



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

AUTONOMÍA

UAQ

ÓRGANO OFICIAL DE DIFUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO.

Época I, Tomo II, No. 2, Centro Universitario, Querétaro, viernes 15 de diciembre de 2023

CONTENIDO

- 1 Lineamientos Generales del Programa Institucional de Tutorías
- 2 Programa Universitario para la Igualdad de Género
- 3 Protocolo UAVIG 2023
- 4 Plan de acción para la Cultura de Paz UAQ
- 5 Actualización Modelo Educativo Universitario





ÍNDICE

1 Lineamientos Generales del Programa Institucional de Tutorías	001
2 Programa Universitario para la Igualdad de Género	030
3 Protocolo UAVIG 2023	057
4 Plan de acción para la Cultura de Paz UAQ	177
5 Actualización Modelo Educativo Universitario	198





LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TUTORÍAS 2023



CONSIDERANDOS

Que México es un país miembro de la Organización de la Naciones Unidas; por ello, debe contribuir al cumplimiento de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible, contemplados en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, cuyo objetivo número 4 indica la participación de las instituciones de todos los niveles educativos como vehículo para garantizar una educación inclusiva y equitativa, de calidad y promoción de oportunidades de aprendizaje permanente para todas y todos. Como institución educativa, la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) se encuentra sujeta a ese lineamiento.

Que la Universidad Autónoma de Querétaro es una institución pública que tiene como misión la formación integral de profesionistas, ciudadanas y ciudadanos con una orientación humanista. Como la Máxima Casa de Estudios de Educación Media Superior y Superior del estado de Querétaro, tiene como una de sus responsabilidades gestionar cultura y educación de calidad.

Que el Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Querétaro, en el artículo 113, fracción VIII, establece promover programas de atención integral a estudiantes para optimizar su aprovechamiento escolar, y que en el artículo 276, fracción VI, señala que el personal académico tendrá la obligación de participar en el Programa Institucional de tutorías para el estudiantado.

Que el Modelo Educativo Universitario de la Universidad Autónoma de Querétaro tiene como bases la formación humanista, la construcción de conocimientos, la centralidad del aprendizaje con enfoques multi e interdisciplinarios y esquemas operativos flexibles y con compromiso social, lo que favorece el trato humano entre las y los integrantes de la comunidad universitaria y permite prestar especial atención, mediante las tutorías, a las necesidades y factores que propician la deserción, el bajo rendimiento académico y el abandono escolar de sus estudiantes.

Que es importante armonizar las acciones del Programa Institucional de Tutorías, tomando en consideración el Reglamento de Estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro, artículo 2, fracciones XLIII, XLIV y XLV, que definen *tutor*, *tutorado* y *tutoría*, así como el artículo 115 que señala: “La Tutoría Académica tiene por objetivo apoyar a los alumnos en su formación integral a través de la atención y seguimiento personalizado de los estudiantes por los docentes”.

Que la tutoría debe comprender un conjunto de acciones educativas de carácter académico y personal que permitan al alumno y alumna conocer diversas formas de afrontar sus problemas escolares, entender las características del Plan de Estudios y las opciones de su trayectoria universitaria que le posibiliten adquirir las competencias establecidas para concluir sus estudios con un alto nivel formativo.



Que en el año 2012 se aprobó el Programa Institucional de Tutorías (PIT), como el organismo que regula las acciones tutoriales, del cual se desprende que la Universidad considera la tutoría como un proceso que contribuye a la consolidación de la calidad educativa, con el acompañamiento integral y la atención directa al estudiantado, en la que el tutor o tutora facilitará esa ayuda basada en una relación personalizada para coadyuvar al logro de los objetivos académicos, de las competencias profesionales, de los desempeños sociales y del desarrollo integral del estudiantado, sin perder de vista el compromiso y responsabilidad de ambas partes.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El objeto de estos Lineamientos es regular las actividades del Programa Institucional de Tutorías en todas las unidades académicas de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Artículo 2. Para efectos de estos Lineamientos, se entiende por:

- I. Comité Institucional: Comité Institucional de Tutorías.
- II. Comité Interno de Tutorías de las unidades académicas: equipo de trabajo que organiza, gestiona y apoya la acción tutorial. Está integrado por profesionales de la educación, dispuestos a contribuir con su esfuerzo y colaboración a la mejora de los logros académicos y del desarrollo integral del estudiantado.
- III. Coordinación del Programa Institucional de Tutorías: instancia de la Dirección de Desarrollo Académico que tiene a cargo la conducción, coordinación y rectoría del Programa.
- IV. Coordinación de Tutorías de las unidades académicas: entidad operativa al interior de la Escuela de Bachilleres y facultades de la Universidad para la ejecución y aplicación del Programa.
- V. Dirección de Innovación y Tecnologías de Información (DITI): instancia encargada de la operatividad de los sistemas informáticos de la Universidad.
- VI. Estudiante en riesgo: estudiante que se encuentra en máxima posibilidad de ser dado de baja de su programa educativo, porque está próximo a acumular el número límite de materias no aprobadas (NA), de acuerdo con el reglamento aplicable al estudiantado.
- VII. Lineamientos: El presente documento que señala las líneas de trabajo del Programa Institucional de Tutorías.
- VIII. Plan de Acción Tutorial (PAT): documento estratégico que incluye las acciones a seguir por las figuras contempladas en el Programa Institucional de Tutorías de la



Universidad, donde se fijan las bases para apoyar y orientar acciones en favor de los aprendizajes de las y los estudiantes en la Escuela de Bachilleres o facultades de la Universidad.

- IX. Programa Institucional de Tutorías (PIT): establece las directrices que contribuyan al fortalecimiento del Modelo Educativo Universitario, a través de estrategias, modalidades y recursos de acompañamiento que permitan al estudiantado conocer sus fortalezas y áreas de oportunidad para potenciar su desarrollo integral.
- X. Sistema de Información del Programa Institucional de Tutorías (SIPIT): plataforma desarrollada por la Universidad para el registro en línea y seguimiento de asistencias de la acción tutorial por parte del personal docente que la aplica.
- XI. Tutora o tutor: docente que realiza la actividad académica de tutoría y acompañamiento integral en línea o presencial, de acuerdo con el Programa Institucional de Tutorías vigente en la Universidad.
- XII. Tutora o tutor par: estudiante que realiza la actividad académica de tutoría en línea o presencial, según se requiera, con la finalidad de acompañar y asesorar a un par estudiante, como lo marca el Programa Institucional de Tutorías vigente en la Universidad.
- XIII. Tutorada o tutorado: estudiante de la Universidad que recibe los servicios y acompañamiento de tutoría, conforme las diferentes modalidades establecidas para tal efecto.
- XIV. Tutoría: acompañamiento individual o grupal que se ofrece a tutoradas y tutorados, como una actividad integral, comprendiendo las áreas de desarrollo cognitivo, psicomotriz y socioafectiva. Articula la asesoría académica, la atención a las condiciones emocionales y los requerimientos físicos del estudiantado. Se aplica en Bachillerato, el nivel Técnico Superior Universitario (TSU), licenciatura y posgrado, en todas sus modalidades.
- XV. Tutoría ATEDI: acompañamiento integral, personalizado y sistemático del personal docente que realiza tutoría a estudiantes con discapacidad.
- XVI. Tutoría CekoLab: actividad especial en la cual el personal docente que realiza tutoría brinda un acompañamiento a estudiantes, mediante la creación de contenido temático aplicado en escenarios laborales.
- XVII. Tutoría de pares: proceso de acompañamiento de una persona estudiante que interactúa con una o varias personas estudiantes, generando espacios de aprendizaje que ayuden a mejorar su desempeño académico. Se contemplan las variantes de voluntaria y servicio social, cuenta con el apoyo de un tutor o



una tutora docente y se supervisa por la Coordinación de Tutorías de su unidad académica.

XVIII. Tutoría disciplinar: acompañamiento disciplinar que responde a las diferentes necesidades de formación de los programas educativos.

XIX. Tutoría individual: acompañamiento integral de carácter individual que realiza el personal docente-tutor o tutora a un tutorado o tutorada.

XX. Tutoría grupal: acompañamiento integral que realiza el personal docente-tutor o tutora con un grupo-clase o un grupo de tutorados o tutoradas de forma simultánea.

XXI. Tutoría regularizadora: acompañamiento personalizado y sistemático en el cual el personal docente que realiza tutoría atiende a un máximo de cuatro estudiantes en riesgo, adscritos a su unidad académica, con la finalidad de apoyarlos académicamente para acreditar las materias en riesgo y evitar la baja definitiva.

XXII. Tutoría voluntaria extraordinaria: acompañamiento académico solicitado por el o la estudiante de manera extraordinaria.

XXIII. Unidad académica. Escuela de Bachilleres y Facultades de la Universidad.

XXIV. Universidad: Universidad Autónoma de Querétaro.

CAPÍTULO II. DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TUTORÍAS

I. DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Artículo 3. El PIT es un conjunto de acciones de carácter académico que se ofrece a estudiantes, a través del acompañamiento, la atención y seguimiento personalizado y grupal por parte de docentes, acercándoles recursos que les permitan el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias académicas y formación integral, contribuyendo con ello a la consolidación de la calidad de la educación y al cumplimiento de los propósitos de esta.

Artículo 4. El PIT tiene los siguientes objetivos:

- I. Proporcionar las directrices de atención tutorial con base en los ejes formativos de conciencia crítica, comunicación y formación teórica metodológica, enmarcados en el modelo de tutoría de la Universidad.
- II. Contribuir al fortalecimiento del Modelo Educativo Universitario vigente.
- III. Implementar de forma eficiente, oportuna y pertinente la atención tutorial, en sus diferentes modalidades, a las y los estudiantes de la Universidad.

- 
- IV. Contribuir en la disminución de los índices de rezago, reprobación, deserción y abandono escolar.
 - V. Incidir de manera positiva en los índices de permanencia, egreso y titulación de las y los estudiantes.
 - VI. Coadyuvar en la formación integral de las y los estudiantes para lograr su adaptación e inserción a la Universidad y a los programas educativos correspondientes.
 - VII. Brindar a las y los estudiantes atención grupal o individual para que el acceso a los programas y servicios de carácter académico y administrativo que ofrece la Universidad sea oportuno.
 - VIII. Impulsar una mejor comunicación entre el personal docente y la comunidad estudiantil para generar alternativas de atención que incidan en la formación académica y humana.
 - IX. Fomentar al interior de la Universidad un clima académico favorable, por medio de la formación continua del personal docente que realiza tutoría, que asegure una orientación de calidad para las y los tutorados.
 - X. Promover la superación académica de manera permanente, brindando al estudiantado opciones de formación, análisis y propuesta de atención desde las tutorías.
 - XI. Evaluar y dar seguimiento a las acciones de tutoría durante cada ciclo escolar.

Artículo 5. Las acciones del PIT que se apliquen deberán atender y orientar sobre las necesidades personales, académicas y administrativas que se detecten en la trayectoria de cada estudiante, proporcionando información de todos aquellos productos y servicios que en su momento demande su formación.

Artículo 6. La dirección de la unidad académica correspondiente, en coordinación con el Comité Interno de Tutorías, determinará y destinará, considerando el formato mixto de las tutorías (presencial y en línea), los espacios pertinentes que propicien las condiciones para el buen desarrollo de las actividades.

II. DE LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

Artículo 7. El Programa tiene la siguiente estructura:

- I. Coordinación del Programa Institucional de Tutorías
- II. Comité Institucional de Tutorías
- III. Coordinación de Tutorías de cada unidad académica

- 
- IV. Comité Interno de Tutorías de cada unidad académica
 - V. Áreas psicopedagógicas de cada unidad académica
 - VI. Apoyos de las coordinaciones de tutorías en los campus y planteles
 - VII. Personal auxiliar administrativo de apoyo a la Coordinación del Programa
 - VIII. Personal docente que realiza funciones de tutoría
 - IX. Estudiantes que realizan tutoría de pares en sus dos variantes.
 - X. Estudiantes que reciben tutoría

III. DE LA COORDINACIÓN DEL PROGRAMA

Artículo 8. La Coordinación se encargará de planificar y evaluar el Programa, mediante las siguientes funciones:

- I. Difusión: diseñar, implementar y dar seguimiento a estrategias de difusión y promoción del Programa en diversas plataformas de comunicación social, con el objetivo de que la comunidad estudiantil lo conozca. Se difundirán y se actualizarán los productos y servicios universitarios, y se priorizará la información sobre las diferentes instancias y mecanismos institucionales de actuación en intervención en casos de violencia y discriminación por motivos de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como de la política institucional tendiente a fortalecer la igualdad, los derechos universitarios y la cultura de la paz en la Universidad.
- II. Formación: diseñar, impartir, difundir y evaluar acciones de formación continua que impacten y favorezcan la labor de las y los tutores.
- III. Planeación: realizar un diagnóstico en cada periodo lectivo, en colaboración con el Comité Institucional de Tutorías, con la finalidad de diseñar y operar un plan de trabajo que contemplen los requerimientos de los campus de la Universidad y sus agentes educativos.
- IV. Asesoramiento: brindar asesoría a tutores docentes, en colaboración con la Coordinación de Tutorías de las unidades académicas, relacionada con la organización y procedimientos institucionales, el catálogo de productos y servicios de la Universidad y el uso de la plataforma SIPIT, entre otros aspectos. Respecto de tutores pares en sus dos variantes: brindar asesoría relacionada con sus funciones, compromisos y beneficios, así como apoyar en la elaboración de sus informes parciales y final. En el caso de la tutoría de pares para liberar servicio social: orientar acerca de los trámites administrativos para su acreditación.

V. Comunicación: contar con canales de comunicación, en conjunto con la Dirección de Desarrollo Académico (DDA), para proponer directrices, información e instrucciones en relación con la labor tutorial. Con las Coordinaciones de Tutorías de las unidades académicas, se agendarán reuniones con la finalidad de realizar un trabajo colegiado en donde se informe y retroalimente el avance de las tutorías dentro de la Universidad.

VI. Administración:

- a) Promover la revisión y actualización de los Lineamientos Generales del Programa, con una periodicidad máxima de cinco años.
- b) Establecer los instrumentos y pasos para el seguimiento, impacto y evaluación del Programa.
- c) Implementar estrategias, con apoyo de tecnologías de la información, para facilitar la documentación y operatividad del Programa.
- d) Elaborar y actualizar el manual operativo y los manuales de funciones de las diferentes formas de realizar las tutorías.
- e) Formular el instrumento de entrevista y valoración para la tutoría individual y grupal, el cual deberá en todo momento respetar el derecho de privacidad y protección de datos personales.
- f) Diseñar y actualizar instrumentos de evaluación del ejercicio de las tutorías.

Artículo 9. La Coordinación del Programa contará con personal auxiliar de Soporte Técnico del Sistema de Información del Programa Institucional de Tutorías (SIPIT), el cual realizará las siguientes funciones:

- I. Apoyar al personal docente con el uso del SIPIT.
- II. Participar en los eventos de formación docente relativos al SIPIT.
- III. Notificar a la DITI las incidencias relacionadas con el SIPIT.
- IV. Recopilar información sobre asistencia, problemáticas, tutores o tutoras y tutorados o tutoradas.
- V. Elaborar reportes de asistencias para la emisión de constancias por excepción.
- VI. Construir estadísticas para la Coordinación del Programa.
- VII. Actualizar contenidos de la página web de la Coordinación del Programa.
- VIII. Difundir en redes virtuales las convocatorias del Programa.
- IX. Las demás que se requieran para el funcionamiento idóneo de la Coordinación del Programa.



Artículo 10. La Coordinación del Programa contará con apoyo de personal administrativo para realizar las siguientes funciones:

- I. Revisar y constatar la información con el coordinador o coordinadora del PIT, con apoyo de la persona auxiliar de Soporte Técnico del SIPIT, cuando las y los docentes soliciten sus constancias por excepción.
- II. Elaborar constancias de las actividades de tutoría, según las diversas modalidades señaladas en estos Lineamientos.
- III. Brindar orientación referente a procedimientos administrativos de la modalidad de tutoría de pares.
- IV. Recibir y archivar documentación de la modalidad de tutoría de pares y dar seguimiento del proceso administrativo.
- V. Recibir y registrar los informes parciales y producto final de las y los tutores pares, después del visto bueno por parte de las coordinaciones de tutoría de las unidades académicas.
- VI. Atender las solicitudes de apoyo de los correos institucionales.
- VII. Realizar una base de datos de tutores y tutoras pares por unidad académica y registrar toda la documentación que entreguen.
- VIII. Apoyar en revisión y verificación del contenido de la convocatoria de tutoría de pares.
- IX. Revisar y sugerir modificaciones a los modelos de tutoría de pares para facilitar el proceso administrativo de estudiantes.
- X. Gestionar impresiones de material informativo (dípticos, separadores e infografías, entre otros).
- XI. Preparar documentos que se requieran para llevar a cabo la tutoría de pares (carta compromiso, carta de autorización de producto final, entre otros).
- XII. Colaborar en todas aquellas actividades necesarias para el idóneo funcionamiento de la Coordinación del Programa Institucional de Tutorías.

IV. DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE TUTORÍAS

Artículo 11. El Comité Institucional de Tutorías es el órgano colegiado conformado por la Dirección de Desarrollo Académico, la Coordinación del PIT y las coordinaciones de Tutorías de las unidades académicas de la Universidad.



Artículo 12. El Comité Institucional deberá sesionar por lo menos tres veces al semestre de manera ordinaria y, de manera extraordinaria, a convocatoria de quien lo preside o de la Coordinación del PIT.

Artículo 13. Para las sesiones habrá quorum en primera convocatoria, con el cincuenta por ciento más uno de los miembros del Comité Institucional, y en segunda convocatoria con los miembros presentes. En el citatorio se podrá hacer la primera y segunda convocatoria, respetando un lapso de 30 minutos entre una y otra.

Artículo 14. La convocatoria se hará por escrito y mediante correo electrónico institucional.

Artículo 15. Quien presida el Comité Institucional tendrá las siguientes funciones:

- I. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias.
- II. Emitir voto de calidad en caso de empate en las decisiones del Comité Institucional.
- III. Ejecutar y velar por el cumplimiento de los acuerdos del Comité Institucional.

V. DE LA COORDINACIÓN DE TUTORÍAS DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS

Artículo 16. La Dirección de cada unidad académica designará a una persona que esté al frente de la Coordinación de Tutorías de la unidad académica, la cual funja de enlace con la Coordinación del PIT.

Artículo 17. La Coordinación de Tutorías de la unidad académica tendrá las siguientes responsabilidades y funciones:

- I. Realizar la planeación, organización, dirección, seguimiento y evaluación del programa, con el apoyo del Comité Interno de Tutorías de su unidad académica.
- II. Sesionar con tutores por lo menos una vez por semestre, con asistencia obligatoria.
- III. Solicitar a la dirección de su unidad académica, en las instancias correspondientes, los apoyos y requerimientos de infraestructura.
- IV. Entregar oportunamente la información solicitada por la Dirección de Desarrollo Académico, a través de la Coordinación del PIT.
- V. Elaborar un Informe de trabajo de cada periodo lectivo, señalando los logros alcanzados y áreas de oportunidad del Programa de Tutorías en la unidad académica.

- 
- VI. Solicitar el apoyo de la Dirección y Secretaría Académica de su unidad académica para promover y difundir de manera permanente el PIT, respetando en todo momento los derechos del estudiantado previstos en el reglamento correspondiente.

VI. DEL COMITÉ INTERNO DE TUTORÍAS DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS

Artículo 18. La dirección de cada unidad académica designará e integrará a las personas miembros del Comité Interno de Tutorías, el cual será validado por la Dirección de Desarrollo Académico(DDA). Dicho Comité tendrá un mínimo de cuatro y un máximo de 10 integrantes, y se conformará de la siguiente manera:

- I. Director o Directora de la unidad académica
- II. Secretario o Secretaria académica de la unidad académica
- III. Coordinador o Coordinadora de Tutorías de la unidad académica
- IV. Un o una representante de los programas educativos de la unidad académica
- V. Un o una representante del PIT por campus o plantel
- VI. Un o una representante del área psicopedagógica

Artículo 19. El Comité Interno podrá durar en el ejercicio de su encargo hasta tres años, ratificando la voluntad y compromiso de sus integrantes en cada inicio de semestre, y deberá ser avalado por la dirección de cada unidad académica y validado por la DDA.

Artículo 20. El Comité Interno de cada unidad académica tendrá los siguientes deberes y funciones:

- I. Registrar en el SIPIT al cuerpo docente que realizará labor tutorial en el ciclo lectivo —anual, semestral, cuatrimestral—, a partir de la información avalada por las coordinaciones de los programas educativos o de la Secretaría Académica de la unidad académica correspondiente.
- II. Valorar que el profesorado que fungirá como tutor o tutora cumpla con el perfil especificado en el artículo 29,30 y 31 de estos Lineamientos.
- III. Verificar a través del SIPIT que se realice la entrevista inicial entre el tutor o tutora y las y los tutorados dentro del primer mes de trabajo.
- IV. Dar seguimiento a las actividades que desempeñen tutoras y tutores.
- V. Elaborar, desarrollar y entregar en tiempo y forma el PAT por cada periodo lectivo, con base en los criterios emitidos por el Comité Institucional, en el que se marquen las actividades para cada integrante del Comité Interno, las cuales



deberán contribuir al fortalecimiento y ejecución del Programa Institucional de Tutorías en todos los campus y planteles donde tenga presencia su unidad académica.

- VI. Elaborar y entregar en tiempo y forma un informe de actividades al final de cada periodo lectivo, donde conste la participación de cada integrante del Comité Interno. De lo contrario, la Coordinación del Programa Institucional de Tutorías no expedirá la constancia respectiva.
- VII. Difundir el PIT entre el estudiantado y personal docente.
- VIII. Desarrollar la información estadística que surja del ejercicio de las tutorías en su unidad académica.
- IX. Verificar el registro que realizan en el SIPIT las y los tutores docentes de estudiantes que reciben tutoría individual o grupal. En caso de no registrarse, se deberá reportarlo para que se realice.
- X. Organizar y promover eventos de formación continua dirigida a las y los tutores docentes encaminados a la acción tutorial.
- XI. Identificar a estudiantes que puedan considerarse en riesgo para prever su atención.
- XII. Dar seguimiento a estudiantes que estén recibiendo tutoría regularizadora.
- XIII. Dar seguimiento a tutores pares que colaboren en su unidad académica.
- XIV. En el caso de estudiantes menores de edad, recibir información que resulte relevante sobre problemas concretos de cada estudiante (personales) y de su entorno, y que se pueda proporcionar a padres, madres de familia o quien ejerza la tutoría legal para facilitar su acompañamiento.
- XV. Enviar de manera puntual, por medio electrónico o por escrito a la Coordinación del Programa Institucional de Tutorías la información enmarcada en las fracciones anteriores.

VII. DEL SERVICIO DE TUTORÍAS

Artículo 21. La tutoría se aplica en todas sus modalidades en la Escuela de Bachilleres y en los programas educativos de nivel superior: TSU, licenciatura y posgrado. Será desarrollada de conformidad con el reglamento aplicable al estudiantado de la Universidad.

Para Escuela de Bachilleres (en todas sus modalidades) la atención tutorial es obligatoria en toda la trayectoria académica de las y los estudiantes.



Para programas educativos de licenciatura y TSU se establece la obligatoriedad de la atención tutorial para las y los estudiantes de los primeros semestres, para estudiantes en riesgo y para quienes realicen movilidad interuniversitaria, nacional o internacional.

Para programas educativos de posgrado, la obligatoriedad será fijada de acuerdo con las necesidades y demandas de cada unidad académica.

Artículo 22. Independientemente de lo establecido en el artículo anterior, cualquier estudiante podrá solicitar el servicio de tutoría en cualquier momento de su trayectoria estudiantil, sin más restricción que la disposición del cuerpo docente calificado para ello y previa autorización de la Coordinación de Tutorías de la unidad académica.

Artículo 23. En caso de que la tutoría se empiece a brindar una vez iniciado el semestre, para efectos de la expedición de constancia se considerará lo estipulado en el artículo 76 de los presentes Lineamientos, relacionado con el SIPIT.

Artículo 24. Las tutorías serán organizadas en las siguientes modalidades: individual, grupal, de pares, regularizadora, ATEDI, CecoLab, disciplinar y voluntaria extraordinaria, bajo los tipos de tutor o tutora docente y par, en los siguientes formatos para llevar a cabo la sesión correspondiente:

- I. Presencial: encuentro personal en espacios universitarios, aprobados por el Comité Institucional, entre la o el tutor y el tutorado o tutorada o el grupo.
- II. Virtual: encuentro a través de medios electrónicos, aprobados por el Comité Institucional.
- III. Mixto: combinación de ambos formatos.

CAPÍTULO III. DE LAS Y LOS AGENTES DE LAS TUTORÍAS

VIII. TUTORADAS Y TUTORADOS

Artículo 25. Los derechos de tutoradas y tutorados son los siguientes:

- I. Recibir tutoría académica durante su permanencia en el programa educativo correspondiente, la cual será impartida de manera periódica, respetuosa y confidencial.
- II. Gozar de protección y confidencialidad de los datos personales proporcionados a tutores y a cualquier agente del PIT.
- III. Conocer y tener acceso los productos y servicios universitarios, así como de las diferentes instancias y mecanismos institucionales de actuación en intervención



en casos de violencia y discriminación por motivos de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como de la política institucional tendiente a fortalecer la igualdad, los derechos universitarios y la cultura de la paz en la Universidad.

- IV. Ser canalizados o canalizadas a las instancias universitarias correspondientes para que reciban la atención a problemáticas que impacten en su proceso educativo.
- V. Reportar a la Coordinación de Tutorías de su unidad académica cualquier incumplimiento de sus funciones por parte de su tutor o tutora. Por ejemplo, que se le solicite su NIP personal o simule la tutoría.
- VI. Informar a las autoridades de su unidad académica acerca de las irregularidades que se presenten al interior del PIT.
- VII. Recibir sesiones de tutoría en espacios adecuados.
- VIII. Los demás que se establezcan en la legislación universitaria.
- IX. Tutorados y tutoradas que reciban la asesoría en grupo o de manera individual podrán solicitar cambio de tutor o tutora, cuando existan razones debidamente justificadas, exponiendo las causas ante la persona responsable de la coordinación de tutorías de la unidad académica, quien solicitará la autorización de la Coordinación Institucional de Tutorías.

Artículo 26. Las obligaciones de tutorados y tutoradas son:

- I. Asistir a las citas en la hora y fecha acordadas con el tutor o tutora, verificando su registro en el SIPIT.
- II. Dar la importancia y respeto que merece tanto el PIT como el tutor o tutora.
- III. Compartir información a su tutor o tutora docente sobre su trayectoria escolar.
- IV. Las demás que se establezcan en la legislación universitaria.
- V. Cualquier particularidad relacionada con las obligaciones de tutorados o tutoradas se revisará y determinará al interior del Comité Interno de Tutorías de cada unidad académica.

Artículo 27. El tutor o tutora y el tutorado o tutorada deberán acordar el día, lugar o espacio virtual y hora de la tutoría. En caso de no poder acudir alguna de las partes, deberán de común acuerdo agendar una nueva fecha. El incumplimiento por parte del o la estudiante se considerará como ausencia. Después de tres ausencias (presenciales o virtuales) a las citas acordadas, el tutorado o tutorada se dará de baja.

Artículo 28. La asignación de un tutor o tutora docente a estudiantes y grupos se hará en corresponsabilidad entre la Secretaría Académica de cada unidad académica, la coordinación del programa educativo correspondiente y el Comité



Interno de Tutorías, o a solicitud del estudiante o grupo, siempre y cuando lo solicite un mínimo de tres estudiantes.

IX. TUTORAS Y TUTORES

Artículo 29. El personal docente que participe en el Programa Institucional de Tutorías deberá capacitarse y actualizarse en el tema de tutoría.

Artículo 30. En su designación, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Ser personal académico en activo de la Universidad.
- II. Haber participado al menos en una actividad formativa de inducción a las tutorías.
- III. Tener mínimo cuatro horas/semana/mes de carga docente en el ciclo lectivo donde desarrollará la tutoría.
- IV. Conocer la legislación universitaria.
- V. Conocer el Modelo Educativo Universitario vigente.
- VI. Conocer los productos, servicios y protocolos que ofrece la Universidad en beneficio de la comunidad estudiantil y del profesorado.
- VII. Conocer los planes y programas de estudio vigentes en la unidad académica.
- VIII. Conocer los Lineamientos del PIT.
- IX. En caso de docentes de tiempo completo, el ejercicio tutorial es obligatorio. Cualquier situación que amerite la revisión de esta obligación-derecho será competencia de las autoridades educativas de las unidades académicas.
- X. Para el personal docente, independientemente de su contratación, no debe existir antecedente de incumplimiento en acciones tutoriales.
- XI. La persona tutora que se encuentre en una situación relacionada con quejas, controversias, procedimientos jurídicos, éticos o administrativos al interior de la Universidad, con independencia del tipo de contratación, podrá ser separada de la acción tutorial, a petición de la instancia o autoridad universitaria facultada para ello, como medida de protección provisional, hasta en tanto se determine lo conducente en el proceso iniciado. En los casos en que la autoridad universitaria competente determine responsabilidad por haber cometido actos de violencia o faltas a la normativa universitaria, la persona tutora responsable no podrá volver a participar en el PIT.

Artículo 31. El y la docente que participe como tutor o tutora deberá contar con el siguiente perfil:

- 
- I. Tener vocación por la docencia.
 - II. Poseer sentido de pertenencia a la Universidad.
 - III. Poseer voluntad y compromiso para apoyar a las y los estudiantes, impactando favorablemente en su formación como profesionistas.
 - IV. Mostrar respeto, paciencia y sentido de empatía con las y los estudiantes.
 - V. Tener habilidad para orientar, considerando las decisiones personales de cada estudiante.
 - VI. Generar la habilidad de comunicar asertivamente sus observaciones a las y los estudiantes.
 - VII. Dirigirse con respeto y absoluta confidencialidad respecto de la información que el tutorado o tutorada comparta durante las sesiones de tutoría.
 - VIII. Practicar y promover el respeto a los derechos humanos, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y diversidades de identidad de género, bajo un enfoque de cultura de la paz.
 - IX. Conocer los productos y servicios universitarios para orientar a estudiantes sobre las diferentes instancias y mecanismos institucionales de actuación en intervención en casos de violencia y discriminación por motivos de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como de la política institucional tendiente a fortalecer la igualdad, los derechos universitarios y la cultura de la paz en la Universidad.
 - X. Contar con formación sobre el manejo de estrategias y técnicas didácticas con las que pueda apoyar al tutorado o tutorada en el incremento de su rendimiento académico.
 - XI. Contar con capacidad de interrelación y manejo de grupo.
 - XII. Estar y mantenerse actualizado o actualizada en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
 - XIII. Desempeñarse con solvencia ética.

Artículo 32. Tutoras y tutores en cualquier modalidad tendrán los siguientes deberes y funciones:

- I. Dar a conocer el Programa Institucional de Tutorías, así como los beneficios que ofrece a la comunidad universitaria.
- II. Llevar un plan de acción tutorial, el cual tenga la finalidad de guiar la labor tutorial.
- III. Impartir la tutoría de manera puntual.

- 
- IV. Establecer de común acuerdo entre quien ejerce la tutoría y quienes la reciben, la fecha, espacio a utilizar (presencial o virtual) y duración de las sesiones de tutoría.
 - V. Registrar en el SIPIT las asistencias a las sesiones de tutorías realizadas, así como las necesidades detectadas y darles el seguimiento requerido.
 - VI. Asistir a las reuniones que la Coordinación de Tutorías de su unidad académica convoque.
 - VII. Participar activamente en eventos de formación en materia de tutorías que la Universidad, a través de la Coordinación Institucional de Tutorías, pone a su alcance.
 - VIII. Realizar sesiones de tutoría que se enfoquen en las inquietudes y expectativas de la trayectoria académica y experiencia universitaria que las y los estudiantes expongan.
 - IX. Orientar a tutorados y tutoradas acerca de nuevos materiales y estrategias didácticas para mejorar la comprensión de los temas en que tenga dudas.
 - X. Dar a conocer la legislación universitaria.
 - XI. Informar a tutoradas y tutorados de los productos, servicios y programas de becas universitarios y darles orientación sobre las diferentes instancias y mecanismos institucionales de actuación en intervención en casos de violencia y discriminación por motivos de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como de la política institucional tendiente a fortalecer la igualdad, los derechos universitarios y la cultura de la paz en la Universidad.
 - XII. Apoyar a estudiantes que presenten dificultades generales de aprendizaje.
 - XIII. Identificar a estudiantes en riesgo de abandono o deserción escolar y reportarlo de inmediato a la Coordinación de Tutorías de la unidad académica, con la finalidad de asignarles tutora o tutor regularizador para que salga del riesgo.
 - XIV. Fomentar en tutorados y tutoradas la participación en las diferentes modalidades del programa de tutorías.
 - XV. Acompañar a estudiantes que soliciten tutoría voluntaria los últimos semestres en los procesos de graduación y titulación.
 - XVI. Apoyar a estudiantes que se encuentren en actividades de movilidad.
 - XVII. Identificar situaciones de atención urgente y reportarlas de manera inmediata a la Coordinación de Tutorías de su unidad académica para lo procedente.

XVIII. Detectar factores emocionales que afecten al desarrollo integral de estudiantes, con la finalidad de que deriven a las instancias de atención pertinente dentro de la Universidad.

XIX. En caso de tutoría grupal, realizar una evaluación diagnóstica que revele las áreas de oportunidad del grupo: estilos de aprendizaje predominantes, liderazgos, comunicación asertiva al interior del grupo, dificultades con algún o alguna docente o entre estudiantes: acoso entre estudiantes, hostigamiento de estudiantes al profesorado, acoso académico o cualquier tipo de violencia que se presente entre los agentes educativos, etapa de integración en que se encuentra el colectivo, niveles de estrés, entre otros.

XX. En caso de tutoría grupal, apoyar a estudiantes con las dificultades generales de aprendizaje que se presenten con el personal docente y mediar entre grupo y profesorado en casos donde existan problemas.

XXI. En caso de tutoría grupal, realizar actividades tendientes a identificar las características socioemocionales de sus integrantes, con el fin de mantener una armoniosa convivencia y adecuada integración escolar.

Artículo 33. Para la Escuela de Bachilleres, de haber un acuerdo entre el tutor o tutora y tutorados o tutoradas, se podrá llevar a cabo la modalidad tutorial grupal desde el primer hasta el último periodo del programa educativo correspondiente con la o el mismo docente, siempre y cuando cuente con el visto bueno del Comité Interno de Tutorías de la Escuela de Bachilleres.

Artículo 34. El tutor o tutora deberá entrevistarse con sus tutorados o tutoradas por lo menos tres veces al semestre, y registrar las sesiones, asistencias o ausencias en el SIPIT para poder emitir la constancia respectiva. En caso de ausencias, la sesión deberá ser reprogramada.

Artículo 35. La asignación de un tutor o tutora docente a grupos no excluye la asignación de otras figuras de tutorías en apoyo individual de estudiantes.

Artículo 36. Toda la información que tutores y tutoras posean o adquieran sobre tutorados y tutoradas es estrictamente confidencial, y solo será utilizada por quien ejerce la tutoría y resguardada por el Comité Institucional de Tutorías para los fines del PIT. En caso de que otras instancias universitarias requieran esta información, deberán solicitarla vía oficio a la Secretaría Académica de la Universidad.

Artículo 37. La confidencialidad de los datos personales de tutorados y tutoradas se deberá mantener en conformidad con lo que establece la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y al Aviso de Privacidad Integral de la Universidad.

X. TUTORÍA REGULARIZADORA

Artículo 38. La tutoría regularizadora es una oportunidad para ayudar a estudiantes en riesgo académico. Para ser nombrado tutora o tutor docente regularizador, se deberá cumplir con lo dispuesto en los artículos 29, 30 y 31 de estos Lineamientos.

Artículo 39. El objetivo de la tutoría regularizadora es contribuir durante un periodo a la atención del rezago educativo y el abandono escolar, proporcionando a estudiantes en riesgo los conocimientos académicos necesarios para acreditar la o las asignaturas no aprobadas (NA) y evitar que continúen acumulando asignaturas no acreditadas. También intervendrá en el caso de estudiantes que están por completar el número máximo de NA que señala su programa educativo, evitando que lleguen a un riesgo máximo de baja definitiva.

Artículo 40. La tutora o tutor regularizador implementará esquemas de asesoría académica diferenciada para estudiantes que presenten bajo rendimiento escolar y para quienes se encuentren en riesgo de abandonar sus estudios.

Artículo 41. La Coordinación del PIT enviará semestralmente a las direcciones de la Escuela de Bachilleres y de Facultades, así como a las coordinaciones de tutorías de las unidades académicas, un listado con los datos de estudiantes en riesgo de baja definitiva, de acuerdo con los datos que arroja el Sistema Integral de información institucional (SIIA), para que a la brevedad les sea asignado tutor o tutora docente regularizador.

Artículo 42. A cada tutora o tutor regularizador se le asignará como máximo cuatro estudiantes en riesgo, adscritos a su unidad académica, a quienes les destinará el tiempo suficiente en sesiones enriquecedoras para que se pueda alcanzar el objetivo de la tutoría.

Artículo 43. Al inicio del ciclo lectivo, la Coordinación de Tutorías de las unidades académicas realizará la inscripción de docentes que se interesen en la modalidad de tutoría regularizadora, a través del formato aprobado por la Coordinación del PIT, en el cual se registrarán a docentes y a estudiantes en riesgo que se atenderán, así como las estrategias que se aplicarán.

Artículo 44. Al final del ciclo lectivo, la tutora o tutor docente regularizador entregará a la Coordinación de Tutorías de su unidad académica un informe de trabajo, como evidencia de la acción tutorial.

Una vez recabada la información, se entregará a la Coordinación del PIT el formato de acreditación, firmado debidamente por la Dirección y la Coordinación de Tutorías de cada unidad académica, la que dará fe de la labor del tutor o tutora regularizador. Una vez emitido dicho reporte, la Coordinación del PIT emitirá la constancia que avale el trabajo realizado por las y los tutores regularizadores.

XI. TUTORÍA ATEDI

Artículo 45. La acción tutorial para estudiantes con discapacidad se realizará en colaboración con la Coordinación de Atención a Estudiantes con Discapacidad (ATEDI). El área será la encargada de coordinar y dar seguimiento a las tutorías que realicen las y los docentes, por medio de las siguientes acciones:

- I. Capacitación a tutores y tutoras en materia de discapacidad e inclusión educativa.
- II. Información y sensibilización sobre la discapacidad del tutorado o tutorada, con la finalidad de que el tutor o tutora docente ATEDI realice los ajustes razonables que requiera.

Artículo 46. La tutora o tutor ATEDI deberá realizar la acción tutorial a estudiantes con discapacidad de manera personalizada y enfocada en ofrecer un servicio de apoyo de tutoría individual que les beneficie en su rendimiento académico.

Artículo 47. Cada periodo lectivo, las coordinaciones de Tutorías de cada unidad académica emitirán un reporte a ATEDI de docentes que se interesen en la modalidad de tutorías ATEDI.

Artículo 48. Cada periodo lectivo, las coordinaciones de Tutorías de cada unidad académica emitirá un reporte a ATEDI de estudiantes con discapacidad que requieran apoyo.

Artículo 49. ATEDI es el área responsable de la asignación de un tutor o tutora a estudiantes con discapacidad. La asignación se realizará por medio de una entrevista con cada docente y con cada estudiante.

Artículo 50. El docente deberá cumplir con lo dispuesto en los artículos 29, 30 y 31 de estos Lineamientos para ser nombrado tutor o tutora docente ATEDI.

Artículo 51. Además de los deberes y funciones establecidas en el artículo 32 de los presentes Lineamientos, tutoras y tutores ATEDI deberán particularmente cumplir con las siguientes:

- I. Capacitarse en materia de discapacidad e inclusión educativa.
- II. Capacitarse y actualizarse con respecto a la discapacidad de tutorados o tutoradas a atender.
- III. Desarrollar estrategias y métodos de trabajo, en colaboración con ATEDI, y adaptar el material (ajustes razonables), dependiendo de las necesidades específicas de las y los tutorados.
- IV. Proporcionar atención tutorial de manera profesional y ética a estudiantes asignados.

- 
- V. Conocer los programas y apoyos a personas con discapacidad que ofrece la universidad.
 - VI. Asistir a las reuniones que convoque el área de Tutorías-ATEDI. Estas reuniones pueden ser presenciales o virtuales.
 - VII. Mantener comunicación con el área de Tutorías-ATEDI sobre el avance de la tutorada o tutorado, mediante informes parciales que deberán ser entregados al área en cuestión.
 - VIII. Elaborar un producto que muestre su participación dentro de las tutorías o de beneficio para la comunidad universitaria.

Artículo 52. Al final del ciclo lectivo, ATEDI solicitará la emisión de constancias a la Dirección de Desarrollo Académico y a la Coordinación del PIT.

XII. TUTORÍA CECOLAB

Artículo 53. Esta modalidad de tutoría se realiza con la Coordinación de Educación Colaborativa para la Experiencia Laboral (CecoLab), área encargada de coordinar y dar seguimiento a las tutorías que realicen las y los docentes.

Artículo 54. La tutora o tutor CecoLab asesora a estudiantes, mediante la creación de contenidos temáticos para apoyar la inserción laboral.

Artículo 55. La tutoría CecoLab cuenta con tres variantes, en los cuales la o el tutor puede participar:

- I. Educación Dual: creación de contenidos temáticos para ser implementados por las y los aprendices seleccionados en un año de rotación de puestos de aprendizaje (aula-trabajo).
- II. Diálogos con empleadores: transferencia de conocimiento de colaboradores y colaboradoras del centro de empleo, por medio de pláticas en las aulas de la Universidad (clases maestras).
- III. Recursos Digitales en la Educación: generación de videos de conocimientos especializados para ser fuentes de consulta de asignatura.

Artículo 56. El o la docente deberá cumplir con lo dispuesto en los artículos 29, 30 y 31 de estos Lineamientos para ser nombrado tutor o tutora docente CecoLab.

Artículo 57. Además de los deberes y las funciones a las que se refiere el artículo 32 de los presentes Lineamientos, tutores y tutoras CecoLab deberán particularmente cumplir con las que marcan el objetivo del proyecto en el que desee colaborar.



Artículo 58. Para la variante de Educación Dual, el tutor o tutora deberá realizar estas actividades:

- I. Establecer el contenido del proyecto de Educación Dual en conjunto con la o el mentor empleador.
- II. Realizar acompañamiento instruccional al o la aprendiz desde el centro de empleo.

Artículo 59. Para la variante de Diálogos con empleadores, el tutor o tutora deberá realizar estas actividades:

- I. Recibir a la o el embajador empleador en la asignatura donde imparte clase.
- II. Planear con la o el embajador empleador el diálogo a realizar.
- III. Justificar la pertinencia del diálogo en el programa educativo.

Artículo 60. Para la variante de Recursos Digitales en la Educación, el tutor o tutora deberá realizar estas actividades:

- I. Realizar la transferencia de conocimientos en foros concentrados.
- II. Planear con la o el embajador empleador el diálogo a realizar.
- III. Justificar la pertinencia del diálogo en el programa educativo.

Artículo 61. Al final del ciclo lectivo, Cocolab solicitará la emisión de constancias a la Dirección de Desarrollo Académico y a la Coordinación del PIT.

XIII. TUTORÍA DISCIPLINAR

Artículo 62. La figura de tutora o tutor disciplinar responde a las necesidades de formación y acompañamiento de los programas educativos, de acuerdo con las actividades curriculares que requieran el seguimiento puntual en el caso de tutoría, como lo son las áreas de la salud, trabajo de gabinete o campo y actividades prácticas, entre otras.

Artículo 63. La acción tutorial disciplinar se establecerá de acuerdo con la demanda de formación de cada unidad académica, y será previamente autorizada por la Dirección de Desarrollo Académico.

Artículo 64. Las unidades académicas serán las encargadas de coordinar y dar seguimiento al registro tutorial de docentes pertenecientes a esta modalidad.

Artículo 65. El o la docente deberá cumplir con lo dispuesto en los artículos 29, 30 y 31 de estos Lineamientos para ser nombrado tutor o tutora docente disciplinar.

XIV. TUTORÍA VOLUNTARIA EXTRAORDINARIA

Artículo 66. Como lo marca el artículo 22 de estos Lineamientos, referente a la solicitud del servicio de tutoría, la tutoría voluntaria extraordinaria se realizará con base en los siguientes criterios:

- I. La o el estudiante establecerá el contacto con la o el docente de quien requiera la tutoría, quien a su vez lo hará del conocimiento de la Coordinación de Tutorías de la unidad académica correspondiente.
- II. Al final del ciclo lectivo, la tutora o tutor docente entregará a la Coordinación de Tutorías de su unidad académica un informe de trabajo en el formato acordado, como evidencia de la acción tutorial. Dicha coordinación solicitará las constancias para esta modalidad de tutoría.
- III. La Coordinación del PIT emitirá la constancia que avale el trabajo realizado por la o el tutor en esta modalidad.

XV. TUTORÍAS DE PARES

Artículo 67. La tutoría de pares es el acompañamiento, interacción y apoyo entre estudiantes, durante el proceso de aprendizaje; es decir, el acompañamiento del tutor o tutora par es principalmente académico, cuyo objetivo central es mejorar el rendimiento escolar de estudiantes de los primeros ciclos y de quienes presenten necesidad de apoyo, con ayuda de estudiantes de ciclos lectivos superiores a su formación profesional para nivel bachillerato, licenciatura y posgrado.

Artículo 68. Dentro de la tutoría de pares existen dos variantes:

- I. Voluntario o voluntaria (nivel bachillerato, TSU, licenciatura y posgrado).
- II. Prestador o prestadora de servicio social (nivel TSU y licenciatura).

Artículo 69. Para colaborar como tutora y tutor par voluntario se deben cubrir los siguientes requisitos:

- I. Para todos los niveles: descargar de la página de Tutorías el formato de solicitud. Complimentarlo y entregarlo a la Coordinación de Tutorías de las unidades académicas.
- II. Entregar un plan de trabajo, dos informes parciales con evidencias y un producto final, el cual consista en el desarrollo de material didáctico que comparta información de utilidad y sea de impacto favorable para la comunidad universitaria.

- 
- III. Concluir en tiempo y forma su labor como tutora y tutor par voluntario; de lo contrario, la o el estudiante no podrá participar en convocatorias futuras.

Artículo 70. Para colaborar como tutora o tutor par en su variante de servicio social, se deben cubrir los siguientes requisitos académicos:

- I. Haber cubierto los porcentajes de los créditos totales del plan de estudios o su equivalente, de acuerdo con el reglamento aplicable al estudiantado.
- II. Entregar un plan de trabajo, tres informes parciales con evidencias y un producto final, el cual consista en el desarrollo de material didáctico que comparta información de utilidad y sea de impacto favorable para la comunidad universitaria.
- III. Es responsabilidad del tutor o tutora par cumplir con todos los requisitos del PIT y de la Coordinación General de Servicio Social, a efecto de que pueda obtener la constancia de liberación de este.
- IV. Cada estudiante tendrá la responsabilidad de realizar en tiempo y forma los trámites, derivados de la tutoría de pares, para liberar su servicio social; en caso contrario, se sujetarán a los criterios establecidos por el Programa de Servicio Social.

Artículo 71. Para ambas variantes de la tutoría de pares, las y los estudiantes deberán contar con el compromiso para desempeñar su función de la mejor manera y tendrán que cubrir los siguientes requisitos:

- I. Ser estudiante regular.
- II. Contar con el curso de inducción de tutores pares.
- III. No tener ninguna materia adeudada en el momento de inscripción.
- IV. Contar con un promedio general igual o mayor a 8.0 (ocho, punto cero).
- V. Contar con el acompañamiento de un tutor o tutora docente.
- VI. Tener habilidad y conocimientos suficientes de los contenidos de la asignatura en la que hará el acompañamiento académico con tutorados y tutoradas.
- VII. Tener la voluntad y el compromiso de apoyar a sus pares estudiantes.
- VIII. Tener empatía con estudiantes.
- IX. Mostrar respeto y paciencia.
- X. Tener habilidad de interrelación y manejo de grupo.
- XI. Reportar de inmediato a su tutora o tutor docente cualquier necesidad de atención que requiera su tutorada o tutorado par.



Artículo 72. Las tutoras y tutores pares podrán participar en vinculación con alguno de los programas siguientes:

- I. Programa Atención a Estudiante con Discapacidad (ATEDI).
- II. Asesorías académicas.
- III. Cualquier otro programa que apoye al estudiantado, previa autorización de la Coordinación del PIT.

Artículo 73. Las tutoras y tutores pares en las dos variantes establecidas deberán cumplir con los siguientes deberes y funciones:

- I. Proporcionar a tutorados y tutoradas pares apoyo académico, de acuerdo con sus necesidades, intereses, conocimientos, aptitudes y actitudes.
- II. Orientar a tutorados y tutoradas para que se integren a la comunidad universitaria.
- III. Desarrollar actividades eficaces, con la participación de tutorados y tutoradas, con la finalidad de apoyar su aprendizaje.
- IV. Informar a la tutora o tutor docente las necesidades de tutorados y tutoradas para su canalización a las diferentes áreas de la Universidad, donde se les proporcione la atención y apoyo que requieran.
- V. Brindar información del Catálogo de Productos y Servicios de la Universidad (nutrición, atención médica y psicológica, becas, fisioterapia, servicios médicos, orientación educativa, servicio social, bolsa de trabajo, entre otros), así como información y documentación de las instancias internas, como la Unidad de Atención de Violencia de Género, el Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género y el Programa Universitario de Derechos Humanos, entre otros.
- VI. Informar sobre actividades de recursos humanos y empleabilidad que contribuyan a la formación de las y los tutorados.
- VII. Tener comunicación asertiva y continua con la Coordinación de Tutorías de su unidad académica, con el fin de actualizarse en todo lo concerniente a la labor tutorial.
- VIII. Guardar con estricta confidencialidad la información que le procuren sus tutorados y tutoradas par, misma que solamente se podrá utilizar para informar al tutor o tutora docente la necesidad de canalización o apoyo.
- IX. Asistir a las reuniones que convoque la Coordinación de Tutorías de su unidad académica.
- X. Contribuir al cumplimiento de los objetivos de la tutoría de pares.

Artículo 74. Las y los estudiantes que participen en la tutoría de pares y que se encuentren en una situación relacionada con denuncias, controversias, procedimientos jurídicos, éticos o administrativos al interior de la Universidad serán separados de la acción tutorial durante el tiempo en que se desahogue el proceso. En los casos en que la autoridad universitaria competente determine que hay una responsabilidad, no podrán volver a participar en el Programa de Tutorías.

Artículo 75. A petición del Comité Interno de Tutorías de cada unidad académica, tutores y tutoras pares recibirán al final del periodo tutorial una constancia firmada por la Coordinación del PIT.

CAPÍTULO IV. DEL REGISTRO TUTORIAL

DEL REGISTRO DE LAS TUTORÍAS

Artículo 76. Para que la Dirección de Desarrollo Académico, a través de la Coordinación del PIT, otorgue las constancias de participación como tutora o tutor, es necesaria la existencia previa de registros físicos o digitales que den certeza de la labor realizada.

Para las figuras de tutora o tutor individual y grupal, el registro se realizará mediante el SIPIT.

Para las figuras de tutora o tutor regularizador, ATEDI, CecoLab, disciplinar y voluntaria extraordinaria, el registro se efectuará con los formatos que la Coordinación del PIT, en acuerdo con las instancias correspondientes, dispongan previamente para ello.

XVII. DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TUTORÍAS

Artículo 77. El SIPIT es un software del Comité Institucional, para el almacenamiento y tratamiento de datos relacionados con el servicio de tutorías, en el cual se deberán hacer los registros correspondientes a la actividad tutorial que como obligación se desprenden de estos Lineamientos.

Artículo 78. Tutores y tutoras deberán conocer el SIPIT y la ruta crítica para hacer el registro de tutorías. La información se brindará en la misma plataforma y en los canales de comunicación y difusión del PIT.

Artículo 79. Con relación al SIPIT, tutores y tutoras tendrán las siguientes obligaciones:

- 
- I. Registrar las asistencias de sus tutorados y tutoradas, permitiendo que el tutorado o tutorada ingrese manualmente o con control a distancia su NIP personal, garantizando la privacidad de este.
 - II. En el caso de las tutorías grupales, el registro se podrá hacer posterior a la sesión de tutoría, con la presencia de una o uno los estudiantes; de preferencia, el representante electo en el grupo.
 - III. Registrar como mínimo tres asistencias de tutorías grupales o individuales al semestre, para ser acreedores a la constancia emitida por la Dirección de Desarrollo Académico.
 - IV. Reportar con oportunidad a la o el coordinador de Tutorías de su unidad académica cualquier incidente que pueda presentarse en el SIPIT o en el desarrollo de la tutoría.
 - V. En el caso de que el tutor o tutora docente solicite una constancia por excepción, para validarla se deberá tener registro mínimo de una asistencia en el SIPIT.
 - VI. En el caso de que la constancia por excepción sea de la tutoría individual, se realizará con un límite de tres alumnos.

TRANSITORIOS

Primero. Los presentes Lineamientos entran en vigor a partir del viernes 15 de diciembre de 2023.

Segundo. El Comité Institucional de Tutorías quedará integrado, actualizado e instalado formalmente a más tardar cuarenta días naturales después de la entrada en vigor de los Lineamientos.

Tercero. Corresponde al Comité Institucional de Tutorías de la Universidad la interpretación de los presentes Lineamientos y los casos no previstos.

Cuarto. Lo no contemplado respecto de las diferentes modalidades de tutorías docentes y de pares se regirán por lo dispuesto en sus respectivos manuales de funciones, emitidos por la Coordinación del Programa Institucional de Tutorías.

Centro Universitario, agosto 31 de 2023



PROGRAMA UNIVERSITARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2023-2030





PROGRAMA UNIVERSITARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2023-2030

1. PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) como instancia de investigación y de educación media superior y superior, reconoce el compromiso social, científico y educativo en el impulso a la igualdad sustantiva y al sistema democrático de nuestro estado y del país, en la Universidad somos creadoras de cultura, ciencias y humanidades, tecnología e innovación, que responden a las necesidades históricas y sociales, apostando siempre a la libre determinación de la persona, a la libertad, la democracia, la igualdad y la construcción de paz. Asumimos nuestro compromiso para formar pensamiento y personas críticas que construyan y transformen los espacios en los que transitan y se desarrollan, tomando como mandato la necesidad de la democratización de la enseñanza y la conformación de sociedades plurales en donde las brechas de desigualdad se comiencen a desdibujar.

La UAQ presenta ante la comunidad universitaria el Programa Universitario de Igualdad de Género como producto del trabajo colectivo realizado desde 2019 a la fecha a través de diversas actividades como los foros de consulta realizados en noviembre y diciembre de 2019, y enero 2020, con la población docente, estudiantil y administrativa; reuniones de trabajo durante 2020 con las coordinadoras de las entonces Unidades de Género ahora Coordinaciones de cada unidad académica; reuniones de trabajo de la comisión con especialistas de diversidades y disidencias sexuales realizadas en abril de 2021 para la incorporación del eje 3 del presente programa; reuniones de trabajo con las integrantes de la Red del Sistema Universitario de Cuidados para la integración del eje 5 durante 2022, así como de la colaboración y revisión de la Dirección de Técnica y de Gestión Política de Secretaría Particular.

El Programa es el documento técnico de trabajo que presenta las 134 líneas de acción, organizadas en 10 Ejes estratégicos que buscan la reducción de las brechas de desigualdad por razones de género presentes en la Universidad, dicho programa tiene una proyección a 7 años en una temporalidad de 2023 a 2030, el cual plantea la participación activa de todas las unidades académicas y administrativas, es así que cada una de las Secretarías de Rectoría, la Oficina del Abogado General, las 13 Facultades y la Escuela de Bachilleres asumen responsabilidades en la materia y realizarán trabajo colaborativo para eliminar la violencia por razón de género y las brechas de desigualdad.

2. MARCO NORMATIVO

El Estado Mexicano ha ratificado tratados internacionales en materia de igualdad y no discriminación desde hace más de 40 años, entre los principales se encuentra la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, siendo un instrumento legalmente vinculante que define la discriminación contra la mujer, identifica varias formas en que se manifiesta y establece una agenda de acción nacional para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer.

Específicamente, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) se encuentra entre los seis tratados fundamentales sobre derechos humanos que México está obligado a cumplir. La Convención fue adoptada y abierta a firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979; y a su vez México firmó la Convención en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981.

Los Estados parte de este tratado internacional están obligados a emprender todas las medidas necesarias para proteger y asegurar los derechos de las mujeres, así como eliminar todas las formas de discriminación contra ellas (estándar de diligencia debida), así como también a presentar informes nacionales periódicos respecto a las medidas tomadas para el cumplimiento de las obligaciones asumidas mediante el tratado.

En la CEDAW se define la discriminación contra la mujer como:

[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979).

Con respecto a la educación en el Artículo 10 de la CEDAW se establece que los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías.
- b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad.

- 
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.
 - d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.
 - e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres.
 - f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.
 - g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física.
 - h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

En su Artículo 11 establece que los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.



A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

En 1993 se realiza la Declaración y Programa de Acción de Viena, la cual contribuyó a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres, constituyendo un importante hito al proporcionar un marco tanto para el análisis como para la acción a nivel nacional e internacional.

En 1994 fue adoptada la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Fue el primer y único instrumento legalmente vinculante a nivel regional sobre violencia contra las mujeres. En el ámbito regional, la Convención reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación sancionable de derechos humanos (Organización de los Estados Americanos, 2014).

La Convención fue adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Pará, Brasil. A su vez, México firmó la Convención el 4 de junio de 1994 y la ratificó el 12 de noviembre de 1998 (México, 2019).

La Convención define en su Artículo 1 violencia contra la mujer como:

[...] cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 1994).



En su Artículo 2, reconoce diversos tipos de violencia, por lo que saca del ámbito privado el problema de violencia de género, colocándolo como un problema público. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra (Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 1994).

En 1995 se realizó La Plataforma de Acción de Beijing identificando áreas específicas de acción para los gobiernos en cuanto a prevenir y hacer frente a la violencia contra las mujeres.

La Plataforma de Acción de Beijing son lineamientos internacionales para la realización de acciones concretas en los 189 países participantes, entre ellos se encuentra el Estado mexicano, encontrando propuestas para el diseño de instituciones y políticas públicas con perspectiva de género, proyectando modificaciones a 20 años, dichas acciones se presentan en 12 esferas de principal preocupación enfocadas en lograr el acceso en igualdad de las mujeres a sus derechos:

1. La mujer y el medio ambiente
2. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
3. La niña
4. La mujer y la economía
5. La mujer y la pobreza
6. La violencia contra la mujer
7. Los derechos humanos de la mujer
8. Educación y capacitación de la mujer
9. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
10. La mujer y la salud
11. La mujer y los medios de difusión
12. La mujer y los conflictos armados

Desde su creación (1995), cada 5 años se presenta el informe oficial sobre los avances en dichas esferas por cada uno de los países firmantes ante ONU Mujeres y la Secretaría General de la ONU, así mismo la sociedad civil ha entregado informes sombra o alterno



al organismo internacional, complementando la información oficial o brindando información sobre avances, deficiencias o nulas acciones gubernamentales en las esferas, abonando así desde el estudio de caso o en el análisis cualitativo sobre la situación en la que se encuentran las mujeres y niñas en el país.

ONU Mujeres refiere que las principales brechas se encuentran en el ámbito laboral, en el poco acceso que tienen las mujeres al trabajo decente, la eliminación de la brecha salarial y al desequilibrio que existe en el trabajo doméstico y de cuidado; así como en los altos índices de violencia contra las mujeres, la mortalidad materna y la falta de acceso a los derechos sexuales y reproductivos, sin dejar de lado la escasa participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Particularmente en la esfera sobre los Mecanismos de Adelanto de la Mujer, se insiste en la necesidad de que dichos mecanismos formen parte de la estructura de gobierno al más alto nivel, que cuenten con recursos propios, que tengan la capacidad de influencia en toda la estructura gubernamental, en esta esfera lo que se buscó es que su función fundamental tendiera a la incorporación de la perspectiva de género en todos los planes, programas y proyectos, así como su financiamiento.

La operación de dichos mecanismos en su diseño original pensado en Beijing incluía la posibilidad de vigilar, acompañar, capacitar, diseñar y evaluar la transversalización de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de gobierno e instancias internacionales. Es precisamente por ello que, la línea base desde la cual se plantearían todos los planes, programas y proyectos, así como su financiación partirían de la desagregación de datos por sexo.

La función de los mecanismos se circunscribe a impulsar el desarrollo de leyes y normativas, planes, programas, proyectos y presupuestos con una clara perspectiva de género cooperando con todas las instancias de los gobiernos correspondientes y en los distintos niveles.

Lo anterior da cuenta de los compromisos adquiridos por el estado de crear, dar seguimiento e implementar políticas públicas que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de programas y acciones focalizadas, teniendo como resultado la creación de marcos legales nacionales por un lado y por el otro, la creación de mecanismos de adelanto para las mujeres.

Otros instrumentos internacionales que tienen entre sus objetivos lograr una educación libre de violencia y discriminación, lo son la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, ratificadas por México el 13 de septiembre de 2007 y 4 de enero de 1969 respectivamente, buscando garantizar el derecho de los pueblos indígenas a todos los niveles y formas de educación en sus propios idiomas y sin discriminación racial y prejuicios.



Asimismo, el Estado mexicano firmó el 12 de marzo de 2001 la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y el 30 de marzo de 2007 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Naciones Unidas, que señalan la adopción de medidas para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad, garantizándoles un sistema educativo inclusivo.

En temas de protección a los derechos de las personas de la diversidad sexo genérica podemos enunciar al Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia presentado en 2016 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) firmado por México, así como los Principios de Yogyakarta y las resoluciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que han instado a que los Estados intensifiquen sus esfuerzos para prevenir y afrontar la violencia, en particular por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género, reconociendo que estas formas de discriminación constituyen un obstáculo para disfrutar del derecho a la educación.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra plasmado en la legislación nacional, empezando por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual incluye el principio de no discriminación desde 1917. Posteriormente en 1974, la reforma al artículo 4º establece la igualdad entre “el varón y la mujer” y en 2019 se hace una modificación en el lenguaje para establecer que “la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Artículo 1º Constitucional:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.



Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El artículo 2° de la Constitución señala que la Federación, las entidades federativas y los municipios deben promover la igualdad de oportunidades de las y los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, a través de acciones como garantizar la escolaridad, y favorecer la educación bilingüe e intercultural. Mientras que la igualdad entre mujeres y hombres se establece en el artículo 4°, que determina que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

El 15 de mayo de 2019, se publicó el decreto en el Diario Oficial de la Federación por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3°, 31°, y 73° de la Constitución en materia educativa. Esta reforma otorga en el Artículo 3° el derecho a la educación, enfatizando que “la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva”.

Es importante destacar que la reforma contempla que “los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género”, lo que representa un avance para que las escuelas estén exentas de violencia y discriminación, además de brindar educación con perspectiva de género.

Actualmente, la Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación aprobada en 2004, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007 y la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de 2006, con su última reforma en marzo de 2016, han sido integradas a las entidades federativas, a través de la armonización de sus marcos legales.

De manera particular la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres sienta las bases jurídicas para la coordinación, colaboración y concertación entre los tres órdenes de gobierno para garantizar la igualdad sustantiva, eliminando toda forma de discriminación basada en las diferencias sexuales, particularmente en sus artículos 1°, 34, 36 y 38.

La Ley establece que le corresponde al Gobierno Federal elaborar la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, la cual deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.



En la misma ley se aborda el ámbito laboral y de formación y promoción profesional. El Artículo 34 establece que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

Adicionalmente, la Ley contempla en su Artículo 35 y Artículo 36 que la Política Nacional proponga los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.

En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, es una ley de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana. Este instrumento contiene los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que son: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres (INMUJERES, 2015).

En su Artículo 1º establece que la presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Párrafo que ha sido reformado de acuerdo a las publicaciones del Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 2009, el 11 de enero de 2021 y el 24 de abril de 2022.

Por otra parte, en su Artículo 10 define como violencia Laboral y Docente aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Entre las modalidades de violencia el Artículo 11 define la violencia laboral como “la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la



intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia , 2007).

A su vez el Artículo 12 define como violencia docente “aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

En el Artículo 13 se define hostigamiento y acoso sexual:

- Hostigamiento sexual, lo define como “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).
- Acoso sexual como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

En su Artículo 18 define la violencia institucional como “son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

En su Artículos 35, establece la coordinación entre la federación, las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para prevenir, atender sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, el cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales. Artículo que fue reformado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 2009, el 11 de enero de 2021 y el 29 de abril de 2022.

En su Artículo 36 establece como se conforma el sistema. Párrafo que fue reformado y Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de mayo de 2012, 04 de mayo de 2015, 17 de diciembre de 2015, el 22 de junio de 2017 y el 13 de abril de 2020.

En su Artículo 38 define las acciones con perspectiva de género que integran el Programa Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.



En su Artículo 45 define la competencia que le corresponden a la Secretaría de Educación Pública.

- I. Definir en las políticas educativas los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos;
 - II. Desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su dignidad; así como la comprensión adecuada al ejercicio del derecho a una paternidad y maternidad libre, responsable e informada, como función social y el reconocimiento de la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos;
 - III. Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso educativo;
 - IV. Garantizar el derecho de las niñas y mujeres a la educación: a la alfabetización y al acceso, permanencia y terminación de estudios en todos los niveles. A través de la obtención de becas y otras subvenciones;
 - V. Desarrollar investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos de detección de la violencia contra las mujeres en los centros educativos;
 - VI. Capacitar al personal docente en derechos humanos de las mujeres y las niñas;
 - VII. Incorporar, con la opinión de la Secretaría de Cultura, en los programas educativos, en todos los niveles de la instrucción, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así como contenidos educativos tendientes a modificar los modelos de conducta sociales y culturales que impliquen prejuicios y que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas a las mujeres y a los hombres;
 - VIII. Formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia;
 - IX. Establecer como un requisito de contratación a todo el personal de no contar con algún antecedente de violencia contra las mujeres;
 - X. Diseñar y difundir materiales educativos que promuevan la prevención y atención de la violencia contra las mujeres;
 - XI. Proporcionar acciones formativas a todo el personal de los centros educativos, en materia de derechos humanos de las niñas y las mujeres y políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres;
 - XII. Eliminar de los programas educativos los materiales que hagan apología de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres.
- La Secretaría tendrá que incluir en los Planes y Programas de Estudio, el

- 
- derecho de las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencias y la educación con perspectiva de género, los que serán ejes transversales, para la prevención, integración y desarrollo social; y para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres;
- XIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;
 - XIV. Diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres;
 - XV. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia, y las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

En la Ley Federal del Trabajo el 1 de mayo de 2019, se reformaron diversos artículos, entre ellos el Artículo 3° en el que se precisa que el trabajo es un derecho y un deber social que exige el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Además, señala que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

En su Artículo 132, Fracción XXI establece como obligación del patrón implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

En el Artículo 164 menciona que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

En su Artículo 378 en materia sindical, se prohíben actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros.

En la ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su última reforma publicada el 19 de enero de 2023, en su artículo 1° y 9°, define lo que se considera como discriminación y las medidas para prevenirla con base a lo establecido en el artículo primero constitucional

En su Artículo 15, establece las medidas de nivelación de inclusión y acciones afirmativas.

Con la emisión de la Ley General de Educación Superior se busca garantizar el derecho pleno a la educación para todas y todos, que las Instituciones de Educación Superior (IES) se comprometan en sus acciones a desarticular las violencias y desigualdades históricas que han obstaculizado el ejercicio de este derecho, particularmente hacia las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad, para que éstas se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia de



género, y de discriminación. Conforme a lo estipulado en la Ley General de Educación Superior (LGES), en la tabla 1 se presentan los artículos, fracciones e incisos en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, inclusión, derechos humanos, no discriminación, educación con igualdad e interculturalidad que son competencia de las IES.

La Ley General de Educación establece en su artículo 15 como un fin de esta misma, la obligación de inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, con el mismo trato y oportunidades para las personas; en su artículo 16° establece que la educación luchará contra la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres; la obligación de incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio en los artículos 29 y 30; mientras que en su artículo 48, establece que las políticas de educación superior tendrán como objetivo fomentar acciones institucionales de carácter afirmativo, con la finalidad de compensar las desigualdades y la inequidad en el acceso y permanencia en los estudios por razones económicas, de género, origen étnico o discapacidad.

Con la emisión de la Ley General de Educación Superior, se busca garantizar el derecho pleno a la educación para todos, que las Instituciones de Educación Superior se comprometen en sus acciones a desarticular las violencias y desigualdades históricas que han obstaculizado el ejercicio de este derecho particularmente hacia las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad, para que éstas se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia de género, y de discriminación

En su Artículo 7 señala que la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basado en lo siguiente:

- II. La consolidación de la identidad, el sentido de pertenencia y el respeto desde la interculturalidad que promueva la convivencia armónica entre personas y comunidades para el reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social;
- V. La construcción de relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos;
- VI. El combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

En su Artículo 8 establece que la educación superior se orientará conforme a los criterios siguientes:

- III. El respeto irrestricto a la dignidad de las personas;
- IV. La igualdad sustantiva para contribuir a la construcción de una sociedad libre, justa e incluyente;

- 
- V. La inclusión para que todos los grupos sociales de la población, de manera particular los vulnerables, participen activamente en el desarrollo del país;
- VI. La igualdad de oportunidades que garantice a las personas acceder a la educación superior sin discriminación;
- VII. El reconocimiento de la diversidad;
- VIII. La interculturalidad en el desarrollo de las funciones de las instituciones de educación superior y el respeto a la pluralidad lingüística de la Nación, a los derechos lingüísticos y culturales de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas;
- X. La cultura de la paz y la resolución pacífica de los conflictos, así como la promoción del valor de la igualdad, la justicia, la solidaridad, la cultura de la legalidad y el respeto a los derechos humanos;
- XX La preeminencia de criterios académicos, perspectiva de género, experiencia, reconocimiento en gestión educativa y conocimiento en el subsistema respectivo, cuando así corresponda, para el nombramiento de autoridades de las instituciones públicas de educación superior, conforme a la normatividad de cada institución.

Artículo 10. Los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en lo siguiente:

- III. La impartición de la educación superior con un enfoque de inclusión social que garantice la equidad en el acceso a este derecho humano;
- XIII El impulso de la excelencia educativa, la innovación permanente, la interculturalidad y la internacionalización solidaria en la formación profesional y en las actividades de generación, transmisión, aplicación y difusión del conocimiento
- XIV. El incremento en la incorporación de académicas a plazas de tiempo completo con funciones de docencia e investigación en las áreas de ciencias, humanidades, ingenierías y tecnologías, cuando así corresponda, para lograr la paridad de género, conforme a la normatividad de cada institución.
- XVII. La incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad;
- XVIII. La promoción de medidas que eliminan los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las instituciones de educación superior;
- XIX. La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior.

En su Artículo 21. La Secretaría (de Educación), en coordinación con las autoridades educativas de las entidades federativas y de las instituciones de educación superior,



promoverá la interrelación entre este tipo educativo, el de básica y de media superior, mediante la formulación de estrategias comunes que ofrezcan una formación integral al estudiante para que cuente con una preparación académica que le permita continuidad en su trayecto escolar y un egreso oportuno en educación superior. Las autoridades educativas y las instituciones de educación superior, en el ámbito de sus respectivas competencias y en ejercicio de las atribuciones que le confieren los ordenamientos jurídicos aplicables, coadyuvarán al cumplimiento de la programación estratégica que determine el Sistema Educativo Nacional; además sus acciones responderán a la diversidad lingüística, regional y sociocultural del país, las desigualdades de género, así como de la población rural dispersa y grupos migratorios, además de las características y necesidades específicas de sectores de la población donde se imparta la educación superior.

En su artículo 37. Las autoridades educativas y las instituciones de educación superior, en ejercicio de sus atribuciones, promoverán las siguientes acciones de manera coordinada:

- II. Modelos y programas educativos, así como acciones afirmativas que eliminen las desigualdades y la discriminación por razones económicas, de origen étnico, lingüísticas, de género, de discapacidad o cualquier otra, que garanticen el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno equilibrado entre mujeres y hombres en los programas de educación superior;
- IV. La aplicación de acciones afirmativas para apoyar a mujeres en el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno de los estudios que cursen en educación superior;

En su artículo 42. Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

En su artículo 43. El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

1. En el ámbito institucional:

- a) Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos y los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;
- b) Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;
- c) Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;
- d) Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;
- e) Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;
- f) Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior;
- g) Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución.

II. En el ámbito académico:

- a) Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos y,
- b) Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y

III. En el entorno de la prestación del servicio

- a) Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;
- b) Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;
- c) Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;

- d) Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y e) Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia. La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo.

La constitucionalización del derecho humano de las mujeres a la igualdad sustantiva ha dispuesto diversos mecanismos de protección a mujeres en riesgo de violencia tales como: a) Órdenes de Protección, Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia. b) Medidas de Protección, Código Nacional de Procedimientos Penales. c) Providencias Precautorias para las mujeres y niñas en situación de violencia, Código de Procedimientos Civiles del Estado. d) Medidas en Materia de Protección a la Víctima del Delito y de violación de derechos humanos, Ley General de Víctimas. Así como la disposición que impone el ejercicio del quehacer público bajo las directrices que orientan los protocolos tales como Al interior de las instituciones: a) Para la atención a mujeres víctimas de violencia. b) Para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual

En el Estado de Querétaro se cuenta con la Ley Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres aprobada en 2009, la Ley para Prevenir y Eliminar toda Forma de Discriminación en el Estado de Querétaro de 2012 y la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro publicada en 2012 y su última reforma realizada en octubre de 2016.

En el sistema jurídico mexicano el fundamento normativo que recupera la normativa internacional tanto como la nacional, incorpora los compromisos asumidos por el Estado mexicano en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencias, sustentadas en el marco normativo nacional e internacional en la materia, y que se busca todas las Instituciones de Educación Superior (IES) del país apliquen. De particular relevancia son aquellos señalados en los artículos 7, 8, 10, 21, 37, 42, 43 y en el artículo décimo transitorio, que estipulan diversas medidas, acciones y políticas que deberán ser adoptadas por las IES.

La necesidad de que las IES atiendan a lo estipulado en la Ley sustenta el planteamiento del bloque de constitucionalidad por lo que se refiere a la derecho a la educación, la igualdad, la no discriminación un ambiente libre de violencia en las Universidades Públicas, entendido como el concepto que adopta la doctrina y la jurisprudencia nacional como una fórmula para describir una realidad jurídica subyacente que impone a las instituciones de educación superior de conformidad a los artículos 15, 105, 107 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos



Mexicanos, en particular 1°, del *Diario Oficial de la Federación* del 10 de junio de 2011. Los párrafos primero y segundo del artículo conciben a la Constitución como un texto abierto, caracterizado por la presencia de diversas cláusulas mediante las cuales se operan reenvíos que permiten ampliar el espectro de normas jurídicas que deben ser respetadas por el legislador en tanto criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que constituyen una extensión de la Convención Americana sobre Derechos Humanos debido a que sus interpretaciones se convierten en la norma con que se le atribuye una significación a la disposición convencional.

Así tenemos que los precedentes de las Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos particularmente en los casos:

- a) Caso Valentina Rosendo Cantú, indígena de 17 años, que cerca de su casa en Guerrero fue violada por tres militares 16 de febrero de 2002. En el que la CIDH resolvió el 15 de mayo del 2011.
- b) Caso Inés Fernández Ortega indígena de 25 años, que fue violada en su por varios militares en su casa –estando dentro de su domicilio también sus hijos menores de edad. Los hechos ocurrieron en una comunidad indígena de Guerrero en marzo de 2002. El 25 de noviembre de 2011 La CIDH encontró al Estado Mexicano como responsable.
- c) Las mujeres de Atenco (tortura sexual)
- d) Digna Ochoa (Debida diligencia)
- e) Caso Marina Lima. La obligación del Estado de investigar los casos de violencia sexual contra las mujeres, de manera diligente, que incluyan las perspectivas de género y etnicidad.

Por tanto, las decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos integran un sistema de precedentes que se construye en una especie de línea evolutiva formada por sentencias que se encuentran interconectadas [las cuáles han] tenido como base la construcción de estándares que resultan aplicables a todos los Estados de las Américas los cuales se interpretan desde el principio de progresividad, sin necesidad de un procedimiento formal distinto para reconocer el carácter vinculante de éstas los recursos internos que tiene el propósito de que los asuntos se solucionen a nivel interno.

Esta función preventiva se desprende de que la Corte IDH busca que sus decisiones sean “un estándar mínimo aplicable para casos futuros”. Pero sobre todo porque el principio pro-persona reconocido en el artículo 1° constitucional es un mandato hacia las autoridades judiciales de México para que resuelvan los asuntos conforme a lo más favorable para la persona.

Las normas de los tratados internacionales de derechos humanos de los que México forma parte se deben considerar como parámetro de constitucionalidad (orden



normativo en el que se inscribe el derecho internacional de los derechos humanos que protege el derecho a la igualdad y la no discriminación) cuenta con normas puntuales de interpretación de los tratados. Específicamente tenemos los artículos 31 y 32 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, que en su tenor literal señalan:

1. Un tratado deberá interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que ha de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta su objeto y fin.
2. Para los efectos de la interpretación de un tratado, el contexto comprenderá además del texto, incluidos su preámbulo y anexos:

Es así, que las decisiones de la Corte IDH al tener un carácter preventivo en el que se da eficacia jurídica a los instrumentos interamericanos de derechos humanos a partir de un control dinámico complementario de las obligaciones convencionales de los Estados que consiste en el respeto y garantía, por lo que la Dignidad, la Buena Fe, la Complementariedad, la Debida Diligencia, el Enfoque Diferenciado y Especializado (perspectiva de género, interseccionalidad), Enfoque Transformador, Interés Superior de la Niñez. Máxima Protección, Progresividad y No regresividad, Mecanismos de Protección a Mujeres en riesgo de violencia derechos humanos, impone a las Instituciones conjuntamente el deber de garantiza de forma subsidiaria la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, por lo que el aquí expuesto Programa Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación 2023-2030 integra acciones normativas, acciones afirmativas y una metodología propuesta para la transversalización de la perspectiva de género en las acciones y políticas que implementen las Instituciones de Educación Superior en general y en singular se propone para la Universidad Autónoma de Querétaro.

3. DIAGNÓSTICO

De acuerdo con los datos de ingreso en la Universidad en el 2do semestre de 2022 se cuenta con 33,576 estudiantes, de los cuales el 58% son mujeres y el 42% son hombres, siendo la mayor población estudiantil la perteneciente al nivel Licenciatura con 22,306 estudiantes distribuidos entre 13 facultades.

Con respecto a la participación de mujeres y hombres en las diferentes facultades se observa mayor cuantía de mujeres en comparación con la cantidad de hombres de manera que sobrepasan en al menos el 65% de ellos en las Facultades de: Psicología, Lenguas y Letras, Enfermería y Ciencias Naturales.

Los resultados expuestos en la siguiente tabla nos muestran que existen licenciaturas en las que predomina un sexo determinado ya que son más del doble del sexo contrario. Esto puede deberse a que aún existen estereotipos de género en las carreras que



enmarcan la creencia de que algunas profesiones son para hombres y otras para mujeres. Bien puede relacionarse con que ciertas disciplinas poseen características relacionadas a los roles y estereotipos históricamente asignados a las mujeres (cuidado, afecto, delicadeza, emociones) y varones (fuerza, competitividad, pensamiento razonado).

De acuerdo a los datos de la Dirección de Planeación y Gestión Institucional a través de la Coordinación de Información y Estadística de la Universidad Autónoma de Querétaro, en el periodo 2022-2023 se cuenta con 2,894 docentes, de los cuales 55% son hombres y 45% mujeres. De acuerdo con el tipo de contratación, se cuenta con 611 docentes en tiempo completo, de los cuales el 56.2% son hombres y 43.8% son mujeres, por tiempo libre se cuenta con 619 docentes de los cuales 53.5% son hombres y 46.5% son mujeres y por honorarios laboran un total de 1664 docentes, de los cuales 55.6% son hombres y 44.4% son mujeres. Con respecto al grado de estudios de las y los docentes, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres de docentes con licenciatura es de 11.2%, en especialidad es de 12%, en maestría de 7.2% y en Doctorado la diferencia es de 14.6 % en donde las mujeres en todos los niveles se encuentran por debajo.

Con respecto a la población administrativa se cuenta en total, con 2,602 personas que trabajan en la Universidad, de las cuales el 55% son mujeres y el 45% hombres, el mayor número de varones ocupa puestos técnicos y administrativos, así como de mantenimiento, mientras que las mujeres ocupan generalmente puestos de secretarías. Respecto a las y los analistas/ coordinadores (as) podemos observar que existe una participación casi paritaria, mientras que en la categoría de mantenimiento y auxiliares se presenta una diferencia de más del 50%, también es importante destacar que para los puestos directivos existe una participación de 18 hombres y 11 mujeres. Así mismo, existe una diferencia notable en cuanto a los puestos de secretarías (os) ya que se cuenta con 343 mujeres y 13 hombres.

De acuerdo con los datos de la Dirección de Planeación y Gestión Institucional a través de la Coordinación de Información y Estadística de la Universidad Autónoma de Querétaro, en el periodo 2022-2023, del total de trabajadores y trabajadoras de la comunidad de administrativos el 57.9% de las mujeres cuentan con un tipo de contratación de "confianza", el 47.2% de los hombres pertenecen a un tipo de contratación de "base". En cuanto a la contratación por honorarios encontramos que se cuenta con el registro de 408 hombres y 554 mujeres. En la categoría de "eventuales" se calculan 339 hombres y 380 mujeres.

Con respecto a las coordinaciones de los campus, para enero de 2023 en la Universidad se contaban con 10 coordinaciones de las cuales, 7 coordinadores son



hombres y 3 son mujeres, las cuales se hacen cargo de los campus Aeropuerto, Amealco y San Juan del Río.

La Universidad actualmente se encuentra en revisión de su marco normativo con el objetivo de armonizarlo a los marcos internacionales y nacionales en materia de igualdad, género y derechos humanos, ya que el marco actual se encuentra desfasado, así mismo se busca incorporar el lenguaje incluyente y no sexista.

Desde noviembre de 2019 se han comenzado a emitir títulos en femenino. El trámite implica que sea la comunidad estudiantil la que decida.

Desde 2017 se llevan a cabo talleres participativos y de sensibilización a la comunidad estudiantil a partir de las Jornadas por la Igualdad dirigidas por y para estudiantes desde la estrategia de “Red Genera”.

De acuerdo a un informe presentado en 2021, solo 6 Facultades incorporan en sus programas educativos la perspectiva de género, contando 19 Licenciaturas con una materia que retoma de manera explícita la perspectiva de género. Se ha logrado establecer 4 programas en posgrado con perspectiva de género, entre ellas una Maestría en Estudios de Género. Así mismo se cuenta con el diseño de la materia transversal de “Sustentabilidad, Género y Ciudadanía”, que se ha puesto a disposición de la comunidad académica y que ya fue incorporada en la Licenciatura de Relaciones Internacionales de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales como materia curricular

A través de los diagnósticos realizados desde 2012 junto con la comunidad estudiantil, académica y administrativa podemos dar cuenta de que la mayoría percibe que la desigualdad de género ya ha sido superada en la mayoría de los espacios, debido a que se considera que las oportunidades dependen de las capacidades individuales, sin observar la relación que existe entre los individuos y la macroestructura. Sin embargo, se percibe que aún existen estereotipos de género y discursos que tienden a manipular las situaciones de acuerdo con la necesidad. Por otro lado, las mujeres se consideran más vulnerables a ser receptoras de algún tipo de violencia y ser cuestionadas con relación a sus capacidades.

Durante las intervenciones realizadas con la comunidad estudiantil de diversas Facultades desde 2014 en las Jornadas Universitarias por la Igualdad, se da cuenta de la presencia de estereotipos de género en sus manifestaciones más explícitas, por ejemplo, aquellas representaciones empleadas por la publicidad y los medios de comunicación masivos que cosifican a las mujeres al tiempo que promueven el machismo y la violencia.

Tanto hombres como mujeres originarias de un contexto rural asumen que la desigualdad de género es un problema vigente en sus localidades, parte de las desigualdades se encuentran asentadas en usos y costumbres que rodean las relaciones entre mujeres y hombres, y otorgan roles específicos para mujeres y para hombres, roles enmarcados bajo los modelos hegemónicos femeninos (ámbito privado) y masculinos (ámbito público). Si bien en los contextos rurales e indígenas, la



desigualdad aparece de manera directa, en el ámbito urbano se desdibuja ubicando las manifestaciones de desigualdad como hechos aislados con pocas repercusiones para la vida de hombres y mujeres.

El papel de los hombres para la transformación sustantiva de las relaciones entre los géneros es vital, sea como parejas, como autoridades, docentes, administrativos, estudiantes, corresponsables de familias, al frente de comunidades, empresas e instituciones, o simplemente como pares. Los varones deben ser incluidos en las políticas de igualdad, prioritariamente en aquellas relacionadas al ámbito privado, complementando con ello las estrategias que históricamente se han emprendido a favor de las mujeres, sin dejar de lado la necesidad de priorizar las acciones encaminadas a impulsar el adelanto de las mujeres que cierren efectivamente las brechas de desigualdad aún persistentes, en donde las mujeres se encuentran en mayor desventaja.

Respecto a la violencia por razones de género, las mujeres estudiantes son las que se perciben en mayor vulnerabilidad, reconociendo la presencia de prácticas de acoso y hostigamiento sexual en las aulas y espacios universitarios.

Con el personal administrativo las compañeras mencionan resistencia por parte de sus compañeros hombres a recibir indicaciones por parte de las mujeres para la realización de sus actividades, en especial con el personal de intendencia. Se menciona que las mujeres que ejercen una maternidad autónoma (madres solteras) son víctimas en mayor medida de acoso y hostigamiento sexual.

Con respecto a las relaciones entre mujeres, las administrativas, así como la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad mencionan la necesidad de trabajar sobre resolución no violenta de conflictos y la comunicación asertiva entre mujeres ya que los estereotipos de género se encuentran arraigados en las formas en las que se relacionan, fomentando o naturalizando prácticas violentas derivadas de la competencia entre mujeres.

El personal docente y administrativo mencionan contar con complicaciones para el acceso a los estímulos y promoción laboral, ya que las actividades de cuidado en casa limitan la posibilidad de reunir los requisitos necesarios, encontramos que entre las académicas la brecha entre mujeres y hombres con respecto a la participación se incrementa conforme aumenta el nivel salarial y el nivel de formación, de manera específica se observa como disminuye la participación de las mujeres en los procesos de estímulos y promoción laboral por problemas relacionados con la conciliación trabajo familia, ya que coinciden con su etapa reproductiva y en la Universidad aún no contamos con acciones afirmativas para las mujeres en el ámbito laboral que promuevan la participación igualitaria. Atendiendo a lo anterior, a principios del segundo semestre del año 2019, se comenzó el proyecto “Cuidadores” como una medida compensatoria para el cuidado de hijas e hijos de la comunidad universitaria, coordinado por la Dirección de Vinculación de la secretaria de Extensión Universitaria y la Unidad de Género UAQ.



Consideramos que la violencia basada en el género constituye un serio obstáculo para la convivencia armónica y el respeto a las libertades fundamentales de la comunidad universitaria; prevenir, atender y en su caso sancionarla constituyen tareas firmes que se busca cristalizar a través del Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género, el cual tiene alcance administrativo y ha sido creado por la Oficina del Abogado General en colaboración con la Dirección de Igualdad de Género y No discriminación de la UAQ, incorporando aportaciones técnicas y experiencias de las distintas áreas y programas universitarios, incluyendo las propuestas y la información brindada en los diferentes foros, grupos de reflexión y consulta que se han realizado con la población universitaria desde la firma del pacto celebrado en el 2014 por Rectoría con la Unidad de Género, en el cual quedó asentado el compromiso de crear los mecanismos para combatir la violencia de género en todos los ámbitos de la Universidad.

La Unidad de Atención a Violencia de Género (UAVIG) pasó a nivel de Dirección y aumenta su equipo de trabajo conformado por abogadas, criminólogas y psicólogas que brindan atención oportuna a las personas que sufren violencia de género. Desde su creación en 2018, la UAVIG ha atendido 399 casos de violencia de género, 50% (198) de los cuales se presentaron durante 2022. De los procedimientos derivados de estos casos, 68% (272) se encuentran concluidos y 32% (127) están vigentes. Del total de las quejas recibidas se presentaron las siguientes prevalencias: 40% corresponden a violencia sexual; 32% a violencia psicológica; 7% son referentes a violencia física; 7% a violencia psicológica y física; 6% violencia sexual y física; 4% discriminación y 4% violencia psicológica, física y sexual. Al respecto, es indispensable destacar que el 70% de las personas en condición de víctima son mujeres, principalmente estudiantes. El 77% de las personas agresoras son hombres y, de estos, el 30% son docentes y el 32% son estudiantes.

En 2018 el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG-UNAM) coordinó el Diagnóstico de los 8 ejes presentes en la Declaratoria de 2009 de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior” a través del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. La importancia del índice de igualdad de género radica en que ofrece una herramienta de estandarización de datos útil para identificar los niveles de avance en diferentes ejes y componentes subtemáticos, y a su vez, para realizar múltiples consultas y comparaciones entre IES a escala regional y nacional.

La Universidad Autónoma de Querétaro obtuvo en el índice de Igualdad de género, 2.4 de 5 puntos posibles, con información de 2020, dando cuenta de la necesidad de la revisión de la normatividad interna de la Universidad, la institucionalización de programas y acciones de atención y prevención de violencia, la generación de diagnósticos periódicos en materia de género y la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en las mallas curriculares.



Como lo menciona el CIEG en el sitio web el Observatorio cumple un propósito doble: por una parte, recolectar y dar a conocer información estadística comparable y actualizable sobre la distribución de hombres y mujeres en la población estudiantil, académica y administrativa, así como las acciones emprendidas por las IES para disminuir las desigualdades de género al interior de sus comunidades; y por otra, fungir como una herramienta de orientación para que se incorpore la perspectiva de género entre sus integrantes, así como en sus estructuras y funciones sustantivas.

4. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

Los tratados y convenciones internacionales de los que México forma parte, aseguran que más allá de contar con un discurso de igualdad de género es menester diseñar y desarrollar instituciones y programas que dinamicen los conceptos y den entrada a la igualdad sustantiva. La Universidad Autónoma de Querétaro responde a estos tratados de derechos humanos y perspectiva de igualdad de género a través del presente Programa, permitiendo materializar las acciones en todas las áreas, Facultades y Escuela de Bachilleres de nuestra máxima casa de estudios, por lo tanto, se encuentra alineada a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, de manera específica al Objetivo 5 de Igualdad de Género; al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y al Plan Institucional de Desarrollo 2019-2022.

A nivel internacional, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, los cuales son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia, entre otras prioridades.

Dicha agenda fue acogida formalmente por las y los líderes del mundo durante la Cumbre de las Naciones Unidas para la adopción de la agenda de desarrollo posterior a 2015, celebrada en Nueva York del 25 al 27 de septiembre de ese año.

En materia de Igualdad de Género, el Objetivo 5 cuenta con nueve metas con el fin de erradicar a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, colocando el tema como un elemento crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado varias veces que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador, pues ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

Con respecto al Plan Nacional de Desarrollo, se cuentan con 3 ejes de trabajo: Política y Gobierno, Política Social y Economía; cada eje contiene una descripción del estado de la cuestión, las intenciones de mejora de gobierno federal, y la enunciación de estrategias y /o programas los cuales se retoman en el presente programa, así



como las estrategias del Anexo XVIII Bis del Plan Nacional de Desarrollo, en el cual dispone como Eje Transversal 1: la Igualdad de Género, no discriminación e inclusión como se presenta en el siguiente diagrama:

En el ámbito Universitario, la Red de Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad” RENIES desarrolló 8 ejes de actuación en las instancias de educación superior que permiten la transversalización de la perspectiva de género, en su declaratoria de 2009; mismos que son considerados en el presente programa, los cuales son:

1. Legislación
2. Igualdad Sustantiva
3. Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género
5. Lenguaje incluyente
6. Sensibilización
7. Violencia de género y discriminación
8. Estudios de las relaciones de género

5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA UNIVERSITARIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2023-2020

5.1. Objetivo General:

Respetar, proteger, promover y garantizar la igualdad de género en las comunidades estudiantiles, administrativas y docentes de la Universidad Autónoma de Querétaro, a través de la implementación de estrategias que aseguren la creación de acciones afirmativas, de inclusión a las diversidades sexo-genéricas y de atención a la violencia de género y contra las mujeres en todos los ámbitos de desarrollo universitario.

5.2. Objetivos específicos

1. Promover la igualdad en derechos de las mujeres y los hombres a través de la eliminación de las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas.
2. Garantizar espacios universitarios libres de violencia de género en especial violencia contra las mujeres.
3. Promover espacios universitarios seguros y de desarrollo integral de las personas de la diversidad sexual e identitaria para garantizar el acceso a sus derechos fundamentales, por medio de prácticas incluyentes que respeten el derecho a la diversidad sexoafectiva.

- 
4. Impulsar el desarrollo integral de las, los les, niñas y adolescentes, libres de violencia de género y estereotipos de género.
 5. Generar políticas de reconocimiento al cuidado como derecho humano e incorporar la perspectiva de cuidados en las funciones de docencia, investigación y extensión, que fortalezcan los lazos de solidaridad a través del reconocimiento a las prácticas de cuidado y desarrollo de acciones de conciliación trabajo familia.
 6. Impulsar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la Universidad.
 7. Promover la salud sexual y los derechos reproductivos entre la población universitaria, a través de estrategias diferenciadas por edad.
 8. Promover el acceso de las mujeres a los recursos económicos y de la propiedad.
 9. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover la autonomía de las mujeres.
 10. Transversalizar e Institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en la Universidad en general y particular en la Administración Central de la Universidad.

El presente Programa entra en vigor a partir del viernes 15 de diciembre de 2023.



PROTOCOLO UNIVERSITARIO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN

EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO,
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y
DISIDENCIAS SEXUALES





PRESENTACIÓN

El reconocimiento institucional de la prevalencia de casos de violencia en razón de género y especialmente la cometida en contra de las mujeres y las niñas, así como de las personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales en el entorno universitario, es fundamental para desarrollar acciones concretas de prevención, atención, sanción y erradicación.

Es por lo anterior que, a través de la presente actualización del Protocolo de Actuación e Intervención, en la Universidad Autónoma de Querétaro se asume la responsabilidad histórica, ética, social y legal de revisar, construir, transformar y homologar rutas, procedimientos y estructuras para garantizar la atención especializada de estos casos, con perspectiva de género y de derechos humanos, con el objetivo primordial de garantizar espacios universitarios libres de violencia.

Desde su primera edición en el 2018, este instrumento es resultado de la lucha y el trabajo encabezada por mujeres académicas y estudiantes feministas, quienes desde hace por lo menos tres décadas, impulsaron esta y otras acciones para implementar la perspectiva de género como un principio de actuación transversal en nuestra universidad y con ello, visibilizar, prevenir, atender y sancionar casos de violencia contra las mujeres en nuestros espacios universitarios.¹

¹ Un antecedente fundamental para la adopción del Protocolo fue la creación de la Unidad de Género UAQ, en el 2013, con el objetivo de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad. Precisamente por la incidencia de estas acciones, en el 2018 inició sus actividades la Unidad de Atención a Violencia de Género, actualmente Dirección de Atención a Violencia de Género.

En el contexto de nuestra Universidad, la aplicación de un protocolo especializado desde el 2018 también ha significado avances importantes, entre los que podemos destacar la identificación y sistematización de las expresiones de violencia con mayor prevalencia, lo que ha permitido la actualización constante de rutas y mecanismos de atención, acompañamiento y sanción universitaria. Entre el 2018 y el 2022 la UAVIG atendió 388 casos, en los cuales más del 80 % de las víctimas fueron mujeres, casi el 65 % eran estudiantes, 14 % empleadas administrativas y 6 % académicas. El 83% de las personas señaladas como probables responsables fueron hombres, de los cuales 32% eran estudiantes, 31% personal docente y 17 % personal académico (UAVIG, 2022).



Como antecedente internacional, podemos destacar la *Convención Sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer* (CEDAW), que para 1979 ya reconocía la violencia contra las mujeres como un obstáculo para el desarrollo sostenible del planeta y una violación grave a los derechos humanos. Por su parte, la Organización de Estados Americanos, a través de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer* (*Belem Do Pará*), haría lo propio al establecer que, para prevenir, atender y erradicar de manera efectiva la violencia contra las mujeres, era fundamental la modificación de los patrones socioculturales de conducta, eliminando prácticas educativas que reforzaran ideas, actitudes o estereotipos sobre hombres y mujeres que perpetuaran la violencia contra estas últimas.

En el plano nacional la ratificación de estos instrumentos por el Estado mexicano, impulsada también por la organización colectiva de mujeres feministas, significó que en 2006 se aprobara la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMH) y un año más tarde, la *Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (LGAMVLV), estableciendo los lineamientos estatales de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Un par de años después la Comisión Interamericana de Derechos Humanos emitió la Sentencia “Campo Algodonero: Caso González y otras. México”, declarando al Estado mexicano como responsable de la violación del derecho humano a la vida, a la honra y a la dignidad en por lo menos tres casos de feminicidio ocurridos en Ciudad Juárez, Chihuahua en el año 2001.

Otro antecedente fundamental, es la reforma constitucional de derechos humanos, que en el 2011 estableció la obligación que tienen las autoridades de proteger y garantizar, en el ámbito de sus competencias, los derechos humanos de las personas reconocidos en la constitución y los tratados internacionales ratificados por México. Esta reforma significó un cambio de paradigma al que se armonizaron leyes generales, estatales y la propia normativa universitaria, para reconocer y garantizar el derecho humano de todas las personas y, prioritariamente de las mujeres y las niñas², a vivir una vida libre de violencia y

2 La presente actualización al protocolo se realiza en un contexto nacional que coloca a Querétaro en el primer lugar nacional con mayor prevalencia en casos de violencia contra las mujeres en el ámbito escolar, esto según datos de la ENDIREH 2021, encuesta que ya desde el 2016 colocaba a nuestra entidad entre las de mayor proporción en casos de violencia contra las mujeres, con un 32.5% superior al 25.3% de la media nacional (INEGI, 2016).



discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad o expresión de género, identidad u origen étnico y condiciones de discapacidad, entre otras. En concordancia con este principio, la Ley General de Educación Superior (LGES) fue reformada en el 2021, para establecer en su artículo 43, que las universidades deberán promover las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas, esto con el apoyo de las autoridades respectivas y en sus ámbitos de competencia³.

Es en este sentido que la Unidad de Atención a Violencia de Género, hoy Dirección de Atención a Violencia de Género, ha encabezado la implementación, revisión y constante actualización de los procesos de atención universitaria en casos de violencia en razón de género, articulando sus acciones de atención e intervención con las autoridades universitarias facultadas para la investigación y posible sanción de faltas al Estatuto Orgánico Universitario, e incluso favoreciendo y colaborando con las autoridades de procuración e impartición de justicia para la investigación de estos casos, cuando son probablemente constitutivos de un delito.

El presente Protocolo se constituye sobre el reconocimiento de que la violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad y expresión de género y disidencias sexuales, tiene sus cimientos en sistemas patriarcales de dominación social, contruidos históricamente a partir de interpretaciones dicotómicas sobre la diferencia sexual, que no sólo favorecen expresiones misóginas y heteronormativas, sino que buscan inscribirse en los cuerpos de las personas, atravesando lo social, lo cultural y lo institucional y traduciéndose en condiciones de desigualdad y violencia.

3 En la misma línea argumentativa, el artículo 3° constitucional establece que toda persona tiene derecho a recibir una educación impartida con enfoque de derechos humanos e igualdad sustantiva, por lo que las universidades deberán educar, investigar y difundir la cultura con perspectiva de género.



También reconoce las luchas por los derechos humanos encabezadas por grupos y colectivos de diversidades, disidencias sexuales y de género⁴, por lo que incorpora de forma amplia la atención e intervención en casos de violencia y discriminación por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género y disidencias sexuales, como un acto susceptible de atenderse, intervenir y sancionarse como una falta al Estatuto Orgánico Universitario⁵. Las actualizaciones incorporadas también derivan del complejo pero nutrido proceso de diálogo entre autoridades y personas estudiantes y la consecuente firma del Pliego Petitorio, que puso fin a las acciones estudiantiles de toma de instalaciones y paro total de labores, iniciadas el 30 de septiembre y finalizadas el 28 de octubre del 2022.

El Protocolo está dividido en dos secciones, la primera establece los principios rectores, conceptos y lineamientos generales para la aplicación del protocolo, donde se incluye una amplia base conceptual o glosario en el que se adoptan conceptos clave para la aplicación del protocolo, a partir de Instrumentos Internacionales, leyes, manuales, protocolos y glosarios especializados. En esta sección también se establecen los objetivos generales, funciones y lineamientos para la actuación de la Dirección de Atención a Violencia de Género, así como las áreas que la integran, además de los lineamientos de actuación de autoridades universitarias que intervienen en la aplicación del protocolo, así como los lineamientos y principales instancias universitarias que colaboran con esta Dirección.

4 En el caso de la violencia y discriminación ejercida por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género en las personas, este protocolo se adhiere al reconocimiento realizado en los Principios de Yogyakarta y Principios De Yogyakarta +10, emitidos en el 2006 y 2007 por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas, de que se trata de violaciones graves a los derechos humanos de las personas, por lo que deben ser prevenidos, atendidos y erradicados.

5 Así mismo, según la Encuesta Nacional Sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG, 2021), si bien Querétaro ocupa el cuarto lugar nacional con mayor porcentaje de población LGBTI+, más del 80% de las personas encuestadas a nivel nacional dijeron haber enfrentado chistes ofensivos y comentarios negativos sobre su orientación sexual o identidad de género, mientras que más del 50% habrían recibido expresiones de odio y agresiones físicas por el mismo motivo, principalmente en la escuela (ENDOSIG, 2018).



La segunda sección incluye generalidades, objetivos, alcances y lineamientos sobre los procedimientos universitarios de atención e intervención en casos de violencia en razón de género, orientación sexual e identidad de género. En este apartado se mantienen e incorporan principios de actuación fundamentales, tales como la atención diferencial y especializada a personas con características o condiciones a partir de las cuales han sido históricamente vulnerabilizadas, como la edad, el género, la pertenencia o identidad étnica y la condición de discapacidad. Se visibiliza también la creciente población menor de 18 años que forma parte de nuestra Escuela de Bachilleres, al incorporar de forma amplia el Interés Superior de la Niñez en los casos en que formen parte.

Finalmente, se incluyen como anexo los formularios a utilizar en los tres niveles de atención que brinda la Dirección, con el objetivo de continuar con la tarea de mejora continua, e institucionalización de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención en casos de violencia y discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.

Hoy más que nunca la Universidad Autónoma de Querétaro está consciente de su papel transformador social y formador de personas profesionistas con perspectiva ética y de derechos humanos, que promuevan en su quehacer cotidiano el respeto irrestricto a todas las personas, y reitera su compromiso por seguir trabajando para garantizar espacios universitarios libres de todo tipo de violencia y, favorecer con ello, la construcción de sociedades más justas, inclusivas, igualitarias y libres de violencia.

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos y procedimientos básicos para brindar atención integral y especializada a personas en situación de víctima que forman parte de la comunidad universitaria, así como para coadyuvar con las autoridades universitarias a garantizar espacios libres de violencia, a través de la atención, sanción universitaria y erradicación de casos de violencia y discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad, expresión de género y disidencias sexuales en el ámbito de sus atribuciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer los lineamientos de atención integral, especializada, con perspectiva de género, derechos humanos y diversidad a personas en situación de víctima, que forman parte de la comunidad universitaria, en casos de violencia y discriminación en razón de género, prioritariamente la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por diversidad sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.
- Describir los *Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención* a seguir en casos violencia y discriminación en razón de género, prioritariamente la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por diversidad sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, atendiendo a la normatividad universitaria y en concordancia con las demás leyes y Tratados Internacionales en la materia.
- Favorecer la implementación de procedimientos laborales que se deriven de posibles casos de violencia y discriminación en razón de género, prioritariamente la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por diversidad sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.
- Establecer los procedimientos universitarios de atención e intervención que coadyuvan con la investigación y, en su caso, sanción universitaria de casos de violencia y discriminación en razón de género, prioritariamente la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por diversidad sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, que construyan faltas al Estatuto Orgánico Universitario en términos de la normatividad universitaria y en concordancia con las demás Leyes y Tratados Internacionales en la materia.
- Establecer los lineamientos para generar y difundir información estadística sobre las dinámicas violentas y discriminatorias atendidas, con el objetivo de favorecer la intervención universitaria en los espacios y prácticas violentas que prevalecen, para contribuir a su erradicación.
- Establecer los lineamientos de atención y acompañamiento a las personas en situación de víctima que formen parte de la comunidad universitaria en los casos que ameriten o manifiesten su interés en acudir ante autoridades e instancias estatales de procuración e impartición de justicia.



SECCIÓN PRIMERA

PRINCIPIOS RECTORES, CONCEPTOS Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

1. PRINCIPIOS RECTORES

1.1. ACCESIBILIDAD

El procedimiento deberá ser accesible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

1.2. Colaboración intrainstitucional

En el ámbito de sus atribuciones, las autoridades e instancias universitarias deberán colaborar permanentemente en la aplicación del presente protocolo.

1.3. Confidencialidad

El manejo y uso de los datos personales y de los testimonios que obren en los expedientes se realizarán bajo estricta privacidad, protegiendo y preservando dicha información.

1.4. Debida Diligencia

Las acciones de atención e intervención necesarias deberán realizarse dentro de un tiempo razonable, priorizando la atención especializada y el acompañamiento de la persona en situación víctima, siempre bajo el respeto irrestricto de los derechos humanos de las partes.

1.5. Reconocimiento de la dignidad de todas las personas

La dignidad humana como valor, principio y derecho fundamental base y condición implica situar a la persona como titular y sujeta de derechos y, por ende, a no ser objeto de violencia o arbitrariedades durante el procedimiento.

En razón de esto las personas profesionistas y autoridades universitarias que intervengan en los procesos de aplicación del protocolo, están obligadas a respetar la autonomía de las partes y en especial de la persona en situación de víctima, a quien deben considerar como fin de su actuación.



En cualquier caso, toda actuación, acción o procedimiento que se desprenda de este protocolo serán interpretados de conformidad con los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, bajo el principio *pro persona*.

1.6. Reconocimiento de la diversidad sexual y de género o enfoque de diversidad

En cualquier caso, actuación, acto o procedimiento que se desprenda de este protocolo, deberá reconocerse y salvaguardarse el derecho de todas las personas de asumir cualquier expresión, preferencia, orientación e identidad sexual y de género, pues todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

1.7. Efectividad

Se adoptarán, desde el marco de las capacidades institucionales o gestionando ante las instancias externas respectivas, las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que les permitan el ejercicio de sus derechos.

1.8. Enfoque diferencial y especializado

Este protocolo parte de la existencia de la diversidad existente en la comunidad universitaria y reconoce a personas y colectivos con características y condiciones a partir de las cuales han sido históricamente vulnerabilizadas, tales como la edad, el género, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, el origen o pertenencias étnica, condiciones de discapacidad, entre otras.

Por lo anterior en todo caso se favorecerá una atención especializada, que responda a las condiciones y grado de vulnerabilidad particular, brindando medidas de protección orientadas a evitar un mayor riesgo de violación de sus derechos y, en caso necesario, auxiliándose de instancias universitarias o externas especializadas en la atención de estos grupos prioritarios.

1.9. Enfoque transformador

Las acciones, procedimientos o determinaciones derivadas del Protocolo deberán contribuir a la eliminación de los esquemas de desigualdad de género y discriminación por orientación sexual o identidad de género en el contexto de la Universidad.

1.10. Igualdad y no discriminación

Las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción por razón de sexo, color de piel, origen étnico, social, nacional, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas, género, edad, preferencia u orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, condiciones de salud, de discapacidad o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad sustantiva de las personas.

1.11. Interés superior de la niñez y la adolescencia

Las acciones, procedimientos y determinaciones que deriven de la aplicación del Protocolo deberán atender al Interés Superior de la Niñez, lo que según la *Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)*, implica privilegiar la mayor satisfacción de todas y cada una de las necesidades de infancias y adolescencias, garantizando el respeto y protección a su dignidad e integridad física, psicológica, moral y espiritual.

En este sentido es necesario que todas las personas profesionistas, funcionarias y autoridades universitarias que intervengan o formen parte de los Procedimientos universitarios que describe este Protocolo, actúen con estricto apego a este principio transversal, promuevan la participación de las personas menores de 18 años, tomen en cuenta su opinión y consideren sus aspectos culturales, éticos, afectivos, educativos y de salud, de acuerdo a su edad, desarrollo evolutivo, cognoscitivo y madurez⁶.

⁶ La Universidad Autónoma de Querétaro se encuentra vinculada a UNICEF a través de un convenio de colaboración para la implementación de diversos proyectos que tienen trabajo con infancias y adolescencias menores de edad (NNAs). Por lo anterior, en la aplicación del presente protocolo se toma como referencia en lo aplicable la Política de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PSEA), que reconoce que cualquier tipo de abuso, negligencia o explotación física, emocional o sexual conlleva la violación de los derechos de NNAs.



1.12. Interés superior de la persona en situación de víctima

Pauta de actuación ante un conflicto de intereses y criterios para la intervención institucional, que implica la salvaguarda de los derechos e integridad de las personas en situación de víctima.

1.13. No revictimización

Implica que la persona en situación de víctima tenga un trato humano, profesional y empático, evitando incurrir en actos que puedan causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que le pudieran exponer públicamente; le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, identidad o expresión de género, orientación sexual; o bien, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

En todo momento la persona en situación de víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.

1.14. Perspectiva de género

Todas las instancias involucradas en las actuaciones derivadas del Protocolo deben actuar con Perspectiva de Género, lo que implica identificar y reconocer las causas de la desigualdad, injusticia y discriminación de las personas basadas en su género; procurando crear condiciones de igualdad y bienestar mediante acciones aplicables a cada situación y reconociendo las necesidades e impactos diferenciados entre mujeres y hombres.

1.15. Principio de Buena Fe

Implica evitar criminalizar o responsabilizar por su situación de víctima y brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos⁷.

⁷ México. Ley General de Víctimas. Diario Oficial de la Federación, 9 de enero de 2013. Artículo 5, inciso a).



1.16. Pro persona

Se deberá acudir a la norma jurídica que esté conforme con la Constitución y los Tratados Internacionales en Derechos Humanos o a la interpretación más extensiva al buscar siempre la protección más amplia de los derechos humanos a favor de las personas.

1.17. Transparencia

En todo momento se garantizará a las partes el acceso a la información clara sobre el estatus, los resultados y las recomendaciones vertidas en el expediente, así como los razonamientos detrás de las decisiones asumidas.

Las autoridades e instancias universitarias tienen la obligación de coadyuvar con los mecanismos de transparencia que contempla el presente protocolo, así como de no obstaculizar por ningún medio los procesos.

2. CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

En todo caso, la aplicación del presente protocolo implica una actuación con perspectiva de género, diversidad y Derechos Humanos. Para atender a estos principios de actuación es pertinente establecer bases conceptuales para la atención integral y especializada de Personas en Situación de Víctima que forman parte de la comunidad universitaria, así como para el análisis particular de los casos. Para efectos de este protocolo se entenderá por:

2.1. Sexo

La *Corte Interamericana de Derechos Humanos* opina que, en un sentido estricto, el término sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer.



Según la SCJN⁸, existen múltiples factores que determinan o contribuyen a la determinación del sexo de una persona, entre los que destacan:

- I. El factor genético o cromosómico (extremos XX y XY);
- II. El factor gonadal (extremos ovarios y testículos);
- III. El factor genital, que a su vez se compone por la morfología sexual interna (extremos vesículas seminales, próstata, vagina, útero y trompas uterinas) y externa (extremos pene, escroto, clítoris y labios);
- IV. El factor hormonal (extremos andrógenos y estrógenos) y
- V. El fenotípico o características sexuales secundarias (pelo y mamas), las cuales se desarrollan en una etapa posterior del ser humano.

En el presente protocolo se retoman estas definiciones con el objetivo de visibilizar que, actualmente, la conceptualización tradicional de sexo para referir únicamente dos posibilidades de diferenciación sexual (hombre-mujer) como los únicos extremos susceptibles de ser reconocidos legal y socialmente, no es suficiente para nombrar la infinidad de condiciones que pueden caber en el espectro de la diferenciación sexual de las personas, tal es el caso de las condiciones de intersexualidad que existen.

En sentido de lo anterior, el presente protocolo entiende por sexo el conjunto de factores biológicos que determinan o contribuyen a determinar la diferenciación sexual de una persona, a partir de la cual esta puede colocarse en un punto del espectro de la diferenciación sexual macho-hembra de la especie humana.

2.2. Sexo asignado al nacer

Retomando la opinión de la CIDH⁹, este concepto reconoce una diferencia entre el sexo como un hecho biológico innato y la asignación de sexo que se realiza en las personas al nacer, a partir de la percepción sobre sus genitales. Tradicionalmente solo hay dos posibilidades de asignación, mujer-hombre.

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México: SCJN, 2020.

⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-24/17 solicitada por la República de Costa Rica: Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. 24 de noviembre de 2017. Párrafo 32, inciso b).



En el presente protocolo se entiende por sexo asignado al nacer aquel que fue asentado en el acta de nacimiento de las personas y que, de ninguna manera impide a las personas el ejercicio de su derecho al Libre Desarrollo de la Personalidad reconocido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación¹⁰.

2.3. Género

Se refiere a las identidades, funciones, atributos, características, roles, actitudes, valores y símbolos contruidos a partir de la interpretación social y cultural de las diferencias biológicas entre de la diferenciación sexual y de las funciones biológicas entre hembras y varones de la especie humana, en un determinado lugar y momento histórico, que dan o pueden dar lugar a relaciones jerárquicas y a la distribución desigual de facultades y derechos entre las personas.

2.4. Sistema Patriarcal

Sistema que materializa el patriarcado, entendido como la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia¹¹, justificando la dominación, explotación, opresión y/o discriminación de las mujeres sobre la naturalización de una supuesta inferioridad biológica frente a los hombres¹². Se desarrolla a través de un conjunto de acciones y relaciones estructuradas de poder que conciben la subordinación de mujeres frente a los hombres¹³, o de lo masculino sobre lo femenino, como algo natural.

El sistema patriarcal atraviesa tanto en el ámbito público como el privado, a través de prácticas e instituciones sociales, que reproducen las dinámicas de dominación-subordinación, alimentando su legitimidad y normalizando sus efectos.

Tiene su origen histórico en la familia encabezada por un patriarca cuyas estructuras se proyectaron luego a todo el orden social.

10 México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis Aislada LXVII/2009: Derecho al libre desarrollo de la personalidad. Aspectos que comprende. Registro digital: 165821. Novena Época. Materia(s): Civil, Constitucional. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

11 Lerner, Gerda. La creación del patriarcado. Barcelona: Crítica, 1990.

12 ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas relativas al examen del informe inicial y los informes periódicos segundo y tercero combinados: Pakistán. ONU: 2007.

13 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México: SCJN, 2020.



En el sistema patriarcal implica un conjunto de instituciones articuladas para mantener y reforzar un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social, siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder, hasta mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como lo es el poder que ejercen desde las maternidades.

2.5. Estereotipos de género

Son aquellos atributos personales que se relacionan con las características que una sociedad o grupo de personas asigna a hombres y mujeres, a partir de la construcción y la naturalización social y cultural del género, en un determinado lugar o momento histórico. Al ser tradicionalmente rígidos, dicotómicos y constituirse como un mandato social, los estereotipos de género constituyen y pueden constituir una limitación, anulación y/o el menoscabo de los derechos y libertades de las personas, en particular de las mujeres, cuando estos reproducen el sistema patriarcal.

2.6. Roles de género

Son las funciones, comportamientos y tareas que una sociedad o grupo de personas asigna a las personas, en un determinado lugar y momento histórico, a partir de la interpretación social y cultural de la diferenciación sexual y de las funciones biológicas entre hembras y varones de la especie humana¹⁴.

Los roles de género se relacionan con los estereotipos, pues al ser un mandato social casi siempre dicotómico y rígido, constituyen o pueden constituir la limitación, anulación y/o el menoscabo de los derechos y libertades de todas las personas, y de las mujeres, cuando reproducen el sistema patriarcal.

14 Concepto construido a partir del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género y el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, y características sexuales.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México: SCJN, 2020.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, y características sexuales. México: SCJN, 2022.

2.7. División sexual del trabajo

Es la asignación de tareas y espacios a partir de la construcción social y cultural sobre la interpretación y naturalización de las diferencias y funciones biológicas entre mujeres y hombres. La división sexual del trabajo produce y reproduce el Sistema Patriarcal, en tanto concibe un reparto social del trabajo en función del orden social de género tradicional, construido en torno a la idea naturalizada de que el papel primordial de los hombres es la producción, y por ende se desarrolla principalmente en espacios públicos, mientras que el papel primordial de las mujeres debe atender a su función reproductiva, por lo que se desarrolla principalmente en espacios privados, como el hogar, y/o sobre tareas, actividades, funciones y profesiones relacionadas con los cuidados.

2.8. Sistema binario sexo-género

Modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que “considera que el género y el sexo abarcan dos, y sólo dos, categorías rígidas, a saber, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan dentro de las dos categorías (como las personas trans o intersex).

2.9. Perspectiva de Género

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre géneros mediante la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad donde éstas tengan el mismo valor, derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones¹⁵.

15 México. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación, 1 de febrero de 2007. Artículo. 5, fracción IX.

2.10. Heteronormatividad

Sesgo Cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas “normales, naturales e ideales” y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a los individuos a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes¹⁶.

2.11. Cisnormatividad

Expectativa de que todas las personas son cisgénero, “que aquellas personas a las que se les asignó masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres”¹⁷.

2.12. Disidencias sexo genéricas

En los años ochenta Gayle Rubín planteó que la sexualidad, al igual que el género, es política y, como tal, está organizada a través de sistemas de poder que recompensan y fortalecen a ciertas personas y actividades, mientras castigan y ocultan a otras.

A partir de esta pretendida superioridad de la heterosexualidad, que se ve reflejada en las normas, se le ha denominado heteronormatividad al sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas “normales, naturales e ideales” y se prefieren antes que las relaciones del mismo sexo o género. La heteronormatividad implica reglas jurídicas, políticas, religiosas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a los patrones heterosexuales imperantes.

En efecto, esta jerarquía de la sexualidad rige en todos los sistemas, como en el derecho, construido para que sus normas se dirijan solo a las personas que se definen o actúan dentro de los parámetros de la monogamia heterosexual.

16 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe temático: “Violencia contra Personas LGBTI en América”. CIDH: 2015.

17 Ídem



Ello conlleva la aplicación de marcos de discriminación profundamente arraigados en las sociedades contra las personas que no se ajustan a esos roles sexuales. De esta manera, desde hace ya muchas décadas, las disidencias y diversidades sexuales y de género han cuestionado las exclusiones, imposiciones y las conceptualizaciones de sus identidades sexuales.

Es necesario enfatizar que existen diferencias teórico-políticas entre diversidad y disidencia. El concepto de diversidad sexual y de género implica un cambio de paradigma en el entendimiento legal y consuetudinario de la jerarquía heterosexista y androcéntrica; pero el concepto de disidencia sexual y de género se refiere a aquellas personas que confrontan el modelo sexual y de género dominante, que implican una lucha y resistencia frente a las dinámicas de poder e ideologías tradicionales¹⁸.

2.13. Orientación sexual

La atracción emocional, afectiva y/o sexual que puede sentir una persona por otra u otras de su mismo género, de un género distinto al suyo o de más de un género, con las que puede establecer relaciones íntimas y/o sexuales.

2.14. Identidad de género

Expresión interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente. Esta identidad puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer e incluye tanto la expresión personal del cuerpo como otras expresiones de género.

2.15. Expresión de género

Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales.

18 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, y características sexuales. México: SCJN, 2022.Pp. 35-39.

2.16. Siglas LGBTTIQ+

Siglas para referirse a las personas Lesbiana, Gay, Bisexual, *Trans*, Travesti, Intersexual, *Queer* y otras identidades no incluidas en las anteriores y demás identidades que no se identifican con las anteriores, pero que se consideran disidentes del sistema sexo-género tradicional y la consecuente heterosexualidad obligatoria.

2.17. Violencia en razón de género

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTTIQ+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género¹⁹.

Para los efectos del presente Protocolo, en casos de probable violencia en razón de género cometida en agravio de un varón, se tomarán como referencia para su análisis los conceptos que definen tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.

2.18. Discriminación en razón de género

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, tenga por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de una persona, según su género.

19 [www.unwomen.org](https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence). ONU Mujeres. Consultada en octubre del 2023. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

2.19. Violencia contra las mujeres y niñas en razón de género

Todo acto de violencia contra las mujeres y niñas, basado en su género, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada²⁰. Es una forma de discriminación que inhibe la capacidad de las mujeres y las niñas de gozar de sus derechos humanos en igualdad de condiciones frente a los hombres.

2.20. Tipos de Violencia contra las mujeres y niñas en razón de género

Tratados de Derecho Internacional como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para", han establecido han clasificado los actos violentos que se ejercen contra las mujeres en razón de su género, a partir del tipo de daño que causan.

A partir de estas primeras clasificaciones, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), reconoce de forma descriptiva, mas no limitativa, cinco tipos de violencia contra las mujeres en razón de su género. Para efectos de este protocolo, se adoptarán las definiciones de esta ley:

- I. Violencia Psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. (LGAMVLV, Art. 6, Fracción I).

20 México. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación, 1 de febrero de 2007. Artículo 5°, fracción IV.

II. Violencia Física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas. (LGAMVLV, Art 6, Fracción II).

III. Violencia Sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. (LGAMVLV, Art. 6, Fracción V).

a) Hostigamiento sexual²¹: Es un acto de violencia sexual definido por la LGAMVLV como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (Art. 13, primer párrafo)

b) Acoso sexual²²: Es un acto de violencia sexual definido por la LGAMVLV como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (LGAMVLV, Art. 13, párrafo segundo)

IV. Violencia patrimonial

Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima. (LGAMVLV, Art. 6, Fracción III)

21 El Acoso Sexual ha sido tipificado como un delito en el artículo 167 BIS del Código Penal para el Estado de Querétaro.

22 El Hostigamiento Sexual ha sido tipificado como un delito en el artículo 167 TER del Código Penal para el Estado de Querétaro.

V. Violencia económica

Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral. (LGAMVLV, Art. 6, Fracción IV)

VI. Sobre la Violencia simbólica

Según *ONU Mujeres (2017)*, la violencia simbólica se expresa cuando los medios de comunicación formulan noticias que justifican a agresores y culpan a las víctimas, con los mitos que nutren la cultura de tolerancia hacia la violencia, con la publicidad e hipersexualización del cuerpo de las mujeres, y con los discursos políticos o el lenguaje sexista. Prácticas cotidianas como el humor sexista forman parte de un “continuo de violencia” que permite que sucedan otras prácticas tan extremas como la violación o el feminicidio²³.

Para los efectos del presente protocolo se entenderá por violencia simbólica la ocurrida a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad²⁴.

2.21. Modalidades de violencia en razón de género

Son las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres²⁵. Para efectos del presente protocolo, se adoptarán de forma descriptiva, mas no limitativa, las modalidades de violencia reconocidas por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que a continuación se describen:

23 [www.unwomen.org](https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/06/el-liderazgo-se-ejerce-sin-violencia-de-genero#:~:text=Esta%20%C3%BAltima%2C%20la%20violencia%20simb%C3%B3lica,desigualdad%20entre%20hombres%20y%20mujeres.). ONU Mujeres. El liderazgo se ejerce únicamente libre de violencia de género, Consultado en junio de 2017, <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/06/el-liderazgo-se-ejerce-sin-violencia-de-genero#:~:text=Esta%20%C3%BAltima%2C%20la%20violencia%20simb%C3%B3lica,desigualdad%20entre%20hombres%20y%20mujeres.>

24 Concepto retomado del Artículo 6°, fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.

25 México. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). Diario Oficial de la Federación, 1 de febrero de 2007. Artículo 5, fracción V.

- 
- I. Violencia familiar contra las mujeres en razón de género: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. (LGAMVLV, Art. 7)
- II. Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (LGAMVLV, Art. 10).
- a) Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. (LGAMVLV, Art. 11)
 - b) Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros. (LGAMVLV, Art. 12)
- III. Violencia en la comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público. (LGAMVLV, Art. 16).
- IV. Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como



fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (LGAMVLV, Art. 18).

- V. Violencia política contra las mujeres en razón de género: Es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. (LGAMVLV, Art. 20 Bis)
- VI. Violencia digital contra las mujeres en razón de género²⁶ (LGAMVLV, Art. 20 Quáter): Toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.
- a) Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.
 - b) Se entenderá por Tecnologías de la Información y la Comunicación aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos.

²⁶ La violencia digital ha sido tipificada como un delito en los artículos 167 QUATER y 167 QUINQUIES del Código Penal para el Estado de Querétaro.

VII. Violencia mediática contra las mujeres en razón de su género: es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.

La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad. (LGAMVLV, Art. 20 Quinquies)

VIII. Violencia feminicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas. (LGAMVLV, Art. 21)

2.22. Discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, tenga por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de una persona, según su orientación sexual y/o la identidad o expresión de género.

2.23. Homofobia

Es un tipo de discriminación por orientación sexual. Es el rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios,



estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales²⁷.

2.24. Bifobia

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las personas bisexuales o que parecen serlo²⁸.

2.25. Lesbofobia

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas²⁹.

2.26. Transfobia

Es un tipo de discriminación por identidad y/o expresión de género. Es el rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias *trans*, o que son percibidas como tales³⁰.

2.27. Violencia basada en prejuicio

Si bien la discriminación contra las personas LGBTTIQ+ se presenta en múltiples formas, tanto en el ámbito público como en el privado, una de las más extremas es la que se materializa en situaciones de violencia. Estas violencias pueden ser de cualquier tipo: física, psicológica o emocional, económica, patrimonial, sexual, simbólica e institucional, entre otras.

²⁷ <https://sindis.conapred.org.mx>. Glosario de la Diversidad sexual, de género y características sexuales. Consultado en junio del 2023. <https://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/glosario-de-la-diversidad-sexual-de-genero-y-caracteristicas-sexuales/>

²⁸ Ídem

²⁹ Ídem

³⁰ Ídem



Al ser un mecanismo de castigo a quienes desafían las normas de género, la Corte Interamericana de Derechos Humanos la ha considerado como una forma de violencia de género, aunque con características particulares que requieren análisis y enfoques diferenciados.

Para efectos del presente protocolo, se entenderá que la violencia basada por prejuicio, cometida en razón de la orientación sexual y/o la identidad o expresión de género de las personas “constituyen racionalizaciones o justificaciones de reacciones negativas, por ejemplo, reacciones negativas frente a expresiones de orientaciones sexuales o identidades de género no normativas. Tal violencia es social, local, situada y no es parte de la idiosincrasia de las personas específicas involucradas. Requiere de un contexto y una complicidad social”³¹.

3. SOBRE LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A VIOLENCIA DE GÉNERO

La Dirección de Atención a Violencia de Género es la instancia universitaria derivada de la administración central, que brinda atención especializada a personas y se encuentran en situación de víctima de violencia y discriminación en razón de género, prioritariamente la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por razones diversidad sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, que forman parte de la comunidad universitaria.

La atención especializada a personas en situación de víctima se brinda a través de la Unidad de Atención a Violencia de Género (UAVIG), siempre de forma integral, con perspectiva de género, diversidad, derechos humanos y enfoque diferenciado, mediante la implementación de los Procedimientos Universitarios de Atención en Intervención que establece el presente protocolo, en cumplimiento de la Normatividad Universitaria y demás leyes y Tratados Internacionales aplicables.

31 [www.oas.org. CIDH LGBTI Violencia: Conceptos Básicos. Consultada en junio del 2023. https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html](https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html)



3.1 Atribuciones de la Dirección de Atención a Violencia de Género

- I. Coadyuvar para garantizar espacios universitarios libres de violencia.
- II. Brindar a la comunidad universitaria atención integral, con perspectiva de género, derechos humanos y diversidad, en casos de violencia y discriminación en razón de género, de manera prioritaria la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por razones diversidad sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.
- III. Implementar los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención bajo los lineamientos descritos en este protocolo, la Normatividad Universitaria y demás leyes y Tratados Internacionales aplicables.
- IV. Recomendar a las autoridades universitarias correspondientes las Medidas Universitarias de Protección Interna, cuando estas se consideren necesarias y sean aplicables, con el objetivo de coadyuvar en la salvaguarda del Interés Superior y la de la integridad de la persona víctima, en el entorno universitario.
- V. Coadyuvar con la Oficina del Abogado General o instancia universitaria competente, en la implementación de procedimientos laborales derivados de la aplicación de este protocolo, la Normatividad Universitaria y demás leyes y Tratados Internacionales aplicables.
- VI. Coadyuvar con la instancia universitaria competente para que se implementen los procedimientos universitarios sancionadores por faltas al Estatuto Orgánico Universitario, en los términos de la normatividad universitaria y en concordancia con las demás leyes y Tratados Internacionales en la materia.
- VII. Coadyuvar con las Direcciones de las Facultades y Escuela de Bachilleres en el cumplimiento de los procedimientos de intervención establecidos en el presente protocolo, en cumplimiento de la Normatividad Universitaria y demás leyes y Tratados Internacionales aplicables.
- VIII. Monitorear la designación de las personas enlace o instancias universitarias que brinden atención de primer contacto y orientación en casos de violencia y discriminación en razón de género, por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, además



de favorecer su capacitación continua, actualizando y difundiendo de forma permanente el directorio.

- IX. Presentar y difundir informes bimestrales y anuales estadísticos sobre el estatus y alcances de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención implementados, para mantener informada a la comunidad universitaria.
- X. Generar y difundir información estadística sobre las dinámicas violentas atendidas, con el objetivo de favorecer la intervención universitaria en los espacios y prácticas violentas que prevalecen, para contribuir a su erradicación.
- XI. Colaborar en la elaboración y difusión de diagnósticos universitarios para la identificación de factores de riesgo sobre violencia en razón de género, prioritariamente la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.
- XII. Actualizar y resguardar el *Sistema de Registro Único de Violencia de Género de la Universidad*.
- XIII. Coordinar la actualización constante de este protocolo y la mejora continua de los procedimientos universitarios de atención e intervención.

3.2 Integración de la Dirección de Atención a Violencia de Género

La Dirección se integra de la siguiente forma:

- I. Dirección.
- II. Área de atención y seguimiento.
- III. Área de atención jurídica.
- IV. Área de atención psicológica.
- V. Área de capacitación, actualización y difusión.

3.3. Sobre la Unidad de Atención a Violencia de Género

La Unidad de Atención a Violencia de Género (UAVIG), es una instancia universitaria que se brinda atención especializada a personas en situación de víctima que forman parte de la comunidad universitaria, en casos de violencia y discriminación por razón de género, prioritariamente la cometida en contra de



las mujeres y las niñas, por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, en los términos que establece el presente protocolo y en cumplimiento de la Normatividad Universitaria, demás leyes y tratados internacionales aplicables.

La UAVIG está integrada por las áreas de Atención y Seguimiento, Atención Psicológica, Atención Jurídica y Capacitación, Actualización y difusión.

3.4. Obligaciones de las personas que integran la Dirección de Atención a Violencia de Género

Todas las personas que integran esta Dirección tienen la obligación de:

- I. Respetar los Derechos Humanos de todas las personas.
- II. Brindar atención especializada, cálida, empática, con perspectiva de género a las personas en situación de víctima, siempre en el marco del respeto a sus Derechos Humanos y en cumplimiento a los principios rectores del presente Protocolo.
- III. Salvaguardar la confidencialidad de los casos atendidos y de las personas que en ellos intervienen.
- IV. Dirigirse siempre con respeto a todas las personas, especialmente a quienes forman parte de los Procesos Universitarios de Atención establecidos en este protocolo.

3.5. Atribuciones de la persona titular de la Dirección de Atención a Violencia de Género

- I. Coadyuvar para la colaboración y celebración de convenios con instancias externas.
- II. Formar parte de los distintos comités de trabajo en representación de la Dirección.
- III. Dirigir los Procesos Universitarios de Atención en casos de violencia y discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad y expresión de género y disidencias sexuales, con auxilio de las áreas que integran la unidad.
- IV. En caso de ser necesario, solicitar la colaboración de la instancia universitaria que pueda brindar el apoyo que se requiera como intérprete



o como contexto cultural de personas portadoras de culturas originarias y de personas con discapacidad que formen parte de los procesos Universitarios de Atención e Intervención.

- V. Recomendar a las autoridades universitarias correspondientes la aplicación de Medidas Universitarias de Protección Interna en los casos en que se consideren necesarias, como parte del Procedimiento Universitario de Queja Formal, con el objetivo de coadyuvar en la salvaguarda del Interés Superior y la salvaguarda de la integridad de la persona en situación de víctima en el entorno universitario, siempre con apoyo de las áreas que integran la Unidad de Atención a Violencia de Género.
- VI. Autorizar y firmar las Constancias de Determinación y Derivación de los Procedimientos Universitarios de Atención en casos de violencia y discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad de género y disidencias sexuales en los términos del presente protocolo.
- VII. Autorizar y firmar citatorios, solicitud de informes y cualquier forma de comunicación.
- VIII. Representar a la Dirección en reuniones de trabajo, eventos o actividades universitarias a las que sea convocada.
- IX. Coadyuvar con las direcciones de las facultades y Escuela de Bachilleres para el seguimiento y trámite de las recomendaciones realizadas por la Dirección en los casos de violencia y discriminación en razón de género, de manera prioritaria la cometida en contra de las mujeres y las niñas o por razones diversidad sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales que les sean derivados.
- X. Elaborar y presentar, con auxilio de las áreas, los informes bimestrales y anuales estadísticos sobre los casos de violencia en razón de género.
- XI. Elaborar y presentar, con auxilio de las áreas, el documento diagnóstico bianual para la identificación de factores de riesgo en la Universidad Autónoma de Querétaro.
- XII. Vigilar la realización, actualización y resguardo del Sistema de Registro Único de Violencia de Género de la Universidad.
- XIII. Vigilar la elaboración, actualización y difusión del Directorio de Personas Enlaces.

- 
- XIV. Programar y mantener reuniones de trabajo mensuales con las áreas.
 - XV. Gestionar y coordinar los procesos de formación y capacitación permanente dirigido a las personas que integran la Dirección, así como de las personas enlaces nombradas.
 - XVI. Gestionar la convocatoria para la conformación de la Comisión Paritaria de seguimiento, y para las sesiones de trabajo y las actividades según el apartado XV de este protocolo.

3.6. Funciones del Área de Atención y Seguimiento

- I. Brindar atención de primer contacto bajo los lineamientos que establece el presente protocolo.
- II. Realizar y hacer constar por escrito la Primera Escucha Especializada, bajo los lineamientos que establece el presente protocolo.
- III. Si es necesario, brindar Primeros Auxilios Psicológicos a personas víctimas durante la Primera Escucha Especializada.
- IV. Elaborar Planes de Seguridad para fortalecer factores de protección para las personas en situación de víctima y la comunidad universitaria que lo requiera.
- V. En el Procedimiento Universitario de Queja Anónima, emitir observaciones orientadas a favorecer la existencia de espacios universitarios libres de violencia y discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.
- VI. En el Procedimiento Universitario de Orientación y Canalización, identificar las necesidades de atención psicosocial de las personas en situación de víctima y proponer canalizaciones a instancias universitarias o externas competentes para atenderlas y, si es necesario, brindar acompañamiento.
- VII. En el Procedimiento Universitario de Queja Formal valorar el entorno y el nivel de riesgo al que está expuesta la persona en situación de víctima y realiza por escrito la respectiva constancia.
- VIII. Realizar acciones de seguimiento para mantener comunicación constante con las personas que han iniciado un procedimiento de queja universitario.

- 
- IX. Realizar acciones de seguimiento con facultades, direcciones, coordinaciones y demás áreas universitarias, para conocer de qué forma se aplicaron las recomendaciones emitidas como mecanismos de prevención de la violencia.
 - X. Colaborar con la elaboración del Informe Diagnóstico bimestral y anual sobre los casos de violencia en razón de género.
 - XI. Colaborar con la Dirección para elaborar de informes semestrales y anuales que se envían al Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación.
 - XII. Coordinar y dar seguimiento al registro, actualización y resguardo del Sistema de Registro Único de Violencia de Género de la Universidad.
 - XIII. Recibir, registrar e iniciar el trámite de quejas anónimas realizadas en el Formulario de Quejas Anónimas de la UAQ.
 - XIV. Colaborar con la Dirección para dar respuesta a solicitudes de acceso a la Información que sean remitidas a la Unidad de Atención a Violencia de Género.
 - XV. Digitalizar y mantener actualizado el archivo de los procesos de atención del área.
 - XVI. Participar en los espacios de contención emocional grupal e individual que sean gestionados por la Dirección.

3.7. Funciones del Área de Atención Jurídica

- I. Brindar atención jurídica especializada y, en su caso, acompañamiento a las personas en situación de víctima a instancias de justicia externa, bajo los lineamientos que establece el presente protocolo.
- II. Elementar e integrar diligencias, entrevistas, solicitudes de información, atenciones jurídicas y solicitudes de colaboración relacionadas con los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención.
- III. Coadyuvar con la Dirección para dar respuesta a las solicitudes jurídicas realizadas en el marco de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención.

- 
- IV. Emitir opiniones jurídicas especializadas en relación a la ruta de actuación jurídica, conclusión o derivación de los Procedimientos Universitarios de Atención y Orientación.
 - V. Realizar los proyectos de Informes Finales de Conclusión, Recomendaciones o Derivaciones en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, en los términos de la Legislación Universitaria y del Presente protocolo
 - VI. Realizar y hacer constar por escrito entrevistas a personas integrantes de la comunidad universitaria que puedan brindar información relacionada a los hechos que dieron origen a los Procesos Universitarios de Atención e Intervención.
 - VII. Realizar constancias de recepción, transcripción e integración de los documentos físicos o digitales, así como indicios o probanzas que las partes de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención presenten.
 - VIII. Realizar constancias de notificación sobre el inicio de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención a las personas señaladas como probables responsables en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención.
 - IX. Realizar constancias de notificación jurídica sobre la conclusión, recomendaciones o derivación de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención a las partes.
 - X. En el Procedimiento de Queja Formal, cuando la persona señalada mantiene un vínculo laboral vigente con la universidad, coadyuvar con la Dirección para dar vista al Área Laboral en menos de 24 horas, desde que se supo del hecho.
 - XI. En el Procedimiento de Queja Formal, coadyuvar con la Dirección para dar seguimiento a los expedientes que fueron derivados para su análisis y determinación al Consejo Universitario o autoridad universitaria competente.
 - XII. En casos que lo ameriten y en cumplimiento a los lineamientos del presente protocolo, auxiliar a las personas en situación de víctima para la

elaboración de narrativas de hechos para que sean presentadas en la Fiscalía General del Estado.

XIII. Mantener actualizado el *Sistema de Registro Único de Violencia de Género de la Universidad* por cuando ve a los procesos de atención jurídica.

XIV. Participar en los espacios de contención emocional grupal e individual que sean gestionados por la Dirección.

3.8. Funciones del Área de Atención Psicológica

- I. Brindar atención psicológica especializada, con perspectiva de género, derechos humanos y diversidad a personas en situación de víctima en el marco de los Procedimientos Universitarios, en los términos del presente protocolo, a través de los siguientes mecanismos:
 - a) Valoración Psicológica
 - b) Primeros Auxilios Psicológicos
 - c) Intervención de terapia breve
 - d) Contención emocional.
- II. Realizar y hacer constar por escrito los Informes de Valoración Psicológica aplicados a la persona en situación de víctima.
- III. Realizar las Constancias de Conclusión de la Atención Psicológica para su integración en los expedientes de atención e intervención.
- IV. En caso de detectar necesidades especiales, realizar canalizaciones y derivaciones de las personas en situación de víctima a instancias de atención psicológica o psiquiátrica con el objetivo de favorecer una atención integral especializada.
- V. En caso de identificar factores de riesgo emocionales, realizar acompañamientos a las personas en situación de víctima a instancias especializadas de atención psicológica o psiquiátrica, bajo los lineamientos establecidos en el presente protocolo.
- VI. Mantener comunicación constante y efectiva con las Áreas Jurídica y de Atención y Seguimiento para garantizar el trabajo interdisciplinario y la atención integral a las personas en situación de víctima.
- VII. Integrar informes estadísticos de atenciones psicológicas.

- 
- VIII. Mantener actualizado el Sistema de Registro Único de Violencia de Género de la Universidad por cuando ve a los procesos de atención psicológica.
 - IX. Realizar el respaldo físico y digital de los procesos de atención psicológica.
 - X. Participar en los espacios de contención emocional grupal e individual que sean gestionados por la Dirección.

3.9. Funciones del Área de Capacitación, Actualización y Difusión

- I. Colaborar en la elaboración del diagnóstico bianual para la identificación de factores de riesgo sobre violencia y discriminación en razón de género, diversidad sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales en la Universidad Autónoma de Querétaro.
- II. Proponer la articulación de las propuestas de actualización de los procesos de atención en las áreas que integran la Unidad, así como para la actualización del protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género.
- III. Proponer el diseño y gestión de propuestas formativas y de actualización dirigidas a las personas profesionistas que integran la unidad.
- IV. Colaborar con la Dirección en el diseño y gestión de propuestas formativas en las materias especializadas en violencia y discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.
- V. Colaborar con la Dirección para la emisión de las Convocatorias para designación de Personas Enlaces de Primer Contacto de la UAVIG.
- VI. Dar seguimiento a los procesos de formación dirigidos a las Personas Enlace de Primer Contacto de la UAVIG.
- VII. Actualizar y difundir el Directorio de Personas Enlace de Primer Contacto de la UAVIG.
- VIII. Participar en los procesos de divulgación del quehacer de la Unidad de Atención a Violencia de Género dirigido a la comunidad universitaria, particularmente en los procesos de inducción de los primeros semestres de ingreso a las Facultades y Programas Académicos.

- 
- IX. Gestionar la convocatoria para la conformación del Comité Universitario de Seguimiento, para las sesiones de trabajo y las actividades que establece el presente protocolo.
 - X. Participar en los espacios de contención emocional grupal e individual que sean gestionados por la Dirección.

4. AUTORIDADES E INSTANCIAS UNIVERSITARIAS QUE INTERVIENEN EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

En los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención que establece el protocolo, intervienen o pueden intervenir directamente las instancias y autoridades universitarias establecidas en este apartado, en los términos de la normativa universitaria y las demás Leyes e Instrumentos Internacionales aplicables.

4.1. Lineamientos para la intervención en la aplicación del protocolo

En todo momento las autoridades y personas titulares o integrantes de oficinas, instancias y dependencias universitarias, deberán conducirse con estricto apego a los principios rectores del Protocolo, siempre:

- I. Con respeto irrestricto a la dignidad y los derechos humanos de todas las personas.
- II. Favoreciendo y coadyuvando para mantener espacios universitarios libres de violencia.
- III. Salvaguardando la confidencialidad de la información a la que acceden por sus funciones, por lo que se prohíbe la divulgación de la información bajo cualquier medio o espacio fuera de los mecanismos formales contemplados en este protocolo.
- IV. Atendiendo a las solicitudes de colaboración que realice la Dirección de Atención a Violencia de Género, en estricto apego a los principios rectores del presente protocolo, siempre en el ámbito de su competencia y en cumplimiento de sus funciones y obligaciones legales.
- V. Informando inmediatamente y por mecanismos formales, cualquier dato relevante para la salvaguarda de la integridad y seguridad de las personas en situación de víctima, y de la comunidad universitaria,



atendiendo al interés superior de la primera, según el protocolo, la normativa universitaria y las leyes e Instrumentos Internacionales aplicables.

4.2. Rectoría

Es la autoridad que preside el Consejo Universitario, representa legalmente y tiene a su cargo la administración general de la Universidad.

En relación con los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, la rectoría coadyuvará, en ejercicio de sus atribuciones y obligaciones legales, para lograr y mantener espacios universitarios libres de todos los tipos de violencia, incluida la cometida por razones de género y, de manera prioritaria, la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.

Como medida para garantizar el cumplimiento al derecho humano a la educación libre de violencia, la rectoría deberá actuar siempre salvaguardando la integridad de la persona en situación de víctima y, en caso de ser procedente, coadyuvar en la investigación y sanción de probables faltas al Estatuto Orgánico Universitario, para lo cual deberá atender a lo establecido en la Normativa Universitaria vigente, así como demás leyes y tratados internacionales vigentes y aplicables en la materia, siempre bajo el respeto irrestricto a la dignidad y derechos humanos de todas las personas.

En todo caso la rectoría colaborará con las autoridades estatales encargadas de la atención, procuración y sanción de tipos penales vigentes, así como en los procedimientos ministeriales y jurisdiccionales para salvaguardar la seguridad de las personas en situación de víctima, siempre en estricto apego a sus atribuciones legales, con el objetivo de coadyuvar a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia tanto al interior de la universidad como en la sociedad en general.

4.3. Consejo Universitario

El Consejo Universitario es la máxima autoridad universitaria, entre sus funciones se encuentra conocer, resolver y determinar las sanciones por faltas graves al Estatuto Orgánico Universitario, mediante las figuras, mecanismos y



procedimientos de la normativa universitaria vigente, siempre según las demás leyes y tratados internacionales aplicables.

En relación a los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, El Consejo Universitario actuará siempre en ejercicio de sus atribuciones y obligaciones legales, salvaguardando la integridad de la persona en situación de víctima, siempre bajo el respeto irrestricto a la dignidad y derechos humanos de todas las personas.

4.4. Oficina del Abogado General

La Oficina del Abogado General es la dependencia universitaria que defiende los intereses jurídicos de la Universidad según la normativa universitaria vigente, siempre en observancia a las demás leyes generales y tratados internacionales aplicables.

Además de fungir como dependencia auxiliar a la Rectoría en su actuación para garantizar espacios universitarios libres de violencia, de asesorar y orientar jurídicamente a otras dependencias universitarias, su titular es la persona apoderada legal de la Universidad, por lo que a través de su área laboral realizará los procedimientos laborales aplicables en los casos de violencia en razón de género y, de manera prioritaria, la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.

Para lo anterior y siempre en salvaguarda de la integridad de la persona en situación de víctima, deberá mantener estrecha colaboración con la Dirección de Atención a Violencia de Género en los expedientes que le sean derivados por colocarse en los siguientes supuestos:

- I. Cuando la persona señalada como probable responsable en la queja, tenga un vínculo laboral vigente con la Universidad y los actos motivo del Procedimiento Universitario de Atención e Intervención puedan constituir violaciones a las obligaciones laborales establecidas en los contratos laborales o en la Ley Federal del Trabajo.
- II. Cuando la persona señalada como probable responsable en la queja, tenga un vínculo contractual de prestación de servicios con la Universidad y los actos motivo del Procedimiento Universitario de Atención e Intervención puedan constituir violaciones a las obligaciones contractuales.

4.5. Direcciones de las Facultades y Escuela de Bachilleres

Las direcciones de las Facultades y Escuela de Bachilleres son órganos universitarios encargados de planear, organizar, dirigir y controlar la Facultad, Escuela o Instituto a su cargo, que ejecutan y vigilan el cumplimiento de las disposiciones de los órganos universitarios, atendiendo con eficiencia, prontitud y eficacia los asuntos propios de su cargo.

En relación a los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, las Direcciones de las Facultades y Escuela de Bachilleres coadyuvarán con los demás órganos y autoridades universitarias para garantizar espacios universitarios libres de todos los tipos de violencia, incluida la ejercida por razones de género, de manera prioritaria, la cometida en contra de las mujeres y las niñas, por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.

Las Direcciones de las Facultades y Escuela de Bachilleres actuarán con sus atribuciones y obligaciones legales, salvaguardando en todo momento la integridad de la persona víctima y respetado la dignidad y derechos humanos de todas las personas, en los términos del presente protocolo, así como la normativa universitaria vigente y las demás leyes generales y tratados internacionales aplicables.

En los Procedimientos Universitarios de Queja Formal en los que la Dirección de Atención a Violencia de Género recomiende la aplicación de *Medidas Universitarias de Protección Interna* (MUPIS), deberán realizar todas las acciones administrativas que, en el ejercicio de sus atribuciones, permitan su aplicación y con ello, la salvaguarda del interés superior e integridad de la persona en situación de víctima³².

32 La Ley General de Educación Superior en su artículo 43 establece que todas las Instituciones de Educación Superior la obligación de promover las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas, esto con el apoyo de las autoridades respectivas y en sus ámbitos de competencia.

5. INSTANCIAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS UNIVERSITARIOS QUE COLABORAN INTRAINSTITUCIONALMENTE EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

De manera no limitativa se enuncian algunas instancias, programas y proyectos universitarios que, si bien no intervienen directamente en la aplicación del protocolo, por sus funciones o actividades pueden realizar colaboración intrainstitucional para favorecer su aplicación.

5.1. Lineamientos de colaboración intrainstitucional

En todo momento las instancias, programas y proyectos universitarios que colaboran en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención que establece este protocolo, deberán conducirse con estricto apego a los principios rectores, actuando siempre:

- I. Con respeto irrestricto a los Derechos Humanos de todas las personas.
- II. Para guardar y salvaguardar la confidencialidad de la información a la que acceden por sus funciones, por lo que se prohíbe la divulgación de la información bajo cualquier medio o espacio fuera de los mecanismos formales contemplados en este protocolo.
- III. Atendiendo a las solicitudes de colaboración que realice la Dirección de Atención a Violencia de Género, así como las demás instancias y autoridades universitarias participantes en los procedimientos.
- IV. Informando inmediatamente y por mecanismos formales, cualquier dato relevante para la salvaguarda de la integridad y seguridad de las personas en situación de víctima y la comunidad universitaria, atendiendo al interés superior de la primera, en los términos del Protocolo, la normativa universitaria y las leyes e Instrumentos Internacionales aplicables.

5.2. Programa Universitario de Derechos Humanos UAQ (UniDHos)

El Programa Universitario de Derechos Humanos UAQ (UniDHos) de la Dirección de Atención a la Comunidad Universitaria, tiene como objetivo promover y proteger los Derechos Humanos y universitarios de la comunidad que integra la UAQ.



Entre los servicios que brindan, se encuentran la atención y orientación de quejas por vulneraciones a Derechos Humanos y universitarios y la promoción y difusión de los Derechos Humanos y universitarios y están dirigidos a toda la comunidad universitaria y personas que denuncian violaciones de sus derechos por parte de alguien que integre la comunidad universitaria.

Todas las acciones que derivan de este programa están orientadas por los principios de respeto a la diversidad, perspectiva de género, tolerancia, accesibilidad, legalidad, objetividad y justicia social.

UniDHos puede colaborar intrainstitucionalmente con la UAVIG al derivar los casos en que advierta la existencia de violencia de género, en las quejas u orientaciones presentadas ante este programa.

5.3. Unidad de Atención Psicoanalítica e Interdisciplinaria (UAPI)

La Unidad de Atención Psicoanalítica e Interdisciplinaria (UAPI) adscrita a la Facultad de Psicología, es una unidad profesional que atiende de forma psicoanalítica y psicológica a toda la comunidad universitaria y población externa que requiera un proceso terapéutico. El objetivo es brindar una atención clínica ética, eficaz y a la altura de las complejidades de los malestares contemporáneos.

Cuenta con distintos tipos de personas especialistas para intervenir en situaciones específicas como lo son: atención en crisis emocional y de emergencias, clínica con perspectiva de género, trabajo con grupos, clínica con niños y adolescentes, entre otras.

Esta unidad brinda atención la comunidad universitaria, incluyendo personas menores de 18 años, siempre y cuando sean acompañadas por las personas que ejercen la patria potestad o tutoría legal.

La UAPI colabora intrainstitucionalmente con la Dirección de Atención a Violencia de Género, en solicitudes concretas para brindar atención las partes en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención que le sean derivadas.

5.4. Programa de Orientación Educativa

El Programa de Orientación Educativa (POE) de la Escuela de Bachilleres tiene como objetivo dar una respuesta transversal a los requerimientos y necesidades



de los estudiantes. Se trata de un proceso continuo, que orienta y conduce a las y los jóvenes a conocerse a sí mismas(os), al contexto donde se desenvuelven, motivándolos a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes propicias para su autodeterminación y logro de su realización personal.

En todos los planteles se ofrece algún tipo de servicio de apoyo educativo que beneficia al estudiantado. El servicio que se vincula con el presente Protocolo particularmente es el Servicio de Atención Psicológica, el cual puede colaborar en casos concretos, atendiendo a solicitudes específicas de colaboración relacionada con escucha y atención en manejo de conflictos y detectando conductas de riesgo.

5.5. Dirección de Seguridad Universitaria

La Dirección de Seguridad universitaria tiene como objetivo garantizar una Seguridad Universitaria integral, dinámica, responsable y digna, conforme a las estructuras fundamentales y legales en atención inmediata, personalizada y legítima para toda persona de la Universidad.

En todo momento, las acciones del personal adscrito a esta Dirección se orientan por los principios de honor, verdad, respeto, compromiso, responsabilidad y disciplina.

El personal brinda los servicios de esta Dirección en los módulos o casetas de seguridad en las instalaciones universitarias, además de líneas telefónicas de atención, oficinas, correo electrónico y redes sociales.

La Dirección de Seguridad Universitaria puede colaborar con la Dirección de Atención a Violencia de Género, brindando atención en casos en los que se han recomendado Medidas Universitarias de Protección Interna, en los términos del punto 11.1.3, fracción V del presente protocolo.

5.6. Dirección de Atención a la Comunidad Universitaria

5.6.1 Coordinación de Atención a Estudiantes con Discapacidad (ATEDI)

Busca consolidar un modelo educativo incluyente para estudiantes de nivel medio superior y superior, mediante la elaboración de políticas y el desarrollo de prácticas inclusivas para superar las barreras de acceso de las personas con



discapacidad. Esta Coordinación es parte de la Dirección de Atención a la Comunidad Universitaria y junto con otras áreas busca una estancia adecuada y justa para cada persona desde el Diseño Universal del Aprendizaje (DUA).

Algunas de las actividades que se realizan son tutorías, producción audiovisual, producción de material adaptado, actividades culturales y deporte adaptado. Aunado a esto, ofrecen cursos de Lenguas de Señas Mexicana, Braille, Talleres de orientación y movilidad, Talleres de orientación y Tiflotecnología.

ATEDI puede colaborar con la Dirección de Atención a Violencia de Género, brindando atención y acompañamiento especializado a personas que formen parte o participen en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, atendiendo a solicitudes específicas de colaboración.

5.6.2 Coordinación de Identidad e Interculturalidad (CII)

La CII reconoce la diversidad cultural para el desarrollo de una identidad intercultural en la que las personas integrantes de la comunidad universitaria se reconozcan como portadoras de culturas originarias, afrodescendientes, mestizas, etc. y como protagonistas sociales de la una misma colectividad.

Busca ser un agente de cambio, puesto que la toma de conciencia sobre la diversidad cultural permite construir relaciones simétricas que se encuentren basadas en la inclusión y en el respeto mutuo.

La CII puede colaborar con la Dirección de Atención a Violencia de Género, brindando atención y acompañamiento especializado a personas que formen parte o participen en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, atendiendo a solicitudes específicas de colaboración.

5.6.3 Coordinación de Derecho Indígena (CODI)

La Coordinación de Derecho Indígena tiene como objetivo atender de manera permanente y directa a las personas estudiantes indígenas, al garantizar sus derechos constitucionales relativos al Derecho Indígena con las normativas de la Universidad.

En la universidad, con asesoría y diversos ejes se adecuan a las necesidades que las personas estudiantes pueden manifestar durante su paso. Esta coordinación puede colaborar con la Dirección de Atención a Violencia de Género, brindando



atención y acompañamiento especializado a personas que formen parte o participen en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, atendiendo a solicitudes específicas de colaboración.

5.6.4 Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz

La Coordinación de Gestión para una Cultura de Paz tiene como objetivo la promoción de Cultura para la Paz entre la comunidad universitaria, a través de la apropiación de valores, actitudes y comportamientos, que rechacen la violencia y prevengan los conflictos, atendiendo sus causas a través del dialogo y la negociación; buscando favorecer una forma de vida cada vez más digna.

Los servicios que brinda la coordinación van desde la formación docente, a personas estudiantes, así como conferencias y pláticas en los temas transversales de la Cultura de paz a población abierta.

Todas las acciones derivadas de esta coordinación, están orientadas por los principios de pacifismo, solidaridad, filantropía, respeto, autonomía, empatía, compromiso social, inclusión, fomento a la participación, responsabilidad, honestidad, igualdad e igualdad de género.

La Coordinación de Gestión para una Cultura de Paz puede colaborar intrainstitucionalmente con las instancias y autoridades universitarias en el cumplimiento de las recomendaciones realizadas por la Dirección de Atención a Violencia de Género, a través de talleres, círculos restaurativos y otras acciones de mediación comunitaria.

5.7. Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación

La Dirección de Igualdad de Género y no Discriminación busca crear, implementar y consolidar acciones de docencia, investigación, extensión y vinculación a favor de la igualdad de género y no discriminación de la Universidad Autónoma de Querétaro, a través de la vinculación y articulación de las acciones realizadas por la escuela de bachilleres, facultades y unidades administrativas, por medio de los siguientes objetivos particulares:

- I. Generar las estrategias para la implementación, seguimiento y fortalecimiento del Programa universitario de Igualdad de Género.

- 
- II. Crear de espacios permanentes de formación especializada e intervenciones participativas dirigidas la comunidad universitaria y en vinculación con la sociedad, las comunidades y las instituciones.
 - III. Crear, implementar y fortalecer acciones afirmativas que den paso a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Universidad Autónoma de Querétaro, a través de acciones que coloquen en el centro el derecho al cuidado, acciones de conciliación trabajo –familia y procesos inducción temática continuos.
 - IV. Generar procesos de capacitación y vinculación que permitan contar con espacios seguros para las mujeres, las diversidades y las disidencias sexuales.
 - V. Brindar las herramientas y acompañamiento necesario a las y los integrantes del Comité para la realización de sesiones ordinarias y extraordinarias del comité; así como implementar el Programa universitario de Igualdad de Género.
 - VI. Fortalecer las acciones emanadas de la Dirección a través de procesos de difusión y comunicación estratégica que impulsen su proyección y reconocimiento.
 - VII. Fortalecer los vínculos institucionales estatales y nacionales que permitan colocar a la Universidad Autónoma de Querétaro como referente en la materia.

5.7.1. Grupo de Reflexión para Hombres UAQ (GRH-UAQ)

El *Grupo de Reflexión para Hombres UAQ*, es un espacio de la Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación, cuyo objetivo es favorecer la sensibilización de los hombres que integran la comunidad universitaria, sobre la desigualdad y la violencia de género, así como la realización de acciones que prevengan, atiendan y modifiquen las conductas de abuso de poder hacia las mujeres y las personas de la diversidad sexual.

En el GRH-UAQ se llevan a cabo las siguientes actividades:

- I. Actividades de sensibilización sobre temas que permitan la deconstrucción de la masculinidad, sexualidad masculina, paternidades, trabajo, salud mental, etc. en foros, talleres, cursos, pláticas, etc. dirigidos a hombres.

- 
- II. Intervenciones con los hombres en grupos de reflexión para erradicar sus conductas de violencia de género con programas con enfoque de género feminista, particularmente la metodología del Programa de Nuevas Habilidades para los Hombres.
 - III. Apoyo en actividades de sensibilización realizadas por la Dirección de Igualdad de Género y no Discriminación sobre género, deconstrucción de la masculinidad y violencia contra las mujeres dirigidas a mujeres y hombres en espacios universitarios." Hombres jóvenes y adultos de la UAQ.

Todas las acciones derivadas del GRH-UAQ están orientadas por los principios de epistemología comprensiva, igualdad de género, deconstrucción de la masculinidad y atención a la violencia masculina.

El Grupo de Reflexión para Hombres UAQ colabora inter institucionalmente con la Dirección de Atención a Violencia de Género, brindando sus servicios de forma concreta a las personas que le sean derivadas, a través del programa "Nuevas habilidades para los hombres".

5.7.2. Grupo terapéutico de Mujeres y Talleres de Autonomía

El *Grupo terapéutico de Mujeres* es un espacio de escucha y acompañamiento de la Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación a través de la Coordinación de Formación e Intervención, cuyo objetivo es que, a través de la palabra y la escucha de relatos de la cotidianidad las mujeres se acompañen, generen redes y estrategias de apoyo mutuo.

En el grupo construyen estrategias de cuidado y redes de apoyo que permitan caminar a la sanación y tomar decisiones, tales como sesiones semanales grupales en modalidad virtual y presencial y talleres para la construcción de la autonomía con temáticas especializadas que buscan la formación, sensibilización y la construcción de redes.

Pueden integrar el grupo todas las mujeres que formen parte de la comunidad universitaria interesadas, atendiendo al procedimiento de acceso, que cumple con lineamientos específicos para mantener un espacio seguro para cumplir los objetivos.



Todas las acciones que derivan de este grupo están orientadas a la construcción de un espacio seguro, en el que se trabaja a través de la palabra y la escucha de quienes deciden enunciar sus sentires y pensamientos para trabajar la salud mental en colectivo.

Desde 2019 el Grupo terapéutico de Mujeres colabora interinstitucionalmente con la Dirección de Atención a Violencia de Género, como un espacio de atención y derivación para fortalecer la atención psicológica especializada, por lo que se mantiene una estrecha coordinación con el área de atención psicológica en casos de derivación.

Los Talleres de Autonomía son otro espacio universitario en el cual pueden participar las mujeres interesadas, su objetivo es el favorecimiento de herramientas y estrategias para:

- I. Cuidado de sí; experiencias y expresiones personales relacionadas con cuidado en conciencia con otras, otros y otras.
- II. Construcción de redes; construir seguridad y estrategias de prevención entre mujeres universitarias.
- III. Sanación; identificar elementos los históricos personales, familiares y comunitarios que constituyen a las mujeres frente al mundo.
- IV. El cuerpo como primer territorio; estrategias de cuidado, entendiendo éste como reconocer los riesgos que rodean a las mujeres, identificar las redes de apoyo disponibles y construir estrategias individuales y colectivas que les permitan estar seguras, tranquilas y saludables.

En los Talleres de Autonomía se pueden incorporar mujeres derivadas por la Dirección de Atención a Violencia de Género, en caso de haber sido señaladas como probables responsables en los Procedimientos de Queja Formal, tendrán que cumplir asistencia a 5 talleres.

En todos los casos de derivación de mujeres por parte de la Dirección de Atención a Violencia de Género, estas podrán decidir si participan o no.

En casos graves o complejos, la participación en el grupo será evaluada y se determinará el ingreso al mismo según el progreso del proceso, siempre tomando en cuenta el estado mental y emocional de la persona.

Cualquier derivación que se realice será de manera formal e implicará el seguimiento y evaluación de la persona de manera puntual durante las sesiones acordadas.

5.7.3. Consejerías de las Dependencias de Educación Superior Regionales (Consejerías DES)

Las Consejerías de las Dependencias de Educación Superior Regionales, están adscritas a la Coordinación Igualdad Sustantiva de la Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación. Su objetivo es promover la igualdad sustantiva, a través de fortalecimiento a la autonomía y agencia de las personas integrantes de la comunidad universitaria, por medio de asesorías, procesos de difusión, sensibilización y formación en perspectiva de género, priorizando la atención a mujeres estudiantes, mujeres embarazadas, personas en situación de violencia y personas de las diversidades y disidencias sexuales.

Las *Consejerías DES* realizan actividades de sensibilización y capacitación, actividades de asesoría personal y actividades administrativas orientadas a la comunidad universitaria, prioritariamente a mujeres estudiantes, mujeres embarazadas, personas en situación de violencia de género y personas de las diversidades y disidencias sexuales.

Las Consejerías DES pueden entablar primer contacto con las personas en situación de víctima que integran la comunidad universitaria, por lo que comunicarán de manera estrecha con la UAVIG para el cumplimiento de los lineamientos de Primer Contacto establecidos en el presente protocolo.

5.7.4. Coordinación de Diversidades y Disidencias Sexuales

La Coordinación de Diversidades y Disidencias Sexuales de la Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación, tiene como objetivo promover espacios universitarios seguros y de desarrollo integral para las personas de las diversidades y las disidencias sexuales por medio de cursos, talleres, foros, conversatorios, campañas, así como la creación y elaboración de procedimientos administrativos que garanticen el acceso a los derechos fundamentales y el ejercicio de prácticas incluyentes que respeten el derecho a las diversidades sexo-afectivas.

Entre los servicios que brinda esta coordinación están talleres especializados en el uso de lenguaje incluyente y neutro, así como de sensibilización sobre diversidades y disidencias sexuales, además de asesoría y acompañamiento a población universitaria integrante de la diversidad y disidencias sexuales.



Todas las acciones realizadas por esta coordinación están orientadas por los principios de igualdad, respeto e integridad.

La Coordinación de Diversidades y Disidencias sexuales puede colaborar intrainstitucionalmente con la Dirección de Atención a Violencia de Género, brindando asesorías y acompañamiento especializado a personas integrantes de la comunidad universitaria que se identifiquen como parte de la diversidad y disidencias sexuales que se encuentren en situación de víctima, para que reciban orientación y, en su caso, inicien algún Procedimiento Universitario de Atención e Intervención.

5.8. Unidades y Coordinaciones de Género, Derechos Humanos, Diversidades y Disidencias sexuales en las unidades académicas

Las facultades y Escuela de Bachilleres podrán establecer Unidades y Coordinaciones de Género, Derechos Humanos, Diversidades y Disidencias Sexuales con el objetivo de favorecer el desarrollo y la transformación de las estructuras académicas, administrativas, organizativas y socioculturales universitarias; promoviendo el respeto a los Derechos Humanos y de las diversidades y disidencias sexuales al interior de las unidades académicas.

Estas instancias facultativas podrán realizar actividades de prevención e intervención para favorecer la atención oportuna de violencia en razón de género, así como de difusión y apropiación de los derechos humanos, la eliminación de prácticas discriminatorias y el cierre de las brechas de desigualdad de género en sus unidades académicas.

Pueden colaborar intrainstitucionalmente con la Dirección de Atención a Violencia de Género al coadyuvar con sus respectivas Direcciones para el cumplimiento de recomendaciones que impliquen:

- I. La incorporación de la perspectiva de igualdad de género desde el enfoque feminista en los procesos académicos y administrativos de la unidad académica.
- II. El diseño, implementación y seguimiento de procesos de formación permanentes y periódicos dirigidos a la población estudiantil, docente y administrativa.
- III. El diseño, implementación y seguimiento de intervenciones sociales a través del arte, la literatura, investigación, publicaciones, grupos de



reflexión, etc., para la eliminación de estereotipos de género, trabajo con mujeres para impulsar la autonomía, trabajo con hombres violencia, intervención en casos de violencia de género comunitaria y para la promoción y apropiación de los derechos humanos de las mujeres y de la diversidad sexual.

6. PERSONAS UNIVERSITARIAS QUE PUEDEN ESTABLECER PRIMER CONTACTO, BRINDAR ORIENTACIÓN Y DERIVAR A LA UAVIG

El presente protocolo reconoce la importancia que guardan las personas universitarias que realizan funciones de orientación, acompañamiento y consejería en la atención integral de los casos de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, que si bien no están adscritas a la Dirección de Atención a Violencia de Género, por sus actividades pueden colaborar institucionalmente, al detectar y establecer primer contacto con las personas en situación de víctima, brindar orientación y derivarles para recibir atención especializada.

De forma no limitativa se reconocen por lo menos dos perfiles universitarios, que por sus funciones y atribuciones pueden establecer primer contacto en casos de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género ocurridas en el ámbito de actuación de la universidad.

6.1. Enlaces UAVIG de Primer Contacto

Son personas que han sido designadas como Enlaces UAVIG de orientación y canalización por las Direcciones de Facultades, Escuela de Bachilleres, Unidades Administrativas, Secretarías, Direcciones Administrativas, Instancias Especializadas o análogas, con el objetivo de entablar primer contacto con la comunidad universitaria, detectar posibles casos de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, identificando necesidades urgentes de atención, brindando orientación y derivando a la persona en situación de víctima a la Unidad de Atención a Violencia de Género.

6.1.1 De los tipos de Enlace UAVIG

Atendiendo a la adscripción y actividades de las personas designadas como Enlaces UAVIG, pueden designarse dos tipos:

6.1.2 Enlaces académicos de primer contacto

Son personas académicas que pueden ser designadas por las facultades o Escuelas de Bachilleres, para fungir como enlaces de primer contacto en campus, planteles o unidades académicas determinadas.

6.1.3 Personas Enlaces especializadas de primer contacto

Son personas administrativas que pueden ser designadas por las Secretarías y Direcciones Administrativas, Instancias Universitarias Especializadas en Atención psicopedagógica, Prevención de la violencia, Atención prioritaria a grupos vulnerabilizados, Servicios universitarios especializados, Promoción y defensa de derechos o análogas, para fungir como enlaces de primer contacto en campus, planteles o unidades académicas determinadas.

6.1.4 Perfil deseado

Las personas designadas como enlaces de primer contacto deberán contar, de manera preferente, con formación especializada en atención de primer contacto con perspectiva de género, derechos humanos y diversidad, así como con conocimientos básicos para brindar Primeros Auxilios Psicológicos, además de conocer la legislación universitaria y los documentos regulatorios, incluyendo el presente instrumento.

6.1.5 Funciones

- I. Establecer primer contacto con personas integrantes de la comunidad universitaria que se encuentran en situación de víctima en casos que pudieran ser constitutivos de Violencia en Razón de Género, Orientación Sexual, Identidad de Género y Disidencias sexuales y brindar atención y orientación general en los términos del apartado 10.2

- 
- II. En caso de ser procedente, derivar a las personas atendidas a la Unidad de Atención a Violencia de Género, a través del *Formulario de Atención de Primer Contacto* correspondiente, en los términos del presente protocolo.

6.1.6 Designación

Para la designación o ratificación de las personas enlace de primer contacto se atenderá a los siguientes lineamientos:

- I. Enlace académico de primer contacto. La designación o ratificación será realizada por escrito, mediante oficio firmado por las direcciones de Facultades o de la Escuela de Bachilleres de su adscripción, durante el primer mes del semestre 1 de cada ciclo escolar.
- II. Enlaces especializados de primer contacto. La designación o ratificación deberá realizarse por escrito, mediante oficio firmado por las secretarías, direcciones o instancias universitarias especializadas a las que se encuentran adscritas, durante el primer mes del semestre 1 de cada ciclo escolar.
- III. En el oficio de designación o ratificación deberá indicarse el nombre completo de la persona enlace, así como los datos de contacto institucionales en los cuales la comunidad universitaria les pueda ubicar.
- IV. Se podrán designar tantas personas enlaces como sea pertinente, atendiendo a las necesidades de cobertura o bien, al volumen de población universitaria existente.
- V. Se trata de una figura honoraria, que atiende a las necesidades de colaboración intrainstitucional y coadyuva con el objetivo general de mantener espacios universitarios libres de todos los tipos de violencia.

6.1.7 Capacitación

Una vez designadas, las personas enlaces recibirán capacitación gratuita y constante, la cual deberá atender al fortalecimiento de sus herramientas para la atención de primer contacto y la orientación con perspectiva de género, derechos humanos y diversidad.



Los procesos permanentes de capacitación estarán coordinados por la Dirección de Atención a Violencia de Género, a través del área de Área de Actualización, Difusión y Capacitación.

6.1.8 Directorio de enlaces UAVIG de primer contacto

La Dirección de Atención a Violencia de Género, a través del Área de Actualización, Difusión y Capacitación, elaborará, actualizará y coordinará la difusión del *Directorio Universitario de Enlaces UAVIG* de Primer Contacto, por los medios pertinentes y necesarios para que toda la comunidad universitaria los conozca y ubique.

6.1.9 De las personas que brindan consejería universitaria

Atendiendo a sus actividades, las personas que brindan de consejería universitaria pueden entablar primer contacto con personas integrantes de la comunidad universitaria que se encuentren en situación de víctima en casos de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, en cuyo caso deberán atender a los lineamientos de Atención de Primer Contacto que establece el apartado 10.2 del presente protocolo, siempre en cumplimiento de los principios de actuación que establece. Las consejerías universitarias no formarán parte del Directorio de Enlaces UAVIG de primer contacto, pero deberán mantener comunicación constante con la Dirección de Atención a Violencia y formar parte de los procesos de capacitación para favorecer su actuación.



SECCIÓN SEGUNDA

SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS UNIVERSITARIOS DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

7. SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS UNIVERSITARIOS DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN (PUAI)

Los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención (PUAI) son mecanismos especializados de atención e intervención en casos de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, que ocurren en el ámbito de actuación de la Universidad, ya sea porque pueden constituir una falta al Estatuto Orgánico Universitario o bien derivar en consecuencias de índole laboral.

En todo caso los PUAI estarán orientados a favorecer la recuperación psicosocial de la persona en situación de víctima, reconocer su dignidad, proteger sus derechos humanos y salvaguardar su integridad, coadyuvando con las instancias y autoridades universitarias competentes para la investigación y en su caso sanción académica, administrativa o la ejecución de los procedimientos laborales aplicables.

7.1. Tipos de Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención

El presente protocolo contempla tres tipos de procedimientos universitarios de Atención e Intervención:

- I. Procedimiento Universitario de Orientación y Canalización
- II. Procedimiento Universitario de Queja Anónima
- III. Procedimiento Universitario de Queja Formal

7.2. Objetivo general de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención

Brindar atención especializada con perspectiva de género, derechos humanos y diversidad, a todas personas integrantes de la comunidad universitaria que se encuentran en una situación de violencia por razones de género, por razones de



orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, reconociendo su dignidad.

7.3. Instancia facultada para la implementación de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención (PUAI)

Los PUAI son implementados por la Dirección de Atención a Violencia de Género, a través de la Unidad de Atención a Violencia de Género (UAVIG), en los términos del presente protocolo, la normativa universitaria y demás Leyes e Instrumentos Internacionales aplicables.

7.4. Ámbitos de actuación para la aplicación del Protocolo en la Universidad Autónoma de Querétaro

El presente protocolo se aplicará en casos hayan ocurrido o tengan efectos en espacios universitarios, que incluyen las instalaciones universitarias o bien, los espacios virtuales o instalaciones que no forman parte del patrimonio universitario, siempre y cuando que se desarrollen actividades lúdicas, académicas, deportivas, culturales o de convivencia que sean promovidas por alguna autoridad universitaria, órganos o grupos estudiantiles o con motivo de la relación académica entre las partes o del ejercicio de actividades laborales y contractuales, siempre que concurren por lo menos una de las siguientes circunstancias:

- I. Para el Procedimiento Universitario de Queja Anónima:
 - a) Que la persona señalada como probable responsable forme parte de la comunidad universitaria.
- II. Para el Procedimiento Universitario de Queja Formal:
 - a) Que los hechos hayan ocurrido cuando tanto la persona señalada como probable responsable como la persona en situación de víctima tengan un vínculo académico vigente con la Universidad.
 - b) Que los hechos hayan ocurrido cuando la persona señalada como probable responsable tenga una relación laboral vigente cuando ocurrieron los hechos y durante el procedimiento, si estos ocurrieron en el entorno de sus actividades docentes, administrativas o derivado de estas.

III. En el *Procedimiento Universitario de Orientación y Canalización*:

- a) Que la persona en situación de víctima forma parte de la comunidad universitaria.

7.5. Sobre los espacios universitarios

Son espacios universitarios las instalaciones del patrimonio universitario o bajo su resguardo, así como los espacios virtuales o instalaciones diversas en las que se desarrollen actividades académicas, deportivas, culturales o de convivencia promovidas por alguna autoridad universitaria, órganos o grupos estudiantiles, durante el desarrollo de estas.

7.5.1. Espacios virtuales

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por espacios Virtuales las Páginas y Grupos virtuales creados o promovidos por alguna autoridad universitaria o por órganos o grupos estudiantiles para efecto de actividades académicas, deportivas, culturales o de convivencia.

También se consideran los espacios virtuales personales en el supuesto en que la persona probable responsable forme parte de la comunidad universitaria y utilice sus perfiles personales para ejercer violencia digital o mediática en agravio de otra persona que también forme parte de la comunidad universitaria o bien, cuando lo haga en agravio de cualquier persona a través de espacios virtuales generados u administrados por instancias y autoridades universitarias para brindar información o un servicio universitario.

7.5.2. Sobre las instalaciones universitarias

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por instalaciones universitarias:

- I. Las instalaciones que integran los campus universitarios.
- II. Las instalaciones de las Facultades que se encuentren fuera de los campus universitarios.
- III. Las instalaciones de la Escuela de Bachilleres de la UAQ.
- IV. Las instalaciones de los centros deportivos o culturales independientemente de su denominación que dependen de la universidad.

- 
- V. Las instalaciones universitarias de los centros de investigación o prácticas universitarias.
 - VI. Cualquier mueble o inmueble universitario que sea ocupado para los fines y funciones propias de la universidad.

7.6. De las personas que forman parte de la comunidad universitaria

Para efectos del presente protocolo, se entenderá que una persona forma parte de la comunidad universitaria cuando se ubique en cualquiera de los siguientes supuestos:

- I. Tiene una relación académica vigente con la Universidad Autónoma de Querétaro.
Por relación académica se entiende que la persona realice actividades de docencia o investigación o bien se encuentre inscrita y tenga vigentes sus derechos académicos en algún programa de bachillerato, licenciatura o posgrado adscrito a la Universidad Autónoma de Querétaro, cualquiera que sea su modalidad.
- II. Tiene una relación laboral vigente con la Universidad Autónoma de Querétaro;
- III. Tiene una relación contractual de servicios profesionales por honorarios con la Universidad Autónoma de Querétaro.

7.7. De los plazos

Para efectos de este protocolo, los plazos correrán sólo en día y horas hábiles.

- I. Son días hábiles los marcados por el Calendario Administrativo vigente, aprobado por Consejo Universitario.
- II. Son horas hábiles las comprendidas entre las 08:00 y las 16:00 horas.

7.8. De las notificaciones

Para efectos del presente protocolo, las notificaciones realizadas a personas mayores de 18 años se podrán realizar:

- I. A través de la Dirección de la Facultad o Escuela a la que la persona por notificar se encuentra adscrita, previa solicitud de colaboración



intrainstitucional por escrito realizada por parte de la UAVIG, mediante sobre cerrado.

- II. Vía correo electrónico. Desde la cuenta institucional, por correo electrónico que proporcionó a la UAVIG. En este caso deberá generarse la constancia correspondiente por escrito constancia por escrito y glosarse al expediente.
- III. En casos excepcionales o cuando no se pueda citar por las vías anteriores, la comunicación se podrá entablar por teléfono, con el número de contacto proporcionado, siempre se generará la constancia por escrito correspondiente constancia por escrito y glosarse al expediente.

8. SOBRE LAS PARTES EN LOS PROCEDIMIENTOS UNIVERSITARIOS DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN (PUAI)

Las partes en los PUAI son:

- I. Para el Procedimiento Universitario de Queja Anónima, la persona quejosa y la persona señalada como probable responsable.
- II. Para el Procedimiento Universitario de Queja Formal, la persona en situación de víctima y la persona señalada como probable responsable.
- III. Para el Procedimiento Universitario de Orientación y Canalización, la persona en situación de víctima.

8.1. Persona en situación de víctima

En cumplimiento al principio de actuación de Buena Fe, se reconoce como Persona en Situación de Víctima a toda aquella que, siendo integrante de la comunidad universitaria, refiera haber sido agraviada por un acto de violencia o discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género o disidencias sexuales, en el marco de actuación de la universidad.

Privilegiando el Interés Superior de la niñez, cuando la persona en situación de víctima sea menor de 18 años, en todos los procedimientos de atención que se le brinden, deberán atenderse los lineamientos especiales contenidos en el apartado 9 del presente protocolo.

8.2. Persona señalada como probable responsable

Para los efectos del presente protocolo, refiere a la persona integrante de la comunidad universitaria que haya sido señalada por probablemente haber cometido un acto de violencia o discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad, expresión de género o disidencias sexuales, que pudiera constituir una falta al Estatuto Orgánico Universitario o bien derivar en consecuencias de índole laboral en la Universidad.

En atención al Interés Superior de la niñez, cuando la persona señalada sea menor de 18 años, se seguirán los lineamientos especiales contenidos en el apartado 9 del protocolo, siempre atendiendo a su nivel de desarrollo y a la situación de vulnerabilidad que pudiera presentar, con el objetivo de brindar herramientas y mecanismos que le permitan sostener el procedimiento, sin vulnerar el interés superior de la persona en situación de víctima.

8.3. Persona quejosa

En el caso de las quejas anónimas, al no conocerse la identidad de quien la realiza, se le reconoce la calidad de persona quejosa.

8.4. Derechos de las partes de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención

8.4.1 *Derechos de la persona en situación de víctima*

- I. Derecho a transitar espacios universitarios libres de todos los tipos de violencia, incluida la cometida en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.
- II. Derecho a recibir atención de primer contacto, de escucha inicial y de atención especializada empática, libre de prejuicios, con enfoque interseccional, intercultural, con perspectiva de género, diversidad y derechos humanos.
- III. Derecho a que no se le revictimice.
- IV. Derecho a que el procedimiento se conduzca y resuelva con debida diligencia y perspectiva de género, diversidad y derechos humanos.

- 
- V. Derecho a recibir un trato con respeto, dignidad y sin discriminación.
 - VI. Derecho a que su integridad personal sea salvaguardada en los espacios universitarios, a través de las *Medidas Universitarias de Protección Interna (MUPI)*, que establece el protocolo.
 - VII. Derecho a recibir información clara sobre las implicaciones y alcances de los *Procesos de Atención e Intervención* que establece el protocolo.
 - VIII. Derecho a recibir información clara sobre el estado que guarda el procedimiento del que forma parte, siempre que así lo solicite por los medios formales de comunicación que establece el protocolo.
 - IX. Derecho a que se le notifique sobre las conclusiones finales del procedimiento del que forma parte, a través de los medios formales de comunicación que establece el protocolo.
 - X. Derecho a que se le brinde información con los ajustes razonables y con el apoyo que requiera de acuerdo a su condición de discapacidad o de origen o pertenencia étnica.
 - XI. En el caso de iniciar un Procedimiento Universitario, derecho a desistirse en cualquier momento y en cualquier instancia, hasta antes de que sea emitida una resolución definitiva por instancias y autoridades universitarias competentes, de acuerdo a la normativa universitaria vigente.
 - XII. En caso de personas en situación de víctima menores de 18 años, derecho a la salvaguarda del Interés Superior de la niñez y Adolescencia, en los términos del Apartado 9 del presente protocolo, así como en los establecido en la legislación universitaria y demás leyes e instrumentos internacionales aplicables en la materia.

8.4.2 Derechos de la persona señalada como probable responsable

- I. Derecho a que el procedimiento se conduzca y resuelva con debida diligencia y perspectiva de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.
- II. Derecho que se le trate con respeto, dignidad y sin discriminación.

- 
- III. Derecho a la presunción de no responsabilidad.
 - IV. Derecho de audiencia en el momento procedimental oportuno.
 - V. Derecho a acompañarse de una persona abogada o de confianza, que le asista durante las entrevistas realizadas en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, con quien podrá mantener comunicación siempre, sin que dicha persona pueda responder en su nombre.
 - VI. Derecho a conocer el contenido del expediente conformado por el procedimiento universitario en el que se le señaló como persona probable responsable, una vez citado para ello.
 - VII. Derecho a recibir información sobre el estado del procedimiento del que forma parte, siempre que así lo solicite a través de los medios formales de comunicación que establece el protocolo.
 - VIII. Derecho a que se le brinde información con los ajustes razonables y con el apoyo que requiera de acuerdo a su condición de discapacidad o de origen o pertenencia étnica.
 - IX. En caso de ser una persona menor de 18 años, derecho a la salvaguarda del Interés Superior de la Niñez y Adolescencia, según el Apartado 9 de este protocolo, y en los establecidos en la legislación universitaria y demás leyes e instrumentos internacionales aplicables.

8.4.3 Derechos de la persona quejosa derivados del Procedimiento Universitario de Queja Anónima

- I. Derecho a transitar espacios universitarios libres de violencia y discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexo genéricas.
- II. Derecho a que, derivado de la recepción de una queja anónima se lleve a cabo el procedimiento con los lineamientos que establece el protocolo.
- III. Derecho a que se informen las acciones de intervención recomendadas a las Facultades, Escuelas de Bachilleres, Centros de



Investigación o Instancias referidas en la queja anónima, así como sobre el seguimiento de su cumplimiento.

8.5. Del acceso y consulta del expediente por las partes

Las partes reconocidas como tal en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención podrán solicitar consulta y acceso a los expedientes en cualquier momento, siempre que se realice la solicitud bajo los siguientes lineamientos:

I. Por escrito, a través de los siguientes medios:

- a) Físico, presentado escrito en la recepción de la Unidad de Atención a Violencia de Género, donde deberá precisar la solicitud que se realiza, con la firma autógrafa de la persona que lo realiza y el número de expediente, y, en su caso, la designación de persona abogada o de su confianza autorizada para recibir la respuesta.
- b) Documento adjunto mediante correo electrónico dirigido a la cuenta institucional de la Unidad de Atención a Violencia en Razón de Género, en el que deberá precisar la solicitud que se realiza, contener la firma autógrafa de la persona que lo realiza, el número de expediente y, en su caso, la designación de persona abogada o de su confianza autorizada para recibir la respuesta, información o acceder al contenido del expediente.

II. Realizada la solicitud, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, la Dirección de Atención a Violencia de Género indicará la fecha y hora para que las partes accedan al contenido del expediente o bien, reciban la información solicitada.

9. LINEAMIENTOS ESPECIALES EN LOS PROCEDIMIENTOS UNIVERSITARIOS DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS QUE INTERVENGAN PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS

Para la aplicación del presente Protocolo en procedimientos que impliquen personas menores de 18 años, deberán atenderse las siguientes consideraciones especiales.

9.1 Cuando la persona en situación de víctima sea menor de 18 años

- I. Una vez que durante el primer contacto se advirtió que la persona en situación de víctima es menor de 18 años, deberá informársele que, para recibir atención de Primera Escucha Especializada por la UAVIG, deberá acompañarse en todo momento por su madre, padre o bien quien ejerce la patria potestad o la tutoría legal, debiéndose levantar la correspondiente constancia.
- II. En todo momento y actuación realizada con la persona menor de 18 años, se deberá privilegiar su interés superior y atender a la o las situaciones de vulnerabilidad que pudieran presentar para salvaguardar su integridad física y emocional.
- III. En caso de que la persona en situación de víctima menor de 18 años manifieste que no es su deseo informar a su madre, padre, quien ejerce la patria potestad o la tutoría legal sobre la situación, esta será respetada atendiendo a su nivel de desarrollo, siempre fomentando y buscando favorecer una comunicación asertiva y libre de violencia en su círculo familiar o de cuidado, para lo cual podrán auxiliarse del Programa de Orientación Educativa.

No obstante, lo anterior, cuando se presuma la posible comisión de un delito perseguible de oficio o de una situación de riesgo, el personal universitario que tenga conocimiento del mismo, deberá informar inmediatamente a la coordinación de su plantel o escuela dicha situación, para que esta a su vez, lo haga del conocimiento formal a la Dirección de Atención Violencia de Género, quien deberá dar la correspondiente vista a instancias estatales especializadas en la protección y defensa de niños, niñas y personas adolescentes o bien, a instancias de procuración de justicia para la denuncia de posibles delitos.

- a) Una vez recibido el reporte formal y siempre que no represente un riesgo mayor para la persona menor de edad, la Dirección de Atención a Violencia de Género en colaboración con la Oficina del Abogado General, deberán coordinarse con la o las personas que ejercen la patria potestad o la tutela de dicha persona menor de edad, para que los hechos sean denunciados a las autoridades competentes.



- b) En caso de que se detecte o la persona menor de edad manifieste una situación de riesgo en el entorno familiar en que vive, la Universidad a través de la Oficina del Abogado General, dará la vista correspondiente a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes competente.
 - c) De estas acciones de intervención siempre deberá realizarse registro por escrito.
- IV. En todas las diligencias en las que participe la persona en situación de víctima menor de 18 años, siempre deberá estar presente quien ejerce la patria potestad o la tutoría legal, quien también deberá firmar la constancia realizada por escrito.
- V. En caso de contar con una discapacidad o ser una persona portadora de una cultura originaria, puede tener la opción, previa autorización de la madre, padre o quien ejerza la patria potestad o tutoría legal, de apoyo a través de ATEDI o de CODI o de CII según lo requiera.
- VI. Las citaciones y comunicaciones derivadas del protocolo se harán a través de quien ejerce la patria potestad o la tutoría legal, por los medios de contacto proporcionados durante la Primera Escucha Especializada o, en su defecto, los proporcionados por la persona en situación de víctima durante la Atención de Primer Contacto.

9.2. Cuando la persona señalada como probable responsable en un Procedimiento Universitario de Atención e Intervención sea menor de 18 años

- I. En todas las medidas y actuaciones en las que participe una persona menor de 18 años, por haber sido señalada como probable responsable de haber cometido un acto de violencia o discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género o disidencias sexuales en el ámbito de actuación de la universidad, deberá privilegiarse su interés superior y atender a situaciones de vulnerabilidad que pudieran presentar, con el objetivo de salvaguardar su integridad física y emocional.
- II. Todas las citaciones y comunicaciones derivadas del protocolo se harán mediante la coordinación del plantel correspondiente a la madre, padre o quien ejerza la patria potestad o la tutoría legal, por los medios de



contacto proporcionados durante la entrevista formal o, en su defecto, los proporcionados por su inscripción.

- III. En todas las diligencias de las que sean parte las personas menores de 18 años, deberá estar presente su madre, padre, quien ejerce la patria potestad o la tutoría legal, quienes también deberá firmar la constancia realizada por escrito.
- IV. En caso de contar con una discapacidad o ser una persona portadora de una cultura originaria, puede tener la opción, de permitirlo quien sea responsable de la persona menor de edad, de apoyo a través de ATEDI o de CODI o de CII según lo requiera.
- V. Si no se localiza a quien ejerce la patria potestad o la tutela legal de la persona, deberá darse vista a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Querétaro o instancia competente.

9.3. Sobre las prácticas restaurativas en casos que involucren personas menores de 18 años

En los Procesos Universitarios de Atención e Intervención que establece el presente protocolo, en los que la persona señalada por probablemente haber cometido un acto de violencia o discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género o disidencias sexuales en el ámbito de actuación de la universidad, deberán favorecerse las prácticas restaurativas como medio de altermo de resolución.

Las prácticas restaurativas deberán atender al objetivo de reeducación y formación de su sentido de responsabilidad para la no repetición del acto, así como para la reconstrucción del tejido comunitario universitario afectado, siempre y cuando la persona en situación de víctima esté de acuerdo y no concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- I. Se determine que la conducta probablemente cometida constituye un nivel de riesgo de moderado a grave para la persona en situación de víctima o la comunidad universitaria.
- II. Se trate de violencia de tipo sexual.
- III. Que la conducta probablemente cometida pueda constituir un delito perseguible de oficio.

9.4. Lineamientos especiales a considerar en casos en los que se brinde atención psicológica especializada a personas en situación de víctima menores de 18 años. A toda persona menor de 18 años en situación de víctima que forme parte de algún Procedimiento Universitario de Atención e Intervención, atendiendo a la obligación de garantizar su derecho al acceso a la información, a la igualdad sustantiva, a ser escuchada y a la no discriminación, así como a vivir una vida libre de violencia³³, se le brindará atención psicológica especializada adoptando medidas ajustables a corto y mediano plazo, de acuerdo a las necesidades y situaciones vinculadas a la situación de violencia o discriminación por la que atraviesa, así como a la evaluación de capacidades, grado de desarrollo y comportamientos en el contexto familiar, comunitario e institucional³⁴.

Que, tras detectar necesidades y previa autorización de quien ejerce en su favor la patria potestad o tutela legal, podrá canalizarse a servicios externos especializados, salvaguardando su derecho a la intimidad, confidencialidad, inclusión, no discriminación, así como al respeto y al consentimiento libre e informado.

33 De acuerdo al artículo 12 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, es obligación de toda persona que tenga conocimiento de casos de niñas, niños y adolescentes que sufran o hayan sufrido, en cualquier forma, violación de sus derechos, hacerlo del conocimiento inmediato de las autoridades competentes, de manera que pueda seguirse la investigación correspondiente y, en su caso, instrumentar las medidas cautelares, de protección y de restitución integrales procedentes en términos de las disposiciones aplicables.

Es por esto que será indispensable en todo momento la presencia por parte del padre, madre, tutor o persona que ejerce la patria potestad o tutoría legal para salvaguardar su integridad ante el acto de violencia en razón de género, discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales. Así mismo con las personas señaladas como probables responsables, ya que de acuerdo al artículo 87 de esta misma ley, siempre que se encuentre una niña, niño o adolescente en el contexto de la comisión de un delito, se notificará de inmediato a quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, así como a la Procuraduría de Protección competente.

34 Desde un marco de derechos humanos se entiende que la violencia y el maltrato hacia Niñas, Niños y Adolescentes es un problema de salud pública, por lo que el interés se centra en tratar enfermedades y problemas que afectan la salud y la vida, pretendiendo proporcionar beneficio al mayor número de personas posible. Así, a partir del instrumento principal que obliga a los gobiernos a proteger los derechos de niñas, niños y adolescentes, la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) –adoptada por Naciones Unidas el año 1989, en su artículo 19 exige a sus Estados parte adoptar “todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de sus padres, de un tutor o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo”, y se entiende a éstos como sujetos plenos de derechos.

En el artículo 59 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2014) en su apartado IV se nombra el compromiso de las autoridades competentes las cuales llevarán a cabo las acciones necesarias para propiciar las condiciones idóneas para crear un ambiente libre de violencia en las instituciones educativas y así establecer y aplicar las sanciones que correspondan a las personas, responsables de centros de asistencia social, personal docente o servidores públicos que realicen, promuevan, propicien, toleren o no denuncien actos de acoso o violencia escolar, conforme a lo dispuesto en esta Ley y demás disposiciones aplicables. Por ello, UAVIG atiende de manera integral a las y los adolescentes para garantizar sus derechos a través de medidas que abonen a su pleno desarrollo.



En toda atención psicológica especializada que brinde la Dirección de Atención a Violencia de Género se adoptarán todas las medidas necesarias para evitar la revictimización de las personas menores de 18 años en situación de víctimas para evitar cualquier violación a sus derechos humanos en los términos del apartado 9 del presente protocolo y atendiendo a los lineamientos especiales siguientes:

9.5. Lineamientos especiales de tratamiento psicoterapéutico con personas menores de 18 años que formen parte de la comunidad universitaria

- I. El tratamiento psicoterapéutico a personas en situación de víctima menores de 18 años es un tipo de Atención Psicológica Especializada con Adolescencias, desde la terapia sistémica y cognitivo- conductual, que atiende a la singularidad del caso, siempre con enfoque género-sensitivo.
- II. Privilegiando el Interés Superior de la Niñez, en toda atención psicológica brindada a personas menores de 18 años, será indispensable que la madre, padre, persona que ejerce la patria potestad o la tutoría legal:
 - a) Firme el Formato de Consentimiento Informado para Valoración Psicológica de personas menores de 18 años. (Formato APS-001)
 - b) En caso de ser procedente, firme el Formato de Autorización para Atención Psicológica (Formato APS-002)
 - c) Si procede, firme de recibido el Oficio de Canalización Externa.
 - d) Acompañe de forma presencial y espere en las instalaciones del consultorio, durante cada una de las atenciones presenciales, o bien designe por escrito a una persona mayor de 18 años para que lo haga. En el caso de modalidad virtual, presente autorización por escrito.
 - e) Una vez concluido el plan psicoterapéutico firme el Formato de Consentimiento Informado de Conclusión de Atención Psicológica a Personas Menores de 18 años (Formato APS-003), a partir del cual, en caso de ser necesario será canalizará a la instancia de atención psicológica indicada para darle seguimiento.

10.SOBRE LOS NIVELES DE ATENCIÓN QUE SE BRINDAN EN LOS PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN

En los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención se brindarán tres niveles de atención, todos orientados a la construcción integral de herramientas y redes de apoyo institucionales, tanto individuales como colectivas, que favorezcan la recuperación y el acceso de las personas en situación de víctima a una vida libre de violencia y discriminación y contribuyan a la construcción de espacios universitarios libres de violencia.

- I. Primer contacto, orientación y derivación a Personas en Situación de Víctima.
- II. Primera Escucha Especializada a Personas en Situación de Víctima.
- III. Atención Integral Especializada a Personas en Situación de Víctima.

10.1. Actitudes básicas para brindar todos los niveles de Atención en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención

En todo momento la atención que se brinde en los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención deberá realizarse manteniendo las siguientes actitudes básicas:

- I. Empatía. Que implica la capacidad de comprensión sobre los sentimientos y emociones de la persona atendida.
- II. Respeto. Que implica escuchar a la otra persona sin emitir juicios que le desvaloricen.
- III. Calidez. Que implica acoger las necesidades de la persona en situación de víctima y brindar contención frente a sus sentimientos.
- IV. Profesionalismo. Que implica actuar siempre de forma responsable, institucional y confiable.

10.2. Sobre el Primer Contacto, Orientación y Derivación a personas en situación de víctima

Los servicios de atención de primer contacto pueden ser brindados por las personas profesionistas que integran Unidad de Atención a Violencia de Género (UAVIG) o bien por parte de las Personas Enlace designadas en los campus o planteles o bien las consejerías. Este nivel de atención deberá realizarse



atendiendo a los principios rectores del presente protocolo³⁵ y con estricto apego a los derechos humanos, con el objetivo de:

- I. Detectar el nivel de urgencia presentado. Lo que implica identificar situaciones que requieren atención urgente, como puede ser en los siguientes casos:
 - a) Peligra la integridad física de la persona atendida por presentar lesiones que ponen en peligro su salud³⁶ o vida, la función de un órgano o por un estado de salud precario. En estos casos siempre se debe llamar a los servicios de emergencias para la atención inmediata de la persona en situación de víctima.
 - b) Existe el riesgo de que se pierdan pruebas que sean de urgente preservación. En casos de violación es necesario preservar depósitos biológicos de la persona agresora que permanezcan en el cuerpo o ropas de la persona en situación de víctima. En estos casos siempre se debe recomendar a la persona en situación de víctima que acuda a la Fiscalía General del Estado para su atención, por lo que se recomienda gestionar la intervención inmediata de la UAVIG.
 - c) Se encuentra en un estado de riesgo, en virtud del perfil de la persona probable agresora. En caso de que la persona en situación de víctima manifieste que la persona agresora se encuentra próxima y la tiene ubicada, puede portar armas o instrumentos que pongan en riesgo su vida, debe solicitarse de inmediato la intervención de corporaciones policiacas a través del 911.

35 Se tomó como referencia el Manual Operativo del Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual (Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud, 2009)

36 En caso de violación, es especialmente importante atenderles en una institución de salud antes de las 72 horas siguientes a la agresión, con el fin de administrarles un esquema de profilaxis para Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y en su caso VIH/SIDA o bien, antes de transcurridas 120 horas para proporcionarles anticoncepción de emergencia (píldora del día siguiente). La efectividad es mayor mientras se utilice lo más pronto posible después de la relación sexual no consentida, por lo que es conveniente que no se exceda de las primeras 72 horas. En estos casos la persona en situación de víctima tiene derecho a recibir atención especializada en salud, por lo que se recomienda gestionar la intervención inmediata de la UAVIG.



- d) Se encuentra en estado de crisis psicológica. En los casos en que quien brinda la atención de primer contacto no cuente con herramientas que les permitan brindar Primeros Auxilios Psicológicos, estos deberán gestionarse con las áreas psicopedagógicas, la Coordinación de Protección Civil Universitaria o incluso a través del número de emergencias.
- II. Recabar información básica de identificación y localización de la persona atendida, brindando orientación general sobre los derechos de las personas atendidas y los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención a los que pueden acceder, esto cuando se defina que no se requiere atención urgente y, en su caso, se han brindado los primeros auxilios psicológicos.

Cuando en este nivel de atención participen personas que no están adscritas a la UAVIG, deberá llenarse la *Cédula de Primer Contacto y Derivación* (FORMULARIO AS-001) y remitir de manera inmediata a la UAVIG vía correo electrónico institucional.

Una vez recibido el formato la Unidad de Atención a Violencia de Género realizará el correspondiente seguimiento, con el objetivo de brindar el siguiente nivel de atención.

10.3. Buenas prácticas para brindar atención de primer contacto³⁷

- I. La empatía es una de las habilidades fundamentales a desarrollar para prestar una atención exitosa. Incluye realizar preguntas asertivas, con sensibilidad, mostrando una actitud corporal abierta y amigable.

³⁷ Se tomó como referencia el Manual Operativo del Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual (Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud, 2009)



- II. Realiza la atención en un espacio privado. Debe crearse un ambiente seguro de apoyo donde no se emitan juicios de valor. Evite realizar expresiones que denoten juicios o desaprobación, por ejemplo: “¿Y por qué acudiste hasta ahora?”, “¿Y qué hiciste para que la otra persona se enojara?” o “¿Por qué le volviste a creer?”, “¿Por qué no te diste a respetar?”, “Conozco a la persona que estás señalando y no creo que haya hecho algo así”, “Comprende a la persona, es que es de otra generación”, etc. Recuerda que la persona en situación de víctima está vulnerable, por lo que un comentario poco asertivo puede revictimizar e incluso hacer desistir.
- III. Asegúrate de que la información que proporciones sea veraz y objetiva. No realices promesas y evita frases como “todo va a salir bien” o “no es para tanto”, abstente de dar consejos o decir a la víctima qué harías en su lugar.
- IV. Asegúrate de que cuentas con el consentimiento de la persona atendida para realizar cualquier acción, explicitando su derecho para decidir libremente lo que desea hacer.
- V. Privilegia la autonomía de las personas atendidas, ofrece las opciones disponibles y explica en qué consiste cada una, así como las consecuencias y resultados posibles, reiterándole que es esta quien toma las decisiones y se respeta su elección.
En el caso de personas menores de 18 años, favorece la comunicación entre ésta y su madre, padre, quien ejerce la patria potestad o la tutoría legal, siempre atendiendo al interés superior de la primera.
- VI. Asegúrate de no brindar un trato discriminatorio por razones de sexo, género, posición social, origen étnico, edad, religión, opiniones, origen, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, situación migratoria o cualquiera otra causa.
- VII. Valida el relato que estás escuchando. Nunca haga preguntas que sugieran que pones en duda o que estás investigando si esto es verdadero.

- 
- VIII. Solicita a la persona atendida que redacte de su puño y letra la narrativa breve de los hechos en el Formato de Atención de Primer Contacto y realiza solo las preguntas que te ayuden a orientar mejor o canalizar a la UAVIG.

10.4. Sobre la Atención de Primera Escucha Especializada

La Primera Escucha Especializada es un mecanismo atención que brinda la UAVIG, a través del área de Atención y Seguimiento, siempre en los términos del presente protocolo, la normatividad universitaria y las Leyes e Instrumentos Internacionales aplicables, con el objetivo de:

- I. Detectar y visibilizar los tipos y modalidades de violencia.
- II. Detectar y priorizar necesidades secundarias y sus niveles, siempre privilegiando su autonomía y capacidad de toma de decisiones y, en su caso, canalizar o realizar acompañamientos a instancias externas a la Dirección de Atención a Violencia de Género.
- III. Detectar elementos que permitan evaluar el nivel de riesgo que pudieran presentar las personas atendidas, así como la construcción de un plan de seguridad.
- IV. Brindar información detallada sobre la procedencia y alcances de los Procesos Universitarios de Atención e Intervención.

10.4.1 Lineamientos para brindar Atención de Primera Escucha Especializada

- I. Las primeras escuchas se pueden hacer de forma personal o mediante medios electrónicos audiovisuales, que proporcionará la UAVIG, según las circunstancias del caso.
- II. La persona en situación de víctima podrá presentar por escrito los hechos que quiere hacer del conocimiento a la UAVIG. Dicho escrito deberá estar firmado de forma autógrafa, ratificarse durante la Primera Escucha Especializada y, si es necesario, se podrán hacer preguntas o aclaraciones que permitan establecer de manera clara las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los mismos.

- 
- III. Durante la Primera Escucha Especializada, la persona en situación de víctima podrá estar acompañada por su Persona de Confianza, la cual no podrá intervenir en la narración de los hechos.
- IV. La Primera Escucha Especializada siempre deberá realizarse por escrito en una Constancia de Primera Escucha Especializada que deberá contener:
- a) Fecha, hora y lugar o modalidad en la que se realizó la entrevista.
 - b) El nombre y género de la persona atendida que consta en sus documentos de identificación y, en su caso, el nombre y género con el cuál se identifica y prefiere ser nombrada.
 - c) Relación de la persona atendida con la Universidad Autónoma de Querétaro.
 - d) Adscripción de la persona atendida.
 - e) Si se cuentan los datos de identificación de la o las personas integrantes de la comunidad universitaria señaladas.
 - f) Circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos objeto de la atención.
 - g) Si se cuentan con estos, descripción de los datos, medios de convicción o indicios que corroboren el señalamiento, incluyendo los datos de identificación de las personas que pueden ser testigos y su relación con la universidad.
 - h) La manifestación expresa de querer iniciar o no el Procedimiento Universitario de Atención e Intervención procedente.
 - i) Nombre y firma autógrafa de la persona atendida y en su caso de quien ejerce la patria potestad o la tutela legal que estuvo presente o bien.
 - j) Nombre y firma autógrafa de la persona de confianza, en caso de haberla.
 - k) Nombre y firma autógrafa de todas las personas profesionistas de la UAVIG que intervinieron en la escucha especializada.

11.SOBRE LA ATENCIÓN INTEGRAL ESPECIALIZADA A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VÍCTIMA

Una vez que se ha iniciado cualquiera de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención que contempla el presente protocolo y a partir de la información obtenida en la *Atención de Primera Escucha Especializada con Perspectiva de Género*, se brindará el tercer nivel de atención a través de la atención especializada en las áreas de Atención y Seguimiento, psicología y Derecho.

En este nivel se brindan servicios integrales por personal especializado en la atención a personas en situación de víctima, que incluyen la detección del tipo, modalidad de la violencia o discriminación vivida, el nivel de afectación psicológica causado, la frecuencia y tiempo de exposición a la violencia, así como el nivel de riesgo que enfrenta la víctima frente a la conducta realizada y su nivel de vulneralización.

Las áreas que brindan este nivel de atención deben actuar de manera continua e integral durante todo el tiempo que dura el procedimiento. Este nivel incluye atención psicológica, atención legal, gestión de la atención médica, gestiones sociales, acompañamiento y seguimiento.

En todo caso, las actuaciones brindadas en este nivel de atención deberán orientarse en los manuales operativos de cada área, en estricta observancia al presente protocolo, a la normativa universitaria, así como a los protocolos, leyes y tratados internacionales aplicables.

11.1. Atención especializada brindada por el Área de Atención y Seguimiento

El Área de Atención y Seguimiento de la UAVIG debe conformarse prioritariamente por personas profesionistas en las áreas de Trabajo Social, Criminología y Psicología Social. Está orientada a brindar atenciones especializadas con perspectiva de género, diversidades y derechos humanos a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria que se encuentren o se hayan encontrado en situación de víctima por casos de violencia y discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.



En todo momento la atención brindada por esta área debe orientarse a identificar y favorecer la atención con enfoque victimológico, favoreciendo los procesos de recuperación de las personas en situación de víctima, la reconstrucción del tejido comunitario en la universidad y la prevalencia de espacios libres de todo tipo de violencia.

11.1.1. Sobre la detección de alto grado de vulnerabilidad económica

Durante la Primera Escucha Especializada, se podrá realizar un estudio socioeconómico, a partir del cual se detecte si la persona en situación de víctima se encuentra en un nivel alto de vulnerabilidad económica, esto con el objetivo de determinar si puede ser beneficiaria del servicio de Acompañamiento Resiliente,³⁸ en los términos del presente protocolo.

Realizado el análisis correspondiente, los resultados deberán hacerse constar por escrito, recomendando el monto del apoyo económico solicitado, así como la duración del mismo, siempre atendiendo a los lineamientos vigentes de dicho programa.

11.1.2. Sobre el Plan de Seguridad

Los planes de seguridad serán realizados por las personas profesionistas del área de Atención y Seguimiento en todos los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, prioritariamente durante la Primera Escucha Especializada, con el propósito de incrementar los factores de protección de la persona que ha vivido una situación de violencia o discriminación.

El Plan de Seguridad será entregado a la persona en situación de víctima, al tratarse de información confidencial, no formará parte del Expediente de Atención e Intervención. Para dar cuenta de que fue realizado, su entrega se hará constar por escrito.

11.1.2.1 Lineamientos para la elaboración del Plan de Seguridad

Para la elaboración del Plan de seguridad es necesario considerar los siguientes criterios base, desde un enfoque de perspectiva de género y derechos humanos:

- I. Debe elaborarse en conjunto con la persona en situación de víctima.
- II. Deben identificarse los principales motivos detonantes de la violencia.

³⁸ Ver apartado sobre el Acompañamiento Resiliente.

- 
- III. Debe incluir estrategias específicas y concretas que permitan identificar y reducir eventos de posible riesgo o emergencia, con la finalidad de incrementar las capacidades de toma de decisiones inmediatas para el salvaguardo propio.
 - IV. Debe tomar en cuenta los principales eventos en la dinámica de la violencia (el primer evento, el evento que es más relevante y el último evento de violencia).
 - V. Debe incluir la Detección de la valoración de riesgo, a partir de la respuesta al *Instrumento de Valoración de Riesgo aplicable* (FORMULARIOS AS-002, AS-003 y AS-004).
 - VI. Debe priorizar las necesidades personales ante un evento de violencia.
 - VII. Debe identificar las redes de apoyo personales e institucionales efectivas.
 - VIII. Debe identificar la capacidad de respuesta con la que cuenta la persona en situación de víctima frente a un evento de violencia.

11.1.3. Sobre el Informe de Valoración de Riesgo

En los Procedimientos Universitarios de Queja Formal, deberá realizarse la Constancia de Valoración de Riesgo con el objetivo de identificar, visibilizar, informar y atender los factores de riesgo y desigualdad inmersos en la dinámica de la violencia o discriminación, que pueden situar a la persona en situación de víctima en un nivel de mayor vulnerabilidad frente a la persona señalada de haber cometido un acto de violencia o discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.

Al valorar el riesgo se debe identificar el nivel de gravedad de la conducta cometida, así como el nivel de riesgo potencial de los actos que pueda llevar a cabo la persona señalada como probable responsable en el Procedimiento Universitario de Atención e Intervención, en contra de la persona en situación de víctima o con la comunidad universitaria con la que interactúe.

Además de identificar el nivel de riesgo en que se encuentra la persona en situación de víctima, la valoración de riesgo deberá contener recomendaciones sobre la idoneidad de emisión de *Medidas Universitarias de Protección Interna* para los niveles de riesgo medio y severo, así como sobre el tipo de intervención que las facultades, Escuela de Bachilleres e instancias universitarias deben



realizar para fomentar la no repetición de los actos violentos en caso de detectarse un nivel de riesgo moderado.

En la valoración de riesgo se podrá recomendar la solicitud de Medidas Externas de Protección o Cautelares, para brindar una atención integral y salvaguardar la integridad de la persona en situación de víctima en espacios externos a la universidad.

Una vez identificado el nivel de riesgo se podrá revisar y, en su caso modificar el plan de seguridad construido durante la Primera Escucha Especializada.

En todo caso la persona en situación de víctima tendrá acceso al contenido de la Constancia de Valoración de Riesgo, con el objetivo de favorecer decisiones asertivas sobre la ruta de atención y estrategia jurídica a seguir.

11.1.3.1. Lineamientos para realizar la valoración de riesgo

Para realizar la Constancia de Valoración de Riesgo deberán atenderse los siguientes criterios base, desde un enfoque de perspectiva de género y derechos humanos:

- I. Tipos y Modalidades de la violencia o discriminación.
- II. Marco normativo que protege a la persona en situación de víctima.
- III. Antecedentes en la dinámica de la violencia.
- IV. Tiempo transcurrido desde que se cometió el último acto de violencia.
- V. Tipo de vínculo entre persona en situación de víctima y la persona señalada.
- VI. Recurrencia de la violencia.
- VII. Factores de riesgo en la persona en situación de víctima (endógenos y exógenos).
 - a) Edad, escolaridad, dependencia emocional, dependencia económica, condición social, complexión física, estatura, sexo, género, espacio y tiempo en el que se llevó a cabo la violencia, capacidades motrices o cognitivas, formación académica, adicciones, pensamiento suicida.
- VIII. Factores de protección de la persona en situación de víctima (endógenos y exógenos).



- IX. Redes de apoyo, autonomía e independencia, capacidad para la toma de decisiones, conocimiento o nociones jurídicas, se encuentra en proceso de reconocer y desnormalizar actos de violencia, regulación emocional, capacidad de respuesta ante la situación de violencia.
- X. Expresiones de actos de violencia en razón de género y discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, que propician condiciones de desigualdad y se traducen en relaciones de poder entre las partes.
- XI. El nivel de afectación emocional observado en la Valoración Psicológica realizada previamente por el área de atención psicológica de la UAVIG.
- XII. Valoración de riesgo asociado a la persona señalada como probable responsable en el procedimiento.
 - a) Nivel jerárquico frente a la persona en situación de víctima.
 - b) Posición económica.
 - c) Habilidades de expresión oral para el manejo de las situaciones, realiza expresiones persuasivas.
 - d) Cuenta con las posibilidades de acceder a armas (fuego o punzocortantes).
 - e) Presenta consumo de sustancias (embriagantes o psicoactivas).
 - f) Cuenta con antecedentes de violencia en la universidad.
 - g) En todo caso se deberá revisar en el Sistema Único de Sistema de Registro Único de Violencia de Género de la Universidad, si la persona señalada cuenta con antecedentes de haber sido sancionada previamente como resultado de un Procedimiento de Atención e Intervención iniciado por la UAVIG o de otras instancias universitarias facultadas para ello.
 - h) Existencia de datos que indiquen ideación suicida.
 - i) Conoce el domicilio y dinámicas de la persona en situación de víctima.
 - j) Tiene acceso a contraseñas personales de la persona en situación de víctima.



11.1.3.2. Sobre los Niveles de Riesgo

Al realizar la valoración de riesgo de la persona en situación de víctima debe considerarse que el riesgo no es estático o permanente, por lo que puede modificarse según las condiciones y circunstancias del contexto.

Así mismo, las valoraciones de riesgo se realizan de forma personalizada ya que, si bien las circunstancias de las dinámicas de violencia o discriminación pueden ser similares en varios casos, siempre hay particularidades que son fundamentales tomar en consideración para realizar una correcta valoración.

Para el presente instrumento se consideran 3 niveles de riesgo principalmente:

I. Riesgo Moderado

El impacto de la violencia no ha generado afectación grave al estado psicoemocional de la persona en situación de víctima. Presencia de factores de protección.

II. Riesgo Medio

Hay un incremento gradual de la violencia que, de acuerdo con su recurrencia, va deteriorando la autoestima o vulnerando el cuerpo de la persona en situación de víctima.

III. Riesgo Severo

Presencia de riesgo inminente de afectación grave al estado psicoemocional de la persona en situación de víctima o incluso de muerte a causa de la violencia ejercida.

11.1.3.3. Tabla de expresiones y actos de violencia

El siguiente esquema de expresiones y actos de violencia es enunciativo y no limitativo, su función principal es visibilizar y nombrar acciones que socialmente se han normalizado en las dinámicas e interacciones cotidianas, fomentando la responsabilidad social y colectiva, con el objetivo de que todas las personas que integran la comunidad universitaria transiten espacios libres de violencia.

Es importante reiterar que ningún acto de violencia es menor, por lo que no se debe pasar por alto o desapercibido alguno de los siguientes eventos:



EJEMPLOS DE EXPRESIONES Y ACTOS DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y DISIDENCIAS SEXUALES.
ETAPA 1. LA VIOLENCIA SE ENCUENTRA EN ETAPAS INICIALES
Realizar acusaciones constantes sobre infidelidad o sobre la libertad o prácticas sexuales en el contexto de una relación afectiva o sexo afectiva, burlas o bromas machistas o sexistas, cercanía física invasiva sin consentimiento, comentarios despectivos en razón del género, discriminatorios, homofóbicos, misóginos, lascivos o referentes al cuerpo de las personas, actos de control sobre el cuerpo, el tiempo o las actividades de la pareja, expareja o relación análoga , culpabilizar, descalificar o desvalorizar a la pareja, ex pareja o relación análoga, engañar, humillar, ignorar, intimidar o insultar a la pareja, ex pareja o relación análoga, realizar insinuaciones sexuales sin consentimiento previo y explícito, realizar miradas lascivas, ofender o ridiculizar a la persona con base en su condición de género, orientación sexual, identidad o expresión de género, usar el cuerpo para realizar movimientos o señales de tipo sexual.
ETAPA 2. INCREMENTO GRADUAL DE LA VIOLENCIA
Abrazar, tocar, acariciar o besar a una persona sin su consentimiento previo y explícito, realizar acercamientos indeseados o de familiaridad excesiva a personas menores de edad, especialmente en el marco de una relación docente o laboral, destruir objetos personales de la pareja o expareja, espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario sin su consentimiento previo y explícito, realizar golpes a la pareja o ex pareja a modo de “juego”, transgresión de contraseñas personales para controlar o revisar redes sociales o dispositivos móviles, jalonear en el marco de una discusión, manipular a una persona en el marco de una relación de afectiva, pareja o expareja o análoga, golpear o causar lesiones que no ponen en riesgo la vida, dejen marcas o no, tales como cachetadas, sujetar con fuerza, dar patadas, rasguños o pellizcos, realizar publicaciones sobre la vida personal o sexual de las personas, especialmente parejas, ex parejas o vínculos análogos, publicar por cualquier medio o iniciar o compartir rumores sobre la vida íntima o sexual de una persona, solicitar fotografías o videos para fines sexuales, vigilar, asediar o seguir a las personas en el marco de una relación de pareja, ex pareja o análoga, asediar o insistir a una persona para iniciar una relación afectiva o sexual, realizar insinuaciones sexuales a una persona sin su consentimiento previo y explícito en el marco de una relación docente o laboral.
ETAPA 3. RIESGO INMINENTE

Encerrar a una persona sin su consentimiento para que haga o deje de hacer alguna acción de índole sexual o íntimo o bien para controlarte en el marco de una relación de pareja, ex pareja o análoga, amenazar con hacer algún daño o a tu familia o a personas cercanas, amarrar a una persona en contra de su voluntad y en el marco de una relación afectiva, de pareja, ex pareja o análoga, o en razón de su orientación sexual, género, identidad o expresión de género, amenazarla de muerte, ya sea de forma verbal o con cualquier tipos de arma u objeto peligroso, amenazar con quitarse la vida para que una persona haga o deje de hacer algo en el marco de una relación afectiva, de pareja, ex pareja o análoga, condicionar asuntos académicos o administrativos a cambio de un beneficio sexual o afectivo, provocar lesiones que pueden poner en peligro la vida, tales como cortes, mutilaciones, golpes contusos, fracturas, quemaduras, ahorcamientos, etcétera, enviar o compartir contenido multimedia íntimo sexual sin consentimiento previo y explícito de la persona, forzar u obligar a sostener cualquier tipo de contacto de índole sexual, intento o comisión de un feminicidio u homicidio.

11.1.4 Lineamientos para realizar acompañamientos por parte del Área de Atención y Seguimiento a las personas en situación de víctima

En los casos en los que las personas profesionistas de las áreas de Atención y Seguimiento consideren necesario realizar acompañamientos para que las personas en situación de víctima acudan a instancias internas o externas especializadas, que puedan contribuir a los procedimientos Universitarios de Atención e Intervención que se estén desarrollando, podrán hacerlo previa autorización y seguimiento por parte de la Dirección.

En todo caso, para realizarse el acompañamiento se deberá considerar:

- I. Las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentra la persona en situación de víctima.
- II. Las condiciones materiales para realizar el acompañamiento.
- III. El nivel de riesgo en el que se encuentra la persona en situación de víctima. En caso necesario se podrá solicitar colaboración a instancias estatales de seguridad pública.

11.2. Sobre la Atención Psicológica Especializada que brinda la UAVIG

En todos los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención en materia de Violencia de Género, se podrá brindar atención psicológica especializada a las personas en situación de víctima que integran la Comunidad Universitaria,



con el propósito de generar herramientas para su fortalecimiento, atendiendo las afectaciones psíquicas derivadas de la violencia experimentada.

La atención psicológica que brinda la UAVIG puede consistir en los siguientes mecanismos:

- I. Valoración psicológica
- II. Primeros auxilios psicológicos
- III. Intervención de terapia breve
- IV. Contención emocional en casos que lo ameriten

11.2.1 Lineamientos generales para brindar la Atención Psicológica Especializada en la UAVIG

La atención psicológica especializada se realiza siempre desde el enfoque género-sensitivo el cual:

- I. Se centra en las problemáticas psicosociales enraizados en procesos de discriminación consecuentes de los mandatos de género, impuestos y reforzados constantemente por la sociedad.
- II. Coloca el comportamiento de la persona en situación de víctima en el contexto de la sociedad sexista y las diferencias de poder en la sociedad que han tenido un costo en su salud mental.
- III. Se apoya en la exploración de los recursos internos y su capacidad de autocuidado.
- IV. Analiza los diversos estilos de vida y reconoce las distintas orientaciones e identidades sexuales.
- V. Revisa las diferencias de poder ejercidas para coadyuvar a diferenciar las fuentes externas de opresión de las internas.
- VI. Re conceptualiza los padecimientos para resignificar el sentimiento de culpa y la normalización de la violencia de género.
- VII. Favorece la capacidad de la persona consultante para salir de la situación de violencia y detectar, fortalecer y construir redes de apoyo.

11.2.2 Sobre la Valoración Psicológica

El área de psicología realizará y emitirá por escrito la Constancia de Valoración Psicológica del estado emocional de la persona en situación de víctima en relación con los hechos de violencia de género señalados en la queja, teniendo en cuenta los siguientes aspectos para su emisión:

- I. Escucha, entrevista y observación clínica.
- II. Elaboración de historia clínica donde se identifiquen factores de vulnerabilidad como antecedentes de violencia propios y familiares, antecedentes de atención psicológica y psiquiátrica, estados de indefensión adquirida, redes de apoyo, situación de hijas/hijos (en caso de haberlos) y contexto sociocultural.
- III. Análisis del estado físico, emocional, cognitivo, conductual, psicosocial y sexual de la persona evaluada para identificar nivel de vulnerabilidad y afectación.
- IV. Aplicación de los Instrumentos de valoración del estado psicoemocional: Inventario de la Depresión de Beck, Inventario de la Ansiedad de Beck, Escala de la Desesperanza de Beck, Escala de Autoestima, Escala de Inadaptación y MMPI-2.
- V. Evaluación diagnóstica.
- VI. Emisión de reporte general de la valoración psicológica que se glosa al cuaderno de queja. Siendo la persona en situación de víctima menor de 18 años, será necesario hacer del conocimiento de dicha valoración a quien o quienes ejercen la patria potestad o la tutela legal.
- VII. Primeros auxilios psicológicos.

En todo caso, previo a la realización de la Valoración Psicológica, las personas en situación de víctima deberán firmar el Formato de Consentimiento Informado de Valoración Psicológica (FORMATO APS-004)

11.2.3. Sobre los primeros auxilios psicológicos

Son una primera intervención emergente que se brinda a la persona en situación de víctima afectada o con desestabilidad emocional derivada de una experiencia



de violencia, alguna situación de crisis o traumática. Esta intervención se brindará bajo los siguientes lineamientos:

- I. Pueden proporcionarse modalidad presencial o a distancia.
- II. Actuar siempre desde la Perspectiva de Género, Diversidades y Derechos Humanos.
- III. Promover su seguridad física y emocional.
- IV. Reducir el nivel de estrés inicial causado por el evento traumático.
- V. Brindar escucha activa y empática.
- VI. Potenciar las estrategias de afrontamiento.
- VII. Fomentar la adaptación a corto, medio y largo plazo.
- VIII. Lograr vincularse con especialistas en caso de ser necesario para evitar riesgos mayores.

11.2.4. Sobre la Intervención de Terapia Breve que brinda la UAVIG

El tratamiento psicoterapéutico es un tipo de Atención Psicológica Especializada que podrá brindarse a las personas en situación de víctima desde la terapia cognitivo conductual breve con enfoque género-sensitivo, atendiendo a los siguientes lineamientos:

- I. En todo caso la persona en situación de víctima deberá formar la *Carta Compromiso de Asistencia a Psicoterapia*. (FORMATO APS-005)
- II. El proceso constará de entre cuatro y ocho sesiones, las cuales se señalan en el Plan Terapéutico. Para determinar el número de sesiones, se atenderá al nivel de afectación detectado en la Valoración Psicológica.
- III. En el desarrollo de estas sesiones se revisarán las estrategias para el manejo emocional de la situación, se visualizarán objetivamente los recursos personales y sociales, así como la detección y manejo de síntomas surgidos de la situación específica de violencia.
- IV. Se brindará acompañamiento especializado a la persona en situación de víctima en razón de género, que promueva la reestructuración de las capacidades en cuanto a:
 - a) El manejo emocional de la situación, para evitar que sea rebasada.

- 
- b) El manejo intelectual para realizar un análisis adecuado de su situación visualizando los recursos con los que se cuenta para facilitar la toma de decisiones asertivas.
 - c) El manejo de síntomas, síndromes o trastornos resultantes de la situación específica de violencia, como es el trastorno de estrés postraumático, el síndrome de indefensión aprendida y demás sintomatología relacionada.
- V. La atención psicológica dentro de la unidad se enfoca en el trabajo de la sintomatología psíquica derivada de las experiencias de violencia en razón de género referidas por la persona en situación de víctima. Al detectar posibles síndromes o trastornos mentales o de la conducta que no coincidan con dichas características, serán derivadas a las instancias correspondientes para su atención, de acuerdo con las necesidades detectadas.
- VI. Si derivado del diagnóstico especializado realizado a la persona en situación de víctima se detecta neurosis, psicosis, trastornos de la personalidad, depresión severa, ansiedad severa, ideación suicida o conductas auto lesivas, será canalizada a instancias especializadas en salud mental para su tratamiento, el cual podrá llevarse de forma simultánea con el tratamiento psicoterapéutico brindado por la UAVIG, siempre atendiendo al interés superior de la persona en situación de víctima y salvaguardando su integridad física y emocional.
- VII. En casos que lo ameriten, se ofrecerá a las personas en situación de víctima la canalización al Grupo de Acompañamiento entre Mujeres.
- VIII. En ningún momento se proporcionará terapia de pareja o familiar, ni se facilitará un proceso de reconciliación o mediación con la persona señalada como probable responsable.
- IX. Cuando las personas señaladas como probables responsables refieran interés en recibir atención psicológica, serán remitidas a las instancias de atención psicológica con las que cuenta la Universidad Autónoma de Querétaro. En ningún caso se brindará atención psicológica a personas señaladas como probables responsables por parte de la UAVIG.
- X. La atención psicológica se adecuará a la modalidad virtual cuando:
- a) La persona en situación de víctima no está en la ciudad de Querétaro o tenga dificultades para trasladarse a la UAVIG.

- 
- b) Si se han detectado durante la evaluación de riesgo conductas de la persona señalada que puedan vulnerar la integridad de la víctima o de las personas integrantes de la UAVIG.
 - c) Cuando la persona consultante lo requiera de acuerdo con las necesidades derivadas de sus actividades escolares o laborales.
 - d) En caso de contingencia sanitaria o de elementos externos que imposibiliten la modalidad presencial.
- XI. En todo caso se deberá realizar un Informe Final de Atención Psicológica donde se dé cuenta de los objetivos alcanzados y de las recomendaciones realizadas. (FORMATO APS-006)

11.2.5. Sobre la Contención emocional en casos que lo ameriten

En todos los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención en materia de Violencia de Género, se podrá brindar atención psicológica especializada a las personas en situación de víctima que integran la Comunidad Universitaria, por lo que, además de la terapia breve, en el caso de las personas en situación de víctima que continúen un proceso en el área competente que investigue las faltas al Estatuto Orgánico de esta Universidad, tendrán derecho a recibir un seguimiento de contención emocional durante la temporalidad que sea vigente dicho proceso.

Lo anterior para garantizar un espacio de escucha y contención para la persona en situación de víctima, para poder obtener, construir y generar herramientas personales para afrontar el proceso institucional, priorizando su integridad y bienestar emocional.

11.2.6. Lineamientos para realizar acompañamientos por parte del Área de Atención Psicológica a personas en situación de víctima

Siempre que se detecte exposición a factores de riesgo emocional severo, ideación suicida, autolesión, trastorno de la conducta alimentaria o trauma por violencia sexual en la persona en situación de víctima, se canalizará a las instancias correspondientes de atención especializada en materia de salud mental atendiendo a los siguientes lineamientos:

- 
- I. A partir de la aplicación y análisis de la Valoración Psicológica, se realiza el consentimiento de canalización a la instancia correspondiente en materia de salud mental.
 - II. Se envía el oficio de canalización a la instancia correspondiente por parte de UAVIG.
 - III. Se agenda un día y horario para realizar el acompañamiento a la instancia correspondiente, informando de la documentación necesaria para su atención.
 - IV. Se realiza el acompañamiento presencial por parte de la persona psicóloga que esté atendiendo el caso, a la instancia correspondiente en el día y hora acordado.
 - V. Al finalizar el acompañamiento, se da seguimiento para conocer si la instancia le ha atendido en tiempo y forma.

11.3. Sobre la Atención Jurídica Especializada

La atención jurídica especializada tiene como objetivo contribuir a los procesos de recuperación de las personas en situación de víctima, brindándoles información sobre sus derechos, la procedencia y alcances jurídicos de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención y, en su caso, de los procesos de acceso a la justicia en las instancias estatales competentes a los que tiene derecho.

En todo caso las personas profesionistas del área jurídica deberán brindar atención bajo los principios y lineamientos del presente protocolo.

11.3.1. Lineamientos generales de la Atención Jurídica Especializada

- I. Deberá utilizarse un lenguaje claro, consistente con el nivel de desarrollo de la persona atendida.
- II. Deberán informarse los derechos con los que cuentan las personas atendidas, en especial el que tienen todas las personas y prioritariamente las mujeres y las niñas a vivir una vida libre de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexo genéricas.

- 
- III. Deberá informarse de manera clara la procedencia y alcances de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención a los que la persona en situación de víctima puede acceder.
 - IV. En todo momento se deberá favorecer la cultura de la denuncia.
 - V. Deberán informarse las posibilidades y estrategias jurídicas para la salvaguarda de su integridad y el acceso a la justicia en instancias externas especializadas.
 - VI. En caso necesario podrán realizarse acompañamientos jurídicos a instancias estatales de justicia.
 - VII. Deberá respetarse la autonomía y dignidad de todas las personas, en especial de las que están en situación de víctima, respetando sus decisiones.
 - VIII. Deberá realizarse constancia por escrito donde se dé cuenta de todas las atenciones y acompañamientos jurídicos realizados.

11.3.2. Lineamientos para realizar acompañamientos por parte del Área de Atención Jurídica a personas en situación de víctima

El acompañamiento del área jurídica pretende constituir una red de apoyo para que la persona en situación de víctima inicie o realice trámites legales que coadyuven a su recuperación, a la salvaguarda de su integridad y al acceso a la justicia, favoreciendo la no revictimización.

En todo caso, para realizarse el acompañamiento se deberá considerar:

- I. Las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentra la persona en situación de víctima.
- II. Las condiciones materiales para realizar el acompañamiento.
- III. El nivel de riesgo en el que se encuentre la persona en situación de víctima. Si es necesario se puede solicitar colaboración de traslado a instancias estatales de seguridad pública.
- IV. El acompañamiento jurídico no implica representación legal de las personas en situación de víctima.

11.4. Sobre el Acompañamiento Resiliente

El Acompañamiento Resiliente es un servicio universitario brindado de forma intrainstitucional por la Dirección de Igualdad de Género y No discriminación, la Dirección de Becas y la Dirección de Atención a la Violencia de Género (UAVIG). Tiene como objetivo principal fortalecer el acompañamiento integral a las personas en situación de víctima, favoreciendo estrategias de resiliencia que les permitan transitar hacia la autonomía física, económica y la toma de decisiones, cuando en el marco de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención que brinda la UAVIG, sea detectado un nivel alto de vulnerabilidad económica.

El Acompañamiento Resiliente no sustituye los servicios especializados brindados por la UAVIG y se puede solicitar en cualquier momento de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención.

11.4.1. Población objetivo

Este servicio está dirigido a personas estudiantes de la Universidad que formen parte de algún Procedimiento Universitario de Atención e Intervención, en calidad de personas en situación de víctima, cuando sea detectado un alto nivel de vulnerabilidad económica.

11.4.2. Descripción del Acompañamiento Resiliente

Una vez que ha sido detectado un alto nivel de vulnerabilidad económica y determinada la procedencia del servicio, las personas beneficiadas podrán recibir el Acompañamiento Resiliente, que incluirá un económico de hasta \$2,500.00 al mes, por un periodo mínimo de 6 meses y máximo de 1 año, de acuerdo a las necesidades del caso concreto y a los lineamientos vigentes del programa.

Además del apoyo económico, el Acompañamiento Resiliente implica acciones orientadas a fortalecer la autonomía y favorecer el acceso de la persona beneficiada a servicios universitarios y externos que le permitan transitar a una vida libre de violencia.

11.4.3. Ruta de implementación del Acompañamiento Resiliente

I. Detección en situación de violencia de género

- a) Durante la Primera Escucha Especializada o en cualquier momento del desarrollo de los Procedimientos Universitarios de Atención e Intervención, la UAVIG podrá realizar un estudio socioeconómico para detectar si la persona en situación de víctima se encuentra en un nivel alto de vulnerabilidad económica.
- b) Determinada la idoneidad, la UAVIG derivará por escrito a la persona en situación de víctima para que le sea brindado el Acompañamiento Resiliente, siempre recomendando el monto del apoyo económico a recibir y la duración del mismo.

II. Derivación para Acompañamiento Resiliente.

De forma simultánea la persona en situación de víctima deberá ser canalizada a:

- a) Dirección de Becas. Donde será orientada y atendida para realizar los trámites administrativos necesarios para acceder al apoyo económico.
- b) Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación. Donde a través de la figura de Consejería, se brindarán los siguientes servicios:
 - i. Entrevista que permita la detección de necesidades y derivación adecuada a los diversos servicios universitarios y en caso de ser necesario a servicios externos.
 - ii. Las sesiones de acompañamiento se realizan una vez a la semana el primer mes y una vez al mes los siguientes 6 o 12 meses, según el apoyo económico.
 - iii. Acuerdos para comenzar o continuar un proceso de formación a través de talleres, cursos y seminarios que ofrece la Universidad a través de la Dirección de Igualdad de Género y las Coordinaciones de Género de las unidades académicas o las unidades administrativas.
 - iv. Construcción conjunta de un proyecto de vida que favorezca la toma de decisiones asertivas, así como el transitar a un proceso de autonomía.

12.PROCEDIMIENTO UNIVERSITARIO DE ORIENTACIÓN Y/O CANALIZACIÓN

12.1. Objetivo

Brindar atención de escucha especializada, jurídica y atención psicológica a personas en situación de víctima integrantes de la comunidad universitaria, cuando la persona señalada como señalada como probable responsable no forme parte de la comunidad universitaria o no exista competencia universitaria para conocer del hecho. Este procedimiento busca coadyuvar en la construcción de estrategias que le permitan salir de la situación de violencia en la que se encuentra, iniciar su recuperación y acceder a una vida libre de violencia, realizando para ello las derivaciones y canalizaciones a instancias externas competentes.

12.2. Prescripción del plazo para iniciar un Procedimiento Universitario de Orientación y canalización

La UAVIG podrá iniciar un Procedimiento Universitario de Queja Orientación y Canalización en cualquier momento, siempre y cuando la persona en situación de víctima forme parte de la comunidad universitaria.

12.3. Etapas del Procedimiento

- I. Inicio y admisión. En esta etapa se brinda Atención Inicial y de Primera Escucha Especializada, con el objetivo de detectar las necesidades de la persona en situación de víctima, construir un plan de seguridad y brindarle herramientas jurídicas y de atención psicológica que favorezcan la toma de decisiones asertivas. Todos los servicios especializados que se brinden deben constar por escrito e integrarse en el expediente respectivo.
- II. Derivación o canalización. Todas las derivaciones y canalizaciones se deberán realizar por escrito, siempre proporcionando información clara y accesible a la persona en situación de víctima y con su previo conocimiento.
- III. Conclusión del expediente. Realizadas todas las diligencias necesarias y suficientes, previa constancia de cierre, se procederá a su archivo definitivo, realizando las anotaciones correspondientes en el *Registro Único de Violencia de Género de la Universidad*.

12.4. Alcances

Los procedimientos universitarios de Orientación y Canalización se enfocarán en brindar herramientas emocionales y jurídicas para el fortalecimiento a las personas en situación de víctima, para lo cual será fundamental realizar canalizaciones y derivaciones asertivas a instancias externas de atención, bajo los siguientes lineamientos.

I. Derivación a instancias universitarias competentes.

La derivación a instancias intrainstitucionales se actualiza cuando, derivado de la escucha especializada, se detectó que los hechos descritos por la persona en situación de víctima no encuadran en una situación de violencia o discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, en términos del presente protocolo, por lo cual, podrá realizarse una derivación a la instancia universitaria competente.

II. Canalización al Instancias estatales especializadas en atención a violencia y discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.

Esta canalización se realiza cuando, derivado de la escucha especializada, se detectaron hechos posiblemente constitutivos de violencia o discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales que no son competencia de la universidad.

De manera enunciativa y no limitativa, estas instancias pueden ser:

- a) El Instituto Queretano de las Mujeres
- b) Los Institutos Municipales de las Mujeres
- c) El sistema Integral de Atención a la Familia
- d) La Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia.
- e) El CONAPRED
- f) Las Comisiones Estatal y Nacional de Derechos Humanos.
- g) La Fiscalía General del Estado.
- h) La Fiscalía General de la República
- i) El Centro Estatal de Mediación.
- j) El Centro de Mediación del Tribunal Superior de Justicia.

k) Centro de Justicia para las Mujeres.

En todo caso estas canalizaciones se deberán realizar por escrito, previo consentimiento de la persona atendida.

III. Canalización a instancias externas para la atención de necesidades diversas.

Cuando derivado de la escucha especializada se detecten necesidades de atención diversas a las especializadas en casos de violencia, podrán realizarse canalizaciones y acompañamientos a las instancias externas especializadas, que podrán ser:

- a) Centro Estatal de Salud Mental (CESAM)
- b) Unidad de Atención Psicoanalítica Interdisciplinaria (UAPI)
- c) CESECO.
- d) Consejo Estatal contra las Adicciones a través de los Centros De Atención Primaria En Adicciones (CAPAS).
- e) Refugios y albergues.

En todo caso estas canalizaciones se deberán realizar por escrito, previo consentimiento de la persona atendida.

13. PROCEDIMIENTO UNIVERSITARIO DE QUEJA ANÓNIMA

13.1. Objetivo

Visibilizar impactar la prevalencia de casos de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexo genéricas en la Universidad, favoreciendo espacios universitarios libres de violencia y salvaguardando el interés superior de las personas en situación de víctima, así como su dignidad y autonomía cuando no se encuentran en condiciones o bien, deciden no iniciar un Procedimiento Universitario de Queja Formal.

13.2. Prescripción del plazo para iniciar un Procedimiento Universitario de Queja Anónima

Procede el inicio de un *Procedimiento Universitario de Queja Anónima* en cualquier momento, siempre y cuando la persona señalada forme parte de la comunidad universitaria.

13.3. Etapas del procedimiento

El Procedimiento Universitario de Queja Anónima se compondrá de tres etapas.

- I. Inicio y admisión. Los Procedimientos podrán presentarse a través de:
 - a) Formulario virtual de Quejas Anónimas. Disponible en los canales virtuales de la Dirección de Atención a Violencia de Género.
 - b) Si derivado de la atención de primer contacto o de la escucha especializada se derivó que la persona en situación de víctima no está en condiciones de iniciar un Procedimiento Universitario de Queja Formal y realiza la manifestación expresa de querer interponer una queja anónima, la Unidad de Atención a Violencia de Género podrá proporcionarle el Formulario de Quejas Anónimas y deberá salvaguardar su identidad.
- II. Investigación siempre y cuando se adviertan líneas para conducir la misma. En esta se realizarán acciones para identificar a la persona señalada como probable responsable, a quien en caso de poder identificar se podrá citar y hacer de su conocimiento la existencia del señalamiento para que manifieste lo que a su interés convenga.
- III. Conclusión y emisión del informe con incorporación de recomendaciones de prevención e intervención.

13.4. Alcances

En los Procedimientos Universitarios de Queja Anónima serán emitidas una serie de recomendaciones de prevención e intervención dirigidas a favorecer espacios universitarios libres de violencia y la no repetición de los hechos. Tales como:

- I. Exhorto por escrito a la persona señalada como probable responsable para que se conduzca siempre de manera ética y en observancia de los Derechos Humanos de todas las personas, en especial de la comunidad universitaria.
 - a) Para las personas estudiantes esta acción se realizará a través de las direcciones de la Escuela de Bachilleres o Facultad de su adscripción.
 - b) Cuando se trate de personas docentes o administrativas, esta acción se ejecutará por el área de Recursos Humanos.

- 
- II. En los casos en que la persona señalada sea varón y tenga más de 18 años, podrá derivarse al Grupo de Reflexión para Hombres UAQ. En los casos en los que la persona señalada sea mujeres, varones menores de 18 años, o atendiendo a los lineamientos de funcionamiento del Grupo de Reflexión para Hombres UAQ, no puedan ser remitidos a este, serán derivados a instancias universitarias o externas adecuadas para su atención emocional y reeducación.

14. PROCEDIMIENTO UNIVERSITARIO DE QUEJA FORMAL

14.1. Objetivo

Detectar e identificar actos de violencia y discriminación en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, que son competencia de la Universidad, con el objetivo de coadyuvar en su intervención y sanción procedente por parte de las autoridades universitarias facultadas para ello, brindando atención especializada a las personas en situación de víctima para favorecer su proceso de recuperación y contribuir en la construcción de espacios universitarios libres de violencia.

14.2. Prescripción del derecho a iniciar un Procedimiento Universitario de Queja Formal

Podrá iniciarse un Procedimiento Universitario de Queja Formal siempre que no haya transcurrido un plazo mayor de 18 meses, contados a partir de que se suscitó el hecho o bien, a partir de la fecha en que se presentó el último acto de violencia o discriminación o en la que cesó la violencia o discriminación cuando esta se hubiere prolongado en el tiempo.

14.3. Causas de sobreseimiento

El sobreseimiento del Procedimiento Universitario de Queja Formal implica la conclusión definitiva del expediente iniciado. En cualquier momento del procedimiento y hasta antes de que se emita una resolución definitiva en el mismo se podrá actualizar cualquiera de las causas de sobreseimiento que a continuación se enlistan:

- 
- I. La manifestación expresa y por escrito de la persona en situación de víctima de que ya no desea continuar con el procedimiento respectivo.
 - II. Que la persona señalada deje de formar parte de la comunidad universitaria.
 - III. Que de las acciones de atención e intervención realizadas se actualice que los hechos objeto de la Queja no constituyan violencia o discriminación en razón de género, por orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.

14.4. Archivo temporal del Procedimiento de Queja Formal

Cuando durante de las acciones mínimas de atención e intervención se advierta que la persona señalada como probable responsable haya dejado de formar parte de manera temporal de la comunidad universitaria, el expediente podrá archivar de manera temporal hasta por cinco semestres.

Previo a la Determinación de Archivo Temporal, deberá ofrecerse y en su caso brindarse los servicios especializados de escucha, atención psicológica y atención jurídica a la persona en situación de víctima, bajo los principios y lineamientos del presente protocolo.

La determinación de Archivo Temporal deberá constar por escrito, notificarse de manera personal a la persona en situación de víctima y registrarse debidamente en el *Sistema de Registro Único de Violencia de Género de la Universidad*.

Si transcurrido el tiempo la persona señalada no se incorporó a la comunidad universitaria, el expediente podrá cerrarse de manera definitiva.

14.5. Etapas del Procedimiento de Queja Formal

El Procedimiento Universitario de Queja Formal tendrá 4 etapas, el trámite será sencillo, con celeridad, atendiendo a los principios y lineamientos del protocolo, la legislación universitaria y demás leyes e instrumentos internacionales aplicables.

14.5.1. Primera etapa. Inicial

- I. Primera Escucha Especializada y orientación especializada con enfoque victimológico



El procedimiento inicia con la Primera Escucha Especializada, que deberá realizarse en los términos del apartado 10.4 del Protocolo, así como con la manifestación expresa de la persona en situación de víctima de querer iniciar este procedimiento.

Cuando realizada la Primera Escucha Especializada e informados los alcances y procedencia del procedimiento, la persona en situación de víctima manifiesta expresamente no querer iniciar por el momento este procedimiento, podrá iniciarse un procedimiento Universitarios de Orientación y Canalización, con el objetivo de brindar atención especializada y con ello contribuir al fortalecimiento y la salvaguarda de la persona en situación de víctima. Este procedimiento no interrumpe el plazo de prescripción para inicio de Queja formal.

II. Admisión de la queja

Realizada la Primera Escucha Especializada, el Área Jurídica deberá auxiliar a la Dirección para emitir el correspondiente Informe de Admisión o No admisión de la Queja Formal, bajo los siguientes criterios:

- a) De la No admisión de la queja: En caso de que no se actualicen los criterios de procedencia, se determinará no admitir la queja, debiéndose notificar personalmente a la persona en situación de víctima, dejando por escrito la constancia correspondiente.
- b) De la admisión de la queja. En caso de actualizarse los criterios de procedencia, se emitirá el correspondiente Informe de Admisión de la Queja Formal, que iniciará la Segunda Etapa del procedimiento.
- c) De la Vista al Área Laboral. Si de la Primera Escucha Especializada se desprende que presumiblemente la persona señalada como probable responsable mantiene un vínculo laboral vigente con la universidad, se dará vista del inicio del Expediente al Área Laboral, remitiendo un tanto de la misma, en un plazo no mayor a 24 horas hábiles.
 - i. Realizada la vista correspondiente, se podrá sergio recabando información en torno a los hechos, así como llevando a cabo acciones de intervención y atención especializada a la persona en situación de víctima.



- ii. Los resultados de las acciones de elementación, atención e intervención deberán remitirse en vía de alcance al Área Laboral en un plazo máximo de 10 días naturales, para coadyuvar con los procedimientos laborales a que haya lugar.
- d) De la derivación a instancias universitarias competentes. Si de la primera escucha se desprende que no se trata de hechos probablemente constitutivos de violencia o discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, la queja de tendrá por no admitida y, en su caso, será derivada de inmediato al área universitaria competente para conocerla.

14.5.2. Segunda etapa. Atención Especializada y acciones de atención e intervención en la queja

Esta etapa tiene como objetivo brindar atención especializada a la persona en situación de víctima, siempre favoreciendo su integridad, seguridad e interés superior, al tiempo que se realiza la elementación básica del expediente, que deberá orientarse a la identificación de la dinámica del hecho, la detección del nivel de riesgo de la conducta y la posible la afectación psicológica presentada por la víctima. A partir de la información recabada y los resultados de la atención especializada, deberá analizarse si es procedente derivar el expediente a las instancias universitarias competentes para su posible sanción.

I. Atención especializada, canalización y acompañamiento con enfoque victimológico

El Área de Atención y Seguimiento de la Unidad de Atención a Violencia de Género, deberán brindar orientación, canalización y, en caso de ser procedente en los términos del punto 11.1.4 del presente protocolo, acompañamiento a instancias especializadas, universitarias o externas, que puedan coadyuvar al proceso de fortalecimiento de la persona en situación de víctima.

II. Valoración de riesgo

En todos los procedimientos de Queja Formal, el área de atención y seguimiento deberá realizar la *Constancia de Valoración de Riesgo* con el objetivo de identificar, visibilizar los factores de riesgo y desigualdad que pudieran estar inmersos en la dinámica de la violencia y que pueden situar a la persona en



situación de víctima en una condición de vulnerabilidad frente al hecho y a la persona señalada como probable responsable, en los términos del apartado 11.1.3 del presente protocolo.

III. Atención jurídica especializada, canalización y acompañamiento

El Área de Atención Jurídica deberá brindar atención jurídica especializada a la persona en situación de víctima según el apartado 11.3 de este protocolo, favoreciendo su interés superior y respetando su dignidad y autonomía, de la cual se realizará e integrará la correspondiente constancia.

En todo caso la atención jurídica especializada debe orientarse a informar a la persona en situación de víctima sobre sus derechos, en especial el que tiene a vivir una vida libre de violencia y discriminación, además de brindar la asesoría jurídica especializada sobre la potestad de acudir a instancias estatales de procuración e impartición de justicia, en caso de ser procedente y esta así lo decida.

Se podrá brindar acompañamiento jurídico, en los términos del apartado 11.3.2 del presente Protocolo.

IV. Atención psicológica especializada

Podrá brindarse atención psicológica especializada según el punto 11.2.1 de este protocolo, que deberá incluir la valoración psicológica de la persona en situación de víctima, según el apartado 11.2.2 del mismo protocolo.

Si así lo acepta la persona en situación de víctima, podrá brindarse intervención de terapia breve y contención emocional, como apoyo y acompañamiento durante el procedimiento, según los apartados 11.2.4 y 11.2.6

V. Medidas Universitarias de Protección Interna (MUPI) procedentes en el procedimiento Universitario de Queja Formal

Las Medidas Universitarias de Protección Interna son mecanismos de urgente aplicación, razonables, proporcionales y temporales, orientados a coadyuvar con la salvaguarda de la integridad de la persona en situación de víctima durante el Procedimiento Universitario de Queja Formal. Están fundamentados en la salvaguarda del interés superior de la persona en situación de víctima, en observancia del presente protocolo, en cumplimiento de la Normativa Universitaria y demás leyes y tratados internacionales aplicables.



Las MUPI serán recomendadas por la Dirección de Atención a Violencia de Género a direcciones, secretarías o autoridades universitarias competentes, en los términos de la legislación Universitaria, ya sea de oficio o a petición de parte, en el momento en que se tenga conocimiento del hecho de violencia, como parte del Procedimiento Universitario de Queja Formal.

Una vez que las direcciones, secretarías, áreas, instancias y órganos universitarios correspondientes reciban la recomendación de la Dirección de Atención de Violencia en Razón de Género, deberán realizar, en el ámbito de sus atribuciones, todos los actos administrativos necesarios para atenderlas y, con ello, coadyuvar a garantizar espacios universitarios libres de todo tipo de violencia, salvaguardar el interés superior y la integridad de la personas o personas en situación de víctima.

En caso de ser necesario, la Dirección de Atención a Violencia de Género podrá recomendar la intervención de la Dirección de Seguridad Universitaria para que, en el ámbito de sus atribuciones, coadyuve en la aplicación de las medidas.

En tanto que las MUPI son actos de urgente aplicación, estas deberán privilegiarse en el tiempo y en todo momento se deberá mantener una estrecha comunicación con la Dirección de Atención a Violencia de Género, siempre atendiendo a la obligación de garantizar los derechos humanos de todas las personas y en particular del derecho que tienen las mujeres y las niñas de vivir una vida libre de violencia en razón de su género, por lo cual deberá atenderse a los colaboración intrainstitucional contenidos en el apartado 9 del presente protocolo.

a) Lineamientos para la recomendación de medidas de protección interna

La recomendación de las MUPI se realizará a través del *Acuerdo de Medidas Universitarias de Protección Interna*, en el cual deberá fundamentarse y motivarse dicha recomendación, atendiendo a la valoración de riesgo y el informe psicológico, bajo los siguientes lineamientos:

- i. En todo caso la recomendación deberá realizarse por escrito fundado y motivado, agregando una copia del Acuerdo de Recomendación de Medidas Universitarias de Protección Interna.
- ii. La recomendación de las MUPI debe realizarse con previo conocimiento y autorización de la persona en situación de víctima. Para el caso que involucre



personas menores de 18 años, además se observarán los lineamientos especiales contenidos en el apartado VIII del presente protocolo.

- iii. Cuando se recomiende la intervención de la Dirección de Seguridad Universitaria para que, en el ámbito de sus atribuciones, coadyuve en la aplicación de las medidas, la Dirección de Atención a Violencia de Género, en constante comunicación con la autoridad universitaria que las aplique, llevará a cabo la solicitud correspondiente.
- iv. Las MUPI serán provisionales, hasta en tanto se resuelva en definitiva el caso por las autoridades universitarias competentes, no pudiendo extenderse por más de un año.
- v. Para su recomendación no se requiere la acreditación de los hechos o la responsabilidad de la persona señalada como probable responsable, ya que éstas atienden a la salvaguarda del interés superior de la persona en situación de víctima, así como al principio de actuación de buena fe.
- vi. Para la recomendación de las MUPI no se requiere audiencia previa de la persona o personas señaladas. Cuando se hayan emitido, se les notificará para su cumplimiento por la autoridad universitaria que las aplique. En el caso de personas menores de 18 años, las MUPI deberán notificarse de forma personal a las personas señaladas, quienes deberán estar acompañadas de quien o quienes ejercen la patria potestad o tutela legal, por parte de la coordinación de la unidad académica de su adscripción y en presencia de personal del Área de Atención y Seguimiento de la UAVIG y, de considerarlo pertinente personal del programa Orientación Educativa o de la Unidad o Coordinación de Género que corresponda, con el objetivo de detectar posibles situaciones de vulnerabilidad que le pudieran colocar en estado de riesgo y atenderlas, siempre bajo el principio de interés superior de la niñez y preservando el Interés Superior de la persona en situación de víctima.
- vii. Todos los órganos académicos, autoridades universitarias, personal administrativo y académico están obligados a contribuir a la implementación de las medidas de protección internas, si se requiere de su apoyo y colaboración, que deberá realizarse por escrito.



viii. En los casos en que autoridades ministeriales y/o judiciales del Estado emitan Órdenes de Protección o Medidas Cautelares en beneficio de las personas en Situación de Víctima por los mismos hechos que dieron origen al Procedimiento Universitario de Queja Formal, las Medidas Universitarias de Protección Interna podrán emitirse como complemento a las primeras, con el objetivo de coadyuvar en la salvaguarda de la integridad de la persona en situación de víctima en el entorno universitario, siempre atendiendo a los procedimientos y protocolos emitidos por la autoridad Estatal competente.

b) Lineamientos para la intervención de la Secretaría de Seguridad Universitaria, en los casos en los que se solicite colaboración intrainstitucional.

En los casos que ameriten intervención por parte de personal adscrito a la Dirección de seguridad Universitaria para que se brinde atención a las personas en situación en las instalaciones universitarias, en caso de ser necesario, se atenderán los siguientes lineamientos de actuación:

- i. Si se desarrolla algún tipo de agresión. Detener la agresión presenciada de forma inmediata, con los medios que tenga a su alcance o en su defecto solicitando la intervención de las autoridades municipales y estatales correspondientes.
 - ii. Una vez detenida la agresión y en caso de requerirlo, se deberá brindar atención médica y de primeros auxilios psicológicos por parte de la Coordinación de Protección Civil y comunicarse se canalizará a la Unidades de Emergencia que correspondan.
 - iii. Si el nivel de afectación es grave, se contactará a las líneas de emergencia, informando a la persona víctima de los procesos señalados en este protocolo para presentar una queja formal, brindándole números de emergencia y correo de UAVIG, o las líneas de emergencia externas.
 - iv. Posteriormente se remitirá reporte oficial de lo acontecido por parte de la Dirección de Seguridad Universitaria a la Dirección de Atención a Violencia de Género, por los medios de comunicación vigentes, para que a su vez esta realice las acciones correspondientes de seguimiento.
- c) Medidas Universitarias de protección Interna susceptibles de recomendación por parte de la Dirección de Atención a Valencia de Género.



De forma enunciativa y no limitativa, a continuación, se enlistan las MUPI que pueden ser recomendadas por la Dirección.

- i. Garantizar los derechos académicos si la persona en situación de víctima es estudiante. Se tomarán las medidas conducentes para garantizar la continuidad de sus estudios bajo los lineamientos correspondientes y reconociendo sus derechos académicos en la Universidad.
- ii. Remoción provisional del cargo de tutoría o sinodalía de la persona probable responsable, para evitar el contacto entre la persona en situación de víctima y esta; debiéndose nombrar a otra persona para que continúe con las labores encomendadas en los términos del Reglamento de Estudiantes.
- iii. Apercibimiento la persona señalada de no molestar de obra o de palabra, directa, indirecta o a través de terceras personas y de no cometer represalias en contra de la persona en situación de víctima.
- iv. Cambio de grupo, horario o salón a la persona en situación de víctima, a petición de ésta, en caso de que ésta sea estudiante y concurra en el grupo, en el salón o en cualquier actividad académica con la persona señalada como señalada de haber cometido una falta al Estatuto Orgánico Universitario.
- v. Cambio de grupo, horario o salón a la persona señalada como probable responsable, en caso de que ésta sea estudiante y concurra en el grupo, en el salón o en cualquier actividad académica con la persona en situación de víctima.
- vi. Tratándose de personas trabajadoras académicas y/o administrativas el cambio de espacio laboral atendiendo a lo señalado en los contratos colectivos siempre salvaguardando la integridad de la persona en situación de víctima. En este caso, deberá notificarse a la Oficina del Abogado General, para realizar acciones conjuntas en los procedimientos laborales competentes.
- vii. Derivación de la persona señalada al Grupo de Reflexión para Hombres UAQ para evitar la repetición de los actos de violencia en la comunidad universitaria. Cuando la persona señalada como señalada sea mujer o no se identifica como varón, se derivará a instancias universitarias de



atención psicológica para su intervención psicosocial. Aplicará el mismo criterio cuando se trate de varones menores de 18 años, siempre atendiendo a lo establecido en el Apartado 9 del presente protocolo.

viii. Si la persona señalada mantiene un vínculo laboral o contractual vigente con la universidad, siempre deberá notificar a la Oficina del Abogado General, para realizar acciones conjuntas en el marco de los procedimientos laborales componentes.

VI. Acciones de elementación de la queja

Una vez admitida la queja y de forma simultánea a la atención especializada que se brinda a la persona en situación de víctima, la UAVIG podrá realizarse las acciones encaminadas a su elementación que se consideren pertinentes en los términos y competencias que establece el presente protocolo, así como la legislación universitaria, con el objetivo de contar con los elementos que permitan la emisión del Informe de Conclusión con Recomendaciones o bien la Constancia de Derivación correspondiente en los términos del punto 14.5.3 del presente apartado.

De manera enunciativa y no limitativa, se mencionan algunas de estas:

- i. Solicitud de informes internos.
- ii. Entrevista a personas que tengan conocimiento de los hechos. Sólo procederá la entrevista a personas de la comunidad universitaria, previa notificación formal, según este protocolo. En los casos en que se trate de menores de 18 años, deberá atenderse a lo establecido en el Apartado 9.
- iii. Entrevista a la persona o personas señaladas como probables responsables. Se realizará previa notificación formal, según este protocolo, en el día y hora señalado.
 - a. Para su entrevista, la persona señalada como probable responsable deberá acudir preferentemente acompañada de una persona abogada.
 - b. La persona señalada como probable responsable podrá manifestarse de viva voz o por escrito y exhibir documentos audiovisuales o documentales relacionados con los hechos, siempre que estos no atenten contra los derechos de la persona en situación de víctima y sean lícitos.



Durante la entrevista podrá mantener comunicación con la persona abogada, sin que esta pueda intervenir en la misma.

- iv. Elementos de convicción. Las partes pueden exhibir los elementos de convicción pertinentes para apoyar su dicho, siempre que se hayan obtenido de manera lícita. En todo caso deberán manifestar el tiempo, modo y lugar en que se obtuvieron, así como la relación que guardan con los hechos investigados. En todo caso los elementos de convicción ofrecidos deberán agregarse mediante constancia correspondiente al expediente, sin pronunciarse sobre su admisión y valoración, hasta en tanto sea procedente hacerlo.

14.5.3. Tercera etapa: Informe de Conclusión o Derivación de la Queja

Realizadas todas las acciones de atención especializada pertinentes y elementados los medios de convicción, el área jurídica en coadyuvancia con la Dirección realizará un Informe de Conclusión con Recomendaciones o bien, de Derivación del expediente a las autoridades universitarias competentes, atendiendo a los siguientes lineamientos:

I. Informes de Conclusión con Recomendaciones

Los Informes de Conclusión con recomendaciones serán dirigidos a las Direcciones de las Facultades, Escuela de Bachilleres o demás autoridades competentes para intervenir en casos de conductas irregulares, de acuerdo al Estatuto Orgánico Universitario.

a) Procedencia

Será procedente realizar un Informe de Conclusión con Recomendaciones cuando en el Informe de Valoración de Riesgo se haya detectado un nivel de riesgo moderado y concurra por lo menos uno de los siguientes supuestos:

- i. La persona señalada aceptó haber realizado la conducta por la que fue señalada y se realizó un Acuerdo Restaurativo Universitario según el Apartado 15 de este protocolo. En este supuesto, el Informe de Conclusión incluirá recomendaciones orientadas a la intervención y no repetición de la conducta o conductas que dieron origen al expediente en la facultad, Escuela de Bachilleres o área universitaria donde

sucedieron, sí como en la que se encuentra adscrita la persona probable responsable y de la persona en situación de víctima, si es distinta.

- ii. La persona señalada negó el hecho, pero del análisis interdisciplinario y con perspectiva de género, derechos humanos y diversidad realizado por la Dirección de Atención a Violencia de Género, respecto a los medios de convicción que obran en el expediente, se advierten elementos suficientes para sostener la existencia de elementos constitutivos tanto de la conducta, como de la probable responsabilidad de la persona señalada. Se considera que existen medios de convicción suficientes para sostener elementos constitutivos tanto de la conducta, como de la probable responsabilidad de la persona señalada, siempre que los medios de convicción que obran en el expediente corroboran las circunstancias de modo, tiempo y lugar descritas por la persona en situación de víctima y estos no fueron desvirtuados por medios distintos. Este análisis se realizará observando los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aplicables par el caso concreto³⁹, siempre atendiendo a los principios rectores del presente documento.

39 Para la valoración de las pruebas se tomará en cuenta en todo momento, tanto en las determinaciones emitidas por la Dirección de Atención a Violencia de Género como por las instancias y autoridades universitarias competentes para emitir sanciones por faltas al Estatuto Orgánico Universitario, los elementos para juzgar con perspectiva de género emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente tesis jurisprudencial.

Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.), Registro digital: 2011430, Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional. Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836, Jurisprudencia. ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

De manera adicional y como medio de referencia, deberá atenderse al Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género y Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual Identidad y Expresión de Género y Características Sexuales.



En este supuesto, el Informe de Conclusión con Recomendaciones podrá incluir recomendaciones específicas sobre la posible sanción o anotación de conducta procedente, según la normativa universitaria vigente. Se podrán incluir recomendaciones orientadas a favorecer la recuperación de la persona en situación de víctima, así como generales orientadas a la prevención e intervención de la conducta en la comunidad universitaria de su adscripción, favoreciendo la no repetición del acto violento.

- iii. La persona señalada tenga un vínculo laboral o contractual vigente con la universidad y se haya recibido el informe de Conclusión del Procedimiento Laboral iniciado con motivo de la vista dada por la Dirección de Atención a Violencia de Género, en los términos del Apartado 14.5.1 facción II inciso c) del presente capítulo. En este supuesto, el Informe de Conclusión podrá incluir recomendaciones orientadas a la prevención e intervención de la comunidad universitaria de su adscripción, para favorecer la no repetición del acto violento.

b) Tipos de recomendaciones que pueden contener los Informes de Conclusión.

De manera enunciativa y no limitativa, las recomendaciones pueden ser:

- i. Procesos de formación y sensibilización colectiva.
- ii. Si la persona probable responsable es varón mayor de 18 años, derivación al Grupo de Reflexión para Hombres UAQ.
- iii. En los casos en los que las personas señaladas como probables responsables sean mujeres o varones menores de 18 años o que atendiendo a los lineamientos de funcionamiento del Grupo de Reflexión para Hombres UAQ, no puedan ser remitidos a este, serán derivados a instancias universitarias o externas adecuadas para su atención psicológica y reeducación.
- iv. En caso de que la persona en situación de víctima sea estudiante, garantizar sus derechos académicos. Se tomarán las medidas conducentes para asegurar la continuidad de sus estudios bajo los



lineamientos correspondientes y reconociendo sus derechos académicos en la Universidad.

- v. Remoción definitiva del cargo de tutoría o sinodalía de la persona probable responsable para evitar el contacto entre la persona en situación de víctima y esta; debiéndose nombrar de inmediato a otra persona para que continúe con la misma.
- vi. Apercibimiento a la persona señalada como probable responsable de no molestar de obra o de palabra, directa, indirecta o a través de terceras personas y de no cometer represalias en contra de la persona en situación de víctima.
- vii. Cambio de grupo, horario o salón a la persona señalada como probable responsable, en caso de que ésta sea estudiante y concurra en el grupo, en el salón o en cualquier actividad académica con la persona en situación de víctima. Tratándose de personas trabajadoras académicas y administrativas se podrá recomendar el cambio de espacio laboral, atendiendo a lo señalado en los contratos colectivos siempre salvaguardando la integridad de la persona en situación de víctima.
- viii. Cambio de grupo, horario o salón a la persona en situación de víctima, a petición de ésta, en caso de que sea estudiante y concurra en el grupo, salón o en cualquier actividad académica con la persona señalada como probable responsable.
- ix. Procesos de intervención comunitaria con enfoque artístico y cultural.
- x. En casos de reincidencia, amonestación con anotación al expediente académico de la persona señalada. Este procedimiento se realizará con auxilio de la Oficina del Abogado General.
- xi. Se considera que existe reincidencia cuando la persona señalada ha sido previamente sancionada por alguna autoridad universitaria competente por una falta al Estatuto Orgánico Universitario o fueron procedentes acciones de índole laboral.
- xii. Suspensión de clases hasta por cinco días. Este procedimiento se realizará con auxilio de la Oficina del Abogado General.

xiii. Las demás que se consideren idóneas y pertinentes, según los principios y lineamientos de este protocolo, la legislación universitaria y demás leyes e instrumentos internacionales aplicables.

- II. Informe de Derivación a instancias universitarias competentes para sancionar conductas graves en términos del Estatuto Orgánico Universitario
- En los casos en los que el Informe de Valoración de Riesgo se detecte un nivel de riesgo medio o severo, el expediente será derivado a las autoridades universitarias facultadas para realizar procedimientos de investigación y posible sanción a Conductas Graves, de acuerdo al Estatuto Orgánico Universitario, en los términos que establece el presente protocolo, atendiendo a los siguientes lineamientos:

a. Procedencia

Si la persona señalada tiene un vínculo académico vigente con la universidad, según el estatuto Orgánico Universitario y demás normativa universitaria vigente, la queja podrá derivarse a las instancias universitarias competentes para investigar y sancionar conductas graves según el Estatuto Orgánico vigente.

a) Contenido del Informe de Derivación

La derivación se realizará mediante oficio, adjuntando un tanto en original del expediente formado por la UAVIG, en cuya parte final deberá contener el *Informe de Derivación*, que deberá contener:

- i. Datos de identificación de las partes.
- ii. Análisis de la procedencia de la queja.
- iii. Narrativa de las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos que dieron origen al expediente.
- iv. Análisis normativo que favorezca la identificación de elementos constitutivos de probables actos de violencia o discriminación en razón de género o por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales. Que incluya los resultados de las



valoraciones de riesgo y de afectación psicológica presentada por la persona en situación de víctima.

- v. Información sobre la solicitud y aplicación de Medidas de Protección Interna emitidas, así como su seguimiento.
- vi. Relación de diligencias e informes contenidos en el expediente.
- vii. Informe en el que se dé cuenta si existe reincidencia en la conducta atribuida a la persona señalada.

Se considera que existe reincidencia cuando la persona señalada ha sido previamente sancionada por alguna autoridad universitaria competente por un acto de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, consistente en haber realizado un acto de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales.

- viii. Relación de medios de convicción presentados por las partes.
- ix. Deberá informarse personalmente a la persona víctima, dejando la correspondiente constancia por escrito, cuando se realice la derivación del expediente, así como los posibles alcances del procedimiento y la posibilidad de recibir Contención Emocional en los términos del apartado 11.2.5 de este protocolo.

b) Casos en los que se haya dado vista al Área Laboral

Si luego de la Primera Escucha Especializada se dio vista al Área Laboral y se cuenta con el informe de la misma sobre la conclusión del procedimiento laboral iniciado, el expediente de Queja Formal se podrá concluir atendiendo al Informe de Conclusión remitido por la Oficina del Abogado General, a través del área laboral.

En todo caso, deberá incluirse en el expediente un informe realizado por el Área de Atención y seguimiento que dé cuenta si existe reincidencia en la conducta atribuida a la persona probable responsable, para que en los procedimientos de índole laboral se considere si la persona señalada ha reincidido en la conducta o conductas.

15. SOBRE LAS PRÁCTICAS RESTAURATIVAS UNIVERSITARIAS

Las Prácticas Restaurativas Universitarias son acciones que tienen como objetivo la reconstrucción del tejido universitario frente a actos de violencia en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género y disidencias sexuales, ocurridos en el ámbito de actuación de la universidad, como una forma anticipada de conclusión de la Queja Formal, que implica el reconocimiento de la persona probable responsable de haber realizado la conducta señalada, responda por esta y se comprometa a no repetirla.

15.1 Alcance

Las Prácticas Restaurativas Universitarias no son una forma de conciliación entre las partes, sino una alternativa para abreviar el Procedimiento Universitario de Queja Formal, por lo que su realización implica su conclusión.

En todo caso, para su realización se actuará anteponiendo la dignidad y el respeto entre las partes y favoreciendo el interés superior de la persona en situación de víctima.

15.2. Procedencia

Para que se consideren procedentes las Prácticas Restaurativas Universitarias, deben concurrir las siguientes condiciones:

- I. Que en el Informe de Valoración de Riesgo se detecte un nivel de riesgo moderado o menor.
- II. Que en el Informe de Valoración Psicológica se advierta una afectación moderada o menor.
- III. Que no exista una relación de subordinación laboral o académica entre las partes.
- IV. Que no se trate de un acto de violencia en razón de género del tipo sexual.
- V. Que la persona en situación de víctima manifieste su interés de que se lleven a cabo Prácticas Restaurativas.



- VI. Que la persona probable responsable reconozca y acepte su responsabilidad universitaria en la conducta por la cual fue señalada, responda por esta y se comprometa a no repetirla.

15.3. Del Desarrollo de las Prácticas Restaurativas Universitarias

El mecanismo de Prácticas Restaurativas Universitarias será dirigido por la Dirección de Atención a Violencia de Género, a través del Área de Atención y Seguimiento.

Una vez analizada la procedencia de las prácticas restaurativas, se informará a la persona en situación de víctima sobre la posibilidad de llevarlas a cabo, así como el alcance de las mismas.

Si la persona en situación de víctima manifiesta que no es de su interés participar de este mecanismo, se dará continuidad con el trámite de Queja Formal que corresponda.

15.4. Lineamientos para el Procedimiento de Prácticas Restaurativas Universitarias.

En el caso de que la persona en situación de víctima manifieste de forma expresa que sí está interesada en el procedimiento, se podrá dar inicio a este, atendiendo a los siguientes lineamientos:

- I. Se informará a la persona probable responsable sobre este mecanismo y sus alcances.
- II. El Área de Atención y Seguimiento realizará una propuesta de Prácticas Restaurativas, siempre tomando en cuenta las pretensiones de la persona en situación de víctima.

Para realizar la propuesta se tomará en consideración la dinámica de violencia, la afectación de la persona en situación de víctima y las necesidades o pretensiones que ésta manifieste, siempre atendiendo a los principios de actuación del presente Protocolo, la normativa universitaria vigentes y demás Leyes y Tratados Internacionales aplicables.

- III. La propuesta será hecha del conocimiento de la persona en situación de víctima, quien podrá realizar observaciones sobre la misma, una vez que esté conforme con su contenido, esta será hecha del conocimiento de la



persona probable responsable, siempre en momentos y espacios separados.

- IV. Si la persona probable responsable manifiesta que es su deseo participar en este mecanismo, se procederá a la firma del documento y a su cumplimiento. En caso de que no acepte, se continuará con el trámite de Queja Formal correspondiente.
- V. Si la persona probable responsable acepta cumplir con las Prácticas Restaurativas Propuestas, se designará fecha y hora para que ambas partes lo firmen de forma separada.
- VI. El cumplimiento de las Prácticas Restaurativas deberá ser favorecido por la Dirección de Atención a Violencia de Género, para lo cual podrá solicitar colaboración de otras instancias o autoridades universitarias, realizando el correspondiente seguimiento a través del área de Atención y Seguimiento.
- VII. El incumplimiento de las Prácticas Restaurativas implica continuar con el trámite de Queja Ordinaria Correspondiente.
- VIII. Las Prácticas Restaurativas solo se podrán aplicar una vez para las personas probables responsables.
- IX. En cualquier momento hasta antes de la firma del documento, cualquiera de las partes o ambas pueden manifestar que no es su deseo continuar con el mecanismo, en este caso se continuará con el trámite de Queja Formal. Si en algún momento se advierte que no existen condiciones para la realización de este mecanismo, ya sea porque se advierte alguna circunstancia de riesgo para las partes o porque el procedimiento pueda implicar una mayor vulneración para la persona en situación de víctima, se realizará una constancia dando cuenta de estas circunstancias y, en consecuencia, se continuará con el proceso ordinario de Queja Formal.
- X. En ningún caso las Prácticas Restaurativas podrán implicar la entrega de alguna prestación económica o de servicios.

16.DEL COMITÉ UNIVERSITARIO DE SEGUIMIENTO A PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN COMO FIGURA DE TRANSPARENCIA

El Comité Universitario de Seguimiento es una estrategia universitaria de transparencia en torno a los Procedimientos de atención e intervención realizados por la UAVIG. Estará integrado de forma paritaria por personas estudiantes y académicas de cada una de las facultades y Escuela de Bachilleres, con el objetivo de dar seguimiento general a los procesos de Atención e Intervención en casos de violencia en razón, así como de las derivaciones, canalizaciones y recomendaciones emitidas.

16.1. Integración del Comité

El Comité se integrará por:

- I. Las Comisiones Paritarias de cada una de las Facultades y Escuela de Bachilleres, integradas por lo menos por una persona estudiante (mayor de 17 años) y una persona docente.
- II. La Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación, que fungirá como instancia universitaria mediadora.
- III. La Dirección de Atención a Violencia de Género, que acudirá como instancia que rinde información.

16.2. Convocatoria de integración del Comité

La convocatoria para la conformación del Comité será anual, preferentemente en el transcurso de los primeros dos meses del ciclo escolar correspondiente al semestre 1.

Deberá realizarse por la Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación por lo menos diez días antes de la fecha de verificación.

16.3. Asamblea de Integración

Durante la asamblea de Integración, las Comisiones Paritarias tomarán protesta como integrantes del Comité, para luego proponer, discutir y en su caso aprobar los lineamientos de funcionamiento, que podrán ser propuestos por la Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación.



En la Asamblea de Integración del Comité Universitario, la UAVIG presentará un Informe General en el que se refleje:

- I. Información histórica acumulada de procedimientos realizados.
- II. La información detallada de los procedimientos realizados durante el año inmediato anterior (El contenido de los informes se establece en apartado específico).
- III. Además de un informe general, deberá entregarse a cada Comisión Paritaria el correspondiente informe por facultad.

16.4. Reuniones ordinarias de seguimiento

Durante los primeros dos meses del semestre 2 de cada ciclo escolar, deberán convocarse y llevarse a cabo reuniones de seguimiento en las que participará la UAVIG a través del área de Atención y Seguimiento, por cada Facultad y Escuela de Bachilleres, cuyo objetivo será el seguimiento respecto al avance del Informe de procedimientos presentado al inicio del ciclo escolar, así como de la actualización de nuevos, en caso de que los haya.

16.5. Reuniones extraordinarias de seguimiento

En casos en los que una o más Comisiones Paritarias consideren necesario realizar reuniones para tratar asuntos específicos, podrán solicitar por escrito a la Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación se emita la convocatoria respectiva, la cual podrá realizarse hasta 24 horas antes de la fecha señalada.

16.6. Asamblea anual de seguimiento

Durante el penúltimo mes de actividades de cada ciclo escolar se llevará a cabo una Asamblea Anual, cuyo objetivo será que la UAVIG presente un Informe Anual que dé cuenta del avance y, en su caso, sentido de las determinaciones de los casos atendidos e intervenidos durante el ciclo escolar.

16.7. Contenido de los Informes presentados por la UAVIG

Los informes deberán estar desagregados por lo menos en las siguientes variables: Facultad, Escuela de Bachilleres o área de adscripción de las partes, plantel o campus, género (identidad o expresión), sexo, orientación Sexual y/o



disidencia sexual de las partes, si se definen o identifican como una persona trans, si forman parte o se auto adscriben como integrantes de algún grupo étnico originario, si viven con alguna condición de discapacidad, el tipo de vínculo que tienen con la universidad, tipo y modalidad de la violencia reportada, tipo de procedimiento iniciado, estatus y tipo de conclusión (derivación, canalización o recomendación), así como el resultado del seguimiento con las autoridades e instancias universitarias competentes.

Además de lo anterior, se deberán atender los siguientes lineamientos:

- I. En ningún informe se incluirán nombres y datos que permitan la identificación de ninguna de las partes.
- II. No se compartirá información sensible de casos y personas específicas.
- III. Las personas que integren la Comisión podrán coincidir con las personas orientadoras o la figura que cada facultad designe para participar en la prevención y orientación en casos competencia de la UAVIG.
- IV. Si así lo manifiesta la persona en situación de víctima, la persona docente o alumna integrante de la comisión podrá ser persona de confianza, si es mayor de 18.
- V. En caso de que alguna Facultad o Escuela de Bachilleres tenga alguna observación o pregunta específica de un caso, se podrá brindar información concreta, siempre que así lo autorice por escrito la persona en situación de víctima, así como quien ejerza la patria potestad o la tutela, en su caso.
- VI. Si la persona docente o estudiante que integra la comisión paritaria funge como persona de confianza en algún procedimiento, deberá abstenerse de compartir información sensible o de identificación que conozca, tanto en su actuar cotidiano como en las asambleas y reuniones de seguimiento o por cualquier otro medio de difusión.

16.8. Integración de las Comisiones Paritarias

Las comisiones paritarias son mecanismos de participación universitaria que podrán integrarse por cada facultad y Escuela de Bachilleres, con el objetivo de



representar a estas y participar en el Comité Universitario de Seguimiento a Procedimientos de Atención e Intervención.

Todas las Comisiones deben conformarse de forma paritaria, en el sentido de incluir una persona estudiante por cada persona docente, siempre procurando que exista representación paritaria de mujeres y hombres.

El número de personas que integran cada Comisión Paritaria podrá depender del número de campus o planteles con los que cuente la Facultad o Escuela de Bachilleres, pero siempre se deberá procurar la representación inclusiva de cada uno de estos.

16.9. Mecanismos de elección de las personas integrantes de las Comisiones Paritarias

Las personas integrantes serán elegidas democráticamente por las personas estudiantes y docentes de su respectiva facultad o Escuela de Bachilleres, al inicio de los semestres 1 de cada ciclo escolar, atendiendo a los siguientes lineamientos:

- I. Para la elección de las personas integrantes, las unidades académicas o Campus de cada Facultad deberán proponer a una persona estudiante y una docente, quienes deberán manifestar por escrito si están interesadas en participar.
- II. Una vez conformada la terna de personas propuestas, la UAVIG informará si estas tienen alguna queja o procedimiento universitario en trámite o finalizado y, en este último caso, si procedió algún tipo de responsabilidad universitaria en el mismo.
- III. En el caso de que exista alguna queja o procedimiento universitario en la UAVIG en trámite o finalizado con algún tipo de responsabilidad universitaria o laboral, la UAVIG recomendará que esta persona no forme parte de la comisión, cuya decisión final quedará a criterio de cada facultad.
- IV. El mismo criterio se tomará cuando durante el ejercicio de su comisión, alguna persona sea señalada como probable responsable en algún procedimiento de queja frente a la UAVIG.

- 
- V. Las votaciones se llevarán a cabo en procesos que cada Facultad o Escuela de Bachilleres establecerá, que deberán ser transparente e inclusivos, procurando la representación de todos los géneros o expresiones de género, identidades, orientaciones sexuales y disidencias, condiciones de discapacidad, origen étnico, etc.
 - VI. Elegidas las personas representantes de las Facultades y Escuela de Bachilleres, se convocará y realizará la primera Asamblea General para su nombramiento, en la cual deberán manifestar por escrito que es su deseo conformar la comisión, además de comprometerse a asistir a las actividades que sean convocadas con motivo del seguimiento.
 - VII. La integración de la Comisión Paritaria de cada facultad o Escuela de Bachilleres se formalizará mediante documento en el que consten nombres y firmas de todas las personas integrantes.
 - VIII. Integrada la comisión, deberá elaborar un directorio de sus integrantes, el cual deberá contener nombre, adscripción y un medio de contacto entre estas y la comunidad universitaria.
 - IX. Las personas que integran la comisión deberán acudir a un proceso de sensibilización y capacitación que se diseñará y ejecutará por parte del Área de actualización, difusión y capacitación de la UAVIG, con el objetivo de brindar o fortalecer sus herramientas de perspectiva de género, derechos humanos, diversidad e inclusión.

16.10. Asambleas y reuniones de las Comisiones Paritarias

Las asambleas y reuniones serán públicas. Para su realización, cada Facultad o Escuela de Bachilleres, a través del área designada para tal efecto que podrá ser la unidad o coordinación de género, igualdad o derechos humanos, deberá emitir la correspondiente convocatoria por lo menos 10 días hábiles antes de la fecha señalada.

Podrán realizarse tantas reuniones o asambleas como lo determina cada facultad o Escuela de Bachilleres.



TRANSITORIOS

PRIMERO: El presente Protocolo entra en vigor a partir del viernes 15 de diciembre de 2023.

SEGUNDO: Queda sin efectos el Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género 2018.

TERCERO: Queda sin efectos el Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género 2020 y sólo se mantendrá su aplicación en procedimientos iniciados por la Unidad de Atención a Violencia de Género hasta antes de de la aprobación el presente protocolo.



PLAN DE ACCIÓN PARA LA CULTURA DE PAZ DE LA UAQ

COORDINACIÓN DE GESTIÓN EDUCATIVA
PARA UNA CULTURA DE PAZ





I. Introducción

La educación, tiene la finalidad de contribuir a desarrollar en las personas aquellas capacidades que se consideran necesarias para desenvolverse civilizadamente, con plenos derechos y deberes en la sociedad en la que viven. Capacidades que tienen que ver no sólo con los conocimientos que aportan las materias curriculares, sino también con temas trascendentales en la actualidad, sobre los cuales, la sociedad demanda una atención prioritaria. Por lo tanto, la educación, debe posibilitar que las personas lleguen a entender esos problemas cruciales y a elaborar un juicio crítico respecto a ellos, al ser capaces de adoptar actitudes y comportamientos basados en valores, racional y libremente asumidos. Esta reflexión es la que ha llevado a emprender en numerosos países reformas educativas que comparten el mismo enfoque curricular y en las que el concepto de "transversalidad" (que se enmarca en la nueva concepción curricular que aboga por un modelo en el que los contenidos se constituyen en el eje estructurador de objetivos y actividades), aunque con diferencias, constituye uno de sus más importantes rasgos, al introducir nuevos contenidos curriculares, pero sobre todo, reconstruyendo y reformulando los existentes desde un nuevo enfoque integrador e interdisciplinario. La educación necesita de aprendizajes innovadores que se abran a las problemáticas mundiales y formen a las generaciones para enfrentarlas de manera creativa y constructiva.

La Paz es un proceso gradual y permanente de las sociedades, en el que progresivamente se instaura la justicia y como es el resultado de las relaciones humanas que son imperfectas, la paz en la actualidad se considera también como imperfecta. La concepción de paz imperfecta sugiere un modelo de educación que apoyado en la realidad cotidiana y en las vivencias personales de sus actores, intenta comprender y transformar la realidad resolviendo las problemáticas sociales, sin tener que esperar a que se haya producido una conciencia universal tal que la violencia deje de existir.

La Paz no solo está relacionada con el fin de las hostilidades bélicas sino con otros fenómenos estrechamente vinculados con la violencia como la pobreza, las carencias democráticas, el desarrollo de las capacidades humanas, las desigualdades estructurales, el deterioro del medio ambiente, las tensiones y los conflictos étnicos, el respeto a los derechos humanos, entre otros.

Es así que la Educación para la Paz, prepara a la ciudadanía para ser agentes de paz en un mundo tan convulsionado por manifestaciones crecientes de violencia, en todas sus formas. Los principios de la Educación para la Paz, deben ser parte fundamental de la práctica educativa de todos los sistemas educativos y su metodología debe ser reconocida, comprendida e instrumentada para alcanzar los objetivos no sólo de la currícula sino de una educación integral y más humana.

Todos los ejes transversales son buenos, pero se diluyen si no vienen en una obligación institucional. Tienen que ser una política institucional, que permeen todos los espacios. La violencia es un problema estructural y se debe hacer una propuesta de la misma naturaleza y desde la institucionalidad; el problema no se resuelve con eventos aislados (Villegas-González, 2014).



El concepto de Cultura de Paz fue definido por las Naciones Unidas como una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas, los grupos y las naciones. Se identifican ocho ámbitos de acción para los actores a nivel local, nacional e internacional:

1. Promover una Cultura de Paz por medio de la educación.
2. Promover el desarrollo económico y social sostenible.
3. Promover el respeto de todos los derechos humanos.
4. Garantizarla igualdad entre mujeres y hombres.
5. Promover la participación democrática.
6. Promover la comprensión, la tolerancia y la solidaridad.
7. Apoyar la comunicación participativa y la libre circulación de información y conocimientos.
8. Promover la paz y la seguridad internacionales.

Es así que la creación de un área universitaria dedicada a la generación de estrategias y de monitoreo de los esfuerzos asperjados que en la Universidad se realizan por agentes dispersos y, que hasta el momento se han diluido sin lograr un impacto en la comunidad universitaria y menos aún, en la sociedad queretana, representa el inicio de una estrategia estructurada e institucional para transformar el Modelo Educativo Universitario (MEU) en uno transversalizado por los temas que abarca la Cultura de Paz en favor de su consolidación.

II. Justificación

A nivel internacional a partir de la II Guerra Mundial, hablar de Paz y formalizar el interés mundial de hacer de este precepto una realidad ha implicado labores titánicas; la ONU y la UNESCO se han encargado de reunir a los especialistas en el tema y de generar planes y programas que sirvan de guía para que las naciones asuman su responsabilidad en la prevención de los conflictos bélicos y de generar un ambiente de paz entre sus ciudadanos. A nivel nacional, México se ha alineado a estas propuestas comprometiéndose a hacer lo pertinente para que sus políticas públicas y específicamente las educativas incorporen la no discriminación, la erradicación de la violencia, el respeto a los derechos humanos, entre otros. Asimismo, las leyes estatales se alinean a dichos preceptos nacionales reforzando el marco legal institucional para que las universidades e instituciones de educación superior incorporen en sus procesos formativos aquellas temáticas identificadas como transversales que contribuyan a la formación integral de la ciudadanía que forma como profesionistas.

La Universidad Autónoma de Querétaro, no es ajena a dicho contexto, entre sus diversos instrumentos constitutivos, como su Ley Orgánica, sus Estatutos, su Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) y su Modelo Educativo Universitario (MEU), señalan la inmediatez de incorporar los temas transversales en la currícula y en el quehacer universitario como tareas



sustantivas de la institución. Es así que la transversalización de los temas que abarca la cultura de paz en la currícula universitaria resulta más que justificada, entendiéndola como la construcción colectiva de valores, comportamientos y actitudes que privilegien la gestión no violenta de los conflictos; priorizando los principios de libertad, justicia, igualdad y solidaridad para que sus efectos transformen la sociedad en una más equitativa, justa e inclusiva. Por lo tanto, la realización de acciones entre la comunidad universitaria en favor de una gestión no violenta de los conflictos, que nos permita transformar la convivencia en una más pacífica, generando espacios que permitan relacionarnos en un marco de ejercicio de los Derechos Humanos (DDHH) es el siguiente paso.

De tal manera que como comunidad universitaria podamos entender que la paz es la construcción colectiva de elegir vivir con valores, comportamientos y actitudes que privilegien la gestión no violenta de los conflictos al priorizar los principios de libertad, justicia, igualdad y solidaridad para que sus efectos transformen la sociedad en una más equitativa, justa e inclusiva.

III. Objetivo general

El objetivo general de esta propuesta de Plan de Acción para una Cultura de Paz Universitaria es definir las acciones que promuevan y/o fortalezcan una serie de valores, actitudes y comportamientos, que la Universidad Autónoma de Querétaro deberá llevar a cabo para contribuir a mejorar los ambientes tanto al interior como al exterior de la universidad y cimentar su actuar en los Derechos Humanos (DDHH), la justicia social, la igualdad de género, la inclusión y la sustentabilidad como ejes sustantivos de las relaciones al interior de la comunidad universitaria y con los diferentes sectores sociales.

IV. Contextualización

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) surgió como tal en 1951, aunque sus antecedentes datan desde la fundación del Colegio de San Ignacio en el año de 1625. El 5 de febrero de 1959, la Universidad obtuvo su autonomía, fruto del movimiento de universitarios visionarios que buscaban establecer las condiciones básicas para cumplir con las virtudes intelectuales de una Universidad. Hoy los retos que enfrentamos como institución educativa deben hacernos recordar cómo se ha ido construyendo esta Universidad. Cómo educar en la verdad y en el honor son las razones de trabajar en pro de la UAQ.

Durante la Cumbre de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, celebrada del 25 al 27 de septiembre de 2015 en la ciudad de Nueva York, se aprobó el instrumento denominado “Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (Agenda 2030), el que fue adoptado por los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas. Esta Agenda fue concebida como una oportunidad para implementar estrategias y políticas públicas en temas que van desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades, con el objetivo de mejorar la vida de todos sus habitantes.



El documento incluye los 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas que sirven como plataforma de lanzamiento para la acción de la comunidad internacional, los gobiernos, así como organismos de la sociedad civil, academia y el sector privado, con el fin de cumplir tres metas globales en los próximos 15 años: i) Terminar con la pobreza extrema, ii) Luchar contra la desigualdad y la injusticia y iii) Reparar el cambio climático.

Para el fin que nos ocupa, es de destacar el **Objetivo 4 Educación de Calidad de los ODS**, en su meta 4.7, donde menciona que para 2030 se deberá asegurar que todo el alumnado adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, mediante la educación para el desarrollo y estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género la **promoción de una cultura de paz y no violencia**, la valoración de la diversidad cultura y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

En su visión al 2030, la UNESCO sostiene que la educación es un bien público, un derecho humano fundamental y la base de soporte de otros derechos como la paz, la tolerancia y el desarrollo sustentable. De acuerdo con esta declaración, es necesario que las universidades se propongan en el futuro cercano “asegurar una educación de calidad, inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprender para todos durante la toda vida” (UNESCO, 2015).

Durante las últimas décadas se distinguen importantes avances en educación: mayor conciencia sobre la importancia de la primera infancia; mayor cobertura a nivel preescolar y tipo media superior y superior; así como igualdad de oportunidades; mejoras en la educación para el empleo, capacitación del personal docente e infraestructura escolar, entre otros.

Es importante destacar que, en materia educativa, las aportaciones de la Agenda 2030 son importantes, ya que considera dentro de sus metas temas centrales para la educación superior, como el acceso igualitario a la universidad, la cobertura y la eficiencia terminal; teniendo como eje rector el aprendizaje y conocimientos significativos, relevantes y útiles para la vida de los estudiantes.

Asimismo, considera que se deben fortalecer los valores de ética, civismo, el respeto a los derechos humanos, la cultura de paz, el desarrollo sostenible, la profesionalización del personal docente y la mejora de la infraestructura educativa, la igualdad de oportunidades para todos, así como especial atención a los grupos vulnerables.

A nivel nacional, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 3ro., párrafo 4to., se establece que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de Derechos Humanos y de igualdad sustantiva y fomentará en el ser humano el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y la justicia promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza.

De igual manera, el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, contiene entre sus estrategias: emprender la construcción de paz, que plantea un nuevo paradigma en materia de paz a través de la vinculación y la articulación institucional de actores que trabajen por la paz.

A nivel estatal, la Ley de Educación del Estado de Querétaro reconoce, dentro de los fines de la educación, la importancia de promover a través de cursos, talleres u otras actividades, los



valores de la justicia, la ética social, la observancia de la ley, la igualdad de los individuos ante ésta, la solución no violenta de conflictos; así como propiciar el conocimiento, defensa y respeto de los Derechos Humanos para el desarrollo de una cultura de paz, de no violencia y no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones. Es así que el Gobierno del Estado de Querétaro ha planteado una serie de estrategias en materia educativa, las cuales permitirán incrementar la cobertura en Educación Superior, abatir la deserción escolar y llevar a Querétaro a posicionarse como el Estado del Conocimiento, debido a su gran número de centros educativos, de investigación y desarrollo, y donde la UAQ representa un punto de referencia.

En educación media superior, de los más de 113 mil jóvenes de entre 15 y 18 años en el Estado, sólo 80 mil se encuentran matriculados en la Educación Media Superior (EMS); lo que representa un reto importante para la entidad para cubrir alrededor de 30 mil jóvenes que no estudian. Además, la eficiencia terminal está en alrededor de un 65%, con un nivel de deserción escolar promedio del 16%. La cobertura en EMS en el estado es del 70%, se tiene como meta elevarla al 77% a través de programas como becas, transporte escolar gratuito, tutorías académicas, desarrollo de habilidades socioemocionales, entre otros.

La Ley General de Educación Superior, establece en su artículo 8 que uno de los criterios que debe orientar a la educación superior del país es la cultura de paz y la resolución pacífica de los conflictos. En este contexto, la cobertura en el Estado de Querétaro se ubica alrededor del 35%, tiene como meta alcanzar el 43%, lo que representaría la integración de 20 mil jóvenes para el año 2020. De esta manera, el principal reto para incrementar la cobertura en los niveles medio superior y superior es contar con los espacios educativos suficientes para la atención de los jóvenes, así como innovar y diversificar la oferta educativa al fortalecer la modalidad a distancia e impulsar acciones que permitan el acceso a becas y convenios estratégicos para apoyar el ingreso y la permanencia en la Educación Media Superior y Superior.

El presente documento considera todos los anteriores preceptos y las recomendaciones generadas por la Dirección de Planeación y Gestión Institucional de la UAQ, en los documentos siguientes:

El Plan de Gran Visión UAQ 2015-2045 (PGV2045) establecido como marco de referencia para alcanzar la visión futura de la institución, misma que fue construida de manera participativa por diversos grupos de integrantes de la comunidad universitaria en el año 2015. En este documento se definieron los ejes de desarrollo universitario que permitirán la integración de las funciones sustantivas de la universidad entre sí y su conexión con las funciones adjetivas, relacionadas con la administración y la gestión.

Los cinco pilares definidos para el desarrollo universitario de la UAQ en el PGV 2045 son:

1. Modelo UAQ
2. Vinculación
3. Calidad y Pertinencia Académica
4. Cobertura
5. Financiamiento



El Modelo Educativo de la UAQ y la Calidad y Pertinencia Académica enmarcan el dinamismo que demanda la actualidad en la oferta educativa de la UAQ, representa un nicho de oportunidad para la transformación pertinente de los programas educativos en donde se integren los temas globales que demanda la actualidad tales como sustentabilidad, Derechos Humanos, inclusión, género, entre otros.

Las principales directrices que regirán el quehacer educativo en los próximos años se orientan a lograr una educación incluyente y de calidad, lo que supone brindar las condiciones que faciliten tener prácticas educativas igualitarias, no discriminatorias, libres de violencia con mayores capacidades de generar ingresos más estables, seguros y en general, mejores condiciones de vida.

El Plan Institucional de Desarrollo 2021 – 2024 (PIDE), señala la importancia de incluir la cultura de paz en el Eje de Gestión Social que a la letra dice: *...“El Eje de Gestión Social establecerá las estrategias adecuadas que impacten en el fortalecimiento institucional, a través de metas y acciones que consideren temas esenciales como ejes transversales: la igualdad, inclusión, cultura de paz, género, medio ambiente, autonomía, democracia, derechos humanos, identidad, salud, arte y cultura, mismas que se verán reflejados en servicios de los ámbitos científicos, tecnológicos, comunitarios, artísticos, culturales y políticos.*

Finalmente, el Modelo Educativo de la UAQ establece dentro de las características del Componente: Principios y Valores, la sustentabilidad que tiene lugar dentro de un proceso de formación transversal, que incluye tópicos como la equidad de género, la equidad educativa, el cuidado del medio ambiente, el respeto a los Derechos Humanos (DDHH), la formación ciudadana y la promoción de la cultura de paz.

V. Marco Institucional

5.1 Misión de la UAQ

La Universidad Autónoma de Querétaro es una institución de Educación Media Superior y Superior de carácter pública, autónoma, socialmente responsable, con libertad de cátedra y funciones en docencia, investigación, vinculación y extensión. Su compromiso social se establece con el desarrollo integral de Querétaro, México y con el reconocimiento a nivel internacional. A través, de la formación profesional e integral de nuestras y nuestros profesionistas altamente calificados con un compromiso ciudadano hacia la sociedad. Con el objetivo de promover la igualdad, la equidad e inclusión educativa, así como, la erradicación de la violencia y la discriminación; el respeto al medio ambiente y fomentar la sustentabilidad. En la investigación, como institución científica, generar conocimientos con alto sentido humanista, compromiso y responsabilidad social.

Mientras que, en la extensión impulsar la preservación y el fomento del arte y la cultura; en vinculación con los diversos sectores que conforman la sociedad queretana, mantener una relación de respeto con el entorno, de bienestar y progreso, por medio, de la generación y aplicación del conocimiento bajo un modelo de desarrollo sustentable. Así mismo, ofertar,



divulgar, aplicar productos y servicios derivados del conocimiento científico, tecnológico, humanístico, de salud, artístico y cultural, para lograr la consolidación de una sociedad más justa, libre y plural con alto sentido de compromiso social.

5.2 *Visión de la UAQ al 2045*

La Universidad Autónoma de Querétaro, como institución pública de Educación Media Superior y Superior, mantiene su autonomía como pilar fundamental en el ejercicio y promoción de sus funciones sustantivas, de su calidad académica, su compromiso y responsabilidad social en un espacio cultural plural y de libre pensamiento. Se destaca por ser una administración eficiente, austera, desconcentrada y transparente en el uso de sus recursos con rendición de cuentas, al establecer las perspectivas de la obligatoriedad, gratuidad y universalidad.

Debido a la pandemia mundial, se promueve la educación en modalidad presencial, virtual, a distancia o híbrida con la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación; buscando la formación integral de las y los estudiantes basada en el desarrollo de valores con el fin de lograr una sociedad más igualitaria, equitativa, inclusiva, libre de violencia, responsable con el medio ambiente y la sustentabilidad, a través de la transversalización de dichas temáticas en los Programas Educativos. Cuenta con Unidades Académicas y Administrativas certificadas y acreditadas, así como, con claras directrices y procedimientos para su aplicación en los ámbitos de organización de la docencia, investigación, extensión, vinculación y la administración de los recursos humanos y económicos. Del mismo modo, se mantiene como la mejor opción de Educación Media Superior y Superior en el estado, la región y con proyección nacional e internacional de sus Programas Educativos y de sus Cuerpos Académicos.

Por consiguiente, fortalece la extensión y la vinculación con la sociedad, con los sectores empresariales y gubernamentales para consolidar su labor institucional nacional e internacional. Finalmente, brinda servicios y ofrece productos como resultado de la generación del conocimiento para promover el bienestar social y sus egresados cuentan con un alto compromiso de servicio y responsabilidad social con el entorno y la comunidad.

5.3 *Políticas del PGV 2045*

Las políticas establecidas en el PGV 2045 son las siguientes:

- Política 1. Preparación de los docentes para una enseñanza innovadora y eficaz que mejore la preparación de los estudiantes en la universidad
- Política 2. Atención integral al estudiante para aumentar sus competencias profesionales y mejorar su empleabilidad
- Política 3. Establecer a la cultura como facilitador de los procesos de cambio hacia el interior y exterior de la institución
- Política 4. Desarrollar los cuerpos académicos para la investigación y la vinculación que colaboren en la solución de problemas nacionales y regionales
- Política 5. Promoción de la vinculación social para promover cambios en el entorno y demostrar nuestro compromiso social

- Política 6. Contar con una administración-gestión eficiente que apoye a la academia mediante una dinamización legal administrativa
- Política 7. Redefinir y operar un modelo educativo humanista, innovador.
- Política 8. Ampliación de cobertura geográfica y social con equidad para contribuir a los objetivos nacionales, flexible, y pluridisciplinario con calidad
- Política 9. Transitar hacia la sustentabilidad de los ámbitos universitario y social
- Política 10. Impulso a la planeación participativa como base para una efectiva comunicación universitaria
- Política 11. Considerar a la innovación educativa como la generadora de cambios y adaptación a las condiciones del futuro
- Política 12. Gestión del financiamiento para promover su aumento a través de su diversificación, eficiencia y transparencia
- Política 13. Atender el desarrollo regional mediante el crecimiento y consolidación de los campus

5.4 Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2021 – 2024

En el PIDE 2021 – 2024, se señala la importancia de incluir la cultura de paz en el Eje de Gestión Social que a la letra dice: *...“El Eje de Gestión Social establecerá las estrategias adecuadas que impacten en el fortalecimiento institucional, a través de metas y acciones que consideren temas esenciales como ejes transversales: la igualdad, inclusión, cultura de paz, género, medio ambiente, autonomía, democracia, derechos humanos, identidad, salud, arte y cultura, mismas que se verán reflejados en servicios de los ámbitos científicos, tecnológicos, comunitarios, artísticos, culturales y políticos.*

La UAQ, como institución comprometida con el desarrollo social mediante actividades sustantivas de docencia, investigación, extensión y vinculación, busca colaborar e influir positivamente en beneficio de la sociedad. En este sentido, se promueve la responsabilidad social universitaria y se trabaja con ejes transversales a través de las áreas involucradas para realizar las acciones pertinentes.

Para promover, difundir, coordinar y fortalecer las acciones de las metas comprometidas, se gestionarán y diseñarán programas de colaboración social, cultural, de investigación y producción para atender a todos los sectores que se vinculan con la Institución. De igual manera se propicia el intercambio y la relación con entes y organismos de todos los niveles, para fortalecer, dar continuidad y permanencia a la generación y transferencia del conocimiento y la cultura, así como, para el desarrollo de proyectos de impacto social. A estas consideraciones se suman también, los esfuerzos e iniciativas que se hacen en pro de la cultura de paz y el cuidado del medio ambiente, con la finalidad de fomentar valores que propicien la convivencia armónica, el respeto a la biodiversidad y el cuidado de los recursos naturales.”

5.5 Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES)

Por otra parte, en la más reciente evaluación realizada a la UAQ por los Comités Internacionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) en 2022, entre las recomendaciones hechas destacan:

Llevar a cabo un proceso de revisión y adecuación a la legislación universitaria a fin de mantener congruencia y, sobre todo, evitar inconsistencias y antinomias... A este respecto, la Coordinación de Gestión Educativa para la Cultura de Paz (CGECP), a través de la Red de Docentes por la Paz de la UAQ, se encuentra impulsando una reforma a la Ley Orgánica de la Universidad para incluir la Cultura de Paz, la Sustentabilidad, la Inclusión y la Igualdad de Género como elementos sustanciales para la formación integral de profesionistas que busca la Universidad en sus diferentes programas educativos.

En cuanto a los docentes de la UAQ, el CIEES recomienda entre otras, *brindar capacitación permanente a los profesores en materia de estrategias de enseñanza y evaluación de los aprendizajes conforme al MEU*. A este respecto, desde la CGECP hemos diseñado e impartido el curso de Actualización docente para la transversalización de la Cultura de Paz Universitaria, ofertado desde la Dirección de Desarrollo Académico de la Universidad, que otorga valor curricular a docentes que acceden a esta temática, siendo hasta ahora 5 generaciones de docentes, de diferentes programas educativos, que se han formado en este curso. Esta acción contribuye a la transversalización de los temas considerados en el MEU como fundamentales en la formación integral de la comunidad universitaria.

En cuanto al personal administrativo, entre las observaciones del CIEES se encuentra *promover mayor colaboración al interior de las unidades académicas y administrativas para atender las problemáticas de manera integral y potenciar la proyección e impacto institucional*. Desde la CGECP, hemos impulsado la formación de la Red de Agentes por la Paz de la UAQ, desde hace 2.5 años, dirigida al personal administrativo en activo de la UAQ, en donde se les brinda formación y práctica en la gestión pacífica de conflictos, incentivándolos a ser agentes de cambio en sus espacios y equipos de trabajo.

VI. Diagnóstico institucional

Se llevó a cabo un diagnóstico institucional para monitorear el estatus de los contenidos y de la percepción de la comunidad universitaria al respecto del tema de Educación y Cultura de Paz; para ello, el diagnóstico se organizó en dos vertientes: 1) Análisis curricular de la oferta educativa de la UAQ a nivel licenciatura y 2) Estudio cualitativo de carácter exploratorio entre los tres grupos de los protagonistas de la comunidad universitaria.

6.1 Análisis curricular de la oferta educativa de la UAQ a nivel licenciatura.

En cuanto a los resultados obtenidos en la arte de análisis curricular de la oferta educativa de la UAQ a nivel licenciatura; se analizaron un total de 79 programas de licenciatura, de las 13 Facultades registradas en la Universidad Autónoma de Querétaro, de las cuales, se estudiaron a detalle los planes y programas, temarios, objetivos, competencias, perfiles de egreso y contenidos mínimos de 5,228 materias; se identificó que de éstas, solamente 400 materias (7%) estaban transversalizadas con alguno de los temas que abarca la Cultura de Paz, mientras que 4,828 materias (93%) no abordan ningún eje de cultura de paz. Cabe señalar que la mayoría de las materias transversalizadas, se encontró en programas del área de Ciencias Sociales y Humanidades, mientras que en el área de Ciencias Naturales y Exactas se ubicó la que no cuentan con ningún contenido transversal.

6.2 Estudio cualitativo de carácter exploratorio entre los tres grupos de protagonistas de la comunidad universitaria

En cuanto a los resultados obtenidos con el estudio cualitativo de carácter exploratorio entre los protagonistas de la comunidad universitaria, que consistió en la aplicación de tres encuestas electrónicas tipo Likert, aplicadas a un total de 567 personas (2% de la población UAQ en 2020), donde 308 fueron estudiantes, 181 fueron docentes y 78 personal administrativo, se obtuvo que el 53% de docentes manifestaron la necesidad de contar con mayores elementos para una mejor identificación de estrategias para aplicar dentro de las aulas. En cuanto a estudiantes, el 75% consideró que las y los jóvenes tienen un papel activo en la construcción de relaciones sociales pacíficas dentro de la Universidad. De igual manera, el 74% del personal administrativo refiere que la capacitación en valores y resolución pacífica de conflictos es fundamental para la Cultura de Paz universitaria.

Las anteriores respuestas, entre otros resultados que se presentan con mayor detalle en el documento completo de diagnóstico sobre Educación y Cultura para la Paz, generado a partir del estudio de diagnóstico, desprenden las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- Se considera pertinente formalizar la creación de una Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz en la UAQ.
- Es imperante impulsar la transversalización del tema de paz en la currícula universitaria, haciendo énfasis en los programas de áreas duras.
- Se visibiliza necesario el diseño y la implementación de procesos de sensibilización y formación sobre resolución pacífica de conflictos para personal administrativo, docente y el alumnado.
- Con base en lo anterior, se propone el siguiente Plan de acción para una Cultura de Paz de Paz universitaria de la UAQ, organizado en tres ejes principales.
- Se identifican pertinentes el diseño y la implantación permanente de cursos/talleres con valor curricular que abonen al desarrollo profesional de personal docente y administrativo en el tema de Cultura de Paz.
- Se debe impulsar el trabajo en Red para tejer estrategias de acción y colaboración de forma interna y externa que impulsen la creación de procesos de vinculación, formación, difusión, investigación y desarrollo de proyectos de alto impacto social referente a la Cultura para la Paz.

VII. Creación de la Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz Universitaria.

Es así que en febrero del 2020, se presenta oficialmente por la Rectora Margarita Teresa de Jesús García Gasca, Rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro, la Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz universitaria, que tendrá como finalidad última, impulsar la construcción de una Cultura de Paz al interior y al exterior de la comunidad



universitaria, al atender de forma integral los estatutos referidos por la ONU para trabajar en favor de una Educación transversalizada por los temas que abarca la Cultura de Paz para impulsar una convivencia enmarcada en los derechos humanos, la inclusión, la igualdad de género, la sustentabilidad y la no discriminación, para lograr una vida más digna para la comunidad universitaria y la sociedad en general. Es así que se desprende las siguiente misión, visión y valores, para esta coordinación:

7.1 Misión

La Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz fomenta y difunde dentro de la Universidad Autónoma de Querétaro una Educación para la Paz, que permite a la comunidad universitaria adoptar valores, actitudes y comportamientos que, desde el pleno cumplimiento de los Derechos Humanos (DDHH), la gobernabilidad democrática, la igualdad y no discriminación, y la solidaridad, contribuyen al fortalecimiento del tejido social para una vida digna.

7.2 Visión

Transversalizar la Educación para la Paz como eje institucional de formación dentro de la Universidad Autónoma de Querétaro permitirá impulsar mecanismos y herramientas pertinentes para la difusión, promoción, investigación, intervención, colaboración y desarrollo de proyectos transformadores integrales en cada *Campi*, fomentando relaciones no-violentas con pertinencia social, étnica y de derechos humanos, para crear espacios generadores de paz dentro y fuera de la Universidad.

7.3 Valores

Los valores que enmarcan el actuar de la Coordinación de Gestión Educativa por una Cultura de Paz son los siguientes:

1. Pacifismo: Supone trabajar por la construcción de modos de relacionarnos pacíficos, basados en la armonía y en la resolución de cualquier conflicto o desacuerdo a partir del consenso y la no-violencia.
2. Solidaridad: Es un valor que se materializa cuando una persona o grupo deja de lado sus prejuicios e intereses propios, para acompañar al otro en la búsqueda del interés común. Genera dinámicas que poseen un poder de transformación superador del individualismo y de los modelos socioeconómicos asociados al mismo.
3. Filantropía: Es la tendencia a procurar el bien de las personas de manera desinteresada, llevando a cabo, un proceso de concientización y reflexión para luego transformar las condiciones de desigualdad e injusticia.
4. Respeto: Implica reconocer en sí mismo y en los demás los valores, las necesidades, los derechos y las obligaciones que permitan a la sociedad vivir en paz, así como, respetar la diversidad en todas sus manifestaciones: humanas, culturales, sociales, de preferencia entre otras.
5. Autonomía: Es hacer ejercicio pleno de la libertad siempre en el bien común, desde la responsabilidad social.

- 
6. Empatía: Capacidad de comprender las necesidades y sentimientos del otro a través de la identificación con sus emociones esto a su vez, se logra mediante procesos de comunicación no violenta o empática.
 7. Compromiso social: Es la responsabilidad social que desarrolla una persona u organismo hacia su comunidad y que se traduce, en una búsqueda voluntaria del bienestar general por encima del particular.
 8. Inclusión: Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades
 9. Fomento a la participación: Es incentivar en los ciudadanos de manera individual y colectiva, su intervención en la toma de decisiones respecto a temas de interés socio político, que impactan en el desarrollo de la comunidad.
 10. Responsabilidad: Refiere a la obligación que todo ciudadano tiene respecto a las consecuencias de sus decisiones sobre otros miembros de la sociedad.
 11. Honestidad: Es un valor personal que tiene una estrecha relación con los principios de verdad, justicia e integridad moral. Un ciudadano honesto antepone la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones. Así mismo, la honestidad está fuertemente ligada con la transparencia.
 12. Igualdad: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres; supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de ambos, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas. La igualdad de género: Es un prerrequisito para un desarrollo sostenible centrado en las personas y un objetivo en sí misma.

VIII. Plan de Acción para la Cultura de Paz Universitaria.

A partir del trabajo que la Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz ha llevado a cabo desde 2019, se han confirmado las líneas de trabajo definidas en el diagnóstico, de igual manera, se han identificado otras varias que requieren ser incorporadas en un Plan de Acción Institucional para la Cultura de Paz Universitaria:

8.1 Eje 1. Formación Académica para la cultura de paz universitaria.

Objetivo: Transversalizar la oferta educativa de la Universidad Autónoma de Querétaro, tanto en su currículo real como el oculto, con las temáticas que abarca la Paz, para impulsar una cultura de paz universitaria, vivenciada en el marco de los Derechos Humanos (DDHH), la inclusión, la igualdad de género, la sustentabilidad y la no violencia.

Metas y acciones

Meta 8.1.1. Llevar a cabo un diagnóstico curricular de los programas educativos que oferta la UAQ a nivel licenciatura, cada 6 años, para identificar los contenidos mínimos relacionados con los temas transversales que abarca la cultura de paz.

Acciones	Actores
Acción 8.1.1.1. Recabar y analizar los planes de estudio de los 79 programas educativos de nivel licenciatura que oferta la UAQ.	SACA y SACA Facultades
Acción 8.1.1.2. Analizar la información recabada hasta contenidos mínimos.	CGECP

Meta 8.1.2. Diseñar e implementar opciones de actualización y formación docente que se oferten a través de la Dirección de Desarrollo Académico de la UAQ, para Transversalizar el tema de Paz en las materias que imparten los docentes de los diferentes programas educativos.

Acciones	Actores
Acción 8.1.2.1. Impartir 2 cursos al año de “Transversalización curricular de la Cultura de paz”, para docentes de la UAQ.	DDA y CGECP
Acción 8.1.2.2. Diseñar e impartir cursos taller sobre “Tranversalización de la cultura de paz”, para perfiles específicos de docentes de acuerdo al programa educativo en que participen.	CGECP y Facultades
Acción 8.1.2.3. Impartir un curso-taller anual, sobre Educación y cultura para la paz para docentes que dan tutoría.	DDA, CT y CGECP

Meta 8.1.3. Diseñar e implantar semestralmente cursos- talleres de sensibilización sobre Cultura de Paz, para mandos medios y altos de la UAQ, que les sensibilicen sobre la importancia de incorporar el tema en sus áreas de trabajo.

Acciones	Actores
Acción 8.1.3.1. Impartir un curso de sensibilización sobre “cultura de paz y resolución pacífica de conflictos”, a mandos medios y altos de la administración central de la UAQ.	REC, SADMIN, SACA, SPART, SCONT, SEXTU, SFIN, SVySU, AG, DACU y CGECP

Meta 8.1.4. Coordinar y acompañar la formación como agentes de paz del alumnado que cada semestre se integran a la Red de Jóvenes Universitarios por la Paz de la UAQ.

Acciones	Actores
Acción 8.1.4.1. Lanzar y presentar la convocatoria de Servicio Social del programa Red de Jóvenes por la Paz de la UAQ, a los alumnos interesados en participar.	CGECP
Acción 8.1.4.2. Diseñar, organizar, acompañar y coordinar cada semestre, la formación básica de los nuevos integrantes de la Red de Jóvenes por la paz de la UAQ.	CGECP
Acción 8.1.4.3. Organizar el Foro Semestral de presentación de los resultados de las intervenciones de los jóvenes que concluyan su Servicio Social como parte de la Red de Jóvenes por la Paz de la UAQ.	CGECP

Meta 8.1.5. Acompañar la incorporación de los temas que abarca la cultura de paz con las comisiones de reestructuración curricular de los diferentes programas educativos que oferta la UAQ, cuando así lo soliciten. Asesorar a las comisiones de reestructuración curricular interesadas en incorporar los temas de cultura de paz en los programas educativos.

Acciones	Actores
Acción 8.1.5.1. Asesorar a las comisiones de reestructuración curricular mediante la estrategia pertinente para la incorporación de los temas de cultura de paz en la currícula.	CGECP y Comisiones de las Facultades

Meta 8.1.6. Impartir pláticas, conferencias, talleres, para sensibilizar a la comunidad universitaria y al público en general, sobre cultura de paz.

Acciones	Actores
Acción 8.1.6.1. Impartir talleres a estudiantes sobre Cultura de Paz, en las facultades que así lo soliciten.	CGECP y Facultades
Acción 6.1.6.2. Dar pláticas sobre Transversalización curricular de la Paz, en los espacios pertinentes difundiendo esta estrategia entre la comunidad académica de las Universidades y de las IES.	CGECP y otras

8.2 Eje 2. Vinculación Estratégica para la cultura de paz universitaria.

Objetivo: Generar estrategias de vinculación e intervención al interior de la comunidad universitaria y entre la sociedad, que impulsen la creación de procesos de vinculación, formación, difusión, investigación y desarrollo de proyectos de alto impacto social referentes a la Cultura para la Paz, como base fundamental del quehacer universitario.

Metas y acciones

Meta 8.2.1. Impulsar la reforma a la fracción III del artículo 6 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Querétaro para incluir la igualdad de género, la sustentabilidad y la cultura de paz.

Acciones	Actores
Acción 8.2.1.1. Acompañar el proceso de reestructuración que desde la Red de Docentes se está llevando a cabo.	CGECP y Red de Docentes por la Paz de la UAQ.

Meta 8.2.2. Llevar a cabo cada 3 años, un diagnóstico entre la comunidad universitaria sobre su percepción al respecto del trabajo en favor de la paz que la universidad hace, así como, de los conocimientos relacionados con la Educación y la Cultura para la Paz con que cuenten.

Acciones	Actores
Acción 8.2.2.1. Elaborar las herramientas de diagnóstico tanto para docentes como para estudiantes y personal administrativo sobre la Cultura de Paz.	CGECP y actores de la comunidad universitaria.
Acción 8.2.2.2. Gestionar los enlaces necesarios para difundir las herramientas diagnósticas entre la comunidad universitaria.	CGECP, Redes de Paz de la UAQ, entre otros.
Acción 8.2.2.3. Recabar, sistematizar y analizar los resultados del diagnóstico para compartirlos con la comunidad universitaria.	CGECP

Meta 8.2.3. Impulsar y acompañar los procesos de la Red de Docentes por la Paz de la UAQ: Formalización institucional, formación en el área de Educación y Cultura de Paz, así como en la gestión no violenta de conflictos, acompañamiento de desarrollo de proyectos/propuesta en favor de la paz, entre otros.

Acciones	Actores
Acción 8.2.3.1. Lanzar la convocatoria semestral para formar parte de la Red de Docentes por la Paz de la UAQ, entre la comunidad de docentes de la UAQ	CGECP
Acción 8.2.3.2. Llevar a cabo una reunión mensual con integrantes de la Red de Docentes para acompañar el trabajo en Red a favor de impulsar la Educación por la paz.	CGECP e integrantes de la Red de Docentes por la Paz de la UAQ
Acción 8.2.3.3. Brindar dos veces al año opciones de formación en temas que abarque la Cultura de Paz.	CGECP
Acción 8.2.3.4. Acompañar los procesos de participación de los integrantes de la Red de Docentes por la Paz de la UAQ.	CGECP

Meta 8.2.4. Impulsar y acompañar los procesos de la Red de Agentes por la Paz de la UAQ, conformada por el personal administrativo en activo de la universidad, al privilegiar su formación en la gestión pacífica de conflictos.

Acciones	Actores
Acción 8.2.4.1. Lanzar la convocatoria semestral para formar parte de la Red de Agentes de Paz por la UAQ, dirigida al personal administrativo en activo de la UAQ.	CGECP
Acción 8.2.4.2. Impartir las sesiones mensuales de formación en gestión pacífica de conflictos, para la Red de Agentes de paz por la UAQ.	CGECP e integrantes de la Red de Agentes de Paz por la UAQ
Acción 8.2.4.3. Acompañar los procesos de intervención que cada integrante de la Red de Agentes de Paz implemente en sus áreas de trabajo.	CGECP e integrantes de la Red de Agentes por la Paz de la UAQ.
Acción 8.2.4.4. Coordinar la participación de cada integrante de la Red de Agentes de Paz en el Foro internacional de Educación y Cultura de Paz de la UAQ, para que compartan sus resultados y sus experiencias de intervención en sus áreas de trabajo.	CGECP e integrantes de la Red de Agentes por la Paz de la UAQ.

Meta 8.2.5. Gestionar las participaciones de ponentes para el Programa virtual de difusión y sensibilización: “Viernes de formación para una Cultura de Paz de la UAQ” dirigido al público en general vía zoom.

Acciones	Actores
Acción 8.2.5.1. Gestionar la participación de ponentes para las conferencias, pláticas, conversatorios, entre otros, con temas de Educación y Cultura para la Paz	CGECP
Acción 8.2.5.2. Coordinar con la Red de Docentes por la Paz de la UAQ la participación de sus integrantes en el espacio virtual de viernes de formación.	CGECP

Meta 8.2.6. Coordinar el proyecto para jóvenes estudiantes de la Escuela de Bachilleres “PrePAZ UAQ”, enfocado a incidir en la prevención del acoso (bullying) escolar.

Acciones	Actores
Acción 8.2.6.1. Diseñar el proyecto PrePaz UAQ en conjunto con agentes interesados de la Escuela de Bachilleres: docentes, administrativos y estudiantes.	CGECP
Acción 8.2.6.2. Coordinar las acciones de intervención con las y los docentes de los planteles de Bachilleres con interés en participar.	CGECP

Acción 8.2.6.3. Gestionar y coordinar los espacios en Radio UAQ y TvUAQ para la transmisión de los productos generados el proyecto PrePAZ con las y los jóvenes de los planteles de Bachilleres.	CGECP
--	-------

Meta 8.2.7. Coordinar con el Semanario Tribuna, dos ediciones especiales sobre Educación y Cultura de Paz al año.

Acciones	Actores
Acción 8.2.7.1. Gestionar con el Director del Semanario la Edición semestral dedicado a difundir temas de paz escritos por los(as) integrantes de las Redes de Paz de la UAQ y otras personas universitarias que trabajan el tema.	CGECP y Semanario Tribuna
Acción 8.2.7.2. Hacer las invitaciones a integrantes de las Redes a escribir sus aportaciones para cada Edición del Semanario Tribuna.	CGECP e integrantes de las Redes de Paz de la UAQ.
Acción 8.2.7.3. Organizar la presentación de cada edición del Semanario Tribuna dedicado a los temas de paz en el Auditorio Fernando Díaz Ramírez.	CGECP

8.3 Eje 3. Comunicación y Difusión para la cultura de paz universitaria.

Objetivo: Impulsar la comunicación participativa y la libre circulación de información y conocimientos, mediante la elaboración de materiales digitales e impresos referentes a la Educación y a la Cultura de paz, así como, de la difusión y el reconocimiento de las acciones de otros agentes, que contribuyan a construir una Cultura de Paz al interior y al exterior de la universidad a través de los medios los medios de comunicación y de las redes sociales institucionales.

Metas y acciones

Meta 8.3.1. Crear y difundir los 12 audiovisuales que conformen el Programa “valores universitarios UAQ” en 2023, que tiene como finalidad promover la reflexión entre la comunidad universitaria sobre los principales valores que cimenten sus acciones en la libertad, la justicia y la igualdad.

Acciones	Actores
Acción 8.3.1.1. Creación del programa Valores universitarios UAQ.	CGECP
Acción 8.3.1.2. Diseño y realización de los 12 audiovisuales que componen el programa	CGECP y CGC,
Acción 8.3.1.3. Presentación y difusión en medios y redes sociales de la UAQ, de los audiovisuales.	CGECP y TvUAQ

Meta 8.3.2. Organizar, gestionar, coordinar anualmente el Foro Internacional de Cultura y Educación para la Paz de la UAQ.

Acciones	Actores
Acción 8.3.2.1. Diseñar la imagen del Foro Internacional cada año	CGECP
Acción 8.3.2.2. Organizar el programa del Foro Internacional y difundirlo en medios impresos y audiovisuales.	CGECP
Acción 8.3.3.3. Realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo las actividades presenciales y virtuales del Foro Internacional.	CGECP
Acción 8.3.3.4. Elaborar y enviar las constancias de participación al Foro Internacional tanto de ponentes como de participantes.	CGECP

Meta 8.3.3. Reconocer a quienes integran la comunidad universitaria, que con sus acciones impulsan la construcción de una Cultura de Paz, en el marco del día internacional de la paz en el mes de septiembre, a través de la convocatoria anual "Acciones por la Paz de la UAQ".

Acciones	Actores
Acción 8.3.2.1. Lanzar la convocatoria anual Acciones por la Paz UAQ.	CGECP y medios UAQ.
Acción 8.3.2.2. Dar seguimiento a las participaciones	CGECP
Acción 8.3.3.3. Organizar al jurado para analizar las propuestas recibidas.	CGECP, Redes de Paz por la UAQ.
Acción 8.3.3.4. Publicar los resultados y enviar respuesta a quienes participan.	CGECP
Acción 8.3.3.5. Organizar el evento de entrega de reconocimientos.	CGECP

Meta 8.3.4. Elaborar materiales, como glosarios, infografías, banners, poster, etc., para difundir temas que abarca la cultura de paz.

Acciones	Actores
Acción 8.3.4.1. Diseñar la imagen de los materiales en formato electrónico.	CGECP

Meta 8.3.5. Elaborar infografías sobre fechas alusivas a los temas que abarca la Cultura de Paz, para difundirlas en redes sociales, con la finalidad de sensibilizar de manera constante, a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

Acciones	Actores
Acción 8.3.5.1. Investigar, diseñar y difundir las fechas alusivas al contexto de Educación y Cultura de Paz, reconocidas por la ONU	CGECP

Meta 8.6.5. Generar contenido de manera constante de los temas que abarca la Cultura de Paz, para alimentar las redes sociales y contribuir a la sensibilización de la comunidad universitaria y la sociedad en general, así como de difundir, las acciones en favor de la paz que otras personas universitarias realizan de manera directa o indirecta.

Acciones	Actores
Acción 8.6.5.1. Generar contenido de manera constante para alimentar las redes sociales de la UAQ, sobre Educación y Cultura para la Paz	CGECP
Acción 8.6.5.2. Difundir los eventos, de otras áreas y/o universitarios(as) que sumen a la construcción de una Cultura de Paz.	CGECP

Meta 8.6.6. Elaborar capsulas con entrevistas a personalidades destacadas en los temas de paz, en conjunto con Radio UAQ y TvUAQ.

Acciones	Actores
Acción 8.6.6.1. Gestionar la colaboración con Radio UAQ y TvUAQ para la producción de materiales de audio y audiovisuales sobre educación y Cultura para la Paz.	CGECP. Radio UAQ y TvUAQ
Acción 8.6.6.2. Gestionar la participación de actores destacados en temáticas de Educación y Cultura para la Paz.	CGECP

Meta 8.6.7. Elaborar las constancias de reconocimiento a ponentes, asistentes y participantes en las diversas acciones para la paz que emanen de la Coordinación.

Acciones	Actores
Acción 8.6.7.1. Elaborar las constancias de participación a asistentes y de reconocimiento a ponentes de los eventos realizados desde la CGECP	CGECP



IX. Siglario

AG: Oficina del Abogado General
CGECP: Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz
CGC: Coordinación de Gestión Cultural y Formación de grupos
CT: Coordinación del Programa Institucional de Tutorías
DACU: Dirección de Atención a la Comunidad Universitaria
DDA: Dirección de Desarrollo Académico
SACA Facultades: Secretaría Académica de las Facultades
REC: Rectoría
SACA: Secretaría Académica
SADMIN: Secretaría Administrativa
SCONT: Secretaría de la Contraloría
SEXTU: Secretaría de Extensión y Cultura Universitaria
SFIN: Secretaría de Finanzas
SPART: Secretaría Particular
SVySU: Secretaría de Vinculación y Servicios Universitarios

El presente Plan entra en vigor a partir del viernes 15 de diciembre de 2023.

Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz UAQ
Julio 2023



ACTUALIZACIÓN MODELO EDUCATIVO UNIVERSITARIO DICIEMBRE 2023





PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma de Querétaro es una institución pública y autónoma que imparte educación en el nivel medio superior y superior dentro del Estado de Querétaro. Es considerada como un referente para el ingreso de jóvenes queretanas y queretanos e incluso de estados aledaños; por lo que, en los últimos años, se logró una mayor cobertura estatal en ambos niveles educativos.

El Modelo Educativo Universitario (MEU) como centro de nuestra identidad desarrolla los elementos sustanciales para dar cumplimiento a la formación de ciudadanas, ciudadanos y profesionistas en las diversas áreas del conocimiento necesarias para la sociedad. Desde el 2000, se comenzó a consolidar como guía medular en la institución y, en el 2017, se concretó su actualización desde un enfoque humanista centrado en el estudiante.

Debido a las condiciones educativas, sociales, económicas y de salud derivadas de la pandemia por COVID-19, fue necesaria la evaluación del modelo para identificar las áreas de oportunidad, debilidades y mejoras que permitieran consolidar su implementación desde un enfoque apropiado al contexto estatal, nacional e internacional de la actualidad. El proceso permitió la reflexión colectiva y el análisis pertinente y adecuado por parte de la comunidad docente, estudiantil, egresada, administrativa y empleadora en sus procesos académicos y administrativos indispensables para el desarrollo de cada diagnóstico, en la que integraron su visión como Facultad y Escuela de Bachilleres.

A lo largo de 23 años, las adecuaciones en el MEU han fortalecido los procesos internos de las funciones universitarias. La presente actualización surgió de la reflexión de los resultados de los diagnósticos y el desarrollo de talleres académicos con la comunidad universitaria en la que se visibilizaron las realidades. Por otro lado, dejó a la luz las modificaciones imperantes para consolidar la estructura base del MEU 2017 que integre la mirada de las necesidades actuales en las Unidades Académicas y la sociedad.

"Construyendo sueños y transformando realidades" Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca



1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) a través de su Modelo Educativo Universitario (MEU) guía los esfuerzos de sus integrantes para que confluyan en nuestra misión y visión institucional y nutre nuestra identidad con rasgos propios que nos distinguen de otras instituciones educativas estatales y nacionales.

La definición del modelo educativo presentada en el MEU 2017 permite a la comunidad universitaria tener una base conceptual para mejorar la comprensión del proceso formativo, cómo se interrelacionan sus componentes y los elementos determinantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje; lo que implica una revisión de los fines, medios, contenidos desde el aspecto curricular y los procesos de mejora continua sobre las funciones universitarias: sustantivas: docencia, investigación, extensión y vinculación; adjetivas: procesos administrativos, transparencia y comunicación; y regulativas: legislación y reglamentación.

Como todo ente dinámico, en los últimos 23 años el MEU ha tenido una evolución para redefinir su orientación y elementos de construcción desde un enfoque didáctico – pedagógico. En el año 2000, el modelo proponía consolidar a la UAQ como generadora de conocimiento, formadora de profesionistas y promotora de la cultura y la ciencia; para el 2004, se sustituye el modelo pedagógico tradicional por un modelo centrado en el aprendizaje. Tres años después, se incorpora la estrategia de educar en competencias y el modelo se suma al Plan Institucional de Desarrollo (PIDE). En el 2010, por primera vez se llevó a cabo la primera evaluación para su actualización, pero se concretó siete años más tarde y se transitó a un enfoque humanista centrado en el estudiante.

Congruentes con los objetivos institucionales, el documento se redactó con lenguaje incluyente no sexista, en el que se presenta la sistematización del proceso de actualización del MEU durante el período 2022 – 2023. Lo anterior se realizó con base a una encuesta diagnóstica, diseñada para medir el grado de conocimiento e implementación del modelo en las funciones universitarias y las reflexiones de su comunidad expresadas en los talleres académicos. Los resultados destacan particularmente la redefinición y adecuación de los componentes y características, que implica un ajuste en las políticas educativas internas y la base para su socialización,



difusión y aplicación; la revalorización y adecuación de los ejes transversales para la formación educativa; la integración de la comunidad universitaria como actores del MEU y, principalmente, la transición a un modelo centrado en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

2. CONTEXTO NACIONAL E INSTITUCIONAL

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) es una institución de sostenimiento autónomo que oferta educación a Nivel Medio Superior (NMS) y Superior (NS). La Escuela de Bachilleres y 13 Facultades conforman las 14 Unidades Académicas (UA). La Escuela de Bachilleres cuenta con 13 planteles al interior del Estado de Querétaro: Norte, Sur, Bicentenario, San Juan del Río, Colón, Pedro Escobedo, Concá, Amazcala, Jalpan, Amealco, Pinal de Amoles, Huimilpan y Centro Histórico (modalidad mixta). Las 13 Facultades son Artes, Ciencias Naturales, Ciencias Políticas y Sociales, Contaduría y Administración, Derecho, Enfermería, Filosofía, Informática, Ingeniería, Lenguas y Letras, Psicología y Educación, Medicina y Química. Actualmente existen 118 PE de nivel Profesional Asociado (PA), Técnico Superior Universitario (TSU) y Licenciatura en modalidad escolarizada y no escolarizada; además, de 114 PE de Posgrado (Maestría y Doctorado).

Se encuentra en el lugar 22 del listado de universidades públicas estatales de toda la República con sostenimiento público. Cuenta con una matrícula total de 25,567 estudiantes, igual en el mismo peldaño; en cuanto a ingreso, con 5,206 estudiantes. En el rubro de titulados, asciende hasta el lugar número 12 por número de titulados, con 3,754 por año (ANUIES, 2022- 2023). Se tiene la mayor concentración en matrícula estatal de educación superior; en el periodo 2020 – 2021, se logró 25,470 estudiantes superiores a otras universidades estatales, federales y privadas dentro del Estado; mientras que la matrícula de educación media superior fue de 8,032. Lo anterior resulta en 33,503 de ambos niveles educativos, lo que representó un 17.75 % de participación en el Estado (DGESUI, 2023). Por lo que se puede concluir, la UAQ es una institución líder en investigación y con Programas Educativos (PE) reconocidos a nivel regional, nacional e internacional.



Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021) registró durante el 2020 una población total de 2,368,467 habitantes, lo que coloca a la entidad en la posición 21 de la nación. La división por sexo de la población es 1,156,820 hombres y 1,211,647 mujeres. Estimó que, según las proyecciones de población de la Comisión Nacional de Vivienda (CONAVI, 2021), para 2024, se alcanzarán los 2435,115 habitantes. Por su parte, el Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2019) reporta que en Querétaro se pronostica que, para el 2030, llegue a 2,646,299 personas; para las y los jóvenes se proyecta un total de 291,528. Asimismo, la población de entre 12 y 29 años se considera joven y se compone de 739,278 personas.

En el Nivel Medio Superior (NMS), se analizó la comparativa de matrícula y planteles del periodo 2010-2022. En la Tabla 1, se muestra que la Escuela de Bachilleres incrementó el 75 % de sus planteles; mientras que el Bachillerato General y Tecnológico dentro del Estado aumentó de 201 (2010) a 328 (2022) lo que representa una diferencia del 63 %. En cuanto a la matrícula, ha crecido más en los Bachilleratos Tecnológicos con un 91 %, mientras que la Escuela de Bachilleres (UAQ) con el 12 %.

Por su parte, de acuerdo con el resumen de información de estadística de la Unidad de Servicios para la Educación Básica en el Estado de Querétaro (USEBEQ), en el inicio del ciclo 2021-2022 en el Estado, se presenta una cobertura del 70.5 % en el NMS; mientras que el 45.8 % en el NS para la modalidad escolarizada y no escolarizada en escuelas públicas y privada. En el NS, se cuenta con 128 instituciones: 42 son instituciones públicas y 86 privadas (USEBEQ, 2023). En este mismo ciclo, la UAQ atendió el 25.28 % (22,306) de las y los 88,231 estudiantes inscritas e inscritos en el NS, lo que representa un decremento en la UAQ del -0.7 % respecto al 2019. En la Figura 2, se muestra la cobertura estatal en este nivel educativo del 2010 al 2022: en los últimos 4 años, se ha tenido un promedio, en la UAQ, de un 26.13 % del total matriculado.

Las cifras estadísticas son esenciales para la Universidad al permitir establecer políticas educativas relacionadas con la cobertura estatal, enfocadas en el crecimiento de los campus en el Estado de Querétaro en ambos niveles educativos (NMS y NS). En ellos, se ofrece programas educativos adecuados a las necesidades y condiciones sociales con énfasis en las vocaciones para cada región. La cobertura geográfica en nuestra institución permite incrementar los espacios educativos tanto a Nivel Medio Superior y



Superior, principalmente en municipios donde la oferta educativa es menor. En la administración de la rectoría, se logró fortalecer la expansión territorial a través de la reorganización de los campus regionales; por ejemplo, se reestructuraron las Dependencias de Educación Superior (DES) que están dadas de alta ante la Secretaría de Educación Pública (SEP) para programas de obtención de recursos federales. A partir de lo anterior, se tiene como resultado la siguiente organización: DES Metropolitanas (Aeropuerto, Centro Histórico, Centro Universitario, Corregidora, Juriquilla, La Capilla), DES Centro - Sur (Amealco de Bonfil, El Marqués, Pedro Escobedo, San Juan del Río y Tequisquiapan) y finalmente la DES Semidesierto - Sierra Gorda (Arroyo Seco, Cadereyta de Montes, Jalpan de Serra, Peñamiller y Pinal de Amoles).

En la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional (PIDE) 2021 – 2024, se establecieron las líneas de trabajo de las funciones: sustantivas, adjetivas y las regulativas bajo el principio de un modelo de responsabilidad y compromiso con la sociedad. Como institución educativa, los niveles educativos impartidos tienen como objetivo el desarrollo de la formación de la ciudadanía comprometida y profesionistas en diferentes áreas del conocimiento con un enfoque de bienestar y de mejora a su entorno.

Es así que las funciones universitarias se adaptaron a las necesidades y acciones surgidas durante el 2020 a raíz de la pandemia pronunciada por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Por ejemplo, los PE fueron impartidos de manera virtual, lo que implicó el compromiso y esfuerzo de docentes y estudiantes para continuar con sus procesos de enseñanza-aprendizaje pese a las condiciones desfavorables. Del mismo modo, la comunidad administrativa sostuvo el trabajo de las actividades requeridas a nivel institucional, estatal y federal, enfocados en la promoción de un retorno seguro a las actividades académicas y administrativas de forma presencial.

En conclusión, tanto en el país como en el Estado, la UAQ es una institución reconocida que ha fortalecido sus PE a través de la mejora de sus procesos académico – administrativos, lo que redundará en la mejora de la calidad educativa. En este sentido, el MEU será la base para retomar la filosofía para que los principios universitarios permeen en todos los ámbitos relacionados con nuestro quehacer educativo, así como la importancia de los fines y medios necesarios para la formación de nuestra comunidad estudiantil.

3. ANTECEDENTES

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) es una Institución de Educación Superior (IES) de carácter público que cuenta con elementos que forman parte del Modelo Educativo Universitario (MEU) desde el 2000; por lo tanto, durante 23 años se ha desarrollado y adecuado a los referentes actuales. A partir del 2017, se retoma la idea de Tünnermman, el cual concibe el *Modelo Educativo* como “la creación en términos pedagógicos de los paradigmas educativos que una institución profesa y que sirve de referencia para todas las funciones que cumple” (Tünnermman, citado en UAQ, 2017). Durante los diferentes periodos de los años 2000 al 2017, se han hecho modificaciones pertinentes al Modelo Educativo Universitario, a través de la reflexión y participación de la comunidad universitaria, adaptándose a las necesidades sociales, económicas, políticas y educativas en el contexto estatal, nacional e internacional.

A continuación, se presenta un resumen con los periodos esenciales que se han destacado dentro de la institución:

Periodo 2000. Desde este año la universidad tenía un modelo educativo, cuyo objetivo era fortalecer y consolidar a la universidad como generadora de conocimiento, formadora de profesionistas y promotora de cultura y ciencia. Estos aspectos se alineaban con el documento: “La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo”. (No.113; La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES. Título del documento aprobado por la Asamblea General de la ANUIES en su XXX Sesión Ordinaria, celebrada los días 12 y 13 de noviembre de 1999., s.f.).

En ese mismo periodo, se realizó un diagnóstico para el Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2000 - 2010, donde se obtuvo que los planes de estudio a nivel de licenciatura eran rígidos e inflexibles y se requería modernizar los métodos de enseñanza y las formas de evaluación. Por lo que, para dar respuesta se propuso elevar la calidad académica, ampliar la cobertura y diversificar la oferta educativa en todos sus niveles, además de contar con planes y programas de estudios flexibles (UAQ, 2000).

Periodo 2004. Hasta este año, el H. Consejo Universitario aprobó la propuesta del modelo educativo universitario mencionado, surgiendo de la necesidad de cambiar el modelo pedagógico tradicional centrado en el aula, para impulsar uno centrado en el



aprendizaje, con una concepción de la educación integral, inter y multidisciplinar y flexible. (UAQ, 2003)

Periodo 2007. Para el periodo 2007 – 2012, la UAQ actualizó el Plan Institucional de Desarrollo (PIDE), en el cual incorpora el modelo educativo previo. Su estructura estaba relacionada con su filosofía, misión, visión y valores institucionales, así como, con los componentes básicos de un sistema educativo. Además, se incorpora la idea de educar en competencias como parte del componente inter y multidisciplinario (UAQ, 2007).

El modelo educativo proponía que el modelo curricular se diseñara para que se permitiera realizar en la práctica los conocimientos obtenidos durante la formación académica.

Periodo 2010. En el año 2010 la Dirección de Planeación realizó la primera evaluación del Modelo Educativo Universitario, mediante la realización, aplicación y análisis de un cuestionario con preguntas abiertas, en las licenciaturas de las Facultades de Química, Medicina y Ciencias Naturales.

Con la finalidad de sistematizar los conceptos que tienen las y los directivos, profesores y estudiantes sobre el modelo educativo, se utilizó para el diagnóstico el método cualitativo-transversal, basado en la Teoría Fundamentada de Glaser y Strauss, la cual consiste en “una propuesta metodológica que busca desarrollar teoría a partir de un proceso sistemático de obtención y análisis de los datos en la investigación social” (Glaser & Strauss, 1967 citado por Restrepo, 2013, p.123).

Los resultados arrojaron que tanto estudiantes, egresados, directivos y docentes desconocían el modelo educativo y sus componentes, por lo que se concluyó que la difusión del documento fue deficiente y no afectó a la comunidad de actores clave. Además, se concluyó que los métodos de enseñanza-aprendizaje eran tradicionalistas, por lo que era indispensable proceder a la actualización. De manera formal no se lograron modificaciones sustanciales a la estructura del MEU vigente entonces.

Periodo 2016 - 2017. Se inició con el proceso de actualización del MEU, para ello se elaboró un diagnóstico cualitativo del conocimiento y operación de éste en la comunidad universitaria. Por lo que se trabajó de manera particular en los siguientes objetivos particulares (UAQ, 2017, p.13):

1. Formar grupos de trabajo representativos de actores institucionales, para reflexionar sobre el Modelo Educativo.

- 
2. Diseñar un instrumento de evaluación de fácil aplicación entre los grupos de trabajo y parte de la comunidad universitaria que comprende los niveles de conocimiento del modelo educativo universitario y su operación.
 3. Aplicar y analizar el instrumento de evaluación para elaborar el diagnóstico, con el fin de que muestre el nivel de conocimiento del modelo educativo y su operación a través de las y los actores claves institucionales.

Es así que, se diseñó y aplicó un cuestionario a 500 actores que de la comunidad universitaria de los diferentes campus y facultades de los cuales un poco más de 340 fueron codificados (UAQ, 2017, p.16).

Lo anterior, fue la preparación para la organización de reuniones de trabajo que se vieron reflejadas en el *“Foro Universitario para la discusión del modelo educativo”*, en el que asistieron 164 personas de la comunidad universitaria, con la finalidad de reflexionar sobre el modelo educativo y sus formas de operación.

La estructura del foro incluyó presentaciones y mesas de trabajo, en el que participaron la comunidad universitaria de los diferentes espacios académicos universitarios: Facultad, Escuela de Bachilleres, Campus y grupo directivo, enfocados en los trabajos de análisis y reflexión del Diagnóstico Institucional del Modelo Educativo, así como, una propuesta de actualización y operación a corto, mediano y largo plazo.

Los resultados del diagnóstico y la información de la comunidad universitaria permitieron actualizar el MEU, integrando los insumos, el análisis y resultados de las discusiones, presentados en el H. Consejo Universitario el 30 de noviembre de 2017.

4. JUSTIFICACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN

Para que una institución educativa tenga un propósito y finalidad pedagógica, siempre debe tener un proyecto educativo; por ello, la Universidad cuenta con el Modelo Educativo Universitario (MEU), el cual siempre ha considerado el contexto social, económico y político del espacio en donde se encuentra. Desde el año 2000, esta institución desarrolló una propuesta que, con el tiempo, se ha modificado: hasta el 2017, se consideraron aspectos más de la comunidad, priorizando un enfoque



humanista, basado en la construcción de conocimientos, centrado en el aprendizaje y multidisciplinario e interdisciplinario. En ella, fueron incorporadas propuestas innovadoras a la formación de nivel superior y media superior enfocadas en el desarrollo profesional de la comunidad estudiantil; sin embargo, en conjunto con la comunidad docente, se reflexione, propongan y actúen críticamente ante los procesos socioeconómicos, culturales y ambientales.

El MEU debe actualizarse según los acontecimientos internacionales, nacionales y estatales. Tiene la finalidad de cubrir las necesidades de la sociedad, así como de estudiantes, profesorado y áreas administrativas de la entidad universitaria. El modelo actual cuenta con tres componentes principales para la formación universitaria. El primero incluye sus *principios y valores*; el segundo, el *modelo pedagógico*; el tercero, la postura sobre la *innovación educativa* (UAQ, 2016. p. 117). En cada uno, se plantean necesidades indispensables para analizar y considerar una actualización pertinente en los elementos mencionados. La última actualización fue aprobada por el H. Consejo Universitario el 30 de noviembre del 2017.

Por lo tanto, las actualizaciones del MEU han sido el resultado de diversas reflexiones relacionadas con:

- Plantear y sugerir su actualización a través del trabajo participativo.
- Es importante dar prioridad a la instrumentación y operación del MEU.
- Evaluaciones de forma continua para la actualización del MEU.
 - Se considera importante para el MEU la gestión universitaria en pro de la ejecución a largo plazo del mismo.

En este sentido, se puede observar que la sociedad no se mantiene estática, pues está en constante cambio: suceden diferentes acontecimientos que van desde hechos sociales, económicos o políticos que afectan el cómo se desarrolla la vida dentro de ésta. A partir de lo anterior, es necesario que nuestro MEU se actualice y esté a la par para poder afrontar y entender dichas situaciones, modificando las formas de actuar, pensar y sentir el mundo. Por ejemplo, en el 2019 una pandemia llegó para permanecer por un periodo largo, el COVID-19, una enfermedad que sin pensarlo pausó la vida de las personas alrededor del mundo. Lo anterior afectó la educación de 1,500 millones de estudiantes en 185 países, esto es un 89.4 % de la población estudiantil del planeta debido a que se cerraron escuelas y universidades (INFOBAE, 2020, p.3).



Una de las estrategias que se implementó para detener el número de contagios entre la población fue el aislamiento y el distanciamiento social. Además de que todas las actividades, principalmente las escolares y laborales tuvieron que adecuarse a nuevas modalidades educativas. En la educación superior, “el uso de plataformas digitales y sistemas de gestión de aprendizajes (LMS, por sus siglas en inglés) prosperó gradualmente. Después de meses de trabajo en casa, la educación en línea se ha generalizado entre las comunidades, así como la adopción de programas y herramientas como MS Teams, Zoom, Moodle, Google Classroom, Skype y Canvas, entre otras” (Segura, 2022)

La situación vivida durante la pandemia por COVID-19 llevó al campo de la educación a replantear las formas y estrategias de enseñanza, así como en la manera de interactuar entre la comunidad docente y estudiantil dentro y fuera del aula. Al estar en confinamiento, la forma de interactuar entre las personas se debilitó, lo que modificó la forma de percibir un aula y tomar en cuenta a la comunidad docente y estudiantil dentro del proceso educativo (enseñanza-aprendizaje) como parte del desarrollo de la educación. En este sentido, la actualización del MEU forma parte de las estrategias de trabajo de nuestro PIDE 2021 – 2024 establecido dentro del eje de Gestión Académica en los siguientes elementos (UAQ, 2021, p.33):

Objetivo estratégico: incrementar la calidad académica para ofertar una enseñanza innovadora, integral y eficaz, así como formar profesionistas e integrantes de la ciudadanía para el mundo con valores éticos, equitativos e igualitarios.

Política: incrementar la calidad académica a través del fortalecimiento del desarrollo integral de las y los estudiantes, para formar profesionistas con valores éticos, incluyentes, equitativos, igualitarios y socialmente responsables y a la ciudadanía de mundo.

Meta: contar con un Modelo Educativo Universitario (MEU) actualizado de acuerdo con el contexto estatal, nacional e internacional.

Acción 1: actualización del MEU con un enfoque humanista, innovador, flexible e interdisciplinario con calidad, integrando las modalidades virtuales, a distancia e híbridas.

Acción 2: impulsar la generación del Centro de Estudios sobre la Universidad en el que participen Cuerpos Académicos y Grupos Colegiados que desarrollen líneas y



aplicación del conocimiento, para redefinir el perfil profesional del estudiantado y la evaluación continua para actualizar el MEU.

En conclusión, la universidad pública en nuestro país representa una oportunidad para miles de jóvenes, por lo que es indispensable incorporar propuestas innovadoras a la formación profesional e integral, que permitan que la comunidad estudiantil, docente y administrativa, reflexionen, propongan y actúen de manera crítica ante los procesos y las problemáticas socioeconómicas, culturales y ambientales. Esto implica, proponer un Modelo Educativo Universitario actualizado y pertinente que dé identidad y que sea operable dentro de nuestra comunidad para dar respuesta a dichas problemáticas.

5. METODOLOGÍA

5.1 MÉTODO Y TÉCNICAS: CONCEPTOS Y DESCRIPCIÓN

El proceso metodológico que se planteó para este proyecto es de tipo mixto, pues deriva de métodos cuantitativos y cualitativos. En este sentido, se hace una distinción entre ambos métodos: el primero busca medir y cuantificar, para inferir o generalizar; su sustento filosófico y teórico se encuentra en el positivismo; mientras que la investigación cualitativa se orienta a la subjetividad, al igual que explicar y comprender las interacciones y los significados subjetivos individuales o grupales (Álvarez- Gayou, 2006, p. 41). Por su parte el método mixto se presenta como “la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una fotografía más completa del fenómeno. De tal manera que conserven sus estructuras y procedimientos originales” (Hernández, 2010, p. 546).

Dentro de la investigación de tipo mixto, existe una clasificación de tres estrategias básicas propuestas por Morgan (1997, citado por Bericat, 1998, p.106), para la integración de ambas orientaciones: la complementación, combinación y la triangulación. En el presente trabajo, se utilizó la estrategia de complementación, debido a que se basa:

En el deseo de contar con dos imágenes distintas de la realidad social en la que está interesado el investigador. Dado que cada método ofrece, por su propia naturaleza, una imagen distinta, dado que cada una releva aspectos diferentes,



podremos ampliar nuestro conocimiento de la realidad social si realizamos una investigación con dos estructuras metodológicas paralelas (Bericat, 1998, p. 106).

Otro elemento sobre la estrategia de complementación de la metodología mixta es "...la finalidad...meramente aditiva, pues no se trata tanto de buscar convergencia ni confirmación de resultados sino de contar simultáneamente con dos imágenes que enriquezcan nuestra comprensión de los hechos" (Bericat, 1998, p.106). Con la estrategia de complementación, se puede dar "mayor entendimiento, ilustración o clarificación de los resultados de un método sobre la base de los resultados de los otros métodos" (Hernández, 2010, p. 551).

La técnica elegida para la elaboración del instrumento diagnóstico fue el *cuestionario (post-codificado)* dirigido a la comunidad universitaria: estudiantil, docente, egresada, administrativa, y empleadora del Nivel Medio y Superior de las Unidades Académicas de la Universidad Autónoma de Querétaro. Desde la perspectiva de Ander-Egg (1995), se define como:

Un instrumento de recopilación de datos, rigurosamente estandarizado, que traduce y operacionaliza determinados problemas que son objeto de investigación. Esta operacionalización se realiza mediante la formulación escrita de una serie de preguntas que, respondidas por los sujetos de la encuesta, permiten estudiar el hecho propuesto de la investigación o verificar hipótesis formuladas (p. 273).

El cuestionario aplicado a la comunidad universitaria es de *tipo post – codificado* en la que se define como: "...aquél cuyas respuestas están formuladas libremente con las palabras y términos del sujeto encuestado. Este tipo se elabora generalmente con preguntas abiertas" (Ander-Egg, 1995, p. 274). Una de las características de los ítems es que fueron con *formato abierto-cerrado*:

Tienen ventajas, [...] primero con un pequeño grupo de sujetos para generar factores destacados, y luego, utilizar ítems cerrados, basados en respuestas abiertas – cerradas, con un grupo mayor. Los ítems abiertos – cerrados ejercen, al menos algo de control sobre el entrevistado y pueden capturar diferencias de idiosincrasia. Si el propósito de la investigación es generar respuestas individuales específicas, el mejor formato es el abierto; si el propósito es



proporcionar respuestas de grupo más generales, el mejor formato es el cerrado (McMillan y Schumacher, 2005, p. 241).

Del mismo modo, se consideraron ítems en la *Escala Tipo Likert* en donde se tomó en cuenta que la comunidad universitaria indicará su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación elaborada dentro de un ítem o reactivo (Bertram, 2008, p. 1). La intención fue determinar las características a fines dentro de un grupo determinado en un espacio definido. Finalmente, se utilizó el *taller participativo* como una herramienta dentro del proceso de indagación para conocer la realidad y las necesidades de las Unidades Académicas entorno a la implementación del MEU en las actividades académicas y administrativas. Esta técnica “se basa en el principio constructivista según el cual, el educando es el responsable último e insustituible de su propio proceso de aprendizaje” (Ander-Egg, 1999, citado por Luna, 2012, p.16).

Los talleres que se llevaron a cabo y en donde participó parte de la comunidad universitaria permitieron dialogar en la actividad específica, donde se expresaban puntos de vista, las acciones, metas y medios a realizar en determinada situación. La finalidad de lo anterior tenía que ver con proponer ideas para resolver un problema interno en espacios definidos por los participantes enfocados en la implementación del MEU en las Unidades Académicas. Por ello, entre las características de este instrumento, se destaca su potencialidad dialógica y su carácter de mediación, que facilita a las y los participantes el acceso a un conjunto de saberes y formas culturales [...] como actividades “intencionales, sistemáticas y planificadas” (Coll, 1997, p. 199, citado por Luna, 2012, p.16).

5.2 PROCEDIMIENTO PARA RECABAR LA INFORMACIÓN

La actualización del MEU se realizó en tres etapas desde marzo del 2022 al mes de junio del 2023 mediante acciones guiadas por la Secretaría Académica y la Dirección de Planeación y Gestión Institucional de la Universidad. En la Figura 5, se aprecia el desarrollo detallado de cada uno.

Durante la etapa 1, se creó una comisión responsable para dirigir el proceso de actualización del MEU, integrada por áreas administrativas y representantes de las Unidades Académicas. Como primera actividad, se indagaron los antecedentes sobre el



tema para identificar las modificaciones y adaptaciones con los años, de modo que se establecieron las áreas de oportunidad por cada componente del MEU para integrarse en la actualización. Posteriormente, se elaboró un formato de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), con el objetivo de realizar un análisis e identificar las principales áreas de oportunidad y debilidad a través de los conocimientos y experiencias académicas, administrativas, investigativas, de vinculación y extensión de las y los integrantes de dicha comisión; además, que complementara el análisis preliminar realizado por la Dirección de Planeación y Gestión Institucional.

En la etapa 2 se elaboró la estructura y la matriz de análisis del cuestionario diagnóstico aplicado a la comunidad universitaria: estudiantil, docente, egresada, administrativa y empleadora.

El objetivo de la aplicación del cuestionario fue elaborar un diagnóstico institucional sobre el conocimiento, implementación y operación del Modelo Educativo Universitario vigente para su actualización, integrando nuevos elementos que se adapten a las necesidades académicas y administrativas de la UAQ. Para aplicarla, la Dirección de Educación a Distancia e Innovación Educativa (DEDIE) desarrolló una plataforma digital en la que se implementó una campaña institucional para llegar a la población objetivo, considerando como meta un promedio del 10 % de participación de la comunidad estudiantil por cada Unidad Académica.

Finalmente, en la etapa 3 se desarrolló un taller participativo académico, cuyo objetivo era que las y los participantes realizaran un proceso de revisión, consulta y sistematización del MEU. Los objetivos específicos fueron conocer los elementos fundamentales del MEU, analizar sus componentes a través de su revisión y consulta con la comunidad universitaria y realizar una propuesta de actualización para este. Para ello se implementaron tres talleres, uno en modalidad virtual y dos presenciales, en los que se invitó a las Unidades Académicas para participar en las actividades correspondientes para elaborar un diagnóstico que permitiera elaborar una propuesta de modificación y un FODA sobre el MEU. A la par, se desarrolló una Semana del Modelo Educativo Universitario dentro de los espacios académicos dirigidos a estudiantes y docentes a través de foros, buzón de sugerencias y espacios para reflexionar sobre la libre expresión para mejorar la estructura del MEU y su



implementación. En la Figura 7, se muestra temporalidad y la estructura de las actividades académicas referente a los talleres participativos.

6. RESULTADOS GENERALES DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Como resultado de los tres talleres impartidos y titulados “Indicadores y estadísticas para la preparación del diagnóstico”, “Temas transversales y ejes de trabajo en el MEU” y “Actualización del MEU: iniciativas y propuestas”, las personas representantes de la Unidad Académica presentaron las propuestas por parte de sus comunidades. La propuesta que más destaca, que coincide por parte las Unidades Académicas, es el tema de la salud integral (salud física y mental). Mencionan que es necesario atender situaciones de salud física y mental entre la comunidad universitaria para fomentar un estilo de vida saludable a través de la sensibilización, diagnóstico y seguimiento a la salud integral de toda la comunidad UAQ.

La educación dual es otra de las propuestas que se sobresalieron en el análisis de los diagnósticos, en donde se busca establecer el diálogo y la vinculación entre las y los estudiantes de los programas educativos de las facultades con la comunidad empleadora, con la finalidad de que se conozca la realidad de los espacios laborales y la integración de los conocimientos adquiridos. Así mismo, se propone crear espacios donde se pongan en práctica los conocimientos adquiridos en el aula mediante el aprendizaje-servicio.

También, se propone fomentar y capacitar a la comunidad universitaria en temas de cultura de paz, con la finalidad de poder reconocer los elementos generadores de conflictos y desarrollar habilidades básicas para actuar asertivamente cuando se presenten. Varias Unidades Académicas coinciden en la propuesta de realizar cursos introductorios sobre los temas transversales de manera virtual para toda la comunidad universitaria de nuevo ingreso.

Mantener la infraestructura académica es otra propuesta recurrente en las Unidades Académicas, para que las y los estudiantes tengan espacios y oportunidades para aplicar los conocimientos de distintas asignaturas. Por último, se menciona la flexibilidad curricular, en donde se propone incrementar la disponibilidad de espacios físicos y de tiempo extramuros, así como implementar la modalidad virtual en asignaturas del eje integrador.



Además de las propuestas recibidas por parte de las Unidades Académicas, con la intención de conocer el grado de conocimiento y aplicación del Modelo Educativo Universitario, se diseñó e implementó un cuestionario tipo *post - codificado* que albergó cuatro categorías: Estructura base del MEU y la situación contextual por la pandemia COVID-19, Principios y valores, Enfoque pedagógico e Innovación educativa. El cuestionario se conformó por aproximadamente 50 preguntas diferentes, dependiendo de la comunidad universitaria (estudiantil, docente, administrativa, egresada y empleadora). El 95 % de las preguntas fueron de opción múltiple y el resto abiertas.

La penúltima actualización del Modelo Educativo Universitario se realizó en el 2017 y se aplicó un cuestionario a 500 actores de la comunidad universitaria de los diferentes campi y facultades de los cuales un poco más de 340 fueron codificados (UAQ, 2017, p.16). Contrastando estos datos con la última actualización realizada, en el cuestionario diagnóstico aplicado en febrero, marzo y abril del 2023, se registró la participación de 4,575 actores de la comunidad universitaria, con lo cual se incrementó los resultados en un 913,17 %.

6.1 COMUNIDAD ESTUDIANTEL

El cuestionario fue diseñado para ser aplicable a estudiantes de bachillerato (escolarizado y mixto), TSU, licenciatura y posgrado en todos sus niveles. En el periodo 2023-1, se registraron 5,624 cuestionarios, de los cuales 3,913 fueron respondidos en su totalidad. La pregunta principal que se le realizó a esta comunidad fue “¿Conoces el Modelo Educativo Universitario de la Universidad Autónoma de Querétaro?”. Los resultados indicaron que, de 3,913 estudiantes de las diferentes áreas, 1,388 conocen el MEU y 2,525 no lo conocen; es decir, un 35.47 % contra un 64.52 % respectivamente.

Derivado de la pregunta anterior, se cuestionó “¿A través de qué medios te enteraste del Modelo Educativo Universitario?”, cuyas opciones a elegir eran Redes Sociales, Cursos, Materias, Páginas Web, Foros, Pláticas y otros. Un 23.79 % se inclinó por Redes Sociales, 5.08 % por Cursos, 22.82 % por Materias, 24.90 % eligió Páginas Web; 4.20 % se inclinó por Foros, 16.95 % Pláticas y un 2.26 % seleccionó Otros.



A las y los 1,388 estudiantes que mencionaron conocer el Modelo Educativo Universitario, se les cuestionó “¿Cuál es el objetivo del M.E.U.?” y 126 de ellas y ellos argumentan que desconocen su objetivo. En cuanto a la situación contextual de la pandemia por COVID-19, se contempló varias preguntas, una de ellas fue si el aparato o dispositivo que se utiliza para sus actividades escolares o clases a distancia es Rentado, Propiedad de la vivienda y lo comparte con otras personas de la misma, Propiedad de la vivienda y es de uso exclusivo, Prestado, u Otros.

Las y los estudiantes que comparten / compartían su dispositivo destinado a las actividades escolares o clases a distancia, en promedio, lo hacían con dos personas más.

Otra pregunta realizada fue “Durante la pandemia ¿la comunicación entre el personal académico, administrativo y la comunidad estudiantil fue eficaz?”. 2,455 estudiantes indicaron que SI fue eficaz y 1,458 consideró que no lo fue.

La siguiente pregunta fue “¿Considera que la escuela/facultad cuenta con la infraestructura académica adecuada para realizar actividades (cursos, talleres, reuniones, clases, capacitaciones, etc.) de manera híbrida o a distancia?”. 2,308 estudiantes consideran que SI se cuenta con la infraestructura académica adecuada y 1,605 manifiestan que NO

Se presentó una lista de opciones indicando “De las siguientes acciones de enseñanza, aprendizaje, formación, investigación, extensión y vinculación, selecciona las que consideres que tus docentes han implementado en tú formación profesional”. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: encabezando la vinculación teoría-práctica con un 14.59 %, el autoaprendizaje con un 13.28 % y enseñar a partir de la resolución de problemas con 12.64 %.

6.2 ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y COMUNIDAD DOCENTE

En cuanto a la comunidad administrativa y docente de las Unidades Académicas, se tuvo una participación de 1,043 actores, de los cuales, se finalizaron con éxito 603 cuestionarios. De estos últimos, 61 corresponden a la comunidad administrativa vigente y 542 a la comunidad docente con carga horaria en el 2023-1.

A la principal pregunta nuevamente fue “¿Conoces el Modelo Educativo Universitario de la Universidad Autónoma de Querétaro?”, la comunidad administrativa respondió: 41



administrativos conocen el MEU, mientras que 20 administrativos no lo conocen (67.21 % contra 32.79 % respectivamente). En relación a comunidad docente, 484 (89.29 %) docentes conocen el Modelo Educativo Universitario y 58 docentes (10.70 %) no lo conocen.

Al igual que a la comunidad estudiantil, se cuestionó a las y los docentes “¿A través de qué medios te enteraste del Modelo Educativo Universitario?”, con las siguientes opciones a elegir Redes Sociales, Cursos, Materias, Páginas Web, Foros, Pláticas y Otros. Un 5.74 % se inclinó por Redes Sociales, 38.70 % por Cursos, 6.49 % por Materias, 21.47 % eligió Páginas Web, 7.24 % se inclinó por Foros, 14.61 % Pláticas y un 5.74 % seleccionó Otros

En cuanto a las y los administrativos, sus respuestas fueron las siguientes: 11.76 % se inclinó por Redes Sociales, 11.76 % por Cursos, 4.41 % por Materias, 38.24 % eligió Páginas Web, 2.94 % se inclinó por Foros, 14.71 % Pláticas y un 16.18 % seleccionó Otros.

A las y los 603 administrativos y docentes se les preguntó “¿Cuál es el objetivo del M.E.U.?”, de la que se obtuvo como respuesta que únicamente 9 actores lo desconocen.

Otra pregunta que se realizó fue “Durante la pandemia ¿La comunicación interna entre el personal académico, administrativo y la comunidad estudiantil fue eficaz?”. Un total de 383 administrativos y docentes dijeron que SI fue eficaz y 220 comentaron que NO fue eficaz.

A ambas comunidades también se les cuestionó: “¿Considera que la facultad cuenta con la infraestructura académica adecuada para realizar actividades (cursos, talleres, reuniones, clases, capacitaciones, etc.) de manera híbrida o a distancia?”. 277 actores mencionaron que SI y 326 mencionaron que NO (Figura 15).

Otra pregunta importante que se realizó a las y los administrativos y docentes fue “De las siguientes opciones, selecciona el porcentaje, de acuerdo con el grado de desarrollo de implementación para cada actividad: ¿en qué porcentaje promueves las siguientes actividades durante el proceso de formación integral y profesional para la comunidad universitaria?”. El porcentaje promedio de lo que respondieron las y los docentes y administrativos fue el siguiente:

- La equidad y perspectiva de género: 86.23 %
- La equidad educativa: 88.55 %
- El cuidado del medio ambiente: 82.50 %

- El respeto a los derechos humanos: 90.76 %
- La formación ciudadana: 85.49 %
- La promoción de una cultura por la paz: 86.34 %

A la comunidad docente, se le indicó que señalaran del 1 al 10 “El grado de desarrollo de las actividades académicas de los siguientes aspectos pedagógicos en cuanto a las acciones de enseñanza, aprendizaje, formación, investigación, extensión y vinculación”.

El promedio de los resultados obtenidos para cada acción fue el siguiente:

- Promover la vinculación teoría – práctica: 9.2
- Promover la enseñanza y el aprendizaje en escenarios reales: 9.0
- Enseñar a partir de la resolución de problemas: 9.1
- Favorecer la creatividad: 8.9
- Adaptar formas de enseñanza a partir de los diversos contextos y escenarios en que éstas se hacen posible: 8.8
- Promover el aprendizaje cooperativo y colaborativo: 9.1
- Promover el aprendizaje servicio: 8.6
- Promover el autoaprendizaje: 9.0
- Promover la incorporación de la comunidad estudiantil a proyectos de investigación y a escenarios de práctica: 8.8

Del mismo modo, se cuestionó lo siguiente: “Selecciona en la escala del 1 al 10 (siendo 10 el más alto y el 1 el menor) en qué medida la flexibilidad posibilita la incorporación en los planes de estudio de:”. El promedio de los resultados obtenidos fue:

- Modalidades presenciales y no presenciales: 8.8
- Troncos comunes: 8.4
- Áreas de conocimiento: 8.9
- Módulos: 8.5
- Sistemas de créditos: 8.5
- Asignaturas obligatorias y optativas: 8.8
- Posibilidad de movilidad estudiantil y docente intra e interinstitucional, tanto local como nacional e internacional: 8.8
- Un sistema integral de tutorías: 9.0

Otra pregunta realizada fue “Selecciona en la escala del 1 al 10 (siendo 10 el más alto y el 1 el menor) ¿En qué medida llevas a cabo la implementación de la labor universitaria de los siguientes puntos aspectos?”. El promedio de los resultados obtenidos fue:

- La instrumentación de la investigación: 8.8
- La intervención: 8.6
- La extensión de servicios a las comunidades y diferentes sectores sociales: 7.9
- La instrumentación de los programas de educación continua: 8.2
- Las estancias académicas y de investigación en diferentes universidades, empresas o instituciones no gubernamentales: 7.0
- La instrumentación de las prácticas profesionales de la comunidad estudiantil y del servicio social: 8.0.

6.3 COMUNIDAD EGRESADA

El cuestionario se aplicó únicamente a 50 egresadas y egresados de las diferentes áreas académicas. En este sentido, aun siendo baja la muestra, se revelaron datos importantes en el desarrollo del cuestionario. A ellas y ellos, también se les realizó la pregunta “¿Conoces el Modelo Educativo Universitario de la Universidad Autónoma de Querétaro?”, cuyas respuestas arrojaron que, de los 50 egresados, 15 mencionaron conocer el MEU y 45 lo desconoce (30% y 70% respectivamente).

En seguimiento a la pregunta anterior, a las y los egresados que conocían el Modelo Educativo Universitario se les preguntó “¿A través de qué medios te enteraste del Modelo Educativo Universitario?”, cuyas opciones a elegir fueron Redes Sociales, Cursos, Materias, Páginas Web, Foros, Pláticas y Otros. Un 17.39 % se inclinó por Redes Sociales, 0 % por Cursos, 21.74 % por Materias, 47.83 % eligió Páginas Web, 0 % se inclinó por Foros, 13.04 % Pláticas y un 0 % seleccionó Otros.

En los últimos 3 años, la universidad estableció una modalidad de trabajo a distancia. Lo anterior cambió los procesos de enseñanza y aprendizaje, para ello se desarrollaron las siguientes preguntas (Tabla 4), las cuales cuentan con cuatro diferentes respuestas: Excelente, Bueno, Regular e Insatisfecho. Se muestra el total de personas que eligió dicha respuesta.



Una pregunta muy importante y que se realizó a las y los egresados fue “¿Trabajas actualmente?”. 40 egresadas y egresados trabajan en la actualidad y 10 no lo hacen. Basado en el grupo de egresados que trabajan en la actualidad, se preguntó “¿Qué tan relacionado está con sus estudios de bachillerato/licenciatura/posgrado el trabajo que desempeña?”. La comunidad de egresados y egresadas que contestaron consideran lo siguiente:

- Relacionado – 25 egresado/as
- Medianamente Relacionado – 10 egresado/as
- Sin Relación – 5 egresado/as

Quienes respondieron que su trabajo actual se encuentra medianamente relacionado con sus estudios, se les presentó la siguiente opción: Si aplicas, selecciona el motivo por el que no trabajas actualmente en tu área de estudios. Las y los que seleccionaron “Medianamente relacionado”, argumentaron que la razón se debe a lo siguiente:

- El trabajo no cumple mis expectativas profesionales o económicas – 3 egresado/as
- Falta de experiencia – 2 egresado/as
- Falta dominio de 2do idioma – 2 egresado/as
- No cubro los requisitos del empleador – 1 egresado/a
- No encuentro trabajo relacionado con mi área de trabajo – 1 egresado/a
- Porque gano más realizando otra actividad – 1 egresado/a

Para la selección de “Sin relación”, argumentaron que la razón se debe a lo siguiente:

- No encuentro trabajo relacionado con mi área de trabajo – 2 egresado/as
- Porque gano más realizando otra actividad – 3 egresado/as

Se mostró una lista de opciones y se indicó a lo siguiente: “Selecciona en la escala del 1 al 10 (siendo 10 el más alto y el 1 el menor) en qué medida la flexibilidad posibilita la incorporación en los planes de estudio de las siguientes opciones”. El promedio de los resultados obtenidos se presenta a continuación:

- Modalidades presenciales y no presenciales – 6.5
- Troncos comunes – 7.7
- Áreas de conocimiento - 8.1
- Módulos - 7.4
- Sistemas de créditos - 7.5
- Asignaturas obligatorias y optativas - 7.4

- Posibilidad de movilidad estudiantil y docente intra e interinstitucional, tanto local como nacional e internacional - 5.1
- Un sistema integral de tutorías - 5.8

La siguiente serie de preguntas tuvieron dos opciones de respuesta: SI y NO.

“¿Considera que la Facultad cuenta con la infraestructura académica adecuada para realizar actividades (cursos, talleres, reuniones, clases, capacitaciones, etc.) de manera híbrida o a distancia?”

SI	2	NO	21
	9		

“¿Existió congruencia entre el perfil docente y los requerimientos en las materias del programa educativo que estudiaste?”

SI	4	NO	9
	1		

“¿Tu Facultad oferta programas educativos con planes de estudios flexibles? (por ejemplo, el estudiante elige materias, horarios y calendario basado en sus necesidades de organización del tiempo)”

SI	3	NO	20
	0		

“¿Consideras que tu Facultad/carrera estuvo/está adaptado a las nuevas modalidades a distancia?”

SI	2	NO	27
	3		

“¿Los planes de estudio declarados como virtuales te favorecieron en cuanto a tu aprendizaje autónomo y gestión del tiempo?”

SI	2	NO	26
	3		

“¿Consideras que tu Facultad contaba con plataformas de aprendizaje virtual para llevar a cabo clases en línea?”

SI	2	NO	27
	2		



“¿Tu Facultad contaba con repositorios digitales?”

SI	2	NO	22
	7		

“¿Tu Facultad contaba con bases de datos electrónicas?”

SI	2	NO	25
	4		

“¿Tu Facultad contaba con un repositorio digital de documentos?”

SI	2	NO	28
	2		

“¿Tu Facultad contaba con centros de cómputo?”

SI	4	NO	4
	6		

¿Tu Facultad cuenta con Tecno-Centros de Aprendizaje de Lenguas (TECAAL)?

SI	1	NO	30
	9		

¿Tu Facultad contaba con simuladores digitales?

SI	7	NO	42
-----------	----------	-----------	-----------

¿Tu Facultad contaba con licenciamientos pagados de diferentes herramientas tecnológicas para apoyar a los procesos educativos? Ejemplo: paquetería Office, Adobe (PDF), Antivirus, etc.

SI	3	NO	17
	2		

En cuanto a los programas educativos virtuales, “¿La Facultad cuenta con tecnologías que garanticen que quien realiza exámenes es quien dice ser?”

SI	1	NO	33
	6		

6.4. COMUNIDAD DE EMPLEADORES

Por parte de la comunidad empleadora, se recibieron nueve encuestas contestadas en su totalidad. Las empresas que participaron fueron Messen Academy, Centro regional de desarrollo infantil y estimulación temprana de Querétaro, Maccaferri de México S.A. de C.V., Preformados de México S.A. de C.V., C. Transportation Services, Instituto Mexicano del Transporte, Coordinación de Ingeniería Portuaria y Costera, Brose, Mars e Instituto de Salud y Nutrición en Investigación en Alimentos (ISNIA). Dichas empresas, en la actualidad tienen un convenio con la Universidad Autónoma de Querétaro de hasta 10 años y han empleado de 1 a 10 egresado/as.

A todas las empresas se les cuestionó “¿Conoces el Modelo Educativo Universitario (MEU) de la institución?”, y 8 de las 9 no lo conocen. Por otro lado, se les preguntó “¿Qué opinión tiene con respecto a la formación profesional de la comunidad egresada de la universidad?”

- 4 empresas empleadoras expresaron que su opinión es EXCELENTE
- 5 empresas empleadoras expresaron que su opinión es BUENA

Los resultados revelaron que la mayoría expresan su deseo de seguir colaborando con la UAQ, lo cual es un indicador positivo, ya que representa el 100 % de las respuestas.

Por otro lado, el 95 % de las empresas empleadoras que contestaron el cuestionario mencionaron que la comunidad estudiantil de la UAQ, con la que han trabajado, cumple con los requisitos necesarios para un buen desempeño laboral. Esto demuestra que la percepción hacia la institución se mantiene en términos de calidad, aunque se identifican áreas de oportunidad que deben ser abordadas en el marco de la mejora continua desde el enfoque del Modelo Educativo Universitario, para alcanzar metas más específicas en la formación del talento universitario.



Es importante destacar que la comunidad empleadora considera que las y los estudiantes de la UAQ poseen conocimientos técnicos adecuados, como el uso de la tecnología en sus funciones. Sin embargo, se califica como "regular" el dominio de un segundo idioma, lo cual indica la necesidad de mejorar en este aspecto.

En cuanto a las habilidades blandas, se valora positivamente el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la responsabilidad ética. No obstante, la facilidad de comunicación se califica como regular, lo que brinda oportunidades para mejorar la formación de la comunidad estudiantil a lo largo de su trayectoria académica dentro de la institución.

7. ORGANIZACIÓN Y COMPONENTES DEL MEU

7.1 ORIENTACIONES GENERALES

La definición del modelo educativo se retoma de la última actualización donde se menciona que es "la concreción en términos pedagógicos de los paradigmas educativos que una institución construye, concreción que sirve de referencia para todas las funciones que cumple (docencia, investigación, extensión, vinculación y servicios), a fin de hacer realidad su proyecto educativo" (Tünnermman, 2008, p. 15, citado en UAQ, 2017, p. 117). Es así que los elementos teóricos que fundamentan la construcción y actualización del MEU incluyen conceptos clave, tales como fines y medios de la educación, pedagogía cooperativa y solidaria, proceso de enseñanza–aprendizaje (situado-significativo-servicio), enfoque social y comunidad universitaria.

Esos enfoques permiten tener una visión más amplia, general e integral de la actualización. Tienen la finalidad de mostrar las tensiones en la relación entre los fines y medios de la educación que convergen en el plano operativo a través del proceso de enseñanza–aprendizaje. Se crean e implementan a partir de los programas educativos, institucionales y las funciones universitarias, enfocados en la formación de nivel medio superior y superior en el desarrollo profesional e integral de la comunidad estudiantil.

Es importante resaltar que el modelo académico será un proyecto a mediano plazo en el que se logrará la implementación del MEU. Este permitirá rediseñar los programas



educativos, los planes de estudios y el cómo se concretan a través de estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de la comunidad docente y estudiantil.

En esta actualización del MEU, se proponen cuatro ejes: 1. Eje filosófico, 2. Eje teórico-metodológico-didáctico, 3. Eje comunidad universitaria y 4. Eje transversal. Del mismo modo que el MEU 2017, se conservan sus tres componentes: principios y valores, enfoque pedagógico e innovación educativa ahora enfocados en el desarrollo de la comunidad docente y estudiantil a través del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la Figura 18 se muestran los ejes y componentes que se integran en la actualización de 2023. Las características de cada uno de ellos se desarrollarán más adelante en los capítulos correspondientes.

7.1.1 MISIÓN Y VISIÓN

La misión y visión considerados en el Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2021 – 2024 son la clave para la consolidación del proyecto de nuestra institución y del desarrollo del MEU. Su cumplimiento se realiza a través de la implementación de las metas y acciones establecidas para los cinco ejes de desarrollo universitario y que son la base para la actualización del MEU: Gestión académica, Gestión administrativa, Gestión financiera, Gestión Social y Gestión política. A continuación, se enuncian la misión y visión del Modelo Educativo Universitario establecidas y alineadas desde la perspectiva establecida en el PIDE 2021 - 2024.

MISIÓN:

Ser una guía para el quehacer universitario, fortaleciendo las funciones sustantivas de la institución a nivel media superior y superior: docencia, investigación, vinculación y extensión, a través de la formación integral y profesional de la comunidad universitaria, principalmente de la población docente y estudiantil, basada en el desarrollo de valores para lograr una sociedad más igualitaria, equitativa, inclusiva, libre de violencia, responsable con el medio ambiente y la sustentabilidad, transversalizando estos temas en los Programas Educativos.

VISIÓN:



A través de la implementación del Modelo Educativo Universitario, integrando y reforzando nuevos elementos, se busca que nuestra universidad esté fortalecida en el ejercicio y promoción de sus funciones sustantivas, de su calidad académica, su compromiso y responsabilidad social con el entorno y la comunidad, así como, en la extensión y la vinculación con la sociedad, con los sectores empresariales y gubernamentales para consolidar su labor institucional nacional e internacional.

7.1.2 FILOSOFÍA Y VALORES INSTITUCIONALES

La Universidad Autónoma de Querétaro como Universidad Pública ha asumido en las diferentes administraciones la responsabilidad académica y social a través del fortalecimiento de la calidad de sus programas educativos y del impulso de la internacionalización. Del mismo modo, en los últimos años, se ha implementado acciones dirigidas a erradicar la violencia, la discriminación y la desigualdad como respuesta a lo que sucede en el contexto social a nivel internacional, nacional y estatal, integrando como principios rectores enunciados en el PIDE 2021 - 2024 de nuestra institución la igualdad, equidad, la inclusión, la sustentabilidad, la transparencia y la rendición de cuentas. Según la Ley Orgánica de la UAQ en su artículo 6, fracción I, la UAQ reafirma su compromiso con la sociedad al ofrecer una educación universitaria superior, técnico y media superior; así mismo, promover la investigación y la difusión de la cultura con un alto sentido social (UAQ, 2021, p. 23).

Nuestro lema universitario fue creado por José Vasconcelos, en 1952, como manifiesto de la concepción de la universidad orientadora de la educación hacia la verdad del conocimiento y el promover honor desde una postura ética. Por lo tanto, los principios filosóficos y normativos de la institución han representado históricamente una guía para el desarrollo de las funciones universitarias en las diferentes administraciones, lo que permite el enfrentamiento de “los retos académicos y sociales, en cada época del desarrollo de la entidad” (UAQ, 2007, p. 9).

En la actualidad, se establece sus valores institucionales a través de la declaración: “Somos UAQ” en la que se identifica a la comunidad universitaria, desde la premisa de construir sueños y transformar realidades, por medio de la promoción de la práctica y el



desarrollo de los valores institucionales implementados en el Plan de Desarrollo 2019-2024 (UAQ, 2019, p. 17):

- Liderazgo
- Justicia social
- Equidad
- Igualdad
- Identidad
- Ética
- Compromiso y responsabilidad social
- Honestidad
- Verdad
- Sentido de pertenencia

7.2 EJE FILOSÓFICO

El eje filosófico permite conocer y analizar los elementos de construcción con relación a los fines de la educación en los que se enfocará el MEU. Además, se visibilizan a las personas implicadas en el proceso de formación de nivel medio superior y superior encaminada en el desarrollo de la formación integral y profesional desde todas las funciones sustantivas de la institución.

El MEU plantea que la formación universitaria debe cimentarse en Principios y Valores que resulten una filosofía institucional. Por ello, que se requiere transversalizar temas sustanciales a través de la ambientalización curricular que permita fortalecer las relaciones entre docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza–aprendizaje; del mismo modo, que impacten en el desarrollo de la comunidad universitaria. Es así que el eje filosófico es planteado por cuatro elementos que construyen el componente de Principios y Valores: humanista, con compromiso social, sustentable y formación integral (Figura 19). Esta última se integra como parte del componente para fortalecer la formación integral y profesional de la comunidad estudiantil.

7.2.1 PRINCIPIOS Y VALORES

7.2.1.1 HUMANISTA

La filosofía humanista es la que ha acompañado al MEU desde su última actualización en el año 2017. Ésta se basa en la formación integral de la comunidad estudiantil y principio fundamental del quehacer universitario. Busca mirar al ser humano como eje central de los procesos e impulsa un proceso formativo continuo a lo largo de la vida de la persona; en la presente actualización, se integró a la comunidad docente al centro como parte esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El enfoque humanista desde el Modelo Educativo Universitario 2017 considera a la y el estudiante el centro de la actividad pedagógica, como ser individual, único y diferente a los demás. Su particularidad debe ser respetada y potenciada y ser un condicionante de su aprendizaje a través de su iniciativa, la necesidad de crecer, autodeterminación, activo y capaz de solventar problemas, es decir, es un participante activo durante el aprendizaje. Por su parte el docente, deberá considerar éstas capacidades marcadas entre las y los individuos de su comunidad estudiantil, determinadas por contextos propios y estilos de aprendizaje; en este sentido, su labor docente será guiada y desarrollada con profundo respeto (Aizpuru, 2008, p. 37).

Ahora bien, el enfoque humanista, de acuerdo con Aizpuru (2008, p. 34), es:

La vía posible en la formación integral del ser humano, retomando el sentido primigenio de la actividad educativa, creando un sentido de relación significativa y considerando los aspectos cognitivos, afectivos y sociales, no sólo del estudiante sino también del profesor. Por ello el humanismo enmarca los ideales en la formación de comunidades democráticas, responsables y libres.

El establecer relaciones sólidas y eficaces es una característica más de este enfoque, en donde las y los participantes crean un clima de confianza y respeto en el aula. Hablando de la comunidad docente, “el docente procura ver el mundo tal como lo perciben los estudiantes, creando una atmósfera de comunicación empática donde se alimente y desarrolle la autonomía del estudiante” (Joyce y Weil, 2002, p. 332).



El proceso de aprendizaje por lo tanto promueve procesos significativos y la implementación de programas educativos flexibles, multi y transdisciplinarios, orientado hacia la acción para una transformación en la educación. Busca que todos los conocimientos se lleven a la práctica; por ello, debe de haber una buena práctica educativa dentro de la institución. García, Loredo y Carranza (2008) la conciben como:

El conjunto de situaciones enmarcadas en el contexto institucional y que influyen indirectamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje; se refiere a cuestiones que van más allá de las interacciones entre profesores y alumnos en el aula, determinadas por las lógicas de gestión y organización institucional del centro educativo (p. 3-4).

Dicho contexto debe incluir una participación pedagógica antes y tras la interacción entre la comunidad docente, estudiantil y el contenido que se hace dentro del aula. Es decir, se debe considerar importante lo que realiza la o el docente fuera de esta, como la planificación del contenido de su clase y las estrategias de enseñanza y aprendizaje adaptadas para cada grupo. García, Loredo y Carranza (2008) describen la práctica docente como:

El conjunto de situaciones dentro del aula, que configuran el quehacer del profesor y de los alumnos, en función de determinados objetivos de formación circunscritos al conjunto de actuaciones que inciden directamente sobre el aprendizaje de los alumnos (p. 4).

Se aprecia que ambas definiciones se relacionan en el aspecto del quehacer de la comunidad docente. Por esta razón, es muy importante que cuente con una formación teórica, didáctica y pedagógica que responda a las necesidades educativas de la futura comunidad egresada de la educación media superior y superior. Bajo este compromiso, se cumplirá el país requiere para resolver los problemas en el contexto social, económico y político.

El retomar el enfoque humanista como característica del MEU permite que la práctica docente sea un espacio en donde la comunidad estudiantil y del profesorado logren su desarrollo dentro del proceso mutuo de enseñanza-aprendizaje. Esto se debe propiciar a través de una educación integral en donde se incorporen en los contenidos temas transversales como la salud integral (física y mental), la inclusión educativa y educación colaborativa como parte esencial de la formación integral y universitaria. Por lo tanto, es



importante que el personal docente desarrolle gradualmente la participación, la reflexión, el debate, las relaciones interpersonales de las y los estudiantes, para favorecer la formación y desarrollo de razonamientos propios; la adquisición de argumentos para debatir y poder realizar generalizaciones en las cuales se impliquen las predisposiciones a una determinada acción en situaciones y contextos concretos (Sánchez y Pérez, 2017, p. 268).

7.2.1.2 COMPROMISO SOCIAL

La sociedad está en constantes transformaciones, desde aspectos políticos, económicos, sociales, etc. que afectan en las relaciones de las personas y su entorno. La universidad busca formar, a través de sus estudiantes de nivel superior y media superior, personas capaces de promover e impulsar cambios sociales y que afronten la realidad en la que se está viviendo, con un compromiso y responsabilidad social.

En la actualización, se retoma que el compromiso social universitario requiere (UAQ, 2017, p. 120):

Poner en práctica ciertos procesos para construir formas y modelos que mejoren la calidad de la vida nacional, regional y local. En este camino también resultan indispensables, con el propósito de que abonen en la construcción ciudadana, así la práctica ética de las funciones universitarias, como la integración de la sustentabilidad (incluidos sus respectivos cambios de valores y normas) y la práctica constante de la filosofía humanista de compromiso civil.

Para Vallaeys, De la Cruz y Saisa (2009, p. 8), la responsabilidad social universitaria considera los impactos que la institución genera en su entorno. Se agrupan en cuatro categorías de impactos universitarios: la organizacional, educativa, cognitiva y social. En el apartado de impacto organizacional, “la universidad impacta en la vida de su personal (administrativo, docente y estudiantil), así como la forma en que organiza su quehacer cotidiano tiene impactos ambientales (desechos, deforestación, transporte, etc.)” (Vallaeys, De la Cruz y Saisa, 2009, p. 9); en otras palabras, su huella social y ambiental. El educativo se concentra en la formación académica de la comunidad estudiantil y docente. El enfoque de responsabilidad se concentra por el “tipo de profesionales, ciudadanos y personas que forma, y sobre la adecuada organización de



la enseñanza para garantizar una formación socialmente responsable en sus estudiantes" (Vallaeys, De la Cruz y Saisa, 2009, p. 9).

Por otro lado, el impacto cognitivo se centra en la investigación y la epistemología, es decir, sus acciones deben encaminarse al cuestionamiento del tipo de conocimientos que produce, su pertinencia social y a quienes impactará directamente dentro y fuera de la institución. Finalmente, su impacto social se relaciona con la extensión, transferencia de conocimiento y la proyección social, por lo que la pregunta que debe guiar a la institución se enfoca en "cómo acompañar el desarrollo de la sociedad y ayudar a resolver sus problemas fundamentales" (Vallaeys, De la Cruz y Saisa, 2009, p. 9).

Se puede comprender entonces que la universidad genera un impacto en la sociedad, al atender las demandas y afrontar las situaciones que acontecen a través de herramientas, conocimientos y habilidades, involucrando a toda la comunidad estudiantil, docente y administrativa, así como, a la misma sociedad a nivel estatal, nacional e internacional.

La universidad permite egresar a estudiantes con actitudes reflexivas, críticas y comprometidas con la realidad social en la que se vive, donde tomen iniciativas, promuevan cambios sociales destinados a defender los derechos humanos, la igualdad y equidad, la no discriminación, preocupados por su medio ambiente, etc. Con base en lo anterior, se entiende que el compromiso social se puede dar mediante estrategias comunitarias proactivas, dinámicas entre la comunidad universitaria, que vayan enfocadas a crear un sentido de pertenencia e identidad con la universidad y el lugar en donde se está.

Son dos los elementos que ayudan a entender el compromiso social universitario: por un lado, el ejercicio voluntario, donde se identifican actividades como donativos, uso de instalaciones, formando brigadas y voluntariados. Por otra parte, se tiene la gestión que nos habla de la capacitación de la comunidad docente y administrativa, talleres recreativos, salud ocupacional, entre otros; con la intención de nutrir la relación universidad - sociedad, así como, afrontar la realidad que se está viviendo. Entonces, la universidad conlleva una responsabilidad social en donde se debe poner en práctica los procesos de construcción de formas y modelos que mejoren la calidad de la vida, que abonen a la construcción ciudadana.

7.2.1.3 SUSTENTABLE

El tema sobre el cambio climático y sus consecuencias es algo de lo que se ha estado hablando en los últimos años y que cada vez más podemos ver los efectos negativos que trae: la falta de agua, sequías en algunas partes, elevaciones en la temperatura, cambios en el clima, etc.. Estos a su vez afectan la calidad de vida de los seres vivos. Los recursos naturales con los que se cuenta día con día se están agotando, principalmente por el mal uso que se hace de ellos.

La comunidad universitaria debe reconocer que el medio ambiente es crucial para la construcción social y económica de la humanidad, por ello su formación continua se debe orientar a la construcción de nuevas formas de vida considerando “el medio ambiente, la distribución equitativa, la participación, la interculturalidad, la creatividad, la autorrealización, la autonomía cultural e incluso para algunos autores con aspectos espirituales” (Gutiérrez Barba y Martínez Rodríguez, 2010 citado en UAQ,2017, p. 120). Ochoa e Hidalgo (2016) expresan que

...la situación ambiental actual está exigiendo a las universidades que fortalezcan sus funciones sustanciales de docencia, investigación y extensión, así como la gestión, como parte importante de la solución a los diversos problemas que atentan contra la sostenibilidad. (p.29)

Hablar de sustentabilidad es reconfigurar un paradigma que permitirá afrontar el desarrollo económico postneoliberal, las amenazas y los peligros del cambio climático global. Es por esto que se debe incluir este tema en los procesos de formación desde el punto de la transversalidad para la comunidad docente y estudiantil, en donde esta sea el punto de partida para la creación de programas educativos, cursos, talleres, campañas, investigaciones, etc. Además, es indispensable para solucionar conflictos socioambientales, a través de acciones que busquen el bienestar de la sociedad, haciendo uso responsable de los recursos.

En la actualización del MEU 2023, se retoma nuevamente la inclusión de la sustentabilidad dentro de un proceso de formación transversal para la comunidad docente y estudiantil. En este, se han incluido temas como equidad de género y educativa, cuidado del medio ambiente, respeto a los derechos humanos, formación ciudadana y la promoción de una cultura por la paz. “Bajo este esquema formativo se



pretende transitar hacia el tipo de las universidades “maduras” donde la sustentabilidad es un rasgo de la cotidianeidad” (Gutiérrez Barba y Martínez Rodríguez, 2010 citado en UAQ, 2017, p. 121).

7.2.1.4 FORMACIÓN INTEGRAL

La formación integral tiene como finalidad que las personas sean “conscientes, críticas y activas en la construcción de una sociedad humanamente desarrollada y justa, en todas las dimensiones profesionales, intelectuales, políticas y éticas, comprometida con las cuestiones centrales de los proyectos de desarrollo humano sostenible” (Alarcón, Guzmán y García, 2019, p. 5). En la formación integral se necesita un aprendizaje significativo que fortalezca la personalidad y el desarrollo del ser en la comunidad docente y estudiantil y no limitar la formación profesional únicamente a las exigencias del mercado laboral.

El desarrollo de la formación integral es vital, ya que promueve oportunidades de aprendizaje a través de una educación humanista, pertinente y de calidad; colabora en el desarrollo de las ciencias, las artes, las humanidades y la innovación tecnológica; así como en la atención y solución de las problemáticas actuales, respondiendo así al compromiso y responsabilidad universitaria que tiene la institución con la sociedad. Para seguir fortaleciendo la formación integral, se propone incluir en nuestro MEU el eje transversal con temas como formación ciudadana, educación para la paz, salud integral (mental y física), inclusión educativa y la perspectiva de igualdad y equidad de género.

7.3 EJE TEÓRICO-METODOLÓGICO-DIDÁCTICO

El eje teórico, metodológico y didáctico, integrado por los componentes del enfoque pedagógico e innovación educativa, nos permite mirar a la comunidad universitaria, en especial en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Lo anterior se concreta en un espacio académico mediante la interrelación de docentes y estudiantes, así como con quienes conforman a la comunidad universitaria tanto al interior y como exterior de la institución que desarrollan sus funciones como mejora de calidad educativa.



El enfoque pedagógico se ha trabajado como guía sistemática. A través del cuestionario aplicado a la comunidad universitaria, se pudo observar que es necesario que la planta académica de la universidad adquiera una formación pedagógica y disciplinar adecuada para la operación del MEU y la práctica docente.

La fundamentación conceptual del MEU recurre a varios autores y visiones de la educación, en la que destaca la propuesta por Durkheim (2013):

La educación consiste en una socialización metódica [...] ejercida por las generaciones adultas a la generación joven. [...] Tiene por objeto suscitar y desarrollar estados físicos, intelectuales y morales, que exigen de él la sociedad política en su conjunto y el medio especial al que está particularmente destinado (pp.47).

Por lo consiguiente, la sociedad es la base del desarrollo entre individuos en la formación del ser social concebido desde dos perspectivas: ser como individuo con sus estados mentales propios y sus vivencias personales; el segundo, con sus ideas, sentimientos y prácticas que desarrollan en sus espacios personales y durante su formación a nivel superior y media superior (mismas que deben estar enfocadas en el desarrollo integral y profesional, especialmente en el proceso de enseñanza-aprendizaje donde se transforma la noción del ser social).

En ese sentido, el concepto de educación se complementa con la propuesta de Delors (1996) al considerarla como integral debido a la trascendencia de sus fines y medios para lograrlos. Su definición presenta dos características esenciales en la educación del siglo XXI (Delors, 1996, p.9 citado en UAQ 2021, p.12):

- Constituye un instrumento indispensable para que la humanidad puede progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social
- Es un clamor de amor por la infancia, por la juventud que tenemos que integrar en nuestras sociedades en el lugar que les corresponde, en el sistema educativo, indudablemente, pero también en la familia, en la comunidad, en la nación.

El MEU se enfoca en la educación como un elemento esencial para trazar y lograr objetivos que la sociedad necesita. En este sentido, se debe pensar en el futuro de las personas que estarán relacionadas con la educación; con “[...] la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos los talentos y todas sus capacidades de



creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal” (Delors, 1996, p. 13). Por lo tanto, el concepto de una educación a lo largo de vida ofrece una visión integral del ser humano. En este sentido, Delors (1996) aporta los cuatro pilares de la educación:

- Aprender a conocer.
- Aprender a hacer.
- Aprender a vivir juntos.
- Aprender a ser (p.17).

En la educación, convergen dos grupos de actores principales: la comunidad docente y la comunidad estudiantil en una interacción establecida dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, donde deben problematizarse los conocimientos desde una postura reflexiva, crítica, transformadora y liberadora. Lo anterior se consolida con las aportaciones de Freire (2011), quien propone una postura donde el educando interactúe y se plantee la relación entre el hombre - mundo como problema no desde el mero conocimiento sino desde la exigencia de la acción práctica de soluciones en el ámbito social, educativo y profesional.

La educación ha sido y es, actualmente, un elemento indispensable para diseñar y alcanzar aquellos objetivos que la sociedad necesita; además de ofrecer una visión integral del ser humano. Para reforzar este concepto, se retoma la propuesta de trabajo de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, realizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), que tiene como objetivo “Garantizar la prosperidad y bienestar a todas las mujeres y hombres mientras protege a nuestro planeta y fortalece los cimientos de la paz” (UNESCO, 2017, p. 1). Es así que, en la Declaración de Incheon suscrita por los jefes de Estado reunidos en el Foro Mundial sobre la Educación 2015, se planteó una nueva visión de la educación hacia 2030 que recoge plenamente el 4° ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) de la Agenda 2030 y que consiste en “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (UNESCO, 2015, p. 7).

El concepto anterior se logra complementar con base en el documento de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su informe del 2022 de la Comisión Internacional sobre los Futuros de la



Educación denominado *Re imaginar juntos nuestros futuros. Un nuevo contrato social para la educación*. En esta última se reflexiona sobre la función actual de la educación frente a las nuevas necesidades sociales, económicas, ambientales y de transformación tecnológica. Se logra mirar la educación como la base para la renovación y transformación de nuestras sociedades (UNESCO, 2022, p. 10) que moviliza el conocimiento para ayudarnos a navegar por un mundo cambiante e incierto. El poder de la educación reside en su capacidad de conectarnos con el mundo y con los demás, de hacernos avanzar más allá de los espacios que ya habitamos y de exponernos a nuevas posibilidades. Nos ayuda a unirnos en torno a esfuerzos colectivos y proporciona la ciencia, el saber y la innovación que necesitamos para abordar retos comunes. La educación fomenta la comprensión y el desarrollo de capacidades que garantizan un futuro más inclusivo socialmente, económicamente justo y medioambientalmente sostenible (UNESCO, 2022, p. 10).

Desde las enunciaciones educativas es necesario establecer la concepción pedagógica del Modelo Educativo Universitario de nuestra institución, es decir, establecer los fines educativos, los conocimientos, habilidades e instrumentos como universidad pública; en otras palabras, nuestro deber es mostrar nuestro compromiso con la comunidad universitaria y con la sociedad Queretana. En esta se propone una pedagogía cooperativa y solidaria, para Fernández marca la diferencia, y esto se refiere, a sembrar en la cultura del estudiantado, el concebir la educación como un instrumento de colaboración y aporte al mejoramiento y desarrollo de la sociedad en la que hace vida y dejan atrás las formas de pensar la educación solo como un método de adquirir conocimientos para obtener un título profesional, para luego incorporarse en los mercados laborales (Fernández, 2005, p. 33 citado en Perdomo, Pirela y Rodríguez , 2023, p.96).

Del mismo modo, en el nivel media superior, se propone lo establecido en el Marco Curricular Común de la Educación Media Superior, publicado por el Diario oficial de la federación en septiembre del 2022. En el apartado 4, De los componentes de formación del MCCEMS, Artículo 40, nos habla de la formación socioemocional a través de la práctica y colaboración ciudadana, en donde se propone que las y los estudiantes realicen actividades y proyectos de apoyo y transformación escolar, proyectos comunitarios y globales sobre diferentes temas de interés. También se proponen



proyectos a través de la interacción con diferentes instituciones, así como, actividades dirigidas al desarrollo de la práctica y colaboración ciudadana (DOF, 2022, p.16).

Desde la visión de la UNESCO, esta pedagogía responde a las demandas actuales de la sociedad, como una propuesta de un nuevo contrato social para la educación. Se busca que la pedagogía esté basada en la cooperación y la solidaridad para que se desarrolle las capacidades de la comunidad estudiantil y docente con la finalidad de trabajar juntos desde la filosofía educativa de la UAQ. Con base en lo anterior, se logrará transformar nuestro entorno local, estatal, nacional e internacional; por lo que la propuesta del MEU hace una modificación significativa al centrarse en el proceso de enseñanza - aprendizaje en todas las prácticas educativas y funciones universitarias desarrolladas en nuestra institución.

El Modelo Educativo Universitario concibe el enfoque pedagógico cooperativo y solidario como una guía sistemática a partir de posturas conceptuales que permite orientar las prácticas de enseñanza; así como determinar propósitos, ideas y orientaciones para el aprendizaje y la evaluación. Recordemos que se vuelve fundamental el desarrollo de un Modelo Académico alineado a los elementos mencionados en los que se conciba el currículum como una propuesta político-pedagógica, donde se imparten conocimientos, metodologías, valores y actitudes que muestran concepciones del mundo, de la vida y del desarrollo social e individual. El proyecto curricular de cada dependencia académica establecerá con claridad la concepción y orientación que da sentido y significado al trabajo académico dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y de sus funciones académico-administrativas (UAQ, 2017, pp. 122 - 123).

7.3.1 ENFOQUE PEDAGÓGICO

7.3.1.1 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Los teóricos del constructivismo se han dedicado a estudiar la relación entre el conocimiento y el contexto sociocultural. Este modelo se sustenta bajo la construcción individual de significados que provienen de la co - construcción de la relación entre



individuo y su entorno. Es así como se desarrolló el paradigma sociocultural de Vygotsky, el cual permite observar a los actores esenciales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Una de las metas de la educación basada en lo anterior es que la enseñanza tiene un importante papel en el desarrollo psicológico de la comunidad estudiantil. Es por eso que:

La educación formal debe estar dirigida, en su diseño y en su concepción, esto promueve el desarrollo de las funciones psicológicas superiores, así como su uso funcional, reflexivo y contextualizado de instrumentos (físicos y psicológicos) y tecnologías de mediación sociocultural (escritura, computadores, etc.) en los educandos (Baquero, 1996; Medina, 1996 citado por Hernández, 2011, p. 231).

El contexto social establece que “los artefactos y saberes que deben ser enseñados a los jóvenes, los cuales deben controlar y modificar su entorno (físico y social) y a sí mismos...implica la apropiación del uso y significado sociocultural de esos artefactos y saberes” (Hernández, 2011, p. 233). Por artefactos, se refieren a los culturales como el lenguaje, los gráficos, textos, artes y aquellos instrumentos creados por el hombre como una forma de mediar las relaciones sociales.

El concepto del proceso de enseñanza-aprendizaje desde el constructivismo permite comprender la interacción entre el docente y estudiante en su interacción dinámica que se define desde Zubiría (2004) como la:

Unidad social interdialéctica que da fin al ciclo de emisión de comunicados por parte del profesor, para conferir un espacio de comunicación intersubjetiva como única posibilidad para otorgar significación a los contenidos de aprendizaje y donde el diálogo constituye el movimiento necesario en la toma de conciencia de estos procesos de enseñanza-aprendizaje (p.80).

Finalmente, la interacción entre el docente y estudiante se conceptualiza de la siguiente manera:

El profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículum en general y al conocimiento que transmite en particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento o hacia una parcela especializada del mismo. La tamización, del currículum por los profesores no es un mero problema de interpretaciones



pedagógicas diversas, sino también de sesgos en esos significados que, desde un punto de vista social, no son equivalentes ni neutros. Entender cómo los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las instituciones escolares es un factor necesario para que se comprenda mejor por qué los alumnos difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido y hasta la misma distribución social de lo que aprende (Sacristán, 1988; Rodríguez y Marrero, 1993 citado por Díaz y Hernández, 2002, p.3).

En la interacción entre docente y estudiante hay un concepto fundamental en la teoría de Vygotsky, conocido como la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) definida como:

La distancia entre el nivel de desarrollo, determinada por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz (Vygotsky, 1979 citado por Hernández, 2011, p. 227).

El proceso de enseñanza-aprendizaje desde la perspectiva constructivista se centra en estudiantes, pero se considera al docente mediador entre la cultura y el estudiantado. Por lo anterior, esta perspectiva aporta elementos relacionados con el contexto de los individuos; además de considerar al currículum (programa educativo y plan de estudios) como instrumento necesario para establecer la práctica docente.

Colocar al centro el aprendizaje tiene como objetivo la co - construcción de conocimientos por parte de la comunidad estudiantil, lo cual ha implicado que:

- La comunidad docente debe enfocarse en la planeación y la evaluación de las experiencias de aprendizaje de manera que las y los estudiantes construyan su conocimiento durante su formación en el nivel superior y media superior, así como su relación con el campo profesional.
- La comunidad estudiantil debe adquirir un papel más activo y una mayor responsabilidad en el proceso.
- Los contenidos académicos deben ser más relevantes, formativos que informativos, contenidos significativos, construcción de habilidades de aprendizaje por la investigación, enseñanza en valores y desarrollo de actitudes.

- 
- La transferencia, análisis y transformación de la información se realiza por distintas vías tecnológicas y no solamente mediante la exposición de la o el docente en el aula.

La comunidad estudiantil debe aprender en la universidad a resolver problemas, movilizandolos todos los recursos con los que cuentan, tanto cognitivos como volitivos, metodológicos, valorales y éticos. Lo anterior implicará movilizar capacidades estratégicas en situaciones complejas; por tanto, la concepción de aprendizaje que se promoverá en este modelo es desde los marcos conceptuales que abren hacia la construcción de conocimientos, centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje y preocupados en formar habilidades, capacidades y conocimientos aplicados para la resolución de problemas a lo largo de la vida.

7.3.1.2 ENSEÑANZA SITUADA Y DESDE EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, diversos factores influyen en la comunidad docente o estudiantil como los contenidos, estrategias de aprendizaje, canales de comunicación, materiales, herramientas que abonen a una educación integral, etc. Por ello, al hablar de aprendizaje significativo se proporciona una nueva visión a los procesos educativos encaminados a que la comunidad estudiantil esté motivada a aprender. Lo anterior tiene el propósito de que la ayude a afrontar la realidad en la que vive modificando el proceso en cómo se aprende, lo que implica un cambio en el sentido de la experiencia; ya que como dice Ausubel (1983): “La experiencia humana no solo implica pensamiento, sino también afectividad y únicamente cuando se consideran en conjunto se capacita al enriquecer el significado de su experiencia” (p.1).

Es necesario crear estrategias didácticas en los niveles media superior y superior, donde los contenidos curriculares se encaminan a lograr un aprendizaje significativo. Es necesario, en este logro, reconocer formas, tipos y modalidades de aprendizaje, que se adquieran saberes profesionales y saberes instrumentales o técnicos y afectivos, social y éticos en el contexto, todo esto para romper con el aprendizaje repetitivo, que solo se encamina a memorizar. Entonces no basta con solo dar los contenidos, si no que este vaya con experiencias previas y nuevas; que no solo lo que se enseñe quede plasmado



en contenido de memorizar, si no, que lo puedan poner en práctica y que este tenga un sentido para la comunidad estudiantil y docente. Al crear un aprendizaje significativo según Ausubel se deberá de tener en cuenta algunos puntos:

1. Los nuevos contenidos que tengan los planes de estudio deben ser significativos y sustantivos dentro de los conocimientos del área correspondiente.
2. Se deben conocer los esquemas previos necesarios para relacionar los nuevos contenidos.
3. La actitud de la comunidad estudiantil debe estar motivada a aprender.

Por su parte, la enseñanza situada es una propuesta de Díaz Frida (2003) en la que se propone una educación orientada a forjar en la comunidad estudiantil aprendizajes significativos y situados; en otras palabras, principalmente se enfoca en plasmar estrategias educativas centradas en realizar experiencias significativas, auténticas y motivantes, que fomenten el pensamiento crítico y la toma de conciencia; que favorezcan el proceso de participación, diálogo y cooperación grupal para que se obtenga una educación integral “aprendiendo” mediante el “hacer”.

Lo anterior permite la unificación del aprendizaje para la vida con el fin de la educación propuesto en el MEU: desarrollar dentro de un espacio académico el fomento de aprendizajes significativos en las y los estudiantes, necesariamente entrelazados con su realidad inmediata en la que se perciba la relevancia para que les resulte familiar e interesante lo enseñando dentro de espacio educativo. Son propuestas retomadas por autores como Rousseau, Durkheim, John Dewey, María Montessori e incluso Lev Vygotsky mencionados, quienes consideraban que el conocimiento debe situarse en el contexto y la cultura en la que se desarrolla y en la que se utilizará y que será parte y producto de la actividad (Santrock, 2002).

En otras palabras, la enseñanza situada propone una transformación de la práctica docente en la que se pone en acción una didáctica que involucre el pensamiento, el conocimiento y la participación del estudiante. Es un proceso en el que se debe establecer el compromiso por parte los actores principales, el docente y estudiante, pues se genera un espacio de toma de decisiones tanto curriculares como didácticas e involucra un cambio en los procesos académicos de las funciones universitarias.

La comunidad docente debe tener una radiografía clara de la intencionalidad del programa educativo en el que participa, pues le permite tener un diagnóstico preliminar



de los escenarios posibles, en los que obtuvo un conocimiento previo, y en los que aplicará su saber. Esto lo explicita Díaz (2006) mencionando que:

Cuando se elabora un diagnóstico es posible valorar los conocimientos, aptitudes y disposiciones del educando, lo que permitirá una mayor vinculación con los contenidos y sintonizar de manera sensible con los problemas de su entorno comunitario, es decir, será capaz de crear el vínculo entre la escuela y la vida. (p. 1).

7.3.1.3 DESDE EL APRENDIZAJE-SERVICIO

Hablar del aprendizaje-servicio (ApS) es reconocer una propuesta educativa que combina procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un solo proyecto bien articulado, en el cual las y los participantes se forman en conceptos y habilidades, al implicarse en necesidades reales del entorno con la finalidad de mejorarlo (Puig, 2014). El ApS constituye en sí mismo una metodología para la enseñanza de la ciudadanía, fundamentada teóricamente en las pedagogías activas y que puede ser compatible con otras estrategias educativas.

A través del MEU, la estrategia del ApS cobra especial interés en el sentido de integrar tres elementos fundamentales: la formación académica de calidad, la formación ciudadana y la responsabilidad social universitaria. Con base en estas, se reconoce que la formación de estudiantes de educación media superior y superior no implica solo la adquisición de conocimientos teóricos, sino también el desarrollo de habilidades sociales, éticas y de responsabilidad ciudadana. En este sentido, el aprendizaje-servicio se convierte en una estrategia pedagógica que enriquece la formación académica sustentada en el aprendizaje significativo y la enseñanza situada, así como el desarrollo profesional, además de fortalecer el compromiso social de las y los estudiantes. Cabe resaltar que esta estrategia la podrá implementar la Unidad Académica que así lo considere de acuerdo a sus necesidades, por lo que no es de carácter obligatorio.

A través de esta vinculación, tanto en educación media superior como en la educación superior, las y los estudiantes tienen la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el aula en situaciones reales, identificar problemas sociales y colaborar en su solución, al tiempo que reflexionan sobre las implicaciones éticas y sociales con



respecto a lo aprendido en el salón de clases y la posible aplicación de los conocimientos curriculares cuando se incorporen al mundo laboral.

Además de lo anterior, una de las características principales del aprendizaje-servicio es su capacidad para transversalizar los temas prioritarios y de interés actual, como la perspectiva de género, la cultura de paz, la formación ciudadana y la sustentabilidad. Esto significa que estos temas se integran de manera permanente en los proyectos de ApS, con lo que se permite que, al mismo tiempo que los estudiantes aprendan sobre los conocimientos propios de sus materias y carreras, reflexionen sobre estas temáticas para su formación integral, como se propone continuación:

- Perspectiva de igualdad y equidad de género: a través del ApS, se pueden realizar proyectos que promuevan la igualdad de género, la eliminación de estereotipos y la visibilización de las desigualdades. Por medio de las diferentes actividades, el estudiantado puede abordar temas como la violencia de género, la discriminación y la promoción de la equidad, para brindar a la comunidad universitaria la oportunidad de comprender y actuar frente a estas problemáticas.
- Cultura de paz: los proyectos de ApS tienen un componente colaborativo en cuanto a su aplicación. Es por ello que el trabajo colectivo permite la consecución de las metas del proyecto de intervención, diagnosticando, planificando y ejecutando las actividades para resolver la problemática seleccionada. Que las y los estudiantes realicen actividades en conjunto permite una mayor cohesión grupal, implicándose con su comunidad y permitiendo con ello una mejoría en la convivencia en el aula; además, fomentar la resolución pacífica de conflictos, la promoción del diálogo y la prevención de la violencia. Las personas implicadas en el proyecto pueden desarrollar habilidades de mediación, promoción de la inclusión y el trabajo en la construcción de una sociedad más pacífica y justa.
- Formación ciudadana: hablar de formación ciudadana implica que las y los estudiantes se involucren activamente en su comunidad y se conviertan en agentes de cambio. Los proyectos de ApS pueden enfocarse en promover la participación de grupos prioritarios, el respeto a los derechos humanos, la responsabilidad social y el compromiso cívico. De esta manera, se desarrollan



competencias ciudadanas y se forman como ciudadanos comprometidos y conscientes de su entorno.

- Sustentabilidad académica a través de la ambientalización curricular: los proyectos de servicio pueden estar orientados hacia la protección del medio ambiente, la promoción de prácticas sostenibles, el uso responsable de los recursos y la sensibilización sobre la importancia de la preservación del planeta. La comunidad universitaria puede aprender sobre la interdependencia entre los seres humanos y el medio ambiente, y cómo sus acciones individuales y colectivas pueden contribuir a un futuro sostenible.

7.3.1.4 EDUCACIÓN COLABORATIVA

Reconociendo la necesidad de abordar uno de los paradigmas de la Educación Superior, se pondera el modelo de gestión del conocimiento de la Educación Colaborativa. La razón de esta realidad está en la demanda de una estrecha relación entre las aulas de la UAQ y la comunidad de empleadores para generar conocimiento y formar talento en conjunto, al enfatizar la importancia de la integración de la teoría y la práctica en la educación con un aprendizaje en contextos reales para alcanzar habilidades necesarias acordes al ámbito laboral.

En consecuencia, desde la perspectiva de la educación colaborativa, se implementan los proyectos con enfoque educativo centrado en el aprendizaje significativo en conjunto con empleadores. A continuación, se enuncian dichos proyectos:

1. Educación dual: modalidad educativa de tipo superior que construye conocimiento y habilidades en aprendices por medio de la interacción y combinación de saberes entre un centro de empleo y la institución educativa, y del seguimiento estructurado durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. Diálogos con empleadores: transferencia de conocimientos articulado de empleadores a las aulas de la universidad, con lo que se homologa contenidos de los programas educativos por medio de pláticas concertadas en el plan de estudios de cada carrera.

- 
3. Recursos digitales en la educación: generación de conocimiento multimedia especializado en conjunto con colaboradores de centros de empleo, para generar repositorios de consulta en los PE.
 4. Prácticas profesionales: conjunto de actividades formativas que consolidan el perfil integral de la comunidad estudiantil, para aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación académica en un centro de empleo.
 5. Certificaciones colaborativas: documentación de conocimientos y habilidades en estudiantes, dadas por la interacción con la comunidad empleadora para fortalecer el perfil profesional.
 6. Pertinencia curricular: validación de programas de estudio por medio de la concordancia de los contenidos y su relación con el entorno laboral.

Con lo anterior, en la educación colaborativa se implementa un proyecto adicional denominado pertinencia curricular, que busca garantizar la concordancia de los programas educativos con los requerimientos del mundo laboral. Este elemento se ha desarrollado dentro de la Universidad a través del área correspondiente y por medio de las guías de creación y reestructuración. Para ello, se considera como elemento esencial la pertinencia de acuerdo con las necesidades del entorno inmediato, en la que visión de la comunidad empleadora y egresada en esencial.

Esta sistematización de la UAQ promueve el trabajo entre la comunidad universitaria y empleadora, con lo que se genera beneficios mutuos que contribuyan al desarrollo de profesionales altamente competentes y fomenten el conocimiento transformando experiencias en organizaciones laborales. Los efectos de esta sistematización también promueven soluciones en los centros de empleo, generan innovación, se fomenta el capital humano especializado, disminuye brechas entre las aulas y el primer empleo, afianza las relaciones con instituciones externas a la UAQ, entre otros beneficios.

7.3.1.5 TUTORÍAS Y ASESORÍAS ACADÉMICAS

En la institución, se desarrolló la tutoría como una política educativa federal, para mejorar la trayectoria escolar de la comunidad estudiantil, lo que implica reducir la deserción e incrementar la eficiencia terminal de acuerdo con los lineamientos propuestos por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación



Superior (ANUIES) desde el 2000. Es así que, institucionalmente, existe la Coordinación del Programa Institucional de Tutorías dentro de la Dirección de Desarrollo Académico, la cual tiene el objetivo de establecer las pautas adecuadas para contribuir al fortalecimiento del modelo educativo mediante estrategias, diversificación de modalidades (individual, grupal y pares) y con recursos adecuados para el acompañamiento de las y los estudiantes, con la intención de apoyarlos en el reconocimiento de sus fortalezas y áreas de oportunidad para su desarrollo integral.

En este sentido, las aportaciones del paradigma sociocultural de Vygotsky se enlaza desde la interrelación entre la comunidad docente y estudiantil, así como entre estudiantes pares de semestres más adelantados en un proceso de enseñanza-aprendizaje; aunque los contextos pueden diferir, impera la esencia de la tutoría como una relación entre una persona en proceso de formación y una persona consolidada profesionalmente en una disciplina que guía al estudiante en el fortalecimiento de la formación académica-integral.

El concepto de tutoría tiene diferentes orígenes de autores de acuerdo con los contextos educativos. A través del tiempo, se han encontrado coincidencias para su implementación dentro de las universidades entre las que se destacan (De la Cruz, Chehaybar y Abreu, 2011, p.198):

- Es una relación de ayuda, donde se apoya al estudiante en el logro de sus metas.
- Se integra por dirección de carrera, desarrollo profesional, apoyo emocional y psicológico.
- Las relaciones son recíprocas, en tanto que tutores y alumnos reciben beneficios.
- Las relaciones son personales, requieren la interacción entre el tutor y el tutorado (educación personalizada).
- El tutor ofrece su experiencia a los estudiantes y utiliza su trayectoria profesional para proyectarlos en el ámbito académico y laboral.
- Requiere cierto grado de estructuración: objetivos, programas, técnicas de enseñanza - aprendizaje, mecanismos de monitoreo y control.

Es así como, de acuerdo con el Programa Institucional de Tutorías de la UAQ en sus lineamientos generales elaborados en 2023, en el Capítulo I. Disposiciones generales, artículo 2, inciso XIV, se entiende por tutoría como el (UAQ, 2023, p. 5):



Acompañamiento individual o grupal que se ofrece a tutoradas y tutorados, como una actividad integral, comprendiendo las áreas de desarrollo cognitivo, psicomotriz y socioafectiva. Articula la asesoría académica, la atención a las condiciones emocionales y los requerimientos físicos del estudiantado. Se aplica en Bachillerato, el nivel Técnico Superior Universitario (TSU), licenciatura y posgrado, en todas sus modalidades. (p. 5)

Por su parte, las asesorías académicas son una estrategia pedagógica del programa de institucional de tutorías enfocada en la orientación de la comunidad estudiantil para consolidar lo aprendido, comprender los contenidos escolares, adquirir habilidades, conocimientos, actitudes y valores, así como la autorregulación conductual y aprender a educarse, desde un rol activo del estudiante como parte de su propio proceso de aprendizaje. Por lo anterior, “la asesoría es un conjunto de actividades dedicadas a la formación académica del estudiante, orientándolo sobre aquellas opciones más correctas para su estudio y aprendizaje significativo” (Meraz-Ríos et al. 2013, p. 123). Por ejemplo, las actividades de las asesorías se enfocan dentro del ámbito de la adquisición de conocimientos y habilidades para su desarrollo académico-integral:

- Proporcionar fuentes bibliográficas y documentales
- Aclaración de dudas y explicación de contenidos
- Acompañamiento y apoyo pedagógico a la comunidad estudiantil
- Estructuración de los programas académicos: objetivos, organización de unidades y evaluaciones
- Establecer técnicas de enseñanza individualizadas
- Establecer mecanismos de monitoreo y seguimiento del aprendizaje

El desarrollo de las tutorías y asesorías académicas implica el compromiso social institucional y de la comunidad docente en las acciones que fomenten su aplicación. Lo anterior tiene la intención de fortalecer el desempeño escolar, la trayectoria académica, la formación científica y el desarrollo personal de la comunidad estudiantil (socioemocional) enfocada en sus procesos de aprendizaje a nivel medio superior y superior; esto a través de la aplicación de sus conocimientos, habilidades y valores en espacios laborales y la sociedad, contribuyendo al desarrollo y progreso social.

7.3.1.6 CON FLEXIBILIDAD

Se sabe que la educación, desde cómo se planea hasta cómo se ejerce anteriormente, ha sido muy exacta: se hace así y no hay otra forma. Sin embargo, en la actualidad esa modalidad ha ido cambiando: se ven más puntos de vista, se busca mejorar la calidad educativa y abrirse a nuevas posibilidades que abonen a una educación de calidad. Esto se logra a partir de la flexibilidad desde un ámbito curricular, pedagógica, académica, administrativa y de gestión, que permita tener más libertad y formas de ejercerse las actividades, algunas características serían las siguientes (UAQ, 2017, p.125):

- Incorporar en los planes de estudios nuevas modalidades
- Flexibilidad en los troncos comunes
- Flexibilidad en las áreas de conocimiento, módulos
- Flexibilidad en los sistemas de créditos
- Flexibilidad en la importancia, número de las asignaturas y optativas
- Posibilidad de movilidad estudiantil y docente e interinstitucional, tanto local como nacional e internacional
- Sistema integral de tutorías

En el caso de la Educación Media Superior, se propone como estrategia de trabajo lo establecido en el Marco Curricular Común de la Educación Media Superior, publicado por el Diario oficial de la federación en septiembre del 2022. En el apartado 2, De las características del MCCEMS, artículo 6, se menciona que tanto la portabilidad como el tránsito son dos características indispensables para que las y los estudiantes puedan transitar en los diferentes planteles nacional o internacionalmente, cumpliendo con las unidades de aprendizaje curricular (UAC) acreditadas, de acuerdo con el tipo de Plan o programa de estudio (DOF, 2022).

7.3.1.7 MULTI – INTER - TRANSDISCIPLINARIO

Hablar de lo multi – inter - transdisciplinario va a buscar explicar e intervenir en la complejidad de las realidades y en los problemas del mundo contemporáneo, para brindar una comprensión más cabal de la realidad y dar oportunidad a la comunidad



estudiantil en trabajar con otras disciplinas dentro del espacio institucional y en el ámbito laboral. Al hablar de multidisciplinar nos referimos a la participación de más de dos disciplinas en una investigación o estudio, sin perder cada una su caracterización. La interdisciplinariedad va a exigir la integración de la teoría o elementos de varias disciplinas, va acompañada de un diseño de una metodología. Por último, se encuentra la transdisciplinariedad en donde se recorre a través de varias disciplinas un campo de conocimiento. Lo anterior lleva a que se hable de un tema desde distintas disciplinas, que aportan diferentes puntos de vista que brinden un conocimiento más enriquecedor sobre una cuestión, a la vez que se encuentra la importancia de relación entre la comunidad estudiantil y docente respecto a otros puntos de vista.

7.3.2 INNOVACIÓN EDUCATIVA

En el 2020 inició la pandemia mundial por COVID-19. Se propagó de una forma acelerada que causó tomar medidas para evitar su contagio; entre ellas se encontraba el encierro total de las personas, evitar el contacto y así disminuir la tasa de contagios. En esta situación el ámbito educativo igual que otros se vio afectado con estas medidas, al tener pensada la educación como un acto que principalmente sucede de manera presencial. Al enfrentarse a dicha situación fue necesario replantearse el cómo sucedía la educación, pues al volver a tener contacto cara a cara, se presentó un proceso tardado, en el que la educación tuvo que adecuarse a las necesidades de la sociedad. Se cuestionó el cómo pasar de la educación presencial a transformar los hogares en espacios formativos formales, donde se tuvo que implementar la tecnología al ámbito educativo. Por tal motivo, se empezó a hablar sobre la “educación remota de emergencia”, en donde esta se migró a los hogares, se experimentó con herramientas digitales para facilitar las clases, se adecuaron espacios para dar y tomar clases y seguir con la educación en los diferentes niveles educativos. Dentro de la institución, un reto era el acceso a internet, a dispositivos electrónicos, la adaptación al uso de dispositivos, herramientas, plataformas digitales, disminución de la interacción entre la comunidad estudiantil, docente y administración, así como, la adecuación de un espacio adecuado en los hogares.



Es así que el concepto al que hacemos referencia dentro del componente de la innovación educativa se define como “una actitud, un proceso de indagación de nuevas ideas, propuestas y aportaciones, efectuadas de manera colectiva, para la solución de situaciones problemáticas de la práctica, lo que comportará un cambio en los contextos y en la práctica institucional de la educación” (Imbernón, 1996, citado en Macanchí, Orozco y Campoverde, 2020, p. 398).

En ese sentido, la innovación es aplicar, crear, mejorar algo. En la educación, se plantean nuevas modalidades de trabajo en el aula, haciendo uso de la tecnología y de la información centrados en el aprendizaje de la comunidad estudiantil. Del mismo modo, se propone que la enseñanza por parte de los docentes sea mediada por estos cambios que se han ido incorporando de manera constante en los últimos tres años por la situación de pandemia a nivel mundial.

Por lo tanto, el eje de innovación educativa conserva sus características particulares. Sin embargo, es fundamental establecer estrategias adecuadas y pertinentes que fortalezcan la formación docente y estudiantil para lograr las funciones universitarias y ser competentes a nivel local y nacional, pensando a mediano plazo en características propias de la internacionalización.

7.3.2.1 NUEVAS MODALIDADES DE ENSEÑANZA

Desde la actualización del MEU de 2017, se planeó que la innovación educativa es fomentar nuevas modalidades de trabajo en el aula que hacen uso de la tecnología y de la información; de acuerdo con una educación centrada en la comunidad estudiantil y su aprendizaje, afín a una educación enfocada en formar en ciudadanía y con competencias para toda la vida (UAQ, 2017, p. 126). Ahora bien, del mismo modo, es esencial integrar a la comunidad docente como parte fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje para mostrar las problemáticas de la realidad profesional que permitirá llevar a la práctica lo aprendido, así como la vinculación en los escenarios de trabajo.

De acuerdo con Díaz (2006, p. 31) hablar de modalidades de enseñanza es hablar de:

Los distintos escenarios donde tienen lugar las actividades a realizar por el profesorado y el alumnado a lo largo de un curso, y que se diferencian entre sí



en función de los propósitos de la acción didáctica, las tareas a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

En la universidad se ha desarrollado la modalidad presencial, semipresencial y virtual o a distancia, con características diferentes y que se pueden adecuar según las necesidades de la institución y sus perfiles de egreso para cada profesión. Sin embargo, los tiempos cambiaron, surgieron nuevas necesidades e inventos, que en algunos casos implican una innovación en la educación. En este caso, se habla de la forma en la que se imparte, el tiempo en que la educación se da mediante un contacto cara a cara; pero las demandas de la sociedad llevan a innovar la modalidad escolarizada, la integración de la tecnología abre nuevas posibilidades para que suceda.

Se tiene como objetivo aplicar nuevas modalidades de enseñanza para desarrollar programas educativos capaces de llegar a más estudiantes, a través de plataformas de aprendizaje virtual y de trabajo autónomo y autorregulado y que impacten directamente en la práctica de la comunidad docente. Es así que la innovación dentro de la institución implica que haya sistemas educativos capaces de llegar a la comunidad estudiantil en los diferentes campus de la universidad.

Para ello, ha sido necesario el desarrollo de programas educativos capaces de prestar atención sin que el espacio geográfico sea una limitante, a través de plataformas de aprendizaje virtual y de trabajo autónomo y autorregulado. “Esto impactará directamente en la práctica docente, lo que obligará a la comunidad docente a repensar sus prácticas académicas y a transitar hacia formas distintas de interacción” (UAQ, 2017, p. 127).

7.3.2.2 PLANES DE ESTUDIOS ACTUALIZADOS

Un Programa Educativo (PE) se define como “un conjunto estructurado de elementos que interactúan sí, con el objetivo de formar egresados con el perfil establecido. Consiste en: personal académico, alumnos, infraestructura, plan de estudios, actividades académicas, resultados y procesos administrativos, entre otros” (UAQ, 2021, p. 1).

Mientras que los planes de estudio son un elemento que construye el proceso de la educación, un plan educativo, de acuerdo con Carvajal (1984), “es una síntesis instrumental mediante la cual se organizan y ordenan una serie de factores tales como



propósitos, metas, disciplinas, recursos y perfiles, para fines de enseñanza y aprendizaje de una profesión que se considere social y culturalmente importante” (p. 64).

Por ello, el plan de estudios es importante, ya que en él se plasma la forma en que orientará el desarrollo educativo y prioriza los procesos de enseñanza-aprendizaje, el cual parte del planteamiento de problemas reales y su resolución.

Algunas de las características de los planes de estudios son:

- Contienen características acordes a las necesidades sociales.
- Se incluyen las diferentes materias con las que la comunidad estudiantil debe cumplir.
- Persiguen objetivos generales y específicos.
- Considera las horas que se deben dedicar a cada materia.
- El orden que se debe cumplir en cada materia.

De acuerdo con Meza & Moya (2020, p. 87), para que se produzca la innovación educativa se requerirá de docentes, estudiantes y contenidos cuya relación deberá mantenerse en constante actualización. La innovación no solo es la adecuación de la tecnología a la educación, si no pensar en lo que esta implica para la comunidad estudiantil y docente, y su adecuación en el manejo del contenido.

Debido a lo anterior, es necesario que los planes educativos estén en constante *evaluación y actualización*, ya que se diseñan según las necesidades del sistema educativo, tanto sociales como individuales, y a las diferentes áreas de formación a nivel media superior y superior. Con base a lo anterior podemos deducir que, “precisan también vincular la enseñanza y aprendizaje con problemas reales, al fin de lograr un enfoque contextualizado orientado al desarrollo de la formación para la profesión” (UAQ, 2017, p. 127).

Finalmente, la comunidad docente debe impartir procesos de aprendizaje que partan de un problema aplicado a la realidad, el cual deberá abordarse desde una mirada inter - multi - transdisciplinaria. Por lo tanto, se mantiene la propuesta de una pedagogía que favorezca la integración de saberes, la aplicación de lo aprendido, así como el desarrollo estudiantil a través de nuevas capacidades y habilidades que transformando su realidad.

7.3.2.3 TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)

Dentro de la actualización del modelo educativo 2017, se integraron las TIC como consecuencia de la preocupación en torno a la innovación de las prácticas educativas. Esta “sirve al propósito de apoyar el desarrollo de las experiencias educativas para que los estudiantes logren un mejor aprendizaje y más significativo” (UAQ, 2017, p. 127). Sin embargo, las TIC se deben pensar como un medio y no como un fin.

La inclusión de las TIC provoca un cambio en el espacio-tiempo de los escenarios educativos tradicionales, en donde la interacción cara a cara se modifica, las aulas se transforman en espacios virtuales, la relación entre la comunidad docente y estudiantil sucede mediante el uso de la tecnología y sus roles se ven modificados dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, brindan a la educación un apoyo dentro de las diferentes modalidades educativas: escolarizada (presencial), no escolarizada (en línea o virtual, abierta o a distancia) y mixta (en línea o virtual, abierta a distancia o dual) (UAQ, 2021, p. 3).

Actualmente, la incorporación de las TIC es un aspecto que se ha vuelto cotidiano dentro de los procesos académicos y el ámbito educativo. Sin embargo, con el paso acelerado de estas y debido a la pandemia, es importante que se incursione en ellas para mejorarlas. Su integración en los espacios académicos fortalece el aprendizaje significativo por medio de recursos y herramientas digitales.

Ejemplo de lo anterior son los recursos tecnológicos con los que cuenta la universidad: repositorios digitales, bases de datos electrónicas, plataformas de aprendizaje (por ejemplo, Moodle), centros de cómputo, los tecno-centros de aprendizaje de la lengua (TECAAL) y simuladores digitales; así como la tecnología en las aulas (proyectores, bocinas y señal WiFi), el uso de laboratorios y de otras herramientas, y recursos digitales especializados para cada área de conocimiento (UAQ, 2017, p. 128).

La comunidad docente y estudiantil de nivel media superior y superior utilizan, con mayor frecuencia desde la pandemia, recursos y herramientas digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto llevó a un cambio en las acciones pedagógicas contextualizadas a las actividades académicas en las diferentes áreas de conocimiento, por lo que su uso debe tener un fin y ser mediado por los valores institucionales que impacten y generen una reflexión sobre las relaciones e interacciones dentro del aula de



clase, en las modalidades educativas y en las asignaturas de formación integral y profesional.

Por su parte, es necesario abordar el uso responsable de la *Inteligencia Artificial* como herramienta tecnológica en los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que es vital para la sociedad actual y es útil usar herramientas digitales como apoyo para la generación de conocimiento y formación de la comunidad universitaria. En este sentido, los sistemas inteligentes cambian las dinámicas de aprendizaje en las aulas, toda vez que permiten el flujo de información, promueven un aprendizaje especializado, detonan la creatividad, apoyan la instrucción personalizada, fomentan una mejora en la retroalimentación, motivan y crean escenarios de participación y colaboración (Whalen y Mouza, 2023, p. 1). La Inteligencia Artificial está transformando gran parte de la vida humana, lo que nos obliga a considerar su enfoque acorde con los valores universitarios expresados en este documento.

A pesar de los innumerables beneficios que ofrece, es imprescindible abordar el uso responsable de la Inteligencia Artificial en la mediación tecnológica educativa. Esta tecnología disruptiva debe ser tratada desde una perspectiva ética que enfatice su aplicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje, especialmente cuando las herramientas digitales generen malas prácticas o dirijan el conocimiento de sus usuarios hacia la desinformación o un alejamiento de la verdad (Kortemeyer, 2023, p. 19).

Por las razones antes mencionadas, es esencial reflexionar sobre la adopción responsable de la Inteligencia Artificial como algo necesario de acuerdo con los siguientes ámbitos:

- a) La toma de decisiones;
- b) Los efectos en los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- c) Las nuevas prácticas educativas;
- d) El fomento del pensamiento crítico;
- e) La promoción de investigación y ciencia;
- f) El respeto a los derechos de autor;
- g) La democratización de la tecnología y el desarrollo de competencias digitales;
- h) La interacción social;
- i) La protección de los datos;
- j) La generación de paz;

- k) La consideración del medio ambiente;
- l) El respeto a los Derechos Humanos; y,
- m) La no reproducción de sesgos sociales existentes.

Para lograr dicho objetivo, es fundamental alejarse del miedo que esta tecnología pueda provocar y fomentar la ética dentro de la comunidad universitaria (Rodríguez-Reséndiz, 2022, p. 21). Específicamente, estas reflexiones deben darse en los PE para contribuir al bien que la sociedad otorga a la universidad, para cumplir con ello se debe realizar un análisis tanto de escenarios positivos como de riesgo. En este sentido, es importante considerar los marcos regulatorios éticos de la Inteligencia Artificial establecidos a nivel internacional, especialmente la Recomendación sobre la ética de la Inteligencia Artificial de la UNESCO (2021, p. 8).

Desde un punto de vista ético, ningún algoritmo de Inteligencia Artificial es inherentemente malo. Estos sistemas son un reflejo de lo que es la humanidad. Por lo tanto, es fundamental fomentar el uso responsable de esta tecnología para lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje acorde con los desafíos que enfrentamos como humanidad.

7.3.2.4 CON VINCULACIÓN SOCIAL

La innovación educativa permite reflexionar sobre la transformación de la práctica educativa y el fin deseable de la formación estudiantil, docente y universitaria en la que se busca el desarrollo e implementación de acciones y estrategias enfocadas en la vinculación con la sociedad. De acuerdo con la actualización del MEU 2017, se debe “traducir en formas creativas que retroalimenten la labor cotidiana y la trascendencia de la labor docente” (UAQ, 2017, p. 128). La manera de estar implicado dentro de las necesidades y requerimientos de nuestra institución, es a través de la implementación de la investigación, la intervención y la extensión de servicios a las comunidades de diferentes sectores sociales.

Con base a lo anterior, la universidad articula todas sus funciones y actividades para estar en contacto con las necesidades de la sociedad para realizar acciones en pro de su desarrollo. Por ejemplo, se logra la vinculación social con la instrumentación del aprendizaje-servicio, la educación colaborativa, el servicio social, las prácticas



profesionales, asesorías, desarrollo de proyectos sociales, voluntariados, estancias académicas y de investigación a nivel nacional e internacional por medio de los programas de educación continua en las diferentes unidades académicas, alianzas en empresas o instituciones no gubernamentales para las diferentes áreas de formación integral y profesional de la comunidad estudiantil y docente, e incluso desde las áreas administrativas. Las acciones antes mencionadas se vinculan con el compromiso que la universidad tiene para con la comunidad.

En otras palabras, las características del compromiso y la responsabilidad para con la sociedad se implementan a través de la vinculación social, la cual permite el desarrollo de la comunidad estudiantil, docente y administrativa desde un impacto cognitivo y social a través de “los cuatro procesos: gestión, formación, producción de conocimiento y participación social, lo que consiste en la función social universitaria” (Vallaeys, De la Cruz & Saisa, 2009, p. 10).

7.4 EJE COMUNIDAD UNIVERSITARIA

La complejidad de las relaciones entre los diferentes actores de la educación requiere consensuar y conciliar sus necesidades en busca de espacios de trabajo conjunto que permitan visualizar el futuro en común, acordar objetivos y desarrollar estrategias de mejoramiento orientadas a la calidad educativa (Cancho, 2021, p. 38).

Para cumplir con lo antes mencionado, el camino obligado es la revisión, actualización y reposicionamiento del papel de los actores que participan en el proceso de enseñanza - aprendizaje: estudiantes, docentes, administrativos, egresados, empleadores y la sociedad. Cada uno cumple con una función específica que contribuye a la consecución de los objetivos institucionales.

COMUNIDAD ESTUDIANTIL

Es la principal responsable de desarrollar su aprendizaje y habilidades a través de los programas educativos en sus diversas modalidades (presenciales, virtuales, híbridos) con compromiso e integridad académica y en apego a la identidad y valores universitarios.



COMUNIDAD DOCENTE

Las y los docentes de la Universidad Autónoma de Querétaro son los principales gestores del conocimiento; asimismo, responsables de la planeación, gestión de recursos e impartición del aprendizaje y habilidades a la comunidad estudiantil. La comunidad docente busca favorecer el desarrollo y construcción de un aprendizaje significativo de los estudiantes, así como su formación integral, todo ello en comunión con la identidad y valores universitarios.

COMUNIDAD ADMINISTRATIVA

Es la responsable de atender las necesidades y requerimientos de los usuarios pertenecientes al área en la que se desempeña, así como optimizar los procesos administrativos a su cargo, con apego a la identidad y valores universitarios. Así mismo, son los responsables de colaborar en los procesos de cada una de las áreas de la universidad, en el cuidado y mantenimiento de las instalaciones, equipos e infraestructura.

COMUNIDAD EGRESADA

Son representantes de la universidad ante la sociedad y responsables de desarrollar y consolidar sus trayectorias profesionales de acuerdo a la identidad y valores universitarios.

COMUNIDAD EMPLEADORA

Figura física o moral, que puede o no tener ánimo de lucro y que son receptores de nuestras comunidad estudiantil y egresada. Con ellas y ellos se establece un diálogo continuo que permite diseñar y ejecutar programas de educación colaborativa y evaluar su desempeño en el ámbito laboral.



SOCIEDAD

Es un ente dinámico con quien ejercemos una influencia mutua. Nos provee de los diversos elementos que conforman las necesidades y fenómenos sociales que nutren las labores sustantivas universitarias y nos permiten colaborar para alcanzar mejores niveles de bienestar social y de desarrollo económico.

7.5 EJE TRANSVERSAL

Una de las características principales de la actualización del Modelo Educativo Universitario es la transversalización curricular e institucionalización de temas esenciales para la formación integral de la comunidad universitaria con el fin de apoyar el desarrollo pleno y equilibrado de los universitarios. Este enfoque transversal pone énfasis en potenciar el conocimiento académico con habilidades, valores y competencias que apoyen el desarrollo integral de la persona.

Ávila Dorador (2019, p.151) define el concepto de transversalidad como una propuesta educativa que permite abordar la acción docente desde una perspectiva humanizadora, desarrollando principalmente los valores en la formación de las personas.

La Universidad Autónoma de Querétaro comprende la importancia de preparar profesionales no solo en el ámbito académico, sino también con habilidades sociales, éticas y emocionales que les permitan enfrentar los desafíos de la sociedad contemporánea. El eje transversal busca impulsar el crecimiento social y personal de los estudiantes, a través del fomento de las cualidades de pensamiento crítico y compromiso sustentable que los formarán como parte de la ciudadanía.

Estas temáticas se deben de incorporar a todas las fases y niveles de la educación universitaria. El pensamiento crítico, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el liderazgo, el profesionalismo y el respeto a la diversidad son algunas habilidades que se espera que los estudiantes aprendan, y que las lleven más allá del ámbito escolar. Además, estas habilidades se consideran cruciales para superar las dificultades del mundo laboral y hacer una contribución positiva a la sociedad.



Con lo antes mencionado, se busca formar profesionales conscientes de su papel en la construcción de un futuro sostenible a través de la identificación de acciones específicas que ayuden a avanzar en los Objetivos del Desarrollo Sostenible, así como el pensamiento crítico y la reflexión sobre temas globales. Para cumplir con el objetivo se incentiva a toda la comunidad universitaria a participar en iniciativas y eventos que promueven la responsabilidad social, la sostenibilidad, la equidad y la inclusión.

El eje transversal busca generar una formación integral al complementar los conocimientos académicos con habilidades, valores y competencias requeridas para formar profesionales integrales comprometidos con su entorno. Además de conformar una comunidad estudiantil lista para enfrentar los desafíos del mundo laboral y contribuir al desarrollo social y económico de la sociedad.

A continuación, se describirá cada uno de los temas transversales que integran esta actualización del MEU 2023. Cabe recalcar que las y los responsables de las coordinaciones correspondientes trabajaron en los talleres académicos para su creación, y, asimismo, darán seguimiento a su implementación en las diferentes Unidades Académicas:

7.5.1 FORMACIÓN CIUDADANA

Hablar de ciudadanía implica señalar de entrada, su carácter polisémico y multifactorial. El estudio del concepto debe partir de las variantes y evoluciones a través del desarrollo histórico. De igual manera, es necesario analizar las condiciones políticas, económicas, sociales y culturales que lo determinaron en el tiempo, por ello, la ciudadanía es una construcción social e histórica establecida para cada sociedad bajo variables temporales y espaciales. Según Dubet (2003, p.226), es importante recordar que no existe un solo concepto de ciudadanía, porque varía según la época, los países y las tradiciones; por tanto, es imposible hablar de una ciudadanía homogénea y universal.

Por ello, se sugiere que la definición de ciudadanía sea lo más inclusiva y amplia posible con la finalidad de no omitir elementos de derechos y obligaciones para cada miembro de la sociedad. Con base en lo anterior, es necesario enfatizar que la ciudadanía se construye a través de la participación activa de los ciudadanos, lo cual es fundamental para la inclusión de toda la comunidad y su consideración como participantes en la vida social y política de la sociedad. Folgueiras (2008, p.1-5) afirma que la ciudadanía activa,



también conocida como participación en los asuntos públicos, es uno de los elementos fundamentales en el desarrollo de la ciudadanía para el siglo XXI.

La ciudadanía activa es un proceso basado en el ejercicio operante de las personas pues no está vinculada necesariamente a un estatus legal, sino a un sentimiento de pertenencia a la comunidad, lo que le da la oportunidad de participar en los asuntos públicos y adquirir competencias ciudadanas (Luna y Folgueiras, 2014, p.124). Por consiguiente, la participación es de suma importancia para la configuración de la democracia y para su proceso de formación como ciudadanos activos.

Es así que, los derechos humanos brindan a las personas una vida digna y segura, cubriendo todas sus necesidades y abonando a un bienestar y vida plena. Estos no se cumplen al 100%, ya que se viven diferentes situaciones en las que son transgredidos y no se realizan acciones para que estos sean respetados en su totalidad.

La violación a los derechos humanos puede provenir de servidores públicos o autoridades que ejercen un poder sobre las personas. Dichas transgresiones pueden ir desde la negación de servicios educativos o de salud, hasta ser juzgado por el lugar de origen, color de piel, lenguaje, género, etc.. Dichas vulneraciones obstaculizan la dignidad de la persona y su desarrollo pleno. Por este motivo, es vital realizar acciones en pro de los derechos humanos como, dar a conocer a todas las personas cuáles son sus derechos y recordarles que cualquier miembro de la sociedad es un sujeto de derechos sin importar, color, raza, etc., dichas acciones promueven la lucha para no dejar que otras personas o autoridades ejerzan una opresión.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) define los derechos como un "conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización afectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes" (CNDH, 2023). A continuación, se mencionan algunas características propias:

- a) Son inseparables a todas las personas, sin diferencia alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, etnia, color, religión, lenguaje o cualquier otra circunstancia.
- b) Son inalienables, no deben suprimirse, sólo en casos especiales.
- c) Son iguales y no discriminatorios.

- d) Incluyen tanto derechos como obligaciones.
- e) Todos los derechos humanos se encuentran ligados entre ellos.
- f) Ningún derecho se puede fragmentar.
- g) Todos son indivisibles, interrelacionados e interdependientes.
- h) El estado debe proveer las condiciones para el disfrute de estos.

De conformidad con lo antes mencionado, es importante continuar orientados en esta dirección y cuidar que en cada día y en cualquier momento el ejercicio de los derechos humanos no se vea obstaculizado por nada ni nadie. Considerando esencial capacitar a la comunidad docente y estudiantil sobre el respeto a la diversidad y la atención a personas con discapacidad y hablantes de otra lengua.

7.5.2 SUSTENTABILIDAD ACADÉMICA A TRAVÉS DE LA AMBIENTALIZACIÓN CURRICULAR

La educación para la sustentabilidad es un proceso pedagógico dinámico que tiene por objetivo generar transformaciones acordes a los contextos socioambientales de la sociedad (Serrano y Pons, 2011, p.11). De igual manera, se considera un medio para comprender y generar acciones en relación con temáticas socioambientales complejas, como el cambio climático y su impacto en los medios de vida, tomando en cuenta los procesos formativos de las personas y los requerimientos de los facilitadores para llevar a cabo un proceso de enseñanza-aprendizaje sistémico (González - Gaudiano y Arias-Ortega, 2009, p.64; Navarrete, 2020, p.7).

A su vez, la vinculación entre la sustentabilidad y la educación ha mostrado relevancia al ser abordada en el ámbito internacional durante décadas pasadas y desde la difusión del concepto de sustentabilidad en el Informe Brundtland (1987). En años consecuentes, la declaración del Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2015) fue un momento clave para el fortalecimiento de esta unión y su promoción en distintos niveles educativos, incluido el nivel superior. Posteriormente se incluyó el ámbito educativo como uno de los pilares de la agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (principio 4 "Educación de calidad") (2015) que tiene como meta principal la promoción de estrategias y políticas educativas más sostenibles y justas para la ciudadanía.



El papel de las instituciones de educación superior en la comprensión e implementación de dichas estrategias y políticas es crucial, ya que existe una mayor necesidad de incorporar enfoques pedagógicos para abordar la sustentabilidad desde una perspectiva académica cuyo objetivo sea la formación integral de las y los profesionistas para que comprendan y aborden las problemáticas socioambientales actuales.

A partir del reconocimiento de esta responsabilidad sustentable conjunta, en la Universidad Autónoma de Querétaro se han generado acciones para transitar hacia modelos de enseñanza-aprendizaje que consideren este planteamiento. Por ejemplo, en ello consiste el trabajo que la Coordinación de Sustentabilidad e Innovación Académica (CSIA) realiza a través de los ejes de Formación, Comunicación y Transformación.

Para promover la participación de la comunidad universitaria en actividades que fomenten el mejor entendimiento de la sustentabilidad y su aplicación en el entorno universitario de los diferentes campus desde el área de formación para la sustentabilidad, la CSIA desarrolla la estrategia de Ambientalización Curricular. La cual se define como un proceso pedagógico reflexivo y de acción donde se integra en los temarios de las asignaturas y actividades extracurriculares de todos los programas educativos el enfoque de sustentabilidad, el análisis de problemáticas socioambientales y la búsqueda de alternativas coherentes (Calafell et al., 2013; Bravo, p.5). Este planteamiento retoma algunos temas relevantes como:

- Cambio ambiental global: cambio climático, crisis hídrica, pérdida de biodiversidad, contaminación, etc.
- Desarrollo de tecnologías alternativas: tecnologías limpias, eficiencia energética, etc.
- Modelos de producción y consumo alternativos: economía circular, decrecimiento, economías solidarias, etc.
- Relación sociedad-naturaleza: desde la bioculturalidad, Ecología Política, Ecología humana, educación ambiental, etc.

La ambientalización curricular es el medio que permitirá abordar estos y otros temas que destacan la relevancia de la sustentabilidad en el entorno universitario y fuera de éste de acuerdo con el objetivo curricular de los programas educativos y el perfil profesional de las y los estudiantes y docentes.



Partiendo de este planteamiento, es fundamental la participación activa de toda la comunidad UAQ, así como contemplar los conocimientos que estudiantes y docentes posean en materia de sustentabilidad. Por lo que a partir de esto se generarán diagnósticos, proyectos educativos, cursos y capacitaciones que permitirán a la comunidad aprender y poner en práctica la sustentabilidad dentro y fuera de las aulas.

7.5.3 EDUCACIÓN PARA LA PAZ

Educar para la paz consiste en generar espacios para reflexionar y actuar ante los conflictos, que más allá de algo negativo, son circunstancias inherentes a los seres vivos que derivan de las tensiones contrapuestas entre dos o más necesidades. Es importante reconocer que los conflictos son una constante en la sociedad, siempre que exista un objetivo de por medio, nos vamos a encontrar ante un conflicto (Calderón, 2009, p.8).

Los conflictos se pueden percibir como momentos de crisis, sin embargo, también son oportunidades para observar las causas que los provocan y vislumbrar posibles alternativas que nos permitan, más que dar una solución, generar procesos de transformación. Para hacer frente a ellos, como sociedad, tenemos dos caminos ante la gestión de conflictos, por medio de la violencia o de la paz.

Cuando nos acercamos a nuestro pasado, Es notorio que la historia de la humanidad se narra sobre todo a partir de las guerras, esto es una muestra de que el desarrollo social de nuestra especie está ligado a la violencia como imposición, material y simbólica, sobre el otro. Se tiene que asumir que formamos parte de una cultura en donde la violencia es la opción más recurrente para resolver las situaciones de conflicto, lo cual es necesario analizar y abordar para cambiar el punto de vista al momento intervenir en la materia de cultura de paz (Pérez & Martínez, 2018).

Existen muchos caminos para llegar al bienestar, ya que la paz se define a partir de las necesidades de cada momento y contexto, por lo que es pertinente hablar de las muchas “paces” (Dietrich, 2014, p.1 - 18), como un sustantivo plural. De este modo, la paz no significa la llegada de una realidad concreta, sino que, a partir de una observación más cercana en cada cultura y época, es posible reconocer que la paz se compone de una expresión de pluralidad que refleja la diversidad de perspectivas que hay en el mundo y las distintas percepciones de la sociedad.



La Paz, en su pluralidad, se comprende como un “proceso de adquisición de los valores y conocimientos, así como las actitudes, habilidades y comportamientos necesarios para conseguir la Paz, entendida como vivir en armonía con uno mismo, los demás y el medio ambiente” (Smith - Page, 2008 citado en Garzón, 2018, p. 5). Por ello abonar a una cultura de paz es tomar la educación como un medio para erradicar la violencia y desprogramar conductas que nos lleven a ella y que causan desigualdad, exclusión, inequidad, pobreza, odio, racismo, entre otras. Esto se logra mediante espacios de reflexión, no violentos, basados en el uso del diálogo, la aceptación de las diferencias, la cooperación, el respeto, la tolerancia, la empatía y formas diferentes de afrontar los conflictos.

De acuerdo con Ochoa (2022, p.217) quien retoma a Cabello - Tijerina y Vázquez - Gutiérrez, (2018, p.3 – 217), para lograr una educación que orientada hacia la paz resulta necesario generar y establecer principios en el proceso de enseñanza-aprendizaje, entre los que destacan: la formación en valores, el desarrollo personal en el aprendizaje para vivir consigo mismo y con los demás, organizar el aula de manera democrática, vivenciar experiencias participativas basadas en la no violencia, optar por las formas de resolución de conflictos no violentas, el desarrollo del pensamiento crítico, el aprecio por la diversidad y el fomento del diálogo como base de la educación.

De acuerdo con la diversidad de realidades, es discordante establecer fórmulas o modelos prefabricados al momento de educar para la paz, por el contrario, se requiere de un enfoque *elicitivo* (del verbo en inglés *to elicitive*, que refiere a evocar, generar desde dentro), el cual, de acuerdo a la propuesta de Dietrich (2014, p.1-18), sugiere que desde el el reconocimiento de las necesidades de las partes involucradas, se podrán conocer los métodos y la dirección para la resolución de un conflicto, lo que resulta en el brote de los saberes de las comunidades.

Educar para la paz en plural, conlleva generar procesos que, siguiendo la propuesta de la Pedagogía del Sujeto (Berlanga, 2013, p.1-5), desembocan en un desplazamiento epistémico, con el fin de que el proceso educativo para las nuevas generaciones estudiantiles de nuestra Universidad invite a transformar:

- El estudio de lo que debe ser, para observar lo que es.
- El uso de la palabra ordenada y correcta, para reconocer la voz que narra.
- El acto educativo como un venir a instruirnos y adornarnos, para venir a conovernos y a florecer.



Educación para la Paz requiere de fomentar, desde la Universidad, una formación hacia una ciudadanía y una comunidad que se da cuenta de la realidad en la que vive, que se reflexiona a sí misma y desde esa conciencia reconoce su papel dentro de la construcción del proyecto social, integrando los conocimientos, saberes y decisiones que los han traído a este presente para vislumbrar un futuro que les permita vivir en bienestar y armonía con todas las personas y seres vivos.

Se propone a la educación para la paz, como la base para formar una ciudadanía responsable y comprometida con el bien común, valorando su entorno y su relación con el resto de las personas y con el medio ambiente para contribuir al desarrollo sostenible. El objetivo es una educación para la paz, que no sea sólo un discurso, sino que también tiene como objetivo la formación individual, social y ética de la comunidad universitaria.

7.5.4 SALUD INTEGRAL: SALUD MENTAL Y CULTURA FÍSICA

La importancia de atender tanto la salud mental como la física de los estudiantes ha llevado a las instituciones de todos los niveles a priorizar la salud integral de los universitarios. Dedicada a brindar a sus estudiantes una formación integral, la Universidad Autónoma de Querétaro ha considerado estos elementos como parte fundamental de su modelo educativo.

Es necesario señalar que la salud física se conceptualiza desde una visión integral en la que se toman en cuenta también el bienestar psicológico, emocional y social. Para asegurar el mejor desarrollo personal y académico posible, es crucial comprender cuán estrechamente conectados están estos factores. Esta propuesta reconoce que la salud integral es un componente esencial para el éxito académico y el bienestar general de los estudiantes.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos dice que: “La salud mental es una parte integrante de nuestra salud y bienestar generales y un derecho humano fundamental. Significa ser más capaces de relacionarse, desenvolverse, afrontar dificultades y prosperar” (OMS, 2022, p.2).

La salud mental de la comunidad estudiantil y docente es crucial tanto para su éxito académico y profesional como para su bienestar general. Para abordar y promover la salud integral en el ámbito universitario se han puesto en marcha programas y recursos



específicos, estos incluyen servicios de evaluación clínica integral, atención multidisciplinaria, grupos terapéuticos de apoyo psicológico, acompañamiento psicopedagógico e iniciativas para promover la resiliencia y el autocuidado de la salud. Así mismo, para dar respuesta a las necesidades del entorno, la Facultad de Psicología y Educación crea en el año 2016, la Maestría en Salud Mental de la Infancia y Adolescencia, que tiene como propósito preparar profesionistas en la realización de investigaciones que aporten elementos para la transformación de las prácticas en salud mental de la infancia y adolescencia haciendo énfasis en la prevención, con una posición ética y de respeto hacia los derechos de los niños, niñas y adolescentes (Facultad de Psicología y Educación, s.f.).

La coordinadora de la maestría antes mencionada, Garbus (2023), propone realizar un tamizaje anónimo de sintomatología en salud mental y recursos para la participación, la socialización y la convivencia con estudiantes de nuevo ingreso, los que se encuentran a mediados de la carrera o preparatoria y los que están al final de esta. La finalidad es que cada facultad y escuela de bachilleres tenga datos de primera mano que le permitan anticipar el diseño de estrategias de prevención y atención, así como el seguimiento de estas. Esta propuesta muestra una gran vinculación social -en tanto pretende abordar problemáticas actuales que sufren gran parte de la población estudiantil- y es también colaborativa y multidisciplinaria, puesto que convoca a dos programas educativos, la Maestría en Salud Mental de la Infancia y la Adolescencia y la Maestría en Educación para la Ciudadanía. A su vez, ofrece ser un recurso de apoyo para el diseño de estrategias de cada Facultad y escuela de Bachilleres

La Organización Mundial de la Salud, en su *informe sobre la situación mundial de la actividad física 2022*, nos dice que: “la actividad física regular favorece la salud física y mental, ya que es beneficiosa para las personas de todas las edades y con cualquier capacidad a fin de mejorar la salud” (OMS, 2022).

Con base en lo anterior se puede deducir que la salud física es crucial para el desarrollo integral de los estudiantes. Se reconoce el valor de adoptar estilos de vida saludables y realizar actividad física regular. Como consecuencia, se fomenta la participación en actividades deportivas y recreativas en cada una de las unidades académicas, se ponen a disposición instalaciones deportivas y se promueve el valor de la actividad física como una forma de mejorar la salud y el bienestar general.



La propuesta en el modelo educativo de la UAQ es combinar la salud física y mental para brindar a la comunidad universitaria las habilidades que necesitan para manejar los desafíos académicos y personales al tiempo que fomenta su desarrollo integral y mejora su capacidad para enfrentar el cambio y el estrés inherente a la vida personal, escolar y universitaria. Una de las finalidades más importantes es educar en hábitos saludables para toda la vida. A nivel institucional las áreas encargadas de este rubro han sido la Facultad de Psicología y Educación, y el Servicio Universitario de Salud UAQ (Su - Salud).

7.5.5 INCLUSIÓN EDUCATIVA

Para la UAQ, resulta necesario y fundamental el garantizar la inclusión y el acceso equitativo a la educación media superior y superior de todos los estudiantes, independientemente de su discapacidad.

El MEU se basa en principios fundamentales como la equidad, la diversidad y la calidad de la educación, y reconoce la importancia de brindar igualdad de oportunidades a todos los estudiantes para que puedan desarrollar su máximo potencial académico y personal.

La Coordinación de Atención a Estudiantes con Discapacidad es responsable del diseño e implementación de estrategias, políticas y programas que promuevan la inclusión de los estudiantes con discapacidad en todos los aspectos de la vida universitaria. Esto implica no solo garantizar el acceso a las instalaciones, sino también brindar adaptaciones y apoyos razonables para que los estudiantes puedan participar plenamente en actividades académicas y extracurriculares.

Mediante un compromiso social y desde un enfoque sustentable, se conjugan estrategias administrativas, pedagógicas e interinstitucionales para garantizar las vías de acceso a la construcción del conocimiento, la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad, y una cultura de respeto hacia la diversidad en la comunidad universitaria.

Las actividades realizadas desde la Coordinación están orientadas a eliminar progresivamente los distintos tipos de Barreras para el Aprendizaje y Participación (BAP),



facilitando a las y los estudiantes el acceso, la permanencia, el tránsito, la construcción y conclusión de aprendizajes relevantes dentro del sistema educativo

La accesibilidad a la comunidad universitaria implica colaborar con otras áreas, departamentos, tutorías, deporte adaptado y servicios de apoyo psicopedagógico, además de cualquier capacitación requerida para los docentes con el fin de asegurar que se implementen las adecuaciones necesarias y se brinde el apoyo requerido a los estudiantes con discapacidad. Esto con la finalidad de garantizar el goce del derecho a la educación superior, en compensación de las barreras para su incorporación y participación plena, coadyuvando a su bienestar y desarrollo integral dentro de la Universidad.

7.5.6 PERSPECTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO

De acuerdo con Marcela Lagarde, “la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias.(...) analiza las posibilidades vitales de las mujeres y de los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras que lo hacen” (Lagarde, 1996, p.13-38).

Los modelos, programas o acciones con perspectiva de igualdad de género deben coadyuvar a la solución de los problemas que atañen a las mujeres y los hombres. Es necesario analizar con detenimiento el papel de sometimiento otorgado a las mujeres, las cuales colocan sus necesidades al servicio de los otros, subsumidas en roles y estereotipos de género. Las políticas deben considerar a las mujeres como sujetos de derecho, sociales, políticos y dinámicas que transitan en diversos ámbitos y espacios de desarrollo.

La perspectiva feminista busca cambiar las relaciones de género basadas en poderes inequitativos, que favorecen sólo a quienes sustentan la razón patriarcal y con ello las prácticas que la sostienen (García, 2007, p.25). Es por la razón antes mencionada que en la Universidad el diseño e implementación de políticas con perspectiva de igualdad de género tiene a su vez tres tipos de intervención: Igualdad de oportunidades, acciones afirmativas y eliminación de la organización social de género.



Las políticas con perspectiva de igualdad de género, tienen como fin garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas a través, por ejemplo, de la eliminación de categorías normativas o procedimientos administrativos que generen desigualdad. Es indispensable dar cuenta que la igualdad de oportunidades por sí misma no produce igualdad en los resultados, como lo menciona Astelarra (2004):

Las reformas legales y las actuaciones públicas no producen a continuación los cambios necesarios de la realidad social de las mujeres, de modo que se pueda afirmar que la discriminación ha desaparecido. El Análisis de datos y las evaluaciones que se hacen de las repercusiones de estas políticas muestran que el problema radica en que el punto de partida entre hombres y mujeres para la participación en el mundo público no es igual (p.13).

La segunda intervención consiste en generar acciones diferenciadas que permitan el acceso a los derechos a aquellas personas que no pueden tener un acercamiento a la igualdad de oportunidades, por lo tanto, se realizan acciones positivas o afirmativas con trato diferenciado atendiendo a las desigualdades estructurales y culturales en las que se encuentran.

A pesar de lo mencionado con anterioridad, la igualdad de oportunidades y las acciones afirmativas no son suficientes para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, ya que siguen subsistiendo problemáticas con respecto a las actividades de cuidado. La intervención de las mujeres en el ámbito público no ha modificado su participación en el área privada, los roles de género persisten al interior de los hogares con respecto a las actividades de trabajo doméstico y de cuidado. De igual manera se ve reflejado en la toma de decisiones, en donde las mujeres asumen en su mayoría las actividades domésticas y en menor proporción el arbitrio y el acceso a los recursos. Aunado a esto, el Estado y las instituciones no sólo no han asumido su responsabilidad al respecto, sino que cada vez hay mayor reducción por parte del Estado y los cuidados siguen dependiendo de las posibilidades que se tengan en los hogares.

Como tercera intervención está la necesidad irrenunciable de tomar parte en la organización social del género a través de procesos de deconstrucción individual y social que logren eliminar los estereotipos de género y la violencia, históricamente colocados como dicotómicos, saturando por un lado a las mujeres e impidiendo su participación plena en los ámbitos públicos, entre ellos la academia. A los hombres los



aleja de sus relaciones afectivas y lo saturan de actividades productivas sin acceso al cuidado. Las tres estrategias van de la mano, ya que no se obtendrá la igualdad si no se cuenta con legislación, normas y procedimientos no discriminatorios, así como acciones diferenciadas que tengan como principio la justicia y la modificación en los patrones culturales que generen la redistribución de recursos y actividades de cuidado.

Dado que las instituciones educativas están encargadas de promover un entorno inclusivo, igualitario y libre de discriminación, es pertinente trabajar e institucionalizar la perspectiva de género en el contexto educativo. En este sentido, en el modelo educativo universitario se han implementado políticas y programas de igualdad entre la comunidad universitaria para garantizar la equidad en el acceso, la estabilidad y la graduación del estudiantado, así como la promoción y reconocimiento del personal docente y administrativo. Estas políticas incluyen la ejecución de mecanismos para prevenir y responder a la violencia de género, promover la participación y la visibilización de las mujeres en todos los niveles universitarios, así como la creación de espacios de reflexión y debate sobre cuestiones de género.

La violencia de género es un tema que se ha visibilizado en los últimos años, reconocerla y nombrarla ha sido una batalla, ya que anteriormente era un tema que se vivía en silencio y al que no se le daba el peso que se merecía.

Esta problemática implica diversas esferas de la sociedad como lo estructural, lo histórico, sistémico, lo cultural, lo económico, etc. Con base en lo anterior podrías deducir que son prácticas que se van repitiendo a lo largo de cada época a través de las personas.

En una encuesta realizada por el INEGI se cita que el 32.3 % de las personas encuestadas mencionan haber sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida de estudiante. El 40.3 % de dicha población, pertenece Querétaro, el cual predomina como uno de los principales estados con prevalencia de violencia en el ámbito escolar. Entre los tipos de violencia registrados en 2021 se encuentra con 12 % la violencia psicológica, 4.6 % violencia física y 13.7 % violencia sexual. Los violentadores fueron en un 43.4 % compañeros, 16.8 % maestros, 13.6 % compañeras, entre otros.

Con base a lo anterior, la universidad ha trabajado en temas de protección, combate y erradicación de la violencia contra las mujeres, algunas de las acciones que se han realizado son:

- 
1. Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación: encargada de transversalizar e institucionalizar los temas de género en la institución.
 2. Programa Universitario de Derechos Humanos: atiende problemáticas relacionadas con violencia de diferentes tipos.
 3. Dirección de la Unidad de Atención a la Violencia de Género (UAQVIG).
 4. Coordinación de Gestión Educativa para una Cultura de Paz.
 5. Centro de Estudios Interdisciplinarios e Investigaciones de Género.

Hablar con una perspectiva de igualdad de género permite visibilizar desigualdades y construir nuevas formas de relacionarnos alejados de la violencia que transgrede, en todos los sentidos, la dignidad de la persona.

8. MECANISMOS PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA

El Modelo Educativo Universitario, representa al quehacer universitario, requiere del tiempo y la participación de la comunidad de actores académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro para materializar la esencia de este y comprenderlo como un elemento dinámico, vivo y perfectible. Es así como el MEU se debe llevar a cabo a través de la vida cotidiana universitaria, caminar con él, analizarlo y evaluarlo de forma crítica para que, en un futuro, pueda ser adaptado o transformado a las diferentes realidades de la comunidad universitaria.

Se plantean reforzar dos mecanismos esenciales para la gestión educativa en los procesos y lineamientos para promover e impulsar el funcionamiento del MEU: la implementación, donde destaca la difusión y asimilación del MEU, y su evaluación continua, que describe cómo valorar su impacto en la vida universitaria. Estos son el resultado de evaluaciones previas del modelo educativo actual y de la reflexión de los grupos de trabajo de las unidades académicas que han participado en el proceso de actualización.

Ambos procesos los coordinará y guiará un área central de nueva creación, la cual buscará que la educación se imparta desde los principios y valores, con un enfoque teórico-metodológico-didáctico y de innovación educativa del MEU, así como, la implementación de la estrategia de ambientalización curricular de temas transversales y donde se sientan reflejados todos los actores de la comunidad universitaria. Ello servirá para mostrar su representación e importancia en cada proceso académico de la



institución, a través del desarrollo de un Plan Anual Operativo (POA) que definirá las estrategias, acciones y metas vinculadas con la labor de las direcciones y secretarías para lograr compromisos que sean medibles para su difusión, implementación y evaluación.

8.1 IMPLEMENTACIÓN DEL MEU

La implementación del Modelo Educativo Universitario es posible gracias a la participación de diversos actores de la universidad, que tienen una responsabilidad dentro de esta, la cual incluye las áreas académicas y administrativas, en donde los protagonistas son la comunidad docente, el personal administrativo y la comunidad estudiantil, quienes se reúnen para que todos puedan aportar una perspectiva con respecto a las acciones que se realizan y así poder enriquecer los aspectos de este modelo educativo.

Actualmente, la difusión del MEU se ha vuelto fundamental para que la comunidad universitaria pueda conocer los elementos que guían la ruta de su educación. De esta manera, ayudan a actualizar las necesidades para retomarlas en los procesos de formación, gestión y desarrollo de actividades académicas.

Es importante que al implementarse el modelo educativo se definan canales efectivos de comunicación que permitan el conocimiento de sus funcionamientos y la apropiación de este. Para ello se deben establecer programas permanentes para la difusión y sus actualizaciones tomando a este como un elemento central de identidad UAQ. Es decir, para que el Modelo Educativo Universitario pueda permear en la vida universitaria se enlistan las siguientes líneas de acción para su efectiva implementación:

1. Se contará con una o un representante del MEU en cada Unidad Académica con la finalidad de ser el vínculo entre la Escuela / Facultad y el área central del Modelo y atender los requerimientos.
2. Se realizarán sesiones de análisis del MEU con cada representante de las Unidades Académicas.
3. Se impartirán cursos y talleres de capacitación por parte de las personas expertas en los ejes transversales para analizar de qué forma pueden adaptarse a las carreras que cada unidad oferta, así como la Escuela de Bachilleres.

- 
4. Creación de una identidad digital para el Modelo Educativo Universitario que incluya una página web y redes sociales para difundir el MEU y explicar cada componente y características.
 5. Definir, en conjunto con las y los representantes de las Unidades Académicas, las asignaturas de tronco común de las carreras que se ofertan, donde podría existir una apertura para hablar solo el MEU.
 6. Se impartirán cursos, talleres y conferencias para docentes y administrativos, en especial cuando estos sean de nuevo ingreso.
 7. Se elaborará en conjunto con las Unidades Académicas y Administrativas un modelo académico alineado al Modelo Educativo Universitario y las diferentes áreas del conocimiento.
 8. Se realizará una síntesis de los elementos centrales del MEU para su difusión en todos los espacios universitarios, incluyendo espacios de carácter virtual.
 9. Especificación de las modalidades educativas en niveles de Educación Media y Superior, con los principales requerimientos en términos de su modalidad: escolarizada, no escolarizada o mixta. Para las modalidades no escolarizada o mixta deberán considerarse la metodología de diseño curricular para este tipo de programas educativos que debe ser acorde, así como los requerimientos de la plataforma tecnológica que se utilizará.
 10. Se trabajará en una reestructuración paulatina de los programas educativos buscando la implementación del Modelo Educativo y, siempre tomando en cuenta las demandas de la sociedad.
 11. El MEU se compartirá con los empleadores del programa de educación colaborativa y prácticas profesionales para que conozcan el modelo de los estudiantes y puedan evaluarlo.

Del mismo modo se sugiere continuar las líneas de trabajo expuestas en la actualización del MEU 2017 (UAQ, 2017, p. 133-139), como parte de los mecanismos para su difusión e implementación enfocadas en la mejora de las funciones universitarias, principalmente en lo siguiente:



- **Diseño de políticas:**

Diseños que permitan implementar estrategias para dar seguimiento a la difusión, implementación y evaluación del modelo educativo. Esto es fundamental para que su consumación sea efectiva en las Unidades Académicas y Administrativas de la institución. Enfocarse en qué elementos del MEU están siendo implementados y cuales faltan aplicar o comprender y así generar estas políticas que ayuden a su efectiva implementación.

- **Formación de la comunidad universitaria:**

La base para la implementación y operación del modelo educativo es la comunidad docente, por lo que es necesario que cuenten con una formación pedagógica y disciplinar adecuada a las necesidades de las diferentes áreas de conocimiento. Para esto se requiere una capacitación continua, por ejemplo, en cursos de inducción a la Universidad y al Modelo Educativo Universitario, cursos teórico, metodológico, pedagógico - didáctico y disciplinares.

A la vez que la comunidad docente se capacita en el MEU, es de igual importancia la capacitación estudiantil y administrativa para que abonen a la parte teórica y metodológica en congruencia con el MEU. Para ello se exponen las siguientes estrategias:

1. Elaborar en conjunto con la Dirección de Desarrollo Académico un Programa Institucional de Formación en el MEU para la comunidad universitaria.
2. Crear una publicación universitaria electrónica para la divulgación y discusión de la implementación, innovación y experiencias intra y extrainstitucionales del MEU.
3. Institucionalizar la formación de las y los actores de la comunidad universitaria en el MEU a través de mecanismos adecuados en grupos colegiados o académicos de cada facultad, escuelas y campus.
4. Seguir con la capacitación de la comunidad docente sobre el uso de herramientas, aplicaciones, plataformas tecnológicas que abonen a la educación en las diferentes modalidades educativas.

- **Investigación Educativa:**

Actualmente se aprecia la falta de investigación educativa centrada en un espacio que rinda cuentas de los procesos y resultados de la práctica docente y de sus relaciones



con la investigación y la vinculación. Desde el 2013 se ha propuesto la creación de un Centro de Investigaciones sobre la Universidad, mismo que se propuso nuevamente en 2017 como un Centro de Estudios sobre la Universidad (CESU), que esté conformado por investigadores educativos, docentes con intereses en investigación educativa disciplinar de cada Facultad, Campus y Escuelas de Bachilleres. El propósito de este centro es encargarse de desarrollar proyectos de investigación relacionados con la difusión, implementación y evaluación del modelo. Dicho proyecto está a cargo de la Facultad de Psicología y Educación como un compromiso establecido en el PIDE 2021-2024.

- Soporte administrativo:

El área administrativa es una parte fundamental en la implementación y difusión del MEU, las actividades a desarrollar serían las siguientes:

1. La modificación y adecuación de sus políticas educativas de acuerdo al MEU.
2. Promover la generación de programas institucionales y de formación académica en el MEU.
3. Considerar la actualización del MEU y a partir de este formar a la comunidad administrativa y docente, impulsando su actualización didáctico - pedagógica.
4. Reconocer los esfuerzos la comunidad docente en la implementación del MEU.

8.2 EVALUACIÓN CONTINUA DEL MEU

El Modelo Educativo Universitario reflejará la participación de las y los actores de la Universidad, por lo que debe tener un espacio para realizar los procesos de valoración de todos sus elementos y del impacto en la comunidad universitaria.

La evaluación como un proceso constante de mejora continua, puede considerarse un instrumento estratégico para una reflexión permanente de la calidad universitaria dentro y fuera de la universidad, con el fin de diseñar acciones adaptadas a las necesidades de las unidades académicas, campus y la sociedad. El proceso de evaluación continua se realizará a través de las siguientes acciones:

1. Los procesos académicos y administrativos necesitan ser vistos como referentes vinculados.

- 
2. Considerar fundamental la participación de las y los actores que dan sentido al MEU, comunidad docente, estudiantil, administrativa, egresada y empleadores.
 3. Se analizará y actualizará el cuestionario de conocimientos y aplicación del Modelo Educativo Universitario para adaptarlo a la presente actualización del modelo.
 4. El nuevo *cuestionario de conocimientos y aplicación del Modelo Educativo Universitario* será aplicado de forma semestral a los actores del MEU (Estudiantes, Docentes, Administrativos, Egresados, Empleadores, Sociedad y el H. Consejo Universitario) con el objetivo de trazar el avance que se tiene en el conocimiento del modelo y realizar nuevas estrategias en las áreas de oportunidad que se detecten.
 5. Recuperar espacios de reflexión colegiada, manteniéndolos como una práctica permanente, para entender el conocimiento, comprensión, aplicación conceptual y práctica del MEU.
 6. Consolidar el área de prácticas profesionales para obtener información por parte de las y los empleadores y contrastar los conocimientos y las habilidades que se desarrollan en la universidad durante su proceso de formación como profesionales en comparación con las necesidades del sector productivo y la sociedad.
 7. Trabajar de manera conjunta con el área de seguimiento de egresados de la UAQ para tener información sobre el grado de conocimiento del MEU.
 8. Trabajar conjuntamente con el área de educación colaborativa de la UAQ para aplicar el *cuestionario de conocimientos y aplicación del Modelo Educativo Universitario* a más empleadores.
 9. Se realizarán reuniones periódicas con los representantes del MEU de cada unidad académica para analizar los resultados obtenidos en el *cuestionario de conocimientos y aplicación del Modelo Educativo Universitario* y diseñar estrategias de difusión y permeabilidad del Modelo.
 10. Producir manuales electrónicos que den cuenta de las buenas prácticas para la docencia siguiendo el MEU.
 11. Diseñar un sistema de indicadores de impacto del modelo para su aplicación futura.

- 
12. La evaluación antes, durante y al final de la puesta en práctica del MEU va a ser de gran utilidad para monitorear los resultados que van surgiendo y al mismo tiempo identificar áreas de mejora o cambio.

9. CONCLUSIONES

Con base en el cuestionario diagnóstico y los resultados presentados por las Unidades Académicas, se ha identificado que las estrategias establecidas para la difusión e implementación del MEU no fueron suficientes. Para solucionar dicha problemática se integraron conceptos educativos que den una respuesta a la situación actual en las diferentes esferas de la sociedad con la intención de fortalecer la estructura del Modelo Educativo Universitario propuesto en 2017 para el nivel medio superior y superior. La comunidad universitaria (docentes, estudiantes, egresados, administrativos y empleadores) tienen escaso conocimiento del modelo por lo que es urgente replantear la estrategia y hacer uso de los medios digitales e incluso del arte en sus diferentes vertientes para socializar de manera creativa la actualización de 2023.

Con base a lo anterior, se propone la creación de una página web del MEU, que incluya un curso introductorio, cuestionario diagnóstico, normatividad y toda aquella información relacionada con el mismo. De igual manera, establecer estrategias que permitan mayor contacto con la comunidad egresada, para ponderar la importancia de su papel en el cumplimiento del MEU y fortalecer su identidad como integrantes de la comunidad UAQ. Particularmente, se propone trabajar más cercanamente con los campus regionales y la escuela de bachilleres para fortalecer su identidad como universitarios y el valor de sus aportaciones a nuestra comunidad.

En este ejercicio se incluyó por primera vez a la comunidad empleadora. Tras participar en el proceso, se identificó la necesidad de establecer estrategias para conocer sus requerimientos profesionales para integrarse con los conocimientos aprendidos en el aula mediante programas de educación colaborativa, prácticas profesionales y el servicio social.

En el mundo actual, se requiere una educación que se adapte a las realidades del entorno. Con base en ello, el enfoque de la educación colaborativa, que promueve proyectos y estrategias curriculares articuladas, se presenta como una opción para



desarrollar perfiles más acordes a las demandas del mundo laboral y la sociedad como se presente desde la Escuela de Bachilleres al formar una ciudadanía activa en su entorno. Además, consolidar las prácticas profesionales y el servicio social como espacios óptimos para cumplir con el compromiso social, es otra tarea impostergable, por lo que se requiere actualizar sus objetivos y normatividad.

La implementación de los ejes transversales ha tenido una particular relevancia en el diagnóstico realizado, identificándolos como estratégicos para fomentar el desarrollo y mejoramiento de valores, habilidades, capacidad reflexiva y crítica de la comunidad docente y estudiantil, sin dejar de lado a la comunidad universitaria como parte del proceso de fortalecimiento de la calidad educativa de nuestra institución.

Es por ello que se propone incorporar con mayor contundencia la educación con base en los derechos humanos. A la vez se considerarán aspectos e impactos en el desarrollo de las personas (Humanismo), transversalización curricular en los ámbitos de acción de formación ciudadana, sustentabilidad académica, educación para la paz, salud integral, mental y física, perspectiva de igualdad y equidad de género, inclusión educativa y responsabilidad social, así como evaluar los aspectos inter – multi - trans disciplinarios aplicables, en las prácticas educativas o proyectos.

En cuanto a la promoción de la salud mental, se propone elaborar y actualizar los protocolos de acción y actividades curriculares que fomenten el mejor desarrollo de la salud mental de estudiantes, docentes y administrativos. De igual manera, repensar el sistema integral de tutorías y asesorías académicas para que brinde acompañamiento y apoyo personalizado a las y los estudiantes, tanto en su desarrollo académico como en su desarrollo personal en todos los niveles educativos de la universidad.

Con respecto al enfoque pedagógico, las aportaciones se dirigen a la revisión y actualización periódica de los programas educativos y planes de estudio, con el fin de incorporar diferentes modalidades educativas, troncos comunes, áreas de conocimiento, módulos y sistemas de créditos. La flexibilidad de los planes de estudios permitirá adaptarse a las necesidades cambiantes de las y los estudiantes y facilitará la movilidad estudiantil y docente intra e interinstitucional.

En virtud de lo anterior se debe enfatizar la necesidad de capacitación y actualización constante a las y los docentes para aplicar estrategias pedagógicas innovadoras y utilizar eficientemente los recursos tecnológicos en el proceso de enseñanza y



aprendizaje. Esto representará el cambio sustancial para lograr la implementación del MEU, al colocar al centro el desarrollo de las y los actores educativos: estudiantes y docentes, mediados por el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La pandemia provocada por el COVID-19 dejó grandes lecciones, entre ella la urgencia de no postergar la creación de ambientes de aprendizaje enriquecidos con recursos tecnológicos que faciliten el acceso a la información, el trabajo colaborativo y el desarrollo de habilidades digitales de las comunidades de docentes, estudiantes y administrativos. Además de ofrecer programas educativos y planes de estudios a distancia, incrementar cursos de educación continua y especialidades híbridas o virtuales. Finalmente, un área de oportunidad que se logró analizar en los componentes del MEU, y que quedaría como tarea pendiente, es incluir elementos diferenciados y específicos para la Escuela de Bachilleres y TSU, de acuerdo con las particularidades de cada uno e integrar un modelo académico conforme al nivel educativo: Media Superior y Superior.

El presente Modelo Educativo entra en vigor a partir del viernes 15 de diciembre de 2023.