



MANUAL DEL DOCENTE 2021-2026



Índice



Presentación del documento	4
La docencia y el modelo educativo	5
Síntesis del modelo educativo	6
Modelo didáctico	7
Reglamentos institucionales para el trabajo docente	19
Reglamento de rangos académicos	20
Pautas para determinar la carga académica de los docentes	39
Integridad académica	48
Atención integral al estudiante para su éxito estudiantil	52
Evaluación docente. Portafolio docente	66
Programas para el desarrollo docente	67
Planes para estudios de los docentes	68
Incentivos a las publicaciones derivadas de la investigación científica	73
Programas institucionales de capacitación docente	76
Reconocimientos a docentes	79
Mejores prácticas	80
Maza ceremonial	81
Profesor Diamante	82
Preseas y medallas otorgadas por facultades	83
Documentos anexos	85
Declaraciones de la iglesia sobre educación	86
Códigos de ética institucionales	114

Este Manual del Docente está dirigido a todos los docentes de la Universidad de Montemorelos. Tiene el propósito de guiar el trabajo pedagógico en su misión y responsabilidad compleja como profesor, profesional, investigador y tutor.

El rol del docente está anclado en un modelo educativo que comprende el currículo, la didáctica, el financiamiento y el campus. Aunque el trabajo docente se desarrolla en estos cuatro pilares, el currículo y la didáctica son los elementos del modelo que más impactan el trabajo docente. Por eso este manual presenta especialmente el modelo didáctico en sus detalles y sus implicaciones para la tarea docente.

La tarea docente es compleja. Está regulada por políticas y reglamentos institucionales: sobre rangos académicos, cargas académicas, integridad académica, y atención a estudiantes y evaluación docente con el portafolio docente.

Asimismo la institución promueve el desarrollo constante del docente. Este manual contiene las oportunidades de becas e incentivos para la formación continua y educación de posgrado y los distintos programas que ofrece la institución para la capacitación constante de sus docentes.

La Universidad reconoce de distintas maneras un trabajo distinguido de sus docentes. Por medio del reconocimiento a mejores prácticas, por la portación de la maza ceremonial en la ceremonia de graduación y por el otorgamiento de preseas y medallas otorgadas por facultades o institucionalmente.

Complementan este manual un conjunto de documentos producidos por la Iglesia Adventista del Séptimo Día y la Universidad de Montemorelos sobre aspectos diversos del quehacer educativo que orientan el quehacer educativo de la institución y sus docentes.

Es el deseo de la Universidad de Montemorelos que su cuerpo docente experimente un crecimiento constante haciendo aportes al conocimiento y la misión de la iglesia, emule a Jesucristo en la formación de discípulos y modele una vida profesional y de servicio en un mundo inestable y difícil.

Raquel B. de Korniejczuk

Vicerrectora Académica

LA DOCENCIA
Y EL MODELO EDUCATIVO



El trabajo docente de un profesor UM se mueve en el marco del Modelo Educativo institucional. Este modelo está conformado por cuatro pilares: el currículo, la didáctica, el financiamiento y el campus.

SÍNTESIS DEL MODELO EDUCATIVO

El Modelo Educativo está basado en una cosmovisión bíblica y es el fundamento de todo el quehacer de la institución. Sus pilares sostienen el modelo y colaboran en el logro de la misión institucional.

El currículo está organizado en un Modelo Curricular que comprende las carreras y programas del currículo formal y las múltiples oportunidades del currículo no formal: cursos, diplomados, talleres, certificaciones.

El Modelo Curricular está basado en competencias que son un saber hacer con un conocimiento que lo sustenta y una actitud que se transforma en la misión de sus vidas.

El currículo formal está organizado en competencias orientadas al desarrollo de una cosmovisión, competencias hacia la generación y aplicación del conocimiento y competencias de integración. Estas competencias apuntan al desarrollo de los profesionales en el cumplimiento de la misión de sus vidas y la misión de la institución. Además el currículo tiene ejes transversales: la integración de la fe y el aprendizaje, el pensamiento crítico, el cuidado del ambiente, el desarrollo del liderazgo, el embrendimiento, la sustentabilidad y el servicio abnegado. El documento Compromiso Educativo 2016-2021 presenta en detalles el modelo curricular vigente.

La Didáctica parte de principios pedagógicos que se organizan en un Modelo Didáctico expresado inicialmente en la matriz de desarrollo docente en sus funciones como investigador, profesor, tutor y mentor. A continuación se presenta el modelo didáctico en toda su extensión.

El Financiamiento es uno de los asuntos más desafiantes en la educación. La UM opera con la premisa de que los estudiantes y sus familiares hacen frente al financiamiento del proyecto educativo con el objetivo de la sustentabilidad. Así, el alumno utiliza sus talentos y potencial para conseguir los medios para financiar su educación. Para que esto suceda el currículo requiere que el estudiante autofinancie al menos un 20% de su proyecto educativo y la UM provee un sistema de becas que colabora con el financiamiento a estudiantes con pocos recursos.

El Campus es el cuarto elemento del Modelo Educativo. Es el ambiente donde se desarrolla la educación. La UM cuenta con un plantel que tiene condiciones privilegiadas para el desarrollo de los estudiantes, y procura que sea sustentable, ecológico, funcional, seguro, con accesibilidad y promueva la filosofía de la institución.

MODELO DIDÁCTICO

El Modelo Didáctico guía la experiencia de aprendizaje de los miembros de la comunidad universitaria. Así, la institución toda es un campus centrado en el aprendizaje tanto de lo relacionado con el currículo actual como del aprendizaje para toda la vida, en las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje.

El propósito del Modelo Didáctico

El propósito de este modelo es que administradores, docentes, estudiantes y personal de apoyo, conformen una comunidad de aprendizaje que sepa cómo impactar a los públicos a los que sirve la universidad y realimentarse de ellos. Toma en consideración que cada uno de los miembros de la comunidad universitaria ejerce su facultad de pensar y actuar, y la desarrolla alineando su pensamiento y acción al modelo de Cristo, para transformar la realidad que nos rodea con una visión misionera de un mundo mejor.

El Modelo Didáctico y el Modelo Educativo UM

El Modelo Didáctico es parte del Modelo Educativo de la Universidad. Es una pieza clave del mismo, ya que es complementaria al currículo, al autofinanciamiento y al campus.

Las premisas fundamentales del Modelo Didáctico

El Modelo Didáctico se basa con las siguientes premisas:

1. Se fundamenta en una cosmovisión bíblica, particularmente en la forma que Jesús, el Maestro Divino, educó a sus discípulos e instruyó a las multitudes y a personas en particular. Los escritos de Elena de White complementan la cosmovisión en cuanto a los métodos de enseñanza y aprendizaje.
2. Se nutre de los grandes principios pedagógicos que parten de la historia del pueblo de Israel y se continúan con la reforma protestante en el área educativa. Los aportes de Juan Amós Comenio han hecho una contribución importante que ha marcado la corriente didáctica de aprendizaje activo. Han continuado este trabajo Pestalozzi y otros pedagogos a lo largo del tiempo que han mantenido los principios de la escuela activa.
3. Toma en consideración trabajos sobre la docencia universitaria, el de Ernest Boyer en la definición de la docencia universitaria a partir de las funciones docentes de investigación, docencia, aplicación e integración, y el de Kein Bain, que presenta lo que hacen los mejores docentes universitarios.
4. Está centrado en el aprendizaje de todos los actores del proceso educativo, de modo que la universidad se convierta en un centro de aprendizaje, enseñanza e investigación.
5. Define el perfil del estudiante al entrar al modelo y en su vida profesional como un aprendiz independiente, a lo largo de toda la vida, con la facultad de pensar y hacer.
6. Define el perfil del docente que ingresa a la Universidad y su desarrollo como docente, investigador y aprendiz autogestionado.
7. Contempla la inclusión de programas propedéuticos y de capacitación a docentes y estudiantes.

8. Promueve la inclusión de programas de educación continua que propicien la actualización de la comunidad universitaria.

La cosmovisión bíblica y el Espíritu de Profecía

Atendiendo al modelo bíblico proveniente de la Palabra de Dios que guía la vida cristiana (2 Timoteo 3:16), se toma como base el método de enseñanza que Dios presentó una y otra vez en el registro bíblico. Una síntesis se encuentra en Deuteronomio 6:1-9. Según el texto, el propósito de la tarea docente es enseñar el amor a Dios y al prójimo. Esto se logra mediante (a) la meditación personal en la Palabra de Dios, (b) la búsqueda permanente de ocasiones para compartir la Palabra de Dios en los diversos contextos de la vida diaria, (c) la perseverancia en enfocar y profundizar en los aspectos centrales vinculados con la salvación y sus implicaciones prácticas, y (d) la implementación de variedad de estrategias para fijar la verdad en el alma.

Cristo ejemplificó de modo perfecto el método de enseñanza divino en los tres años de educación al grupo de discípulos que estuvieron con él en una experiencia intensiva, en las numerosas entrevistas individuales y en la enseñanza a multitudes.

Para estar en condiciones de liderar el proceso de enseñanza y aprendizaje, Dios ha dejado a través de Elena de White numerosos consejos sobre la educación. A modo de síntesis puede decirse que “desde la perspectiva cristiana, la enseñanza se puede ver como el arte de amar a los hijos de Dios” (Knight, 2002, p. 226). Para estar en condiciones de reflejar el amor lo más plenamente posible en los ambientes de enseñanza y aprendizaje que lidera, el docente debe buscar el desarrollo equilibrado de todas sus dimensiones:

1. Tiene una relación salvadora personal con Jesús. El cultivo de sus hábitos religiosos personales le permiten promover entre sus alumnos el estudio de la Biblia y la naturaleza, estimulando también el crecimiento espiritual de ellos.
2. Crece continuamente en su desarrollo mental. Su propia investigación, tanto bíblica como en el área de su disciplina, así como su actualización pedagógica, le permiten entender y “comunicar los temas de su especialidad en el contexto de una cosmovisión cristiana”, favoreciendo la implicación activa de los estudiantes en su crecimiento como futuros profesionales mediante diversas estrategias didácticas que se enfocan en el servicio ante situaciones reales.
3. Construye relaciones sociales, como lo hizo Cristo. Manifiesta su sincero interés en el crecimiento y bienestar personal de sus estudiantes, mostrándose accesible en los distintos ambientes de enseñanza y aprendizaje. Posee cualidades como tacto, paciencia, simpatía, comprensión de los problemas de los otros, habilidad de demostrar un sentido de atención personal, habilidad de ganar respeto y confianza, firmeza, generosidad, flexibilidad e imparcialidad.
4. Procura una buena salud que le permite mantener un espíritu alegre, un carácter equilibrado, una mente lúcida y una voz audible y clara en sus distintos ámbitos de desempeño.

Los principios didácticos fundamentales

El pensamiento educativo hebreo parte de un desarrollo equilibrado de todas las facultades: físicas, mentales y espirituales. La educación se da en el seno del hogar, donde se aprenden los deberes prácticos de la vida y un oficio, juntamente con una relación íntima con Dios y un pensamiento profundo que se desarrolla al observar la naturaleza, interactuar en el medio de un mundo en conflicto y mantener una comunión con la mente de Dios, por medio del estudio de la Biblia, la oración y la meditación. Todo este desarrollo desemboca en competencias para el servicio altruista a los demás.

Cuando los griegos dominaron el mundo, impusieron el pensamiento que disocia lo físico de lo mental y espiritual, lo sagrado de lo secular, lo teórico de lo práctico. Este pensamiento se impuso en el ámbito educativo. Sin embargo, siempre hubo un pequeño grupo de educadores que mantuvo los ideales educativos hebreos.

Un precursor notable de esta posición fue Juan Amós Comenio, a quien se lo considera el padre de la pedagogía moderna. Sus obras, *Didáctica Magna* y *Orbis Pictus*, muestran cómo se aprende. “En vez de consultar textos muertos, hay que abrir el libro viviente del mundo”, declaró Comenio. Propuso una pedagogía que incorpora la observación del mundo, el uso de las ilustraciones, el trabajo, la educación ética y estética basadas en la Biblia y el rol del docente como motivador del aprendizaje, haciéndolo irresistiblemente atractivo. Comenio fue a la educación lo que Martín Lutero fue a la reforma teológica protestante. Participaba de las creencias de los padres de la reforma y llevó sus creencias a concretarlas en la arena educativa. Sus seguidores responden a los distintos movimientos de la escuela activa. La educación adventista participa de estas creencias.

Otros pedagogos a lo largo del tiempo han creado modelos pedagógicos y escuelas en las que se aplican estos principios.

El Modelo Didáctico y la matriz de desarrollo docente

La matriz de desarrollo docente representa el desarrollo esperado de los docentes a lo largo de su carrera docente al formar discípulos en las estrategias de enseñanza aprendizaje y la investigación. Describe al profesor en cuatro dimensiones de su trabajo docente que responden a los cuatro cuadrantes: como investigador, como tutor, como mentor y como profesor.

Investigador

El docente investigador es un experto en su disciplina y mantiene un espíritu inquisitivo, intelectualmente inquieto para continuar aprendiendo y transfiriendo el conocimiento para la resolución de problemas. Hace aportes al conocimiento para la generación del conocimiento básico de su disciplina o para aplicación del conocimiento disciplinario o interdisciplinarios de forma innovadora. Tiene un espíritu generoso para

compartir lo que sabe. Trabaja de modo colaborativo e interdisciplinario de modo que potencia sus aportes con el diálogo erudito con colegas, utilizando las herramientas tecnológicas.

Tutor

El docente tutor usa intencionalmente su vida como una herramienta poderosa para inspirar a los estudiantes. Establece una relación personal con todos los estudiantes que están a su cargo en las asignaturas que enseña, de manera que potencia el aprendizaje.

Además, con aquellos estudiantes a los que está asignado como tutor para guiar el proyecto educativo, realiza una tutoría académica para detectar sus talentos y potencialidades, de tal forma que pueda aprovechar las oportunidades que le ofrece la universidad en el currículo formal y en todas las experiencias de aprendizaje no formal. Ejerce la tutoría personal y la consejería individual de manera personal o utilizando las tecnologías de la comunicación.

La tutoría parte de una relación personal entre el maestro y el alumno con el fin de determinar las necesidades y proyectar el potencial del estudiante para ayudarlo en el desarrollo de su proyecto educativo, a partir de descubrir la misión que Dios le ha dado, para diseñar el mejor camino de desarrollo completo, cuyo seguimiento se concreta en su portafolio, que es el espacio para la demostración de las evidencias del logro de las competencias de su perfil de egreso y una reflexión sobre los aprendizajes.

Esta relación de tutoría permite al docente guiar al estudiante en la conformación de relaciones que crean círculos de apoyo mutuo en los distintos contextos de aprendizaje.

El tutor también tiene el privilegio de ejercer la disciplina preventiva y correctiva de modo que el carácter del estudiante se desarrolle de modo armonioso y fiel a Dios.

Finalmente, la tutoría desemboca en el discipulado, donde el maestro modela el desarrollo esperado, como representante divino en la formación de discípulos de Cristo, e inspira un crecimiento integral sin límites.

Mentor

Los estudiantes reconocen a un docente como mentor cuando perciben que este les inspira un desarrollo constante a partir de una relación estudiante-docente que se ha convertido en la de discípulo-maestro y trasciende el ámbito escolar para convertirse en una relación de por vida. La herramienta más poderosa que tiene el docente mentor es su propia vida, que es un modelo para el estudiante y una inspiración para alcanzar y superar sus propios logros.

Profesor

El docente profesor organiza eficientemente la planificación, el proceso de aprendizaje y la evaluación. Usa la investigación como método de enseñanza-aprendizaje. Domina las técnicas y estrategias de enseñanza

que promueven el aprendizaje activo y conoce las leyes de aprendizaje de la mente para optimizar y facilitar los aprendizajes. Utiliza un portafolio de herramientas tecnológicas que favorecen el aprendizaje.

Plataforma básica para el recorrido del docente en su camino a profesor

Para el docente, el camino de desarrollo docente parte de la búsqueda del conocimiento, la **investigación**. El docente es un experto en su área de especialidad, interesado en ampliar los horizontes del conocimiento. Sin embargo, esta función no es solitaria, sino tiene el propósito de hacer discípulos. Esta es la función de **tutoría**. Esta interacción conlleva una relación docente-estudiante tan significativa que abarca todas las facetas del ser y puede durar toda la vida. El docente se convierte en un **mentor** y el alumno en un discípulo. El docente que transita por este camino que va de la investigación a la tutoría y a la mentoría, desarrolla un quehacer pedagógico que impacta directamente sobre su trabajo didáctico como **profesor**, en las asignaturas que enseña.

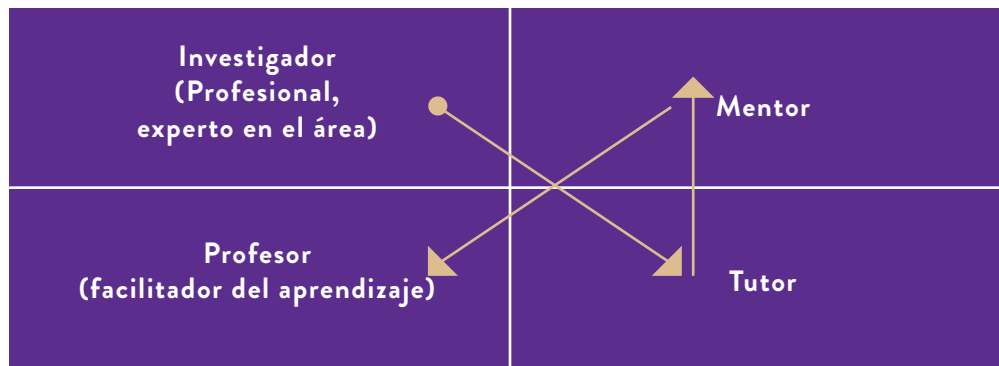


Figura 1: El trayecto del docente por la matriz de desarrollo docente

Plataforma básica para el recorrido del estudiante en su camino a discípulo

Para el estudiante, el camino de su desarrollo utilizando la matriz de desarrollo docente parte de las **estrategias de aprendizaje** en sus clases, donde se encuentra con el profesor. Allí se establece una relación más personal de **tutoría**. El docente lo introduce al mundo del conocimiento y la **investigación**. Así, en una interacción que toca todas las facetas del desarrollo del estudiante se consolida una relación con un **mentor** que dura toda la vida.

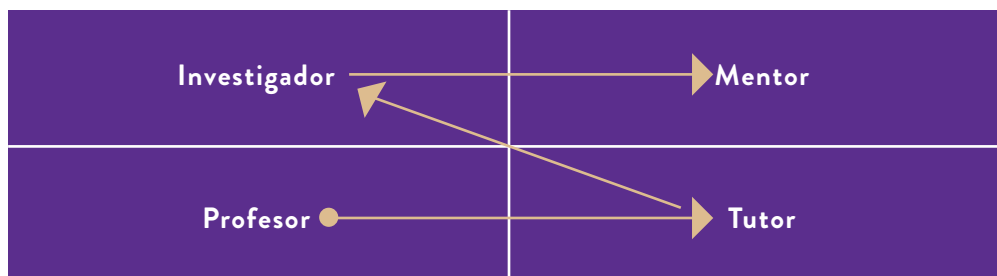


Figura 2: El trayecto del estudiante por la matriz de desarrollo docente

Factores que optimizan el escenario de aprendizaje: la colaboración y la interdisciplinariedad

En el Modelo Didáctico la colaboración y la interdisciplinariedad son aspectos sumamente importantes. El aprendizaje no es un hecho solitario sino se enriquece en el diálogo, la interacción y el trabajo colaborativo entre docentes, estudiantes y públicos a los que sirve la institución. Así el aprendizaje colaborativo es el escenario más deseado para el aprendizaje.

La Universidad ofrece programas en una diversidad de áreas del conocimiento. Esta riqueza permite la interacción y la contribución de especialistas de diversas disciplinas para la atención interdisciplinaria de proyectos de aprendizaje y la resolución de situaciones de la vida real.

El perfil básico docente necesario para enseñar en el Modelo Educativo

El Modelo Educativo Diamante requiere de un perfil docente que pueda desempeñarse básicamente en la matriz docente y tenga un potencial de crecimiento constante. Como mínimo el docente debe proveer evidencias de los siguientes aspectos:

1. Demostrar que se halla involucrado en un proyecto de investigación, deseablemente interdisciplinario y en equipo colaborativo.
2. Demostrar el dominio de la teoría de la didáctica (aprobar un curso de teoría del pensamiento pedagógico).
3. Demostrar que puede guiar a un estudiante en su proyecto educativo 2018 (conocer el plan de estudios y saber asesorar el proyecto educativo de un estudiante de pregrado o posgrado, según corresponda).
4. Demostrar que puede incorporar estudiantes como discípulos a sus proyectos de investigación.
5. Dominar un conjunto de estrategias didácticas inductivas y colaborativas.
6. Demostrar que comprende su rol en los proyectos como escenarios de aprendizaje (comprender el rol del docente en toda su extensión).

El perfil básico del estudiante para ingresar al Modelo Educativo Diamante

El estudiante, al ingresar a la Universidad demostrará su desempeño exitoso en las siguientes dimensiones:

1. Habilidades socioafectivas:
 - a. Un interés y compromiso con el aprendizaje
 - b. Una disposición a la colaboración
2. Habilidades cognitivas:
 - a. Habilidades cognitivas que le permitan el desarrollo académico independiente y colaborativo
 - i. Dominio de lectura, expresión oral y escritura en textos y discursos académicos
 - ii. Dominio del lenguaje matemático y el pensamiento lógico para los estudios universitarios
3. Habilidades básicas para el cuidado de la salud física, mental y espiritual
4. Habilidades específicas que requiere la disciplina de la carrera seleccionada

La matriz de desarrollo docente representa el desarrollo esperado a lo largo de la carrera al formar discípulos en las estrategias de enseñanza aprendizaje y la investigación.

Dimensiones, competencias e indicadores del perfil docente UM

Dimensión	Competencia	Indicador
Investigador El docente es un experto en el área disciplinar y mantiene un espíritu inquisitivo que lo impulsa a aprender, a generar conocimiento y a compartirlo, tanto con sus estudiantes, como con su campo disciplinar.	1. Utiliza la investigación como herramienta didáctica, a fin de favorecer el concepto de que la disciplina permanece en desarrollo.	1- Genera propuestas de aprendizaje por descubrimiento, por medios inductivos, ofreciendo realimentación para guiar el aprendizaje. 2- Asesora a estudiantes en investigaciones y proyectos, involucrándose en los mismos para enseñar a pensar y a operar en investigación.
	2. Expande sus propios conocimientos como experto en su área, aporta a su disciplina y comparte los resultados de sus investigaciones, potenciando su trabajo personal, colaborativo e interdisciplinario.	1- Accede a bibliografía actualizada en idioma inglés, valiéndose de recursos tecnológicos o de su dominio del idioma. 2- Participa en la elaboración y el desarrollo de proyectos de investigación (institucionales, nacionales y/o internacionales). 3- Es flexible en sus ideas al planificar, desarrollar y producir investigaciones y proyectos, de un modo que facilite el trabajo grupal. 4- Comparte los contenidos científicos de su área, adecuándolos a sus destinatarios. 5- Difunde sus aportes al conocimiento mediante publicaciones y participación en congresos, cursos, seminarios e instancias de intercambio de conocimiento científico, e incluso colabora en la organización de tales eventos (académicos y de divulgación).
Profesor El docente es competente en el ámbito de la pedagogía, por lo que promueve un aprendizaje activo por parte de sus estudiantes.	3. Planifica y lidera el proceso de aprendizaje y su evaluación, incluyendo reglas y procedimientos que ayudan a los alumnos a alcanzar el éxito académico, consolidar una cosmovisión bíblica, fortalecer la misión de sus vidas y convertirse en aprendices auto-gestionados.	1- Elabora y aplica un sistema de evaluación coherente con el proceso de aprendizaje que ha fomentado en sus estudiantes. 2- Utiliza diversas estrategias de evaluación que enfrentan al estudiante con situaciones auténticas, presentando los criterios de evaluación con la debida anticipación 3- Utiliza con sus alumnos y consigo mismo instrumentos de autoevaluación y coevaluación que incentivan el desarrollo de habilidades metacognitivas. 4- Brinda a tiempo la realimentación de los trabajos y evaluaciones, a partir de los criterios previamente convenidos, y utiliza la información obtenida de la evaluación

Dimensión	Competencia	Indicador
		<p>para tomar decisiones.</p> <p>5- Introduce al estudiante en la tecnología de la información y la comunicación, favoreciendo las habilidades de búsqueda, selección y síntesis de información.</p> <p>6- Destaca en sus producciones académicas y en el proceso de aprendizaje las conexiones con las creencias, los principios y los valores cristianos.</p> <p>7- Selecciona, adapta y/o elabora materiales adecuados para las diversas estrategias de enseñanza (problemas, casos, etc.), favoreciendo la transferencia de los aprendizajes de los estudiantes a situaciones profesionales.</p> <p>8- Guía al estudiante ofreciendo los materiales, las explicaciones y los ejemplos necesarios para alentar su proceso de aprendizaje, evitando sobrecargarlo.</p>
	<p>4. Implementa sistemática y efectivamente estrategias de enseñanza que favorezcan el desarrollo de las facultades superiores del pensamiento y el logro de las competencias, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Resolución de problemas ii. Estudios de casos iii. Simulación iv. Proyectos v. Aprendizaje por experiencia vi. Aprendizaje servicio 	<p>1- Escoge distintas estrategias de enseñanza, buscando que sean apropiadas para favorecer la elaboración o reestructuración de aprendizajes significativos para el estudiante. Utiliza algunas de las siguientes estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Resolución de problemas</i>: provoca en sus alumnos la investigación acerca de una situación originada en el mundo real, impulsando a escoger al menos entre dos alternativas de análisis y solución. • <i>Estudio de casos</i>: induce en sus estudiantes el análisis, debate y toma de decisiones, comparando las suyas con decisiones tomadas en la realidad. • <i>Simulación</i>: genera situaciones en las que sus estudiantes actúan como si participaran en situaciones propias del ámbito profesional, favoreciendo la ejercitación, comprensión, identificación y reflexión acerca de sus implicancias. • <i>Proyectos</i>: genera escenarios multidisciplinarios mediante los cuales sus estudiantes profundizan en una temática y/o aprendan a planificar, implementar y evaluar una estrategia para abordar necesidades detectadas. • <i>Aprendizaje por experiencia</i>: brinda oportunidades de inmersión en contextos profesionales, generadas para inducir aprendizajes en sus estudiantes a partir

Dimensión	Competencia	Indicador
		<p>de la reflexión y profundización en los conocimientos implicados en ellas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aprendizaje-servicio</i>: impulsa en sus estudiantes las prácticas solidarias al darles protagonismo en la planificación, implementación y evaluación de proyectos que desarrollen contenidos de aprendizaje o investigación del currículo. <p>2- Organiza a sus estudiantes y brinda el acompañamiento necesario para que trabajen de manera individual y en grupos colaborativos a fin de favorecer la construcción del conocimiento.</p> <p>3- Incluye en sus propuestas didácticas variedad de estrategias de integración de la fe: ilustrativas (analogías, narrativas, ejemplares), conceptuales (textuales, temáticas, valorativas), y experimentales (personales, relacionales, declarativas).</p> <p>4- Emplea las TIC para intercambiar experiencias y gestionar su desarrollo profesional.</p>
	<p>5. Respeta las leyes de la mente en cuanto a cómo está diseñada para aprender, utilizando en cada episodio de enseñanza los siguientes momentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivación Búsqueda del conocimiento Aplicación, profundización Evaluación, internalización y celebración 	<p>1- Planifica e implementa secuencias de aprendizaje que ayuden a sus estudiantes a reflexionar acerca de sus vivencias y a construir significados nuevos y completos, creciendo en autonomía.</p> <p>2- Considera la individualidad de sus estudiantes y las particularidades del grupo al diseñar momentos de aprendizaje variados para despertar su interés.</p> <p>3- Muestra de modo explícito procesos de pensamiento, animando a sus estudiantes a desarrollar habilidades de pensamiento reflexivo y autónomo mediante estrategias como diálogo reflexivo, escritura, dibujos o representaciones, entre otros.</p> <p>4- Organiza actividades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos en contextos diversos y auténticos, al explicar ideas, interpretar textos, pronosticar fenómenos, construir argumentos, por ejemplo.</p> <p>5- Despierta el interés por aprender y mantiene motivados a sus estudiantes durante del curso.</p> <p>6- Genera momentos para que los estudiantes reflexionen acerca de lo que aprendieron, cómo lo aprendieron y qué</p>

Dimensión	Competencia	Indicador
		más deberían aprender, de modo que puedan celebrar lo logrado y transferirlo a otros ambientes.
Tutor y mentor El docente establece una relación personal con los estudiantes, apoyándolos en su proceso educativo de desarrollo personal y pudiendo llegar a cultivar una relación de maestro-discípulo que inspire de por vida.	6. Desarrolla una relación personal con los estudiantes, de modo que ejerce la tutoría con todos y la mentoría con quienes tiene una relación más profunda.	1- Promueve relaciones respetuosas entre estudiantes y busca ser imparcial al incentivar el cumplimiento de las normas académicas y de convivencia. 2- Favorece el desarrollo de un clima de confianza que permite al estudiante considerar las recomendaciones del docente para su desarrollo profesional. 3- Brinda a sus estudiantes un servicio de tutoría integral, intencional y sistemático, favoreciendo la adquisición de sus competencias profesionales y su autoaprendizaje. 4- Propone experiencias de aprendizaje y actividades que permiten a sus estudiantes elaborar sus propias convicciones sobre la aplicación del conocimiento adquirido, los valores personales y los propósitos de vida. 5- Respeta la individualidad de sus tutelados o mentorados, buscando favorecer el potencial de cada uno de ellos. 6- Inspira a sus estudiantes a un desarrollo constante, mediante una relación que trasciende el ámbito académico, facilitando que estos lo vean como un mentor.
	7. Inspira a sus alumnos al convertirse en un modelo. El método más efectivo que tiene un docente para la enseñanza es su vida misma y su ejemplo que procura imitar al gran Maestro.	1- Cuida su cuerpo, siendo consciente de que este le proporciona el canal para comunicarse con Dios y con sus semejantes. 2- Interactúa con sus semejantes (alumnos, colegas y otros públicos) mediante habilidades de comunicación efectiva, escucha activa, negociación, empatía y estímulo. 3- Es consciente de que su propio carácter es el medio educativo más poderoso y tiene dominio de sí mismo, mostrando coherencia entre sus conocimientos y acciones, tanto de su desempeño académico y profesional, como de su vida diaria. 4- Reflexiona respecto de su propio desempeño y de sus posibilidades y necesidades de desarrollo profesional, buscando la autosuperación constante. 5- Mantiene una actitud proactiva, que se evidencia en iniciativas de servicio abnegado. 6- Busca mediante todas sus actividades y propuestas favorecer en sí mismo, en sus estudiantes y colegas el desarrollo del servicio a Dios y al prójimo, por amor.

El desarrollo del estudiante en el transcurso de su estancia en un programa académico

El estudiante, al ingresar en un campus centrado en el aprendizaje, desarrolla sus competencias de aprendizaje de tal modo que tenga las herramientas para su **autoaprendizaje** a lo largo de toda la vida.

Para esto se compromete en:

- a. Desarrollar continuamente su interés y compromiso para con el aprendizaje
- b. Dedicar tiempo y esfuerzo para el aprendizaje
- c. Desarrollar sus talentos en todo su potencial
- d. Desarrollar sus habilidades cognitivas, prácticas, sociales y afectivas, cuidando su salud física
- e. Desarrollar su capacidad de autorregulación que le permita aprender a lo largo de la vida

Estos compromisos que desarrolla el estudiante son también un compromiso constante de todo el personal de la institución.

El concepto de discípulo en el Modelo Didáctico

Para este Modelo Didáctico uno de los conceptos clave es el de discípulo. Este término se utiliza en diversos ámbitos, entre ellos, el educativo. “Los verdaderos maestros de la educación superior y para lo superior, son los que adquieren el derecho de asilo permanente en la memoria del discípulo” dijo Queipo Timaná Velázquez.

El Observatorio de Innovación Educativa de 2015 dice que “una relación interpersonal en la que se promueve el desarrollo del alumno por parte de una persona con mayor experiencia o conocimiento se ha llamado tradicionalmente discípulo o aprendiz.

Para este modelo, tanto el docente como el estudiante son discípulos. El docente es un discípulo de Cristo, porque estudia, analiza e imita los métodos de Cristo al enseñar y tratar con sus discípulos. El estudiante es un discípulo de sus maestros, pero al observarlos, ve más allá de ellos y observa e imita al modelo último: Cristo Jesús. El discipulado de docentes y estudiantes se ejerce en el marco del ejercicio de la facultad de pensar y hacer, al tomar decisiones, pero con la plena conciencia de que se produce el acto educativo cuando “la mente del hombre se pone en comunión con la mente de Dios, lo finito con lo infinito. El efecto que tiene esta comunión sobre el cuerpo, la mente y el alma, sobrepaja toda estimación. En esta comunión se halla la educación más elevada” (La educación, p. 14).

La colaboración y la interdisciplinariedad

En el Modelo Didáctico la colaboración y la interdisciplinariedad son aspectos sumamente importantes. El aprendizaje no es un hecho solitario, sino se enriquece en el diálogo, la interacción y el trabajo colaborativo entre docentes, estudiantes y con los públicos a los que sirve la institución. Así el aprendizaje colaborativo es el escenario más deseado para el aprendizaje.

La Universidad ofrece programas en una diversidad de áreas del conocimiento. Esta riqueza permite la interacción y la contribución de especialistas de diversas disciplinas para la atención interdisciplinaria de proyectos de aprendizaje y la resolución de situaciones de la vida real.

Programa de capacitación docente

Los programas de capacitación docente tienen el propósito de facilitar el desarrollo docente de los profesores de nuevo ingreso con o sin formación docente, o darles una formación docente en el Modelo Didáctico a docentes experimentados o nóveles. El programa de capacitación docente comprende el diagnóstico, la capacitación, la actualización y la evaluación.

Diagnóstico de la didáctica docente

Comprende al menos las siguientes fuentes de diagnóstico:

- a. Autoevaluación del docente en cada una de las dimensiones didácticas
- b. Evaluación de los estudiantes del desempeño docente
- c. Observación de situaciones docentes por parte de expertos

La capacitación docente

Los programas de capacitación docente tienen dos vertientes:

- a. Programas formales de carácter obligatorio para los docentes
- b. Programas no formales de carácter optativo: talleres cortos, observatorios, ágoras, seminarios y otras formas de abordar temas pedagógicos puntuales.

La actualización docente

La actualización docente está dirigida a docentes experimentados que tienen manejo didáctico, pero que quieren profundizar en algunos temas o estrategias de enseñanza. Estas ofertas de actualización son opcionales a menos que haya algún tema de interés esencial de la institución.

La evaluación

La evaluación de los programas de capacitación permite mejorar el desempeño didáctico de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes. No está directamente relacionada con los procesos de evaluación docente para la consecución de un rango académico, con el propósito de preservar esta instancia de apoyo docente como un espacio para el crecimiento y la reflexión.

Este documento fue aprobado por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 27 de noviembre de 2017 mediante acuerdo 17-18/1016.

REGLAMENTOS
INSTITUCIONALES
PARA EL TRABAJO DOCENTE



La UM ha organizado el trabajo docente de modo que el docente pueda crecer en todos los aspectos. Este desarrollo está regido por reglamentos específicos.

REGLAMENTO DE RANGOS ACADÉMICOS

SECCIÓN I: ORGANIZACIÓN

Capítulo I: Concepto y declaración de misión

Artículo 1. Declaración de Misión

La Comisión de Rangos Académicos (CRA) reconoce mediante un rango académico, los logros de sus docentes en el amplio espectro de desarrollo que se da entre el aporte profesional y la atención docente a los estudiantes.

Artículo 2. Definición de rango académico

El rango académico es la posición dentro de una clasificación del personal docente en función de los grados alcanzados y la experiencia en el marco de la matriz de desarrollo docente. Se asignan cuatro rangos académicos: profesor, catedrático auxiliar, catedrático asociado y catedrático.

Capítulo II: Objetivos de la CRA

Artículo 3. Objetivo General

Valorar el desarrollo continuo de los docentes, fundamentado en una concepción cristiana de calidad total a través de la evaluación del desempeño profesional y expresándolo en una propuesta de rango académico.

Artículo 4. Objetivos específicos

- a. Establecer los indicadores e instrumentos para evaluar y asignar el rango académico.
- b. Revisar periódicamente la legislación de rangos académicos con el fin de adecuarla al momento actual.
- c. Elaborar, en coordinación con la Vicerrectora Académica Asociada (VRAa), el calendario de acopio de los resultados de las diferentes instancias evaluadoras del desempeño profesional.
- d. Realizar un trabajo coordinado con las diferentes instancias encargadas del proceso de evaluación docente.
- e. Ofrecer orientación referente a los procesos que realiza la comisión de rangos académicos a cualquier docente que lo solicite.
- f. Recomendar a la Rectoría, por medio de la Vicerrectoría Académica para que sea aprobado por la Junta de Gobierno el rango académico de:
 1. docentes que se incorporan,
 2. docentes en ejercicio,
 3. docentes en centros de asesoría.
 4. docentes eméritos.

- 2) docentes en ejercicio,
- 3) docentes en centros de asesoría.
- 4) docentes eméritos.

Capítulo III: Miembros

Artículo 5. Composición de la Comisión de Rangos Académicos

La CRA está conformada por un presidente, un representante de cada facultad y escuela, y de la VRAa, quien tendrá derecho sólo a voz por tener una función administrativa de acuerdo con el Artículo 7 del presente reglamento.

Artículo 6. Representatividad en la CRA

El Consejo Universitario nombrará al presidente de la CRA. Cada facultad y escuela propondrá un representante y su nombre deberá ser aprobado por el Consejo Universitario.

Artículo 7. Condición de elegibilidad

Solo podrán integrar la CRA aquellos docentes de tiempo completo que no estén cumpliendo actividades administrativas tales como coordinación, dirección de facultad, vicerrectorías, u otras. Se exceptúa de esta norma a la VRAa de la Universidad.

Artículo 8. Casos especiales de representatividad

Si alguna facultad o escuela no dispone de un representante, la Vicerrectoría Académica, en consulta con el director de dicha facultad o escuela, propondrán un docente de otra área que posteriormente deberá ser aprobado por el Consejo Universitario.

Artículo 9. Período de servicio de los miembros

El período de servicio de cada miembro en la CRA será de tres años. Cada año se renovará un tercio de los miembros de la CRA.

Artículo 10. Período máximo de servicio en la CRA

Ningún miembro puede ser elegido por más de dos períodos consecutivos, con excepción del VRAa quien será miembro ex officio de la CRA.

Artículo 11. Consejero de la CRA

El Vicerrector Académico será miembro ex officio en la CRA, consejero de la misma y el responsable de su buen funcionamiento.

Capítulo IV: Oficiales de la CRA

Artículo 12. Presidente

El presidente deberá ser nombrado cada tres años por el Consejo Universitario y cada vez que la posición quede vacante por alguna otra causa. Será el responsable de convocar a las reuniones y de preparar la agenda del día. Además, será el portavoz oficial de la CRA y el contacto con los docentes, coordinadores, directores de facultad, vicerrector académico y rector.

Artículo 13. Secretario(a)

Será nombrado por la CRA al comenzar las actividades anuales y cada vez que la posición esté vacante. Su tarea básica será llevar un registro confidencial de los acuerdos tomados, manteniendo absoluta confidencialidad de los documentos presentados para consideración de la CRA: será el responsable de preparar los informes para la Rectoría a pedido del presidente de la CRA.

Artículo 14. Miembros

Serán propuestos por cada facultad y escuela, y aprobados por el Consejo Universitario. Representarán a la facultad a la que pertenecen y velarán por el buen funcionamiento de la CRA. Serán los responsables de transmitir a los docentes de su facultad o escuela la información que les solicite la CRA.

Artículo 15. Asignación de tiempo en la carga horaria.

A cada miembro de la comisión se le deberán asignar por lo menos tres horas a la semana en su carga horaria, para atender a las obligaciones que le demande la CRA.

Capítulo V: Consideraciones para el funcionamiento de la CRA

Artículo 16. Dominio y aplicación correcta de la legislación y la matriz de desarrollo docente por parte de los miembros de la CRA

Cada miembro de la CRA deberá conocer perfectamente el presente reglamento en lo referente a la asignación o cambio de rango académico del personal docente, y estar dispuesto a aplicarlo en forma justa e imparcial.

Artículo 17. Confidencialidad en el manejo de la información

La confidencialidad de los documentos, discusiones o acuerdos será indispensable para el buen funcionamiento de la CRA.

Artículo 18. Consulta a expertos para casos especiales

Cuando la documentación presentada no sea suficiente para un dictamen claro, la CRA consultará a expertos en el área dentro o fuera de la universidad.

Artículo 19. Preparación de la información para la Junta de Gobierno

La CRA presentará la propuesta del rango académico de cada docente a la Vicerrectoría Académica, por lo menos tres semanas antes de la fecha programada para la Junta de Gobierno del mes de diciembre.

Artículo 20. Proceso para la asignación inicial de un rango académico

La Vicerrectoría Académica solicitará la asignación inicial de un docente proveyendo a la CRA la documentación correspondiente (currículum vitae, fotocopia del título legalizado y certificado donde se acrediten los años de experiencia docente y/o profesional).

Capítulo VI: Reuniones**Artículo 21. Convocatoria a reuniones**

Las reuniones de la CRA serán convocadas por el presidente.

Artículo 22. Asistencia a las reuniones

Los miembros de la CRA están obligados a asistir a las reuniones en los horarios estipulados de común acuerdo entre ellos y comunicados oportunamente a sus superiores. Los miembros deberán privilegiar la asistencia a las reuniones frente a otros compromisos que puedan surgir.

Artículo 23. Quórum

Para que la CRA pueda tomar decisiones se requerirá por lo menos la presencia de la mitad más uno de los miembros (5 miembros presentes, sin contar el presidente).

Artículo 24. Causas para dar de baja a un miembro de la CRA

Un miembro nombrado podrá ser excluido de la CRA por inasistencias injustificadas a las reuniones, acciones antirreglamentarias o cuando quebrante la confidencialidad.

Artículo 25. Manejo de la información de los acuerdos tomados en la CRA

El presidente, el secretario y la vicerrectoría académica serán los únicos que guarden una copia confidencial de los acuerdos tomados en las reuniones. Una vez tomado el acuerdo, se le devolverán a la vicerrectoría todos los documentos remitidos por ella para consideración de rangos o cambio de rango de un miembro del personal docente.

Artículo 26. Voz oficial única de la CRA

El presidente de la CRA será el portavoz oficial de la misma en lo referente a los acuerdos de asignación de rango o cambio de rango ante la Vicerrectoría Académica.

Artículo 27. Recomendaciones de la CRA

Las recomendaciones hechas por la CRA no serán finales, sino un instrumento valioso para ayudar a la Rectoría en la preparación de las recomendaciones anuales para la Junta de Gobierno.

SECCIÓN II: REGLAMENTOS

Para la Universidad de Morelos, en armonía con la matriz de desarrollo docente, el docente debe cumplir dos funciones básicas: Desarrollar las competencias profesionales en los estudiantes y brindar un aporte continuo al conocimiento.

El desarrollo de las competencias en los estudiantes implica la aplicación de estrategias de aprendizaje que atiendan las diferencias individuales y promuevan el desarrollo del pensamiento, la orientación oportuna de los estudiantes en cuanto a su vida escolar y personal, así como la generación de ambientes de aprendizaje dentro y fuera del aula.

Los aportes al conocimiento se dan en los niveles local y general. A nivel local genera materiales de clase y utiliza de manera eficiente la tecnología tanto en su área específica como para la educación en línea. A nivel más general, transfiere el conocimiento en la planeación y ejecución de proyectos, además de investigar y compartir sus resultados mediante diferentes medios de divulgación.

Capítulo VII: Docentes con rango académico

Artículo 28. Docentes que pueden recibir rango académico

Los docentes podrán recibir un determinado rango cuando el Consejo Administrativo los haya nombrado en la categoría de docente y su función sea fundamentalmente la docencia en la Universidad de Morelos, en sus niveles de pregrado y/o posgrado, según la clasificación de rangos estipulada en el presente reglamento. En el caso de los bibliotecarios se considerará como candidatos a rango académico a los profesionales que trabajan en la biblioteca y tienen título de licenciatura en el área de bibliotecología, como mínimo. Su función docente consiste en realizar capacitaciones individuales y grupales en el acceso y uso de la información en bibliotecas, investigaciones en el área de uso de recursos bibliográficos y/o en equipos de investigación interdisciplinaria, y tutoría en soporte a las facultades y escuelas que lo requieran.

Artículo 29. Docentes que conservan su rango, aunque estén en puestos administrativos

Mantendrán su rango académico los docentes que son nombrados temporalmente para posiciones administrativas siempre que mantengan su práctica docente en forma continuada impartiendo por lo menos una materia por semestre y que cumplan con todos los requisitos establecidos en el Capítulo XIII del presente reglamento.

Artículo 30. Docentes con rango congelado

Un docente que asuma funciones administrativas y por los compromisos que esta nueva tarea significa le impidan seguir ejerciendo la docencia de manera parcial, recibirá el nombramiento de rango congelado; esto significa que no podrá subir o bajar del mismo. La Vicerrectoría Académica será la responsable de presentar dichas situaciones a la Rectoría. Una vez aprobado el caso, deberá remitirse la información a la CRA para su debido registro.

Artículo 31. Docentes en funciones de apoyo

El personal docente, con rango académico y que está asignado a funciones de apoyo, pero dicta clases

de manera esporádica (menos de cuatro materias por año), no será elegible para mantener un rango académico. En el caso del personal bibliotecario con rango académico, deberá impartir al menos 200 horas anuales en entrenamiento y capacitaciones individuales y grupales sobre búsqueda de información, acceso a fuentes documentales y temas de integridad académica en el uso de los recursos bibliográficos, para ser elegible o mantener su rango académico. Al menos 100 de las horas de capacitación deben ser grupales sobre temas específicos del área.

Capítulo VIII: Determinación del rango académico

Artículo 32. Recomendación de rango académico

La CRA recomendará la asignación, permanencia o el cambio de rango académico de un miembro del personal docente como resultado del estudio de la documentación disponible. Una vez hecho el estudio y votada la recomendación, será entregada a la Vicerrectoría Académica, quién lo presentará a la Rectoría para que sea aprobado por la Junta de Gobierno.

Artículo 33. Asignación oficial del rango académico

La Junta de Gobierno votará la asignación del rango académico provisional, la permanencia o el cambio de rango.

Artículo 34. Comunicación de acuerdos a los docentes

La Rectoría comunicará por escrito a la CRA, vía Vicerrectoría Académica, las decisiones tomadas por la Junta de Gobierno en cuanto a la baja, promoción o permanencia en el rango académico. El presidente de la CRA será el responsable de comunicar los acuerdos a los docentes, coordinadores de carrera y a los directores de facultad.

Capítulo IX: Descripción general de los elementos para la asignación de rango

Artículo 35. Preparación académica

Uno de los aspectos básicos a tener en cuenta en el otorgamiento de los rangos es la preparación académica del docente. Ésta le provee la fundamentación necesaria para el desempeño. Un título de grado es la condición mínima para la docencia en el ámbito de pregrado, y es ineludible que el docente universitario tenga una preparación de posgrado y actualización acorde con el área de conocimiento en la que desarrolla su tarea, en ningún caso menor que el grado en el que se desempeñe.

Artículo 36. Experiencia profesional y docente

Otro de los aspectos fundamentales para el otorgamiento de los rangos académicos será el desempeño dentro del marco de la matriz de desarrollo docente. La experiencia académica y profesional fructífera provee al docente la confianza en su desempeño, liderazgo entre sus pares y un crecimiento profesional especializado. Es la trayectoria de la vida profesional.

Artículo 37. Calidad en la docencia

La calidad en la docencia solamente puede ser evidenciada por una evaluación docente comprehensiva. La evaluación del desempeño debe partir de la planeación del trabajo académico y de la asignación de trabajo que haya acordado el docente con el administrador más cercano de su departamento. Esta evaluación incluirá las cuatro dimensiones de la matriz de desarrollo determinados por la universidad, los que son abordados en detalle en el Capítulo XVI.

Artículo 38. Aporte al conocimiento

Aún y cuando el aporte al conocimiento forma parte de las cuatro dimensiones de la matriz docente, deberá evidenciarse en investigaciones desarrolladas por los docentes, mostrando evidencias de su transferencia y/o su respectiva publicación o patente. Pueden ser presentadas en libros, sílabos, artículos de revistas e informes presentados ante especialistas.

Artículo 39. Portafolios docentes

Los portafolios docentes serán informes reflexivos que sintetizan el desarrollo del trabajo docente y su práctica profesional con reflexiones sobre las fortalezas y debilidades en su quehacer educativo. Los elementos mínimos del portafolio se presentan en el Capítulo XVII.

Artículo 40. Actualización docente

Para efectos de rangos académicos, se entiende la actualización docente de manera diferente a la preparación académica señalada en el Artículo 35. La preparación académica se refiere principalmente al logro de los grados académicos como maestría y doctorado, mientras que la actualización docente se refiere principalmente a la profundización en aspectos académicos, docentes, de tutoría y filosofía de la educación adventista. Los cursos del Instituto de Desarrollo Profesional (IDP) forman parte de la actualización docente.

Capítulo X: Tipos de asignación docente**Artículo 41. Tipos de asignación docente**

La universidad otorgará cuatro tipos de asignación docente a las personas que califiquen según lo estipulado en el presente reglamento: provisional, regular, temporal y emérito.

Artículo 42. Descripción de asignación provisional

La asignación provisional se otorgará a los docentes de primer ingreso a la universidad según los requerimientos de este reglamento. La asignación provisional tendrá una duración de un ciclo escolar completo, al final del cual recibirá su asignación regular, tomando en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación. La Universidad de Montemorelos ha establecido cuatro rangos académicos provisionales que se detallan ampliamente en el Capítulo XI.

Artículo 43. Descripción de asignación regular

La asignación regular se otorga al docente que se dedica de manera completa a la enseñanza en la Universidad de Montemorelos. Se otorga después de estar durante un ciclo escolar completo con asignación provisional. La Universidad de Montemorelos estipula cuatro rangos académicos regulares, cuyos requisitos se establecen en los artículos del Capítulo XII.

Artículo 44. Descripción de asignación emérita

La asignación emérita es otorgada al miembro del personal docente que se jubile y reúna las condiciones establecidas por el reglamento. Los requisitos para esta asignación se encuentran en el Capítulo XV del presente reglamento.

Artículo 45. Descripción de asignación temporal

La asignación temporal es otorgada a visitantes que presten servicio docente de manera parcial o total sin ser empleados regulares de la universidad. Los requisitos para esta asignación se encuentran en el Capítulo XV del presente reglamento.

Capítulo XI: Requisitos de ingreso a la asignación provisional de rango**Artículo 46. Obtención de la asignación provisional**

La asignación provisional se otorgará a un docente cuando ingrese a la institución para ejercer la docencia. El docente ubicado en esta posición deberá ejercer la docencia durante todo el primer ciclo escolar, en el cual podrá reunir toda la información necesaria para que, al término del periodo, la CRA recomiende la asignación regular.

Artículo 47. Año provisional

Para los docentes que estén en su año provisional, la CRA hará un estudio de su perfil profesional a fin de determinar los requisitos a cumplir para su asignación regular, además de ser evaluados por el sistema descrito en la presente legislación.

Artículo 48. Rangos provisionales

Existen cuatro rangos provisionales: a) profesor, b) catedrático auxiliar, c) catedrático asociado y d) catedrático.

Artículo 49. Requisitos para la asignación de rango provisional

Los elementos por considerar para la asignación de rango provisional a profesionales que serán incorporados por primera vez en la docencia de la Universidad de Morelos son: a) currículum vitae y b) entrevista con la CRA. El currículum vitae deberá incluir la documentación pertinente en original o legalizada. La ausencia de alguno de los requisitos requeridos puede derivar en la asignación de un rango inferior al que el docente podría recibir.

Artículo 50. Criterios para la asignación provisional del rango

Serán criterios para la asignación provisional del rango académico los siguientes: Se ubicará en el rango provisional de **profesor** a los docentes con el siguiente perfil:

- a. Estar en posesión de una licenciatura o técnico profesional superior. Se acredita con una constancia de conclusión de estudios.

Se ubicará en el rango provisional de **catedrático auxiliar** a los docentes con el siguiente perfil:

- a. Estar en posesión de una licenciatura. Se acredita mediante una copia legalizada del título.
- b. Tener al menos cinco años de experiencia docente y/o profesional en el área que se desempeñará como docente, o tres años en caso de tener acreditado el 50% de una maestría. Se acredita mediante una constancia expedida en los empleos anteriores.
- c. Tener por lo menos una investigación relevante publicada en revista, libro, capítulo de libro o memoria de congreso.
- d. Presentar evidencias de una actualización profesional continua como asistencia a congresos, cursos o seminarios.

Se ubicará en el rango provisional de **catedrático asociado** a los docentes con el siguiente perfil:

- a. Estar en posesión del grado de maestría o su equivalente. Se acredita mediante una copia legalizada del título.
- b. Tener al menos cinco años de experiencia docente y/o profesional en el área que se desempeñará como docente. Se acredita mediante una constancia expedida en los empleos anteriores.
- c. Tener al menos dos investigaciones relevantes publicadas en revistas, libros, capítulos de libros o memorias de congresos.
- d. Presentar evidencias de una actualización profesional continua como asistencia a congresos, cursos o seminarios.

Se ubicará en el rango provisional de **catedrático** a los docentes con el siguiente perfil:

- a. Estar en posesión del grado de doctor o su equivalente. Se acredita mediante una copia legalizada del título.
- b. Tener al menos cinco años de experiencia docente y/o profesional en el área que se desempeñará como docente. Se acredita mediante una constancia expedida en los empleos anteriores.
- c. Tener al menos tres investigaciones relevantes publicadas en revistas, libros, capítulos de libros o memorias de congresos.
- d. Presentar evidencias de una actualización profesional continua como asistencia a congresos, cursos o seminarios.

Capítulo XII: Requisitos de ingreso a la asignación regular de rango

Artículo 51. Obtención de la asignación regular

La asignación de rango regular se otorgará después de haber permanecido durante un año en la asignación provisional y sin ninguna interrupción en el ejercicio de la docencia en la Universidad de Montemorelos.

Artículo 52. Rangos regulares

En la asignación de rango regular existen cuatro rangos posibles: profesor, catedrático auxiliar, catedrático asociado y catedrático.

Artículo 53. Factores de análisis para la asignación regular de rango

La asignación regular del rango se determinará después de haber hecho un análisis de la evaluación y capacitación obtenida por el docente en su año con asignación provisional.

Artículo 54. Criterios para la asignación regular del rango

Serán criterios para la asignación del rango académico regular los siguientes:

Se ubicará en el rango regular de **profesor** a los docentes con el siguiente perfil:

- a. Estar en posesión de una licenciatura o técnico profesional superior.
- b. Obtener un promedio mínimo de 80% en la evaluación docente durante su rango provisional.
- c. Aprobar su portafolio docente.
- d. Haber participado en por los menos tres cursos de actualización docente y/o profesional durante su rango provisional.
- e. Asistir a una entrevista, si a juicio de la CRA se considera necesario.

Se ubicará en el rango regular de **catedrático auxiliar** a los docentes con el siguiente perfil:

- a. Estar en posesión de una licenciatura.
- b. Tener al menos cinco años de experiencia docente y/o profesional en el área que se desempeña como docente, o tres años y el 50% de una maestría.
- c. Tener a lo menos una investigación relevante publicada.
- d. Obtener un promedio mínimo de 80% en la evaluación docente durante su rango provisional.
- e. Aprobar su portafolio docente.
- f. Haber participado en por lo menos tres cursos de actualización docente y/o profesional durante su rango provisional.
- g. Asistir a una entrevista, si a juicio de la CRA se considera necesario.

Se ubicará en el rango regular de **catedrático asociado** a los docentes con el siguiente perfil:

- a. Estar en posesión del grado de maestría o su equivalente.
- b. Tener al menos cinco años de experiencia docente y/o profesional en el área que se desempeña como docente.
- c. Tener al menos dos investigaciones relevantes publicadas.
- d. Obtener un promedio mínimo de 80% en la evaluación docente durante su rango provisional.
- e. Aprobar su portafolio docente.
- f. Haber participado en al menos tres cursos de actualización docente y/o profesional durante su rango provisional.
- g. Asistir a una entrevista, si a juicio de la CRA se considera necesario.

Se ubicará en el rango regular de **catedrático** a los docentes con el siguiente perfil:

- a. Estar en posesión del grado de doctor o su equivalente.
- b. Tener al menos cinco años de experiencia docente y/o profesional en el área que se desempeña como docente.
- c. Tener al menos tres investigaciones relevantes publicadas.
- d. Obtener un promedio mínimo de 80% en la evaluación docente durante su rango provisional.
- e. Aprobar su portafolio docente.

- f. Haber participado en al menos tres cursos de actualización docente y/o profesional durante su rango provisional.
- g. Asistir a una entrevista, si a juicio de la CRA se considera necesario.

Capítulo XIII: Requisitos de permanencia en el rango académico regular

Artículo 55. Requisitos para mantener el rango

Serán requisitos para mantener el rango regular los siguientes:

Se mantendrán en el rango regular de **profesor** los docentes que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Alcanzar un promedio mínimo de 80% en la evaluación docente anual.
- b. Mantener la actualización docente por medio de la participación en al menos tres congresos, trabajos colaborativos y de producción, cada año.
- c. Impartir al menos cuatro materias al año, sea en nivel de licenciatura y/o posgrado. Los bibliotecarios se regirán por lo estipulado en el Artículo 31 de este reglamento. Se exceptúan de esta norma los docentes que estén en funciones administrativas, según lo estipulado en el Artículo 29 de este reglamento.
- d. Aprobar su portafolio docente.

Se mantendrán en el rango regular de **catedrático auxiliar** los docentes que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Alcanzar un promedio mínimo de 80% en la evaluación docente anual.
- b. Mantener la actualización docente por medio de la participación en al menos tres congresos, trabajos colaborativos y de producción, cada año.
- c. Impartir al menos cuatro materias al año, sea en nivel de licenciatura y/o posgrado. Los bibliotecarios se regirán por lo estipulado en el Artículo 31 de este reglamento. Se exceptúan de esta norma los docentes que estén en funciones administrativas, según lo estipulado en el Artículo 29 de este reglamento.
- d. Publicar al menos una investigación relevante cada dos años en alguna revista, libro o memorias de congresos.
- e. Aprobar su portafolio docente.

Se mantendrán en el rango regular de **catedrático asociado** los docentes que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Alcanzar un promedio mínimo de 80% en la evaluación docente anual.
- b. Mantener la actualización docente por medio de la participación en al menos tres congresos, trabajos colaborativos y de producción, cada año.
- c. Impartir al menos cuatro materias cada año, sea en nivel de licenciatura y/o posgrado. Los bibliotecarios se regirán por lo estipulado en el Artículo 31 de este reglamento. Se exceptúan de esta norma los docentes que estén en funciones administrativas, según lo estipulado en el Artículo 29 de este reglamento.
- d. Publicar por lo menos una investigación relevante al año en alguna revista, libro o memorias de congresos.
- e. Aprobar su portafolio docente.

Se mantendrán en el rango regular de **catedrático** los docentes que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Alcanzar un promedio mínimo de 80% en la evaluación docente anual.
- b. Mantener la actualización docente por medio de la participación en al menos tres congresos, trabajos colaborativos y de producción, cada año.
- c. Impartir al menos tres materias cada año, sea en nivel de licenciatura y/o posgrado. Los bibliotecarios se regirán por lo estipulado en el Artículo 31 de este reglamento. Se exceptúan de esta norma los docentes que estén en funciones administrativas, según lo estipulado en el Artículo 29 de este reglamento.
- d. Publicar por lo menos una investigación relevante y arbitrada al año en alguna revista, libro o memorias de congresos.
- e. Aprobar su portafolio docente.

Artículo 56. Cumplimiento de los requisitos

Para aprobar su evaluación en el curso escolar es necesario cumplir con todos los requisitos enunciados en cada uno de los rangos. Para permanecer en un rango se tendrá en cuenta lo estipulado en el Artículo 77 del presente reglamento. En el caso de los docentes ubicados en el rango regular de profesor y que no aprueben los requisitos exigidos para permanecer en su rango actual durante dos años consecutivos, se propondrá la asignación provisional de profesor.

Capítulo XIV: Requisitos de promoción de un rango regular a otro

Artículo 57. Docentes en funciones administrativas

Los docentes que cumplan funciones según el Artículo 29 del presente reglamento, que estén en condiciones de subir de rango y deseen hacerlo, tendrán que cumplir con todos los requisitos establecidos en el Artículo 58. Los docentes con grado académico de técnico profesional superior estarán inhabilitados para subir de rango.

Artículo 58. Requisitos para ser promovido de un rango regular a otro

Serán promovidos **de rango regular de profesor a rango regular de catedrático auxiliar**, los docentes que cumplan con los siguientes requisitos.

- a. Haber aprobado con un promedio mínimo de 80% la evaluación docente durante los últimos dos años.
- b. Aprobar su portafolio docente.
- c. Presentar una carta de recomendación del Director de la Facultad, en la que se dé testimonio de su competencia profesional para acceder al rango regular de catedrático auxiliar.
- d. Haber iniciado los estudios de una maestría.
- e. Tener al menos cinco años de experiencia docente y/o profesional en el área que se desempeña como docente, o 3 años y el 50% de una maestría.
- f. Haber cumplido con la actualización docente durante los dos últimos años.
- g. Haber publicado una investigación relevante en los últimos dos años.

Serán promovidos **de rango regular de catedrático auxiliar a rango regular de catedrático asociado**, los docentes que cumplan con los siguientes requisitos.

- a. Haber aprobado con un promedio mínimo de 80% la evaluación docente durante los últimos dos años.
- b. Aprobar su portafolio docente.
- c. Presentar una carta de recomendación del Director de la Facultad, en la que se dé testimonio de su competencia profesional para acceder al rango regular de catedrático asociado.
- d. Tener el grado de maestría.
- e. Haber publicado por lo menos dos investigaciones relevantes durante los últimos dos años.
- f. Tener al menos cinco años de experiencia docente y/o profesional en el área que se desempeña como docente.
- g. Haber cumplido con la actualización docente durante los dos últimos años.

Serán promovidos **de rango regular de catedrático asociado a rango regular de catedrático**, los docentes que cumplan con los siguientes requisitos.

- a. Haber aprobado con un promedio mínimo de 80% la evaluación docente durante los últimos dos años.
- b. Aprobar su portafolio docente.
- c. Presentar una carta de recomendación del Director de la Facultad en la que se dé testimonio de su competencia profesional para acceder al rango regular de catedrático.
- d. Tener el grado de doctor.
- e. Haber publicado por lo menos dos investigaciones relevantes y arbitradas en alguna revista, libro o memorias de congresos durante los últimos dos años.
- f. Tener al menos cinco años de experiencia docente y/o profesional en el área que se desempeña como docente.
- g. Haber cumplido con la actualización docente durante los dos últimos años.

Capítulo XV: Asignaciones emérito y temporal de rango

Artículo 59. Asignación de rango emérito

Se otorgará el rango de catedrático emérito a un maestro que se jubila de acuerdo con los méritos que haya acumulado. El director de la facultad, el vicerrector académico y el rector, elaborarán la recomendación que entregarán a la CRA para su acuerdo.

El criterio que orientará el otorgamiento de este rango académico incluirá el servicio meritorio a la universidad, por lo menos durante los últimos diez años, en los cuales deben haberse hecho contribuciones significativas en dos o más de las siguientes áreas:

- a. Un registro de enseñanza distinguida.
- b. Erudición sobresaliente, respaldada por publicaciones derivadas de la investigación, ya sea en libros o artículos en revistas de reconocida erudición.
- c. Logros profesionales respaldados por reconocimientos otorgados por asociaciones profesionales o instituciones de educación superior.
- d. Reconocido espíritu de ayuda extraordinaria a los alumnos fuera de clase, o servicios significativos a la comunidad.

Artículo 60. Asignación temporal

Las asignaciones temporales son: Catedrático visitante y Catedrático clínico. Se asignarán según los criterios de ingreso establecidos por esta legislación a pedido específico de la Vicerrectoría Académica.

1) Catedrático visitante

a. Este rango se otorgará a profesores o catedráticos que sean invitados por la institución en calidad de visitantes, para prestar un servicio específico en ella durante un período determinado.

2) Catedrático clínico

a. Se otorgará a docentes en el área de salud que, aunque no dependan directamente de la Universidad de Morelos, sean maestros de los estudiantes en las rotaciones clínicas.

b. Serán propuestos por las instituciones prestadoras de servicios de salud y aprobados por la Universidad de Morelos.

Capítulo XVI: La evaluación docente

Artículo 61. Propósito de la evaluación docente

La evaluación docente tiene como finalidad, determinar el nivel de crecimiento del docente en función de las cuatro dimensiones de la matriz de desarrollo, en los que la Universidad de Morelos está poniendo su énfasis en el ejercicio de la docencia.

Artículo 62. Los ejes de énfasis en la práctica docente

La docencia deberá desarrollarse teniendo en cuenta dos ejes fundamentales: aporte al conocimiento y desarrollo de las competencias en los estudiantes.

Artículo 63. Composición de las dimensiones

El eje de aporte al conocimiento está compuesto por cuatro indicadores:

- a. Producción de materiales de clase.
- b. Uso de la tecnología de vanguardia para su asignatura y para la educación en línea.
- c. Colaboración especializada y proyectos de transferencia que enriquecen el ejercicio profesional.
- d. Investigación y difusión de la investigación.

El eje de desarrollo de las competencias en los estudiantes también está compuesto de cuatro indicadores, éstos son:

- a. Desarrollo de estrategias de aprendizaje que atiendan las diferencias de los estudiantes y promuevan el desarrollo de las facultades más altas del pensamiento.
- b. Supervisión y consejería en la vida escolar de los estudiantes.
- c. Participación y liderazgo con los estudiantes en la vida escolar y en encuentros fuera del aula.
- d. Consejería a los estudiantes en sus necesidades personales.

Los docentes interesados en conocer con más detalle la explicación de cada dimensión de la matriz, pueden referirse al Modelo Didáctico de la UM.

Artículo 64. Evaluación de la docencia

La evaluación que es de 360° contiene la autoevaluación, y las opiniones de: su superior, su par, sus estudiantes y sus aconsejados será realizada de manera general a cada uno de los docentes por diferentes entidades institucionales, considerando las cuatro dimensiones incluida la práctica profesional del docente.

La distribución de las puntuaciones que conforman la calificación total de la evaluación es la siguiente:

Portafolio docente	60%
Evaluación del desempeño (por el coordinador)	20%
Evaluación por estudiantes	10%
Aporte al conocimiento (por la DPI)	10%

Para acreditar el año laboral y mantener el rango o ascender, el docente deberá obtener un mínimo de 80% compuesto por la aportación de cada uno de los elementos que conforman el total de la evaluación. Después de dos años consecutivos de desaprobar la evaluación, el docente descenderá de rango o en su caso, recibirá asignación de rango provisional lo cual tendrá impacto en el escalafón de su percepción salarial.

Artículo 65. Diferentes entidades que aplicarán las evaluaciones a los docentes

Se han desarrollado instrumentos para ser aplicados por las siguientes entidades:

- a. Facultad. Esta evaluación anual deberá ser realizada en forma conjunta entre el Director de la Facultad, el Coordinador de carrera, y al menos uno de sus pares de entre los docentes UM. La modalidad de la evaluación se presenta en forma de portafolio docente.
- b. Coordinación. Esta evaluación consiste en la evaluación del desempeño docente realizada por el coordinador de la carrera en la que el docente tiene su base. Cuando la carrera no tiene coordinación, la evaluación será llenada por el director de Facultad/Escuela. La coordinación de la carrera también es responsable por la evaluación que realizan los estudiantes a los docentes, por la evaluación del mentor que es llenada por los aconsejados, y por realización y evaluación de la práctica profesional de los docentes.
- c. Dirección de Posgrado e Investigación. Esta entidad será responsable por la evaluación de los aportes que hacen los docentes a su desarrollo mediante la investigación.

Artículo 66. Responsable general del proceso de evaluación

Son responsables del proceso de evaluación docente: el director de la facultad/escuela, el coordinador de la carrera y la Dirección de Posgrado e Investigación quienes concentran las puntuaciones para que la VRAa verifique el acceso a la Comisión de Rangos Académicos.

Capítulo XVII: El portafolio docente

Artículo 67. Qué es el portafolio docente

El portafolio docente que contiene reflexiones y evidencias en formato de autoevaluación y que se evalúa por medio de una rúbrica se entenderá como:

- *Un medio de autoevaluación* que resultará del proceso reflexivo individual (fortalezas y debilidades) y del diálogo coevaluativo y heteroevaluativo.
- *Un expediente* donde se reunirán las evidencias de los principales logros y fortalezas del docente en su preparación académica, su experiencia docente, la calidad en la docencia (los ocho indicadores de la matriz de desarrollo), el aporte al conocimiento y la actualización docente.
- *Un retrato* que presentará la selección de las evidencias más importantes de sus logros, de manera que constituyan una descripción de su práctica, donde el profesional puede revisar su propia actuación y asumir un papel proactivo en su labor docente.

Artículo 68. Objetivos del portafolio

La elaboración del portafolio docente tendrá los siguientes objetivos:

- a. Ayudar al docente a reconocer sus fortalezas y debilidades en el desarrollo de la profesión docente.
- b. Reflexionar sobre su propio proceso de desarrollo, los cambios experimentados en el curso escolar y proyectar el desarrollo futuro.
- c. Evidenciar las acciones realizadas que han sido útiles para alcanzar los objetivos de desarrollo profesional docente.

Artículo 69. Evaluación del portafolio

La evaluación del portafolio será llevada a cabo de manera anual, y las puntuaciones obtenidas formarán parte integral de la asignación del rango académico.

Artículo 70. Criterios de Aprobación del portafolio

El punto de partida para la elaboración del portafolio docente es la reflexión basada en el Perfil de Autodiagnóstico de competencias docentes correspondiente al año en curso. En cada dimensión el docente deberá al menos alcanzar la puntuación mínima requerida para aprobar el portafolio. En la Dimensión Investigador, el mínimo a alcanzar es 10 puntos de 12 posibles; en la Dimensión Profesor, que consta de tres secciones, el mínimo a alcanzar en “mi filosofía de la enseñanza (ensayo)” es de 24 puntos de 30 posibles, en “mis estrategias de enseñanza”, el mínimo a alcanzar es 15 de 18 puntos posibles, en la “práctica profesional” el mínimo a alcanzar es 7 de 9 puntos posibles; en la Dimensión Tutor y Mentor el mínimo a alcanzar es 12 puntos de 15 posibles; en la Síntesis Personal el mínimo a alcanzar es 18 de 21 puntos posibles. El portafolio podrá recibir puntuaciones solo si cuenta con el perfil de autodiagnóstico.

Artículo 71. Formato de presentación del portafolio

El portafolio será presentado de manera escrita, oral y pública en formato digital ante una mesa evaluadora compuesta por el director de la facultad/escuela, el coordinador de la carrera, y un docente UM. Cuando la carrera no cuente con coordinador, la función podrá ser desempeñada por el secretario académico o por un segundo docente. Antes de la presentación, el portafolio deberá ser archivado en el repositorio institucional, en la sección designada para este fin.

Artículo 72. Partes del portafolio docente

El portafolio docente deberá tener todos los elementos descritos a continuación.

SECCIÓN I. PUNTO DE PARTIDA:

1. Reflexión inicial a partir del perfil de autodiagnóstico de competencias docentes (ACD) del año en curso comparado con mediciones anteriores cuando corresponde. Uno o dos párrafos.

SECCIÓN II. DIMENSIONES DEL MODELO DIDÁCTICO

1. Dimensión Investigador. Evidencias de avance: proyectos de investigación (certificadas por la DPI), evidencias de proyectos de investigación de sus estudiantes, evidencias de uso de investigación en las materias. Reflexiones acerca de los logros y desafíos en sus competencias de investigación.
2. Dimensión Profesor. A) Mi filosofía de enseñanza. Postura didáctica disciplinar, conocimiento de autores al formular argumentos relevantes, estructura lógica y clara de las ideas, razonamiento crítico y creativo, convicciones personales, dominio de la gramática y la redacción, adhesión al requerimiento de extensión y dar crédito a los autores citados. A partir de la segunda versión del portafolio se requerirá la actualización del ensayo inicial. B) Manejo de estrategias. Dar evidencia de dominio de al menos dos estrategias didácticas que atienden las leyes de la mente, que domina las etapas propias de las estrategias seleccionadas, que incluye productos de aprendizaje significativos, utiliza estrategias de integración de la fe, y que basa la evaluación en el desarrollo de las competencias del perfil de egreso, y que reflexiona en las mejoras significativas para el aprendizaje y el desarrollo futuro. C) Práctica profesional. Ejerce su profesión de manera sobresaliente en el horario convenido con la coordinación y utiliza la experiencia para enriquecer sus investigaciones y su función docente.
3. Dimensión Tutor y Mentor. Informa clara y oportunamente la atención a sus aconsejados, reflexiona acerca de la atención a sus aconsejados, presenta informe de tutoría, reflexiona acerca de su desempeño en la tutoría académica, y comparte sus experiencias de liderazgo y modelaje.

SECCIÓN III. SÍNTESIS PERSONAL

1. Analiza los resultados de aprendizaje de sus alumnos
2. Identifica cambios en el aprendizaje de sus estudiantes
3. Reflexiona acerca de su propio proceso de aprendizaje
4. Identifica instancias que lo ayudaron en su desarrollo profesional docente
5. Anticipa mejoras en su desempeño docente en función del aprendizaje de sus estudiantes
6. Originalidad y organización, y dominio de la lengua en la presentación de su portafolio

Artículo 73. Concepto, evidencias y peso de los elementos de la evaluación

La DPI y la Dirección de Desarrollo Curricular juntamente con la VRAa establecerán la definición, evidencias requeridas y las puntuaciones de cada uno de los elementos que conforman tanto el portafolio docente como la evaluación integral del docente. Dichas puntuaciones, una vez elaboradas, serán incorporadas al presente reglamento y, en caso de haber enmiendas, las presentarán a la CRA y al CUN para su análisis y aprobación.

Capítulo XVIII: Sanciones y apelaciones

Artículo 74. Causa de descenso de un rango académico

En el caso de un docente que no apruebe su permanencia por dos años consecutivos, la CRA recomendará a la Rectoría a través de la Vicerrectoría Académica, que dicho docente sea reubicado en el rango inmediato inferior.

Artículo 75. Reinstalación en el rango original

Todo docente que haya sido reubicado en el rango regular inmediato inferior por no haber aprobado dos años consecutivos, deberá permanecer en su nuevo rango regular hasta que cumpla con los requisitos de promoción de rango.

Artículo 76. Oportunidades de apelación

En el caso que algún docente no esté de acuerdo con las recomendaciones dadas por la CRA en cuanto a su permanencia o rango establecido, y ofrezca información que no haya sido tomada en cuenta en el estudio inicial, podrá apelar a la Vicerrectoría Académica, quien pedirá a la CRA que reconsidere el caso.

Artículo 77. Docentes becados para continuar estudios

A los docentes que son enviados por la universidad a otra institución para continuar estudios y que tengan que abandonar temporalmente su trabajo, se les congelará el rango que posean en el momento de dicha designación.

Artículo 78. Posibilidad para subir de rango cuando se tiene rango congelado

La CRA se reserva el derecho de atender los casos no previstos en la legislación, aplicando los criterios que considere apropiados.

Este documento fue aprobado por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 25 de mayo de 2023, mediante acuerdo 22-23/1314.

PAUTAS PARA DETERMINAR LA CARGA ACADÉMICA DE LOS DOCENTES

DEFINICIÓN

Carga académica es el conjunto global de actividades de un maestro en el desempeño de su función docente en la Universidad de Morelos (UM). Se requiere que un empleado de tiempo completo y dedicación exclusiva se desempeñe en su centro de trabajo 41 horas por semana durante las 52 semanas anuales, menos las vacaciones y los días festivos correspondientes.

La actividad docente se desarrolla en cuatro dimensiones: como investigador, como tutor, como mentor y como profesor.

Las cuales se intencionan en siete competencias docentes

En el rol como *investigador* el docente evidencia que:

Competencia 1. Utiliza la investigación como herramienta didáctica

Competencia 2. Es experto disciplinar que investiga y difunde conocimiento

En el rol como *profesor*, el docente evidencia que:

Competencia 3. Planifica y lidera el proceso de aprendizaje y su evaluación, incluyendo reglas y procedimientos que ayudan a los alumnos a alcanzar el éxito académico.

Competencia 4. Implementa estrategias de enseñanza que favorecen niveles altos de pensamiento.

Competencia 5. Respeta las leyes de la mente

En el rol como *tutor y mentor*, el docente evidencia que:

Competencia 6. Desarrolla una relación personal con los estudiantes, ejerciendo la tutoría y la mentoría

Competencia 7. Inspira a sus alumnos al convertirse en un modelo

DISTRIBUCIÓN ANUAL

Distribución de la carga académica de los períodos laborales en el calendario

El año calendario tiene en la UM períodos básicos de actividad docente según el nivel de enseñanza: períodos semestrales para el nivel universitario y períodos tetramestrales para el nivel de preparatoria. En el nivel universitario semestral los períodos son: otoño, invierno (recuperación), primavera y verano (recuperación). En el nivel preparatoria tetramestral, los períodos son: primer tetramestre, segundo tetramestre, tercer tetramestre y verano (recuperación).

El cálculo de la carga anual de trabajo iniciará cada año con el ciclo de otoño.

VALORES BÁSICOS DE DISTRIBUCIÓN PARA DOCENCIA FRENTE A GRUPO

Nivel Universitario

Licenciatura

En términos generales, a nivel de licenciatura se reconocen 2 horas reloj por cada período de clase (50 minutos frente a grupo y los 70 minutos restantes para atender a los estudiantes, afinar clases y evaluar la adquisición de competencias de los estudiantes). Según estos parámetros, si el trabajo de un docente fuera únicamente impartir clases a nivel de licenciatura durante un semestre, necesitaría dedicar semanalmente 18 períodos de actividad docente en el aula para registrar labores por 36 horas semanales. En estas circunstancias, de las 41 horas reloj semanales, el docente deberá dedicar 18 a dar clases y 23 a dar atención a los alumnos y atender las actividades cocurriculares asignadas.

El trabajo en períodos de (recuperación) verano e invierno que son intensivos, también se hace en base al número de períodos de clase frente a grupo y el consiguiente tiempo de atención a los estudiantes y la atención a actividades cocurriculares asignadas.

Posgrado

En las materias de posgrado se reconocen 3 horas por cada período semanal de clases. Esto se debe a que el docente de posgrado tiene el requerimiento adicional de investigar y publicar los resultados de su investigación. De modo que cuando un profesor imparte una materia de posgrado se reconoce que por cada hora en el aula necesita dedicar un promedio de 2 horas a la preparación de sus clases, la atención a los alumnos y la investigación. Un docente que imparte únicamente clases a nivel de posgrado durante un semestre, necesitará dedicar semanalmente 12 períodos de clases para registrar labores por 36 horas semanales. Globalmente, esto implica que de las 41 horas semanales, el maestro de posgrado debe dedicar 12 a dar clases y las 29 restantes a aportes al conocimiento, la atención a los estudiantes, la investigación y las actividades cocurriculares asignadas.

El trabajo en períodos de recuperación verano e invierno, que son intensivos, también se hace en base al número de períodos de clase frente a grupo y al consiguiente tiempo de atención a los estudiantes, investigación y la atención a actividades cocurriculares asignadas.

Asesorar el proceso investigativo de un estudiante se considera como una función académica, por lo tanto es requerido contabilizarla de la forma que se muestra en la siguiente tabla:

Función académica	Horas por semana	Horas totales semestrales
Asesor principal del proceso investigativo (por alumno)	2	32
Asesor secundario del proceso investigativo (por alumno)	1	16

Nivel Preparatoria

En las materias de preparatoria se reconoce un total de 1.5 horas por cada período semanal de clase teórica en un tetramestre. Según estos parámetros, un docente que imparte clases únicamente a nivel de preparatoria deberá dedicar semanalmente del total de 41 horas de trabajo, 24 horas a dar clases y las 17 restantes a la preparación de clases, a atender a los alumnos y a las actividades cocurriculares asignadas.

VALORES BÁSICOS DE DISTRIBUCIÓN PARA EL APORTE AL CONOCIMIENTO

El docente de la UM y la investigación

Parte esencial del trabajo académico es el aporte al conocimiento. Se espera que el docente esté desarrollando proyectos de investigación a los que incorpore estudiantes en su formación como discípulos. Los docentes de nivel licenciatura ejercen la investigación y la formación de discípulos en la ruta de investigación donde hay asignaturas que proveen el tiempo necesario desde el currículo: Taller de Literatura científica, Taller de Investigación I, Taller de Investigación II y Taller de Redacción Científica. Los docentes de nivel posgrado también ejercen su investigación en la ruta de investigación del posgrado donde todos los docentes del nivel están involucrados: Investigación I, Investigación II, Investigación III, Investigación IV e Investigación V. Además las clases de Estadística aplicada a la investigación, Elaboración de instrumentos, Análisis Cualitativo, y Estadística Avanzada.

Para la asignación de tiempo adicional para la investigación, los interesados deberán presentar una solicitud a través de su coordinación y dirección de la facultad para que la Dirección de Posgrado e Investigación estudie la posibilidad de recomendar a la Dirección de Facultad concederles un determinado número de horas por un trabajo de investigación en un semestre dado, de acuerdo con la complejidad del proyecto, lo cual podrá oscilar entre 4 y 8 horas a la semana.

Período sabático

En casos en que el proyecto de investigación, por su relevancia y alcance requiera de más tiempo que el que se puede asignar en una carga laboral regular, un docente puede solicitarlo a la Dirección de Facultad y con su recomendación y la de la Vicerrectoría Académica, se presenta ante el Consejo Administrativo para su aprobación. recibir un período sabático. Un período sabático puede abarcar desde unas pocas semanas hasta un semestre. Los profesores que reciban autorización para tener un período sabático recibirán en su carga académica el número de horas correspondientes al período sabático acordado y la especificación detallada del proyecto al que se le asignó el período sabático.

Prácticas profesionales y otras experiencias de transferencia de conocimientos

El ejercicio de prácticas profesionales, consultorías y otras actividades de transferencia de conocimiento son parte esencial del trabajo global del docente. Cada carrera analizará los requerimientos de transferencia de los programas y las posibilidades de aporte de los docentes en la resolución de problemas de la comunidad a la que la Universidad sirve. Los coordinadores de carrera presentarán al Director de la Facultad una propuesta de la distribución del tiempo para estas actividades de transferencia a los docentes.

Las siguientes tablas sugieren la asignación del tiempo para el involucramiento en actividades de educación continua y otras responsabilidades especiales. Estas tablas contienen algunas de las responsabilidades más comunes, y no son un catálogo exhaustivo de las mismas. De acuerdo con la naturaleza de las responsabilidades especiales, se le puede asignar horas semanales por un período lectivo o un total de horas por un proyecto especial puntual.

Educación continúa	Horas por semana	Horas totales semestrales
Preparar y dictar una conferencia en congresos y/o simposios académicos (se asume que este tiempo es complementario al tiempo ya otorgado para la investigación en su especialidad)	.75	12
Preparar y dictar seminarios o curso de capacitación de 4 hrs. (se asume que este tiempo es complementario al tiempo ya otorgado para la investigación en su especialidad)	1.25	20
Preparar y dictar seminarios o curso de capacitación de 8 hrs. (se asume que este tiempo es complementario al tiempo ya otorgado para la investigación en su especialidad)	2.5	40
Preparar y dictar seminarios o curso de capacitación de 12 hrs. (se asume que este tiempo es complementario al tiempo ya otorgado para la investigación en su especialidad)	3.75	60

Estudios de posgrado

En los casos en que es de interés de la Universidad que un determinado docente acceda a un título de posgrado, el Director de la Facultad presentará al Consejo Administrativo la propuesta de estudios del docente. Para estos casos se utilizará la legislación vigente publicada en el Manual de Procedimientos de la UM.

Los docentes que estén becados por la UM para estudios de posgrado, y residan fuera de la UM por causa de esos estudios deberán mantener una relación con la facultad a la que pertenecen con la enseñanza de al menos una clase al año o el desarrollo de trabajos de investigación de acuerdo con las líneas de investigación de la facultad, en trabajo colaborativo con sus colegas y/o en asesoría a estudiantes.

Los docentes que estudian en algún programa de la UM deberán responder laboralmente de manera proporcional a la carga de estudios autorizada. El tiempo asignado para estudios aparecerá en su carga laboral.

OTRAS CONSIDERACIONES

Asignaciones regulares

Todos los docentes son miembros regulares de varias juntas y comisiones, así como de las actividades de mentoría.

A continuación se especifican estas asignaciones:

Asignaciones regulares	Horas por semana	Horas totales semestrales
Asambleas (1 cada semana)	1	16
Juntas de Personal (1 vez al mes 1.5 hrs)	.4	6
Juntas de Consejo Técnico (1 cada semana)	1	16
Junta de docentes (2 al semestre)	.2	3
Junta de Departamentos Académicos (1 vez al mes 1.5 hrs)	.4	6
Consejería (Mentoría) (implica la atención de 12 a 15 alumnos)	2.5	40
Supervisor del Servicio Comunitario para una facultad donde se lo requiera	3	45
Supervisor del Trabajo Manual para una facultad donde se lo requiera	3	45
Supervisor de la Aptitud Física para una facultad donde se lo requiera	3	45
Supervisor del Legado Cultural para una facultad donde se lo requiera	3	45
Semana de capacitación docente	Hasta 41	Hasta 41

Asignaciones especiales

Algunos docentes tienen algunas asignaciones especiales. A continuación se señalan las siguientes:

Función académica	Horas por semana	Horas totales semestrales
Miembro de Normas Académicas (1 por mes 2 hrs) (sólo docentes)	.25	8
Miembro de Consejo Universitario (1 por mes 2 hrs) (sólo docentes)	.25	8
Miembro de Equipos Administrativos (1 por mes 2 hrs) (sólo docentes)	.25	8

Director de Departamento Académico	1	16
Secretario general o académico (Esta no es una posición de tiempo completo. El resto del tiempo será docente, hasta completar las 41 horas semanales de trabajo).	15 horas más 1 hora adicional por cada grupo de 50 alumnos o fracción adicionales en su programa.	256 con un tope máximo de 320
Coordinador de carrera (Esta no es una posición de tiempo completo. El resto del tiempo será docente, en la docencia e investigación, hasta completar las 41 horas semanales de trabajo).	30	480
Director de Facultad. (Aunque la posición de director de Facultad es de tiempo completo, se espera que al menos enseñe una asignatura en cada período lectivo y realice aportes al conocimiento)		
Administrador de laboratorio (Computación y ciencias)	4	64
Asesor para congresos o simposios	2	32
Capellán de Facultad	18	288

Número de alumnos

Otro factor que debe tomarse en cuenta al considerar la carga académica de los docentes es el número de alumnos. Una mayordomía adecuada de los recursos humanos y materiales debe estimular la formación de grupos que no sean muy pequeños.

Los grupos de alumnos varían en número de acuerdo con las diferentes asignaturas y carreras. Se considera que un docente reciba la asignación básica (a nivel licenciatura 2 horas por cada período de clase, a nivel posgrado 3 horas por cada período de clase) para cada asignatura que cuente entre 6 y 30 estudiantes. El docente que tenga un número mayor que 30 estudiantes en su materia, recibirá media hora adicional semanal por cada período de clase semanal, por cada 10 estudiantes más que se agreguen a su clase.

El docente que tenga en la materia que enseña 4 ó 5 estudiantes recibirá 1.75 horas por cada período de clase a nivel licenciatura, y 2.75 horas por cada período de clase a nivel posgrado. Y el docente que tenga entre 1 y 3 alumnos recibirá 1.5 horas por cada período de clase a nivel licenciatura y 2.5 horas por cada período de clase a nivel de posgrado.

Docentes de posgrado en pregrado

Se espera que los docentes de posgrado sean una fuerza que contribuya a la calidad docente en los niveles previos, especialmente en licenciatura. En virtud de esto, los docentes cuya base laboral está en un programa de posgrado deben impartir cada año por lo menos una materia en el nivel de licenciatura. Esto contribuirá también a promover los programas de posgrado entre los alumnos de licenciatura.

Carga docente, base laboral y remuneración

Generalmente un docente tiene su base laboral en una unidad y se espera que su carga docente se complete allí. Sin embargo, si su unidad no tienen suficiente carga de trabajo para él, la completará impartiendo clases en una o más unidades. Cuando no haya carga docente suficiente para el docente, podrán hacerse gestiones para que se le asignen otras responsabilidades no docentes. Si no hay forma de completar su carga de trabajo, el docente recibirá una remuneración proporcional a la carga que atienda. En estos casos, es responsabilidad de su director de facultad y de su coordinador de carrera informarle con suficiente anticipación y hacer los arreglos correspondientes con la Vicerrectoría Académica y la Dirección de Recursos Humanos.

Carga docente mínima anual para tener rango académico

El otorgamiento de un rango académico es un privilegio de un docente que ha ingresado a la universidad como profesor para desenvolverse en todas las áreas de la actividad docente. Un docente de tiempo completo deberá tener al menos un 70% de la carga horaria anual total en tareas docentes. Además, dentro de este porcentaje mínimo señalado, deberá al menos enseñar dos materias en cada uno de los períodos en los que está distribuida su carga anual (Semestres, tetramestres, veranos). En el caso del docente que tenga un período sabático, se considerará el año prorrateando el tiempo que estuvo afectado a un sabático. En el caso de docentes que están fuera de la UM por estudios de posgrado deberán enseñar al menos una materia al año y/o mantenerse constantemente en proyectos de investigación de la facultad.

Carga académica en clases individuales de música y arte

Algunas clases de las áreas de música y arte, por su naturaleza requieren de una atención más individualizada por parte del docente, y por lo tanto una asignación especial de carga docente para el profesor.

Asignaturas de música que requieren atención individual

Las asignaturas del área de música que requieren atención individual recibirán 1.2 horas por cada período semanal de clase, y las clases de música que son grupales (conjuntos, coros, ensambles, etc.) recibirán 1.5 horas por cada período semanal de clase.

Asignaturas de arte que requieren atención individual

Las asignaturas de arte que se dan en grupo y responden al aprendizaje de habilidades prácticas y requieren un seguimiento individualizado del estudiante, se le asignará el valor básico estipulado anteriormente (dos

horas por cada período de clase semanal) por cada 6 alumnos matriculados. En los talleres optativos del tercer y cuarto año el docente recibirá la asignación básica (dos horas por cada período de clase semanal) por cada 6 alumnos, sin importar el número de talleres que imparta el docente.

Carga académica en clases de educación a distancia

La carga académica para la producción de cursos en línea y la enseñanza en línea se adjudicará de la siguiente manera:

Para la producción de cursos:

Nivel	Actividad	Número de horas por cada hora de clase teórica semanal en un semestre
Licenciatura	Participar como experto en contenido en la elaboración de un libro de trabajo de materias que no ha dictado en modalidad presencial.	1
	Participar como experto en contenido en la elaboración de ajustes menores a un libro de trabajo existente.	Proporcional al trabajo realizado
Posgrado	Participar como experto en contenido en la elaboración de un libro de trabajo de materias que no ha dictado en modalidad presencial.	1.5
	Participar como experto en contenido en la elaboración de ajustes menores a un libro de trabajo existente.	Proporcional al trabajo realizado
Educación continua	Participar como experto en contenido en la elaboración de un libro de trabajo de cursos de educación continua no relacionados con materias que dicta en la modalidad presencial.	1.5 (por hora total)

Para la tutoría de las materias en línea:

Nivel	Actividad	Número de horas por hora semanal de clase por número de alumnos				
Licenciatura	Tutoría (por hora en el periodo)	1		1	1	1
Posgrado	Tutoría (por hora en el periodo)	1	1	1	1	1
Educación continua	Tutoría de un curso de educación continua o diplomado (por hora total)	1	1			1

Para las materias que se dictan por bloque (8 semanas) el número de horas por semana es el doble.

Presencia del docente y horario de trabajo

La presencia del maestro es indispensable para el buen funcionamiento de la Institución. El cuidado de los edificios, del mobiliario y del equipo es siempre más efectivo cuando hay docentes. Su presencia y participación también es de vital importancia para lograr los objetivos relativos al orden y la disciplina.

La formación del estudiante es más completa si se puede contar con un maestro que hace presencia en todos los aspectos de la vida universitaria. Por lo tanto, el docente deberá permanecer en el lugar que le sea asignado en su centro de trabajo en horas regulares cuando no esté dando clases o cuando no esté dedicado a una actividad co-curricular fuera de ese lugar.

El docente debe colocar en la puerta de su cubículo u oficina un horario de sus clases y de sus actividades regulares, indicando claramente los tiempos cuando estará disponible para atender a los estudiantes. Se espera que pueda equilibrar los tiempos de atención a los alumnos con los tiempos dedicados a su estudio personal, a la preparación de sus clases, la práctica profesional y la preparación de proyectos de investigación.

Este documento fue aprobado por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 20 de junio de 2022, mediante acuerdo 21-22/1237.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La integridad académica y los valores de la UM

La posición de la Universidad de Montemorelos sobre la integridad académica está basada en los principios y valores que sustenta la institución. De los doce valores institucionales, cuatro están especialmente relacionados con la integridad académica: la lealtad a Dios y a una conciencia limpia, la pureza que permite vivir una vida moral de tal modo que alinea la conciencia y los actos a la voluntad de Dios, la honestidad que promueve la integridad ante Dios y ante los demás, y la veracidad donde cada miembro de la comunidad se compromete en decir y vivir la verdad en cualquier circunstancia.

En el marco de estos valores, la UM entiende por integridad académica que todos los miembros de la comunidad educativa actúen con honestidad, responsabilidad y transparencia en la investigación y las actividades de enseñanza aprendizaje.

El compromiso y la adhesión a la integridad académica

Los docentes, estudiantes y todos los miembros de la comunidad universitaria se comprometen en mantener una cultura de la integridad basada en los valores de la UM que se desprenden de las Sagradas Escrituras.

Se comprometen en conocer, apoyar y promover la integridad académica dentro y fuera de la comunidad universitaria.

Así, los estudiantes están obligados a conocer y cumplir con el código de honor y con los procedimientos que se deriven.

El código de honor

El Consejo Universitario en su acuerdo 11-12-692 acordó solicitar a todos los docentes que requieran a sus alumnos que escriban en los trabajos escolares la siguiente declaración como expresión de su compromiso con la integridad.

No he proporcionado ni recibido ayuda no autorizada para la realización de este (examen/trabajo).

“Esta declaración será escrita en todas las tareas, pruebas y exámenes en la Universidad de Montemorelos. Todos los estudiantes deberán escribir este código de honor y firmarlo en cada trabajo académico o examen que se presenta. Expresa el compromiso del estudiante de no ser deshonesto de modo activo o pasivo. El uso de esta declaración permitiría en un futuro los exámenes no supervisados ya que, al cumplirse cabalmente el texto de la declaración expresa la confianza de los docentes en los estudiantes.

Este código de honor está fundado en los principios y valores de la Universidad. Los estudiantes aceptan los deberes y responsabilidades de mantener estos principios a favor de ellos mismos y de los demás”.

La normativa de la integridad académica

El Reglamento Estudiantil en su Capítulo II, Artículo 52, De la integridad académica dice que “El estudiante no debe 1) Dar, recibir, solicitar o proporcionar información académica que esté siendo evaluada por ningún medio físico ni electrónico; 2) Plagiar, engañar o falsificar en la elaboración de trabajos o investigaciones, y 3) Negar o falsificar su integridad”. En su artículo 53, De la alteración de registros dice que “la alteración de registros, sean estos académicos, estudiantiles, financieros o laborales, es considerada como una falta grave”.

Programas para formar en integridad académica

Con el propósito de formar una conciencia clara de la integridad académica como uno de los valores fundamentales de la UM, se ofrecen distintas iniciativas para promoverla.

- a. Programa de inducción a la vida universitaria. La Universidad de Montemorelos en el primer día de clases introduce a los estudiantes a la vida universitaria. Uno de los aspectos a considerar es la integridad académica en toda la vida estudiantil.
- b. Programa de capacitación a docentes. La Universidad de Montemorelos ofrece un programa constante de capacitación docente. Un programa de inducción a nuevos docentes y programas sistemáticos de capacitación según las necesidades. La integridad académica es uno de los aspectos de la formación docente sistemática.
- c. Programa de sensibilización sobre la integridad académica. En las asambleas estudiantiles generales y en grupos pequeños, en seminarios, talleres, en las asignaturas específicas, y en todas las oportunidades posibles se hace un programa constante de sensibilización de los valores institucionales, incluyendo un valor del mes. En estos programas, la integridad académica es uno de los valores esenciales.
- d. Servicios y herramientas para promover la integridad académica

Con el propósito de colaborar en la capacitación para favorecer la integridad académica, hay cinco instancias que colaboran con la capacitación. Debido a que un buen número de faltas de integridad académica se deben a la ignorancia en reconocer los derechos de autor y la manera como reconocer y respetar la autoría, los siguientes espacios y herramientas colaboran con promover la integridad:

- i. **Centro de Escritura:** Es un espacio para ayudar individualmente a los estudiantes o maestros que requieran asistencia en la citación y redacción de diversos tipos de formación. Además, puede proveer de talleres bajo demanda sobre estrategias para integrar citas textuales y hacer paráfrasis de los textos con autor reconocido.
- ii. **Biblioteca:** La biblioteca universitaria se compromete con orientar a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de conocer, desarrollar y preservar la integridad académica promoviendo el respeto a los derechos de autor y el uso de todo tipo de información.

- iii. **Dirección de investigación:** La Dirección de Investigación orienta a docentes y estudiantes en el uso ético de los textos en los trabajos de investigación.
- iv. **Asignaturas del plan de estudios:** En el nivel de pregrado y en el posgrado hay sendas materias de introducción a la investigación –Taller de Literatura Científica e Investigación I—donde se consolidan las expectativas de la universidad en cuanto a integridad académica en los trabajos de investigación.
- v. **Turnitin:** Es un servicio de prevención de plagio en internet que la UM ha suscripto para que los estudiantes y los docentes puedan revisar los documentos en busca de contenido no original. Está disponible para los miembros de la comunidad universitaria.

Un programa para gestionar la integridad académica. Las faltas y los procesos

Las faltas

Se consideran faltas a la integridad académica cuando una persona produce un trabajo o un examen donde presenta conocimientos que no son propios como si lo fueran, ya sea por no darle créditos a la fuente o porque los ha obtenido sin la autorización correspondiente. Debido a que hay una gran diversidad de maneras de faltar a la integridad académica, este documento no hace una lista exhaustiva de las faltas, pero a modo de ejemplo se citan las siguientes: copiar y pegar, clonar trabajos de otra persona, plagio de otras personas, autoplagio, contratar a otros para que realicen trabajos académicos, plagio de códigos en tecnología, paráfrasis injusta y uso de escritores de inteligencia artificial.

Los procesos

El proceso de atención a faltas a la integridad académica inicia con el profesor y el tutor, quien habla con el estudiante para mostrarle su falta, de modo que la pueda resarcir. Según el grado de la falta, y a juicio del profesor, podrá llevar el caso al coordinador de carrera, quien podrá o no llevar el caso al consejo técnico de la carrera, y al consejo de facultad, la comisión de disciplina y la comisión de gobierno escolar.

Las faltas menores quedarán entre el docente y el estudiante, dándole al estudiante la oportunidad de aprender de sus errores y resarcir los mismos.

El proceso para gestionar las faltas a la integridad académica está regido por el Reglamento Estudiantil, en su título IX sobre el sistema disciplinario.

Los organismos facultados para aplicar las sanciones son: el consejo técnico, el consejo de facultad, la comisión de disciplina y la comisión de gobierno escolar.

Las sanciones que se pueden aplicar de acuerdo con la gravedad de la falta son las siguientes: apercibimiento, amonestación, condicionalidad, suspensión, y no aceptación.

Plan de mejora continua

Con el propósito de tener información para elaborar el plan de mejora continua utilizando las instancias de promoción de la integridad académica, una vez al semestre, los consejos técnicos de las carreras informarán a la Vicerrectoría Académica los tipos de faltas más comunes. La VRA organizará los énfasis en los programas de promoción de la integridad académica a partir de los resultados de estos informes.

Este documento fue aprobado por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 29 de agosto de 2022, mediante el acuerdo 22-23/1253.

ATENCIÓN INTEGRAL AL ESTUDIANTE PARA SU ÉXITO ESTUDIANTIL

La misión de la Universidad de Morelos (UM) tiene como propósito la formación integral del estudiante. Esta formación integral requiere una atención integral. Es por eso, que la UM atiende al estudiante en todas sus dimensiones: física, mental, espiritual y en el contexto social y misional. Este documento presenta la atención integral al estudiante desde tres aproximaciones: desde una perspectiva institucional, desde la perspectiva del estudiante y también el plan de atención tutorial.

La atención institucional al estudiante UM

La Universidad de Morelos cuenta con un sistema de atención integral e individualizada a cada estudiante desde que es aspirante y hasta que es un egresado de la Universidad. Se expresa de modo visual en el siguiente cuadro:

ATENCIÓN INSTITUCIONAL E INTEGRAL AL ESTUDIANTE					
Momentos en la atención al estudiante	Candidato, en proceso de admisión	Estudiante de primer ingreso	Estudiante de primer reingreso	Estudiante graduado	Egresado
El plan de estudios para la atención al estudiante	Perfil de ingreso	Clase Estilo de Vida Saludable Clase desarrollo personal Portafolio de aprendizaje I	Clase Desarrollo personal Convenios de intercambio Servicio voluntario Portafolio de aprendizaje 2-3/4/5	Perfil de egreso Portafolio profesional	Conexión con egresados para estancias
Programas de atención	Diagnóstico para la admisión Tutoría para la admisión	Inducción a la UM Inducción al uso de los recursos bibliográficos y la integridad académica en los textos académicos (en demanda por la Biblioteca)		Inducción la transición estudiante-profesional Clase de graduandos Bolsa de trabajo	Retorno de egresados
		Matrícula Asambleas generales-de facultad-de carrera-tutores Semanas de oración Tutoría individualizada para el éxito estudiantil			

ATENCIÓN INSTITUCIONAL E INTEGRAL AL ESTUDIANTE

Momentos en la atención al estudiante		Candidato, en proceso de admisión	Estudiante de primer ingreso	Estudiante de primer reingreso	Estudiante graduado	Egresado
Instancias de apoyo al estudiante	Coordinación de carrera	Provee orientación al estudiante en la administración de su trayecto educativo				
	Tutor	Provee atención individualizada constante para el seguimiento del estudiante en su trayecto educativo				
	Oficina para estudiantes extranjeros	Asesora al estudiante extranjero en la gestión de su visa y otros asuntos concernientes a su estancia en México				
	Capellanía e Iglesia Universitaria	Asesora al estudiante en su desarrollo espiritual				
	US-Salud Integral-Actividades complementarias-C comedor universitario-HLC	Asesora y atiende al estudiante en su salud física en el desarrollo de un estilo de vida saludable y en la atención a la enfermedad				
	COAE: Atención psicológica y psicopedagógica	Asesora al estudiante en su atención a dificultades de ajuste a la vida universitaria, su atención a dificultades en el aprendizaje y sus necesidades psicológicas				
Experiencias de aprendizaje con el servicio becario	Provee a los estudiantes de experiencias de aprendizaje complementarias con un beneficio de autofinanciamiento					
Herramientas	Reglamento académico y estudiantil					
	La agenda estudiantil	Promueve la autoregulación del estudiante				
	El portal virtual	Ofrece la información académica, financiera y estudiantil actualizada				
	LMS e42	Ofrece una plataforma para facilitar el aprendizaje				
	App UM Móvil	Provee información al minuto para el cuidado de la salud y el éxito académico				
Evaluaciones	PODIUM					
	TPT					
	Encuestas de satisfacción del estudiante					

ATENCIÓN INSTITUCIONAL E INTEGRAL AL ESTUDIANTE

Momentos en la atención al estudiante	Candidato, en proceso de admisión	Estudiante de primer ingreso	Estudiante de primer reingreso	Estudiante graduado	Egresado
	Evaluaciones sobre salud física: IPAQ Corto - Instrumento universal para medir frecuencia e intensidad de ejercicio y caminata. PARQ- Filtro para determinar condición de salud para poder ejercitarse Autocuidado ASA - Perfiles de salud (física, mental, social, emocional) y la Hábitos saludables - Instrumento validado por la U Murcia de estilo de vida saludable en alumnos universitarios Encuesta de satisfacción de programas de ejercicio, instructores, calidad de enseñanza y poder hacer cambios y ofrecer mejor servicio. Las encuestas se aplican en cada semestre de acuerdo los cohortes que se están siguiendo longitudinalmente y para evaluar los programas de ejercicio				
	Estudios de aprovechamiento académico, reprobados, deserción				
				CENEVAL	
					Estudio de egresados
Instancias que supervisan la atención	Vicerrectoría Estudiantil Comisión de Éxito Estudiantil				

Momentos en la atención al estudiante

El estudiante es objeto de la atención y seguimiento individual y especializado desde su intención de ser estudiante UM. Los siguientes son momentos claves para su atención:

- 1. Candidatos para la admisión UM.** Se considera como candidato a estudiar en la UM a la toda persona que inicia el proceso de admisión. Recibe la atención individualizada de la Dirección de Admisiones, que según las necesidades del candidato lo deriva a otras instancias para atender sus necesidades de documentación académica, financiamiento, visa para extranjeros, residencias estudiantiles, etc. Lo acompaña para la presentación de los exámenes de admisión y hasta que haya terminado el proceso de admisión como un estudiante admitido a un programa/carrera UM. Los coordinadores de los programas también se contactan con los potenciales estudiantes para una entrevista diagnóstica y para animarlos al ingreso al programa. La UM ofrece cursos remediales a estudiantes que tienen un bajo desempeño en áreas de las pruebas de ingreso.
- 2. Estudiantes de primer ingreso.** El estudiante de primer ingreso inicia tu trayecto de estudiante con la matrícula. La matrícula es un programa que, bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica ayuda al estudiante a gestionar su inscripción como estudiante. El estudiante tiene un programa de inducción a la vida universitaria durante el primer día de clases, dirigido por el COAE y la Vicerrectoría Estudiantil, y posteriormente un programa de inducción en cada carrera, ofrecido por cada carrera y programa. Este último se ofrece en los primeros días del curso escolar. En la inducción el estudiante conoce todas las posibilidades que le ofrece la UM y también la ayuda

directa e individualizada de su tutor. La biblioteca ofrece en demanda y en coordinación con la asignatura Taller de Literatura Científica una inducción al uso de los recursos bibliográficos y la promoción de la integridad académica en el uso de estos. Al estudiante de primer ingreso le es asignado un docente como su tutor. Termina su primer curso escolar con la presentación de su primer portafolio de aprendizaje, guiado por el tutor, donde muestra los avances del desarrollo de sus competencias, con evidencias y reflexiones sobre su propio desarrollo posterior.

- 3. Estudiantes de reingreso.** Se considera como estudiante de reingreso al que no está ni en el primer ni en el último año de estudios. Estos estudiantes, bajo la asesoría de su tutor y de las instancias institucionales que colaboran con su desarrollo, inicia su curso escolar con el programa individualizado de matrícula. Al finalizar cada curso escolar presenta un portafolio de aprendizaje, donde muestra sus avances en el logro de las competencias del perfil de egreso, sustentada por evidencias y reflexiones sobre su desarrollo pasado y futuro. El tutor juega un rol importante en la asesoría al estudiante en su desarrollo y en la elaboración del portafolio. La UM ofrece convenios de intercambio estudiantil con otras universidades con las que tiene convenio en el país o el extranjero. También ofrece posiciones de servicio voluntario por estancias breves o de mediano plazo.
- 4. Estudiantes graduandos.** Se considera estudiante graduando al que está en su último año de estudios. Este estudiante recibe un programa de inducción al último año como graduando. Este programa está organizado por la Vicerrectoría Estudiantil para transitar con éxito su último año y moverse hacia la vida profesional. Además, la UM tiene un programa interdisciplinario denominado Clase de Graduandos para hacer memorable la vida estudiantil durante el último año de estudios. Las carreras tienen prácticas profesionales, estancias, pasantías, bolsas de trabajo, en el último año o antes con empresas, organismos, emprendimientos y otras iniciativas para favorecer la inserción laboral y de emprendedurismo de los estudiantes. Los egresados son colaboradores naturales de estas iniciativas de movimiento de la vida estudiantil a la profesional. Al finalizar su último año de estudios el estudiante presenta un portafolio profesional guiado por el tutor donde da cuenta de sus logros en todas las competencias del plan de estudios, y de otras competencias opcionales que le ha ofrecido la UM durante su vida estudiantil.
- 5. Egresados.** Aunque los egresados no son estudiantes, se los considera como actores importantes en la comunidad universitaria. Durante la graduación reciben la bienvenida al grupo de exalumnos de la UM para mantener un contacto directo y constante con ellos, de modo que la UM pueda seguir ofreciéndoles atención y también ellos puedan aportar a la institución y a la formación de nuevos profesionales. La atención a los egresados está coordinada por la oficina de egresados, que organiza programas de retorno a la UM en el fin de semana del aniversario y anima a generaciones anteriores a regresar a la institución para festejar sus años de egresados. Las carreras y los programas dan un seguimiento puntual a sus egresados de diversas maneras, según sus especialidades.

Un plan de estudios diseñado para la atención individual del estudiante

El plan de estudios está diseñado para la atención individualizada de los estudiantes. Está basado en competencias de un perfil de egreso, con un programa de admisión, a partir un perfil de ingreso, con las asignaturas y experiencias de aprendizaje organizadas para el logro de las competencias y la demostración y reflexión de ellas en los portafolios de aprendizajes y el portafolio profesional. Incluye el rol del tutor que tiene tiempo asignado en su carga docente para la tarea de tutoría y asesoramiento al portafolio.

Programas institucionales para la atención a estudiantes en momentos clave

Los programas institucionales para la atención a los estudiantes en los momentos clave son los siguientes:

1. Antes de la admisión
 - a. Programa de admisión. Seguimiento completo al candidato para facilitar la admisión. A cargo de la Dirección de Admisiones
 - b. Programa de seguimiento a los estudiantes admitidos para asegurar su matrícula. A cargo de la Dirección de Admisiones, la Dirección de Reclutamiento y las facultades y carreras.
2. Durante la matrícula
 - a. Matrícula anticipada con fechas tempranas y estímulos financieros y estudiantiles
 - b. Matrícula regular y extemporánea para estudiantes con necesidades personales
3. Para alumnos de primer ingreso
 - a. Programa de inducción a la UM organizado por la VRE
 - b. Programa de inducción a la carrera de cada facultad/carrera
 - c. Programa de inducción a la iglesia universitaria y los ministerios/clubes
 - d. Seguimiento tutorial y portafolio de aprendizaje
4. Para alumnos de reingreso
 - a. Programa de inducción al curso escolar
 - b. Seguimiento tutorial y portafolio de aprendizaje
 - c. Convenios de intercambio
5. Para alumnos graduandos
 - a. Programa de inducción a la clase de graduandos
 - b. Organización de la clase de graduandos con actividades interdisciplinarias
 - c. Pasantías, estancias, bolsas de trabajo
 - d. Graduación
6. Para egresados
 - a. Ingreso al grupo de EXA-UM con sus privilegios
 - b. Retorno a la UM para el aniversario y otras fechas importantes
 - c. Regreso al campus para aportes, congresos, educación continua, posgrados

Instancias de apoyo al estudiante

Las siguientes instancias están a disposición del estudiante como un soporte para su éxito estudiantil

1. **Coordinación de la carrera/programa.** El coordinador de la carrera/programa y su equipo de apoyo proveen orientación al estudiante en la administración del proyecto educativo para facilitar su éxito y la optimización de los recursos, talentos y tiempo del alumno. El coordinador, es el responsable principal de vigilar y de generar un plan de atención que favorezca el éxito de cada uno de los estudiantes en su carrera. En el Consejo Técnico, (que incluye a los docentes que enseñan en la carrera), cada miembro es el responsable de proporcionar la información pertinente, de tal manera que ningún alumno pase desapercibido.
2. **El tutor.** Al ingresar a un programa/carrera, el coordinador de carrera le asigna al estudiante un tutor. Este tutor tiene la responsabilidad de acompañar al estudiante en su proyecto educativo guiándolo, a partir de los talentos, oportunidades y desafíos que tenga, procurando aprovechar al máximo el sinnúmero de oportunidades que ofrece la UM. Más adelante se especifica la función del tutor en detalle.
3. **Residencias estudiantiles.** La Dirección de Residencias Estudiantiles proporciona asesoría sobre las opciones del estudiante en cuando a su tipo de residencia. De la oficina de residencias estudiantiles dependen las cuatro residencias estudiantiles, que tienen sus oficinas en cada edificio. En las residencias estudiantiles está un preceptor y un equipo de estudiantes especializados que cumplen la función de asesoramiento de pares. Los preceptores, al estar en lugar de los padres, son los responsables de supervisar el avance integral de cada uno de los alumnos que viven bajo su responsabilidad en la residencia; para llevar a cabo este seguimiento, los preceptores recibirán la información de parte de la coordinación de la carrera sobre cualquier necesidad específica para la que se requiera su apoyo. En el caso de los alumnos con residencia externa, el padre y/o tutor del estudiante son los responsables de proporcionar dicha información.
4. **Autofinanciamiento.** La oficina de autofinanciamiento estudiantil proporciona asesoría y oportunidades para financiar el proyecto educativo.
5. **Oficina de asesoría legal para alumnos extranjeros.** La oficina para la atención a alumnos extranjeros proporciona asesoría y gestoría para la legal estancia de los estudiantes en la UM.
6. **Capellanía e iglesia universitaria.** El equipo de capellanes ofrece consejería espiritual especializada a los estudiantes que lo requieran. Cada facultad o escuela cuenta con un capellán que está al servicio de la atención espiritual de los estudiantes y docentes de esa facultad. Además, para el desarrollo espiritual, la UM cuenta con una iglesia universitaria con la atención de cinco pastores de tiempo completo para la atención espiritual de los estudiantes y los programas de participación en la misión.
7. **Salud integral (US-Comedor universitario-actividades complementarias-hospital).** Para la atención de la salud del estudiante, la UM cuenta con las oficinas de Universidad Saludable (US) que conduce los programas internos del cuidado de la salud y promoción del estilo de vida. Acompañan las actividades de US el comedor universitario que provee una dieta lacto-ovo-

vegetariana a los estudiantes, con atención especial a aquellos que por razones de salud tengan dietas especiales. La Dirección de Actividades Complementarias en la VRE ofrece oportunidades para el desarrollo físico con el ejercicio de deportes. El Hospital La Carlota ofrece atención médica a estudiantes que lo necesiten. Para ello se cuenta con el Plan de Atención a la Salud del Estudiante (PASE) y el seguro de accidentes.

8. **Atención psicopedagógica y psicológica.** El Centro de Orientación y Asesoría Estudiantil (COAE) ofrece atención especializada a estudiantes que requieren atención vocacional, adquisición de técnicas de estudio, organización del tiempo, situaciones emocionales. En caso de que el estudiante requiera atención psicológica o emocional especializada cuenta con los servicios del Hospital La Carlota.
9. **El jefe de las experiencias de aprendizaje con el servicio becario.** La UM ofrece muchas experiencias de aprendizaje de competencias complementarias a las que ofrece el plan de estudios en conjunto con un beneficio de servicio becario. Estas experiencias preparan al estudiante para ser competente en oficios diversos, en liderazgo y en emprendimientos. Las experiencias están afincadas en las áreas de servicio de la universidad y coordinadas por la oficina de autofinanciamiento. El jefe de las experiencias de aprendizaje con el servicio becario es un tutor que tiene un contacto muy cercano con el estudiante y le provee orientación en la formación de su carácter y la disciplina y competencias para la vida profesional. Los aprendizajes de esas experiencias de aprendizaje son evidentes en el portafolio del estudiante.

Herramientas para favorecer el éxito estudiantil

La UM cuenta con algunas herramientas para favorecer el éxito estudiantil. Las más importantes son:

1. **La agenda estudiantil.** El estudiante accede de modo físico y virtual a una agenda donde están todas las actividades del curso escolar, la legislación, elementos para la autoregulación del estudiante y los contactos del personal UM con sus fotos para la identificación fácil de modo de tener la atención que se requiera.
2. **El portal virtual.** Es una herramienta tecnológica que permite al estudiante resguardar sus documentos académicos y dar seguimiento a sus calificaciones y plan de estudios, y a su condición financiera y estudiantil. Los padres pueden tener acceso a esta herramienta con la autorización del estudiante.
3. **LMS e42.** Es una plataforma de aprendizaje que le permite al estudiante entregar sus trabajos áulicos, tener las asignaciones y repositorios puestos por el docente para las materias y dar seguimiento al control de su asistencia.
4. **App UM móvil.** Es una aplicación para teléfonos celulares inteligentes donde permite dar seguimiento a la salud en situación de pandemia, y comunicar a toda la comunidad universitaria información necesaria en tiempo real.

Evaluaciones y seguimiento al éxito estudiantil

Para darle seguimiento al desempeño del estudiante desde antes del ingreso y hasta después de la finalización, la UM cuenta con distintos tipos de evaluaciones sistemáticas. Estas evaluaciones permiten tomar acciones para la mejora continua.

1. Evaluaciones a los candidatos a admisión
 - a. Prueba PODIUM I, II, III que mide las aptitudes para el ingreso a los estudiantes. Los estudiantes que no alcancen el puntaje acceden a cursos propedéuticos/remediales para lograr las competencias requeridas en el perfil de ingreso.
 - b. Prueba Test de Personalidad (TPT). Los candidatos que no tienen un perfil satisfactorio son atendidos por el COAE.
 - c. Los coordinadores de los programas reciben los perfiles de admisión de los candidatos admitidos para efectuar programas de acompañamiento acordes al desempeño logrado.
2. Evaluaciones al desempeño de los estudiantes
 - a. Estudio de aprovechamiento académico: aprobados y reprobados. Es un estudio semestral que lo realiza la VRA y establece comparaciones entre semestres y entre carreras/programas para que cada programa establezca acciones remediales si son necesarias.
 - b. Estudio de deserción. Este estudio está realizado la oficina de estadística estudiantil.
 - c. Portafolios de aprendizajes y portafolio profesional. Los estudiantes presentan sus portafolios ante una mesa de docentes, y son evaluados a partir de una rúbrica. El Consejo Técnico de la carrera, posteriormente a la presentación de los portafolios realiza un metaanálisis de los resultados para identificar oportunidades de mejora continua a partir.
3. Opiniones de los estudiantes sobre sus necesidades y satisfacción
 - a. Encuesta a los estudiantes admitidos sobre el acompañamiento en el proceso de admisión. Los estudiantes admitidos y un grupo de padres completan una encuesta de satisfacción del acompañamiento en el proceso de admisión. Los resultados son utilizados para la mejora continua en los procesos de admisión.
 - b. Evaluación de los estudiantes a sus docentes. Los estudiantes evalúan el desempeño docente. Esta evaluación cuenta para el rango académico del docente, y los resultados generales son utilizados para identificar las necesidades de capacitación de los docentes.
 - c. Encuesta del avance del plan de estudios, realizado anualmente a todos los estudiantes. En el segundo semestre, los estudiantes completan una encuesta sobre el avance de su plan de estudios. Las opiniones de los alumnos son tomadas en cuenta para la elaboración de un plan de capacitación docente y de mejora de la implementación del plan de estudios.
 - d. Encuesta a los estudiantes de satisfacción del trabajo de los tutores. Los estudiantes completan una encuesta de satisfacción del trabajo de tutoría. Los resultados permiten obtener información para la capacitación de los tutores.
 - e. Encuesta a estudiantes internos de satisfacción de la experiencia del internado. Los estudiantes internos son consultados con una encuesta de satisfacción del servicio del

internado. Los resultados son utilizados para la mejora continua de los servicios de las residencias estudiantiles.

f. Encuesta a estudiantes internos de satisfacción de los servicios del comedor. Los estudiantes que utilizan los servicios del comedor universitario completan una encuesta de satisfacción. Los resultados son utilizados para la mejora del servicio de alimentos.

g. Encuesta a los estudiantes de satisfacción de los servicios de la biblioteca. La biblioteca periódicamente corre una encuesta a los usuarios sobre la satisfacción de los servicios. Los resultados permiten obtener información para la mejora continua de los servicios de la Biblioteca.

h. Encuesta a los graduandos, realizado anualmente durante la semana previa a la graduación. Los graduandos completan una encuesta relacionada con el logro de su perfil de egreso. La información recolectada es tomada en cuenta para la elaboración de un plan de capacitación docente y de mejora en la implementación del plan de estudios.

4. Opiniones de los egresados

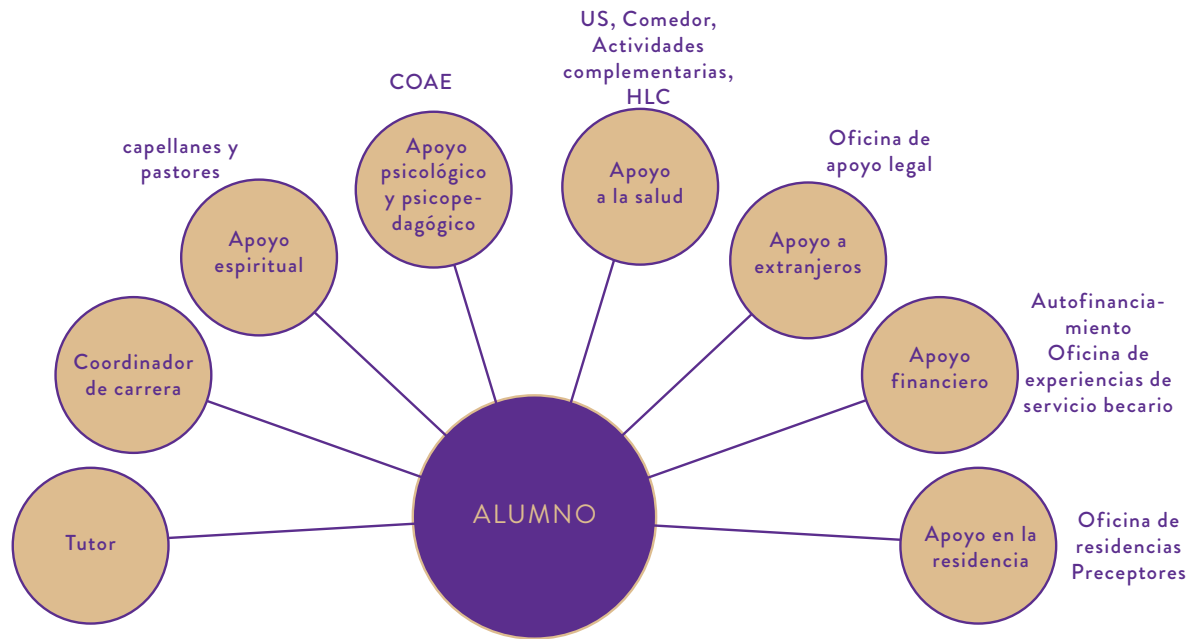
a. Encuesta a egresados. Los egresados son consultados por su desempeño en el mercado laboral, su satisfacción con la formación de la UM y otros aspectos que ofrecen información valiosa para la mejora continua en la atención estudiantil.

Instancias que supervisan el éxito estudiantil y gestionan la mejora continua

1. La Comisión de Éxito Estudiantil, conformada por las instancias que atienden directamente al estudiante, se reúnen una vez al mes para atender las problemáticas relacionadas con la atención al estudiante y el seguimiento al éxito estudiantil.
2. La Vicerrectoría Estudiantil es la responsable directa del bienestar del estudiante y su éxito en la vida estudiantil. Coordina todos los esfuerzos institucionales hacia el bienestar del estudiante.
3. La Vicerrectoría Académica acompaña a la Vicerrectoría Estudiantil en la gestión de los aspectos académicos relacionados con el éxito del alumno.

La atención al estudiante desde el punto de vista del alumno

Desde el punto de vista del alumno, este cuenta con distintas instancias para su atención integral. Se pueden visualizar en el siguiente cuadro



En cuanto al trayecto del alumno, puede verse el proceso del proyecto educativo para el éxito estudiantil en el siguiente cuadro:

PROCESO DEL PROYECTO EDUCATIVO PARA EL ÉXITO ESTUDIANTIL							
Indicadores		Inicio-contexto	Trayectoria-desempeño		Finalización-Resultados		
Aprendizaje	Plan de estudios	Primer ingreso	Reingresante	Pregraduando	Graduando	Pasante	Egresado
		Perfil de ingreso	Portafolio I	Portafolio 2, 3, 4, 5 (según corresponda)		Portafolio profesional	Perfil de egreso
		Inducción	% de de avance en el plan de estudios		Inducción		
		Tutoría	Tutoría	Tutoría	Tutoría		
Indicadores de calidad	Promoción Reclutamiento Selección Admisión	Matrícula y reinscripción	APRENDIZAJE DEL ALUMNO ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS				
		Evaluación de la satisfacción estudiantil. Evaluación de la satisfacción en implementación del plan de estudios					
PODIUM I, II, III Perfil del ingresante PAEPP ENLACE EXANI III		Alerta temprana de un semestre a otro-intención de reingreso					
		Satisfacción del residente interno					
		Alerta temprana: necesidades, bajas	Alerta temprana: Retención/bajas	Alerta temprana: Retención/bajas	Prueba CENEVAL Prueba ENARM (medicina) Eficiencia terminal		Estudio de egresados: Empleabilidad, satisfacción laboral, situación ocupacional, trayectoria profesional
		Aprovechamiento académico: aprobados/reprobados					
		Retención intracurricular e intercurricular					

El alumno como centro de la atención estudiantil—El programa de tutoría UM

La tutoría en la UM garantiza una atención individualizada para el estudiante, con el propósito de guiarlo en el logro de su proyecto educativo. Este apoyo se otorga al inicio, en el trayecto y al final de su carrera por medio de la asistencia requerida de un tutor oficial y de instancias de apoyo en las áreas académica, estudiantil, espiritual y financiera, concertados por la comisión de Éxito Estudiantil y asistido en las coordinaciones de carreras y/o direcciones de escuela.

Atención Tutorial

El docente tutor es responsable de dar un seguimiento integral e individualizado a los estudiantes para el éxito de su proyecto educativo. Se interesa en su avance académico, integración al ambiente, su solvencia financiera, su vida espiritual y emocional; también le ayuda a construir una red de apoyo. Para esto, se requiere de entrevistas intencionadas con cada estudiante, actividades grupales, diálogos en el Consejo Técnico a favor del estudiante y la consulta continua del portal académico. Es muy importante que el tutor mantenga un registro del seguimiento del estudiante en el portal del mentor, con la finalidad de detectar y alertar tempranamente cualquier riesgo de fracaso, deserción o postergación. En caso de tratarse de un asunto que deba ser atendido por otra instancia especializada, es responsabilidad del tutor referirlo inmediatamente para su atención.

Para el desarrollo de la atención tutorial, el docente cuenta con:

1. Un espacio físico (Cubículo personal) en la facultad o escuela para entrevistas individuales
2. Tiempo asignado en la carga académica para realizar las entrevistas
3. El Portal Virtual UM para su gestión tutorial. Es en el portal académico donde puede consultar el portal del alumno y el portal del mentor para sus registros.
4. La *Agenda estudiantil* es una herramienta de autorregulación, promotora de los valores institucionales y guía para el éxito del estudiante.
5. Un plan de atención tutorial organizado por semanas e incluye un instrumento para detectar riesgos de deserción, los obstáculos posibles, y para conocer la atención de reingreso de sus alumnos aconsejados. (Anexo 1: Plan de atención tutorial).
6. El tutor UM, para su retroalimentación, tendrá la oportunidad de conocer la evaluación, a la atención tutorial, de parte de sus estudiantes.

Tipos de alumnos y ruta de atención

En la atención a los estudiantes, hay algunos grupos que requieren un mayor seguimiento: alumnos en riesgo, alumnos destacados, alumnos de primer ingreso y alumnos graduandos.

1. **Alumnos en riesgo.** Son alumnos en riesgo los que tienen dificultades. Estas pueden ser académicas (riesgo de desaprobar) financieras o relacionadas con su vida estudiantil y su disciplina. Si un

alumno está en riesgo de desaprobar alguna de sus materias, el primer apoyo tutorial es el docente de la materia. Si un docente requiere que haya cierta supervisión en relación con el desempeño de uno de sus alumnos requiere referirlo al coordinador de la carrera. Algunas carreras, en la medida de lo necesario, establecen programas de atención a estudiantes con dificultades académicas.

Función del coordinador de la carrera con los alumnos en riesgo

El coordinador es el responsable de un plan de atención para el estudiante en riesgo tomando en cuenta: la comunicación con el mentor, con el preceptor (si aplica), con los padres (si se requiere) y, referir a las instancias necesarias (Capellanía, COAE, Autofinanciamiento, etc.).

Los alumnos que tienen bajo rendimiento de modo continuo son considerados por el Consejo Técnico y podrían, según la legislación académica (artículo 76 y 77) podrán poner al estudiante en situación condicional o con una suspensión temporal o permanente.

Después de la evaluación de medio y final de semestre, el coordinador deberá informar al EEE, quiénes son los estudiantes en riesgo.

2. **Alumnos destacados.** Son alumnos destacados aquellos que tienen un alto rendimiento, un gran talento, y/o una alta capacidad de incursionar distintas áreas opcionales. El tutor o el docente de materias es quien generalmente detecta a los alumnos destacados.

Función del Coordinación de carrera con los alumnos destacados

El coordinador es responsable de trazar un plan de atención buscando oportunidades con diversas instituciones (Iglesia, empresas, intercambios, bolsas de trabajo, servicio voluntario) para un desarrollo avanzado del alumno destacado.

La coordinación deberá informar de los alumnos destacados al EEE después de la evaluación de medio y final de semestre.

3. **Alumnos de primer ingreso.** El ingreso a un programa universitario requiere de una evaluación inicial a fin de tener una panorámica general del estado actual del estudiante. La Institución, mediante la aplicación de la Prueba Oficial de Ingreso a la UM (PODIUM) y el Test de Personalidad (TPT) busca detectar una alerta temprana para poder dar una atención adecuada al alumno para su éxito estudiantil.

Detección temprana de alumnos de primer ingreso en riesgo y su atención:

- a. **Riesgo académico.** A partir de los resultados de la PODIUM, el coordinador es responsable de elaborar un plan de atención y seguimiento de los alumnos en riesgo (Coordinador, tutor, COAE ...).

- b. Riesgo financiero. El tutor debe asegurarse que el estudiante ha entendido el plan de autofinanciamiento elegido y conoce las diferentes opciones de emprendimiento (tutor/ EMPRENDUM)
- c. Riesgo psicológico. El alumno tiene la oportunidad de acceder a diferentes apoyos a sus necesidades psicopedagógicas, integración al ambiente; y el tutor UM tiene la oportunidad de guiarlo (Tutor, COAE).

Detección temprana de alumnos destacados y su atención

- a. Destacados en lo Académico. A partir de los resultados de la PODIUM el coordinador es responsable de elaborar un plan de atención y seguimiento de los alumnos destacados (Coordinador, tutor, COAE).
- b. Destacados en el emprendimiento. El tutor debe asegurarse que el estudiante está aprovechando en todo su potencial el plan de autofinanciamiento elegido y conoce las diferentes opciones de emprendimiento (tutor/ EMPRENDUM)
- c. Destacados en los talentos. El tutor debe asegurarse de que el estudiante aprovecha todas las oportunidades optativas que ofrece la UM para desarrollar todo su potencial.

4. Alumnos graduandos. Para la inserción en el campo laboral la UM ofrece variadas actividades que cumplen con ese objetivo.

- a. Inducción a los candidatos a la graduación. Es una actividad intencionada para orientar a los alumnos respecto a los requisitos académicos para graduar.
- b. Vigilia “Sueña y emprende tu futuro”. Es un espacio reflexivo y de gratitud a Dios por lo alcanzado y por el futuro a emprender.
- c. Tópicos de desarrollo profesional. En el formato de conferencias se abordan temáticas como la elaboración del currículum vitae, portafolio profesional, conexiones con empresas, apariencia personal, entre otras.

Detección y atención a graduandos en riesgo

- a. Riesgo académico: el tutor y el coordinador de carrera guían al estudiante en una concentración total de sus requisitos académicos y el cumplimiento satisfactorio de ellos.
- b. Riesgo financiero: el tutor y el coordinador de carrera dan a conocer las opciones posibles para el logro de su proyecto educativo, entre ellas: las becas, el programa “Unidos por la educación”, donantes.
- c. Riesgo psicológico: El tutor lo deriva al COAE para el abordaje de tópicos específicos como el miedo a enfrentar una nueva etapa de su vida, la nostalgia por terminar su carrera, su relación social, entre otros (Tutor, COAE).

Atención a graduandos destacados

- a. Destaque académico: El tutor y/o el coordinador de carrera ofrece recomendaciones a diferentes instituciones potenciales de campo laboral.

ANEXO 1

Plan de Atención Tutorial semestral a todos los estudiantes

Semanas / Objetivos	Actividades / Fuentes de consulta	Contenido de la información
Semana 1-4 1. Actualizar los datos personales 2. Dar seguimiento a los aconsejados 3. Detectar a los alumnos potenciales de deserción y darle seguimiento oportuno. 4. Dar seguimiento a los aconsejados que no reingresaron. 5. Introducir el portafolio	- Entrevista 1 - Actividades integradoras - Asamblea por tutores - Registro de encuentros (Portal del tutor) Fuentes de consulta - Portal del alumno - El alumno - Consejo técnico - Agenda estudiantil	Cédula individual a. Financiera Aconsejados matriculados con convenios especiales y/o con deuda mayor de 10 mil pesos. b. Académica Alumnos con materias pendientes o reprobadas, o que se ausentan a clases. c. Integración - Alumnos con problemas personales (desajustes, deficiencias, dependencias) - Alumnos condicionales o con más de cinco amonestaciones.
Semana 5-8 1. Visitar el hogar del alumno aconsejado 2. Dar seguimiento al portafolio	- Entrevista 2 - Asamblea por tutores - Registro de encuentros (Portal del tutor) Fuentes de consulta - Portal del alumno - El alumno - Consejo técnico - Agenda estudiantil	Padrón de no reingreso a. Aconsejados que no reingresaron, paradero e intención de reingreso. b. Bitácora de atención Bitácora reflexiva de atención tutorial en la visita al alumno aconsejado
Semana 9-12 1. Detectar alumnos en riesgo y darles seguimiento. 2. Motivar y orientar a los estudiantes a que prosigan con su proyecto educativo. 3. Dar seguimiento al portafolio	- Entrevista 3 - Asamblea por tutores - Registro de encuentros (Portal del tutor) Fuentes de consulta - Portal del alumno - El alumno - Consejo técnico - Agenda estudiantil - Encuesta de reingreso	Evaluación de mitad de semestre a. Desempeño académico, su situación financiera y su integración al ambiente a la fecha. Datos de intención de reingreso b. Alumnos en riesgo de no reingresar
Semana 13-16 1. Conocer la intención de reingreso 2. Confirmar a los alumnos a que persistan 3. Identificar posibles desertores y postergadores a fin de darles orientación. 4. Dar seguimiento al portafolio y a su presentación.	- Entrevista 4 - Asamblea por tutores - Registro de encuentros (Portal del tutor) Fuentes de consulta - Portal del alumno - El alumno - Consejo técnico - Agenda estudiantil	Resultados de la encuesta predictiva de reingreso al siguiente semestre a. Obstáculos que tienen los alumnos para reingresar.

Este cuadro fue desarrollado por Greisy de Murillo para el plan de tutoría, 2013. Actualizado en agosto 2022.

Este documento fue desarrollado por la VRE y la VRA y aprobado por el Consejo Universitario en sesión celebrado el 29 de agosto de 2022, mediante acuerdo 22-23/1254.

Evaluación docente. Portafolio docente

El portafolio docente es un medio de autoevaluación que resultará del proceso reflexivo individual (fortalezas y debilidades) y del diálogo coevaluativo y heteroevaluativo. Contiene las evidencias y reflexiones de los principales logros y fortalezas del docente en su preparación académica como investigador, profesor y como tutor - mentor (dimensiones de la matriz de desarrollo docente).

Está conformado por tres secciones: Punto de partida, Dimensiones del Modelo Didáctico, Síntesis personal. El punto de partida es una breve reflexión basada en el Perfil de Autodiagnóstico de competencias docentes correspondientes al año en curso. En caso de no tenerlo no se pueden evaluar las otras secciones. Las dimensiones del modelo didáctico (investigador, profesor, tutor-mentor) y la síntesis personal requieren de un mínimo a alcanzar para su aprobación. Las especificaciones para su elaboración se encuentran en la Guía para portafolio de desarrollo docente: <https://crea.um.edu.mx>

El portafolio docente se presenta anualmente de manera oral, escrita y en formato digital (pdf), ante una mesa evaluadora, constituida por el director de la facultad/escuela, el coordinador de la carrera, y un docente UM. (En caso de que la carrera no cuente con un coordinador, podrá ser el secretario académico o un segundo docente).

Las puntuaciones obtenidas se envían de manera electrónica y personalizada a cada docente que presentó, al director o coordinador del programa y a la Comisión de Rangos Académicos para su valoración.

El portafolio será archivado en el repositorio institucional, en la sección designada para este fin

PROGRAMAS
PARA EL DESARROLLO
DOCENTE



En la promoción y desarrollo de los docentes, la UM ofrece oportunidades para el crecimiento constante. A continuación se presentan las oportunidades mas importantes.

PLANES PARA ESTUDIOS DE LOS DOCENTES

Plan A - Becas para estudios de acuerdo al reglamento

Plan B - Pago del salario nacional integrado y colegiatura parcial o total

Plan C - Plan de estudios en la Universidad, pago de salario nacional integrado y colegiatura total

Plan D- Pago del salario nacional integrado sin compromiso de colegiatura

Plan E - Estudios por cuenta del empleado sin ningún compromiso financiero por parte de la institución

Plan F - Estudio que realice el personal de la Universidad en otra institución educativa en la cual se obtenga para el empleado una beca, sin compromiso financiero para esta Universidad y con compromiso por parte del empleado.

El propósito de estos planes de estudio para el personal docente de la Universidad de Montemorelos es la capacitación profesional para docentes cuyos estudios avanzados en alguna área determinada son, en opinión de la Junta de Gobierno, necesarios para la consolidación de la calidad académica de la Universidad, de conformidad con las siguientes bases:

1. El candidato será seleccionado para capacitarse es un determinado puesto específico, selección que será aprobada por la Junta de Gobierno a recomendación del Consejo Administrativo de la Universidad.
 - La Junta de Gobierno determinará el lugar específico de estudio, el título, la especialización a obtener y la duración del mismo.
2. Las calificaciones que obtenga el becario serán enviadas regularmente a la dirección de Recursos Humanos de la Universidad para la constancia correspondiente y para mantener la transcripción de créditos del becario hasta que éste haya cumplido con su compromiso de servicio o su cuenta haya sido amortizada.
3. El becario firmará un contrato con la Universidad, tratándose de los planes A, B y C, a fin de prestar por lo menos 4 años de servicio a la Universidad por el primer año completo de estudios y dos meses por cada mes adicional de estudios, siempre que se requieran sus servicios. El total de la ayuda se amortizará de igual manera. El beneficiario firmará cada fin de año un documento legalizado que devenga interés por la ayuda financiera recibida. Estos documentos serán cancelados cuando complete los años de servicio correspondientes. El beneficiario que rehúsa aceptar empleo al concluir su periodo, deberá pagar en efectivo la suma total invertida incluyendo intereses.

4. Los docentes de la Universidad que estudian bajo este plan recibirán reconocimiento de servicio por cada año de estudio cuando hayan cumplido con el tiempo especificado para terminar los estudios.
5. Se otorgará una ayuda al becario para la preparación de su tesis o desarrollo de proyectos requeridos:
 - Para maestrías, el monto actual hasta \$400.00 dólares
 - Para doctorado en ministerio, el monto actual hasta \$500.00 dólares
 - Para doctorado en teología, filosofía, educación, etc., el monto actual hasta \$1,000.00 dólares.

ESTUDIOS POSTUNIVERSITARIOS PARA MAESTROS DE NIVEL Terciario

El estudio post-universitario, es un privilegio que puede ser concedido a miembros del personal docente que enseñan en instituciones educacionales de nivel terciario para una actualización que normalmente se tiene durante el estudio, la investigación u otra actividad creativa que contribuya a mejorar la calidad del servicio que el docente preste a la Universidad.

1. Serán elegibles los miembros del personal docente que hayan prestado a la Universidad 7 años de servicio de tiempo completo continuo para recibir hasta 3 meses de estudio post- universitario.
2. Serán elegibles los miembros del personal docente que tengan por lo menos la maestría. El número de miembros seleccionados en un año dado, queda a discreción de la Universidad.
3. La solicitud será presentada por el docente por lo menos un año antes de la fecha en que espera tomar la licencia.
4. El docente tomará la iniciativa para hacer la solicitud, la cual será aprobada por el coordinador de la carrera, el director de la facultad, el Vicerrector Académico, el Consejo administrativo y la Junta de Gobierno de la Universidad.
5. Se concederá al docente sueldo completo y prestaciones durante el período de la licencia. También se puede conceder una ayuda para cubrir los gastos de transporte de enseñanza. Cuando son factibles los estudios post-universitarios pueden ser tomados en Universidades nacionales o extranjeras.
6. Se requiere que el docente, al término de sus estudios o investigación:
 - a. Preste por lo menos un año de servicio al término de sus estudios o investigación o devuelva a la Universidad todo el dinero invertido, incluyendo intereses.
 - b. Entregue un informe por escrito dentro de los tres meses posteriores a su regreso a la Universidad.

Nota: cualquier empleado que desee utilizar sus doce créditos para realizar estudios de Teología podrá hacerlo, considerando que éstos contribuyen al fortalecimiento de la filosofía institucional.

La licencia para obtener estudios post-universitarios tomará el lugar de las vacaciones de ese año.

AYUDAS PARA ESTUDIOS REALIZADOS EN LA UM

Los empleados que a juicio de su unidad administrativa respectiva, soliciten realizar estudios en la Universidad de Morelos, se sujetarán a los siguientes lineamientos:

- a. Se podrán llevar hasta doce créditos (dos materias) por semestre para estudios de licenciatura/postgrado cuando por necesidad del área a la cual sirve sea conveniente iniciar un plan de estudios, previa recomendación de la vicerrectoría respectiva y la autorización del Consejo Administrativo.
- b. Cuando por necesidad de la carrera o institución, el empleado deba realizar estudios de otra licenciatura/maestría, podrá matricular hasta doce créditos por semestre, previa recomendación de la Vicerrectoría respectiva y la autorización del Consejo Administrativo.

ASISTENCIA A REUNIONES PROFESIONALES DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL DOCENTE

1. Destinar en un presupuesto institucional en la capacitación del personal y difusión de los aportes de la siguiente manera:
 - a. Destinar el 10% del presupuesto a la capacitación interna, trayendo a la universidad expertos en áreas de capacitación de interés general o de especialidades.
 - b. Destinar el 90% del presupuesto para financiar los gastos del personal y un número determinado de estudiantes que participen en proyectos de investigación y asistan a congresos o eventos académicos de su especialidad para hacer presentación de avances y hallazgos.
2. Los fondos de capacitación del personal se concentrarán para una mayor optimización de los mismos y no podrán ser utilizados automáticamente por el personal.
3. El personal docente podrá acceder a los fondos de actualización en carácter de beca con los siguientes criterios:
 - a. Hacer presentaciones de investigación, innovación y aporte que hayan sido aceptadas en congresos, conferencias o simposios de su área de especialidad. Estos aportes deben circunscribirse a proyectos de investigación formales aprobados por la Dirección de Investigación y a líneas de investigación propias del programa académico del profesor.
 - a. Tendrán prioridad las presentaciones en las que están involucrados alumnos en los proyectos de investigación, innovación y aporte.
 - b. El monto de beca para la asistencia a eventos académicos estará de acuerdo con la localización del evento. Las becas tipo A son para eventos internacionales, las becas tipo B para eventos nacionales y las becas tipo C para eventos regionales o locales. Estas becas son exclusivamente para costear gastos de traslado, alojamiento y comida e inscripción al evento.

- c. Habrá 50 becas tipo A que abarcan el 35% del presupuesto
 - d. Habrá 20 becas tipo B que comprenden el 12% del presupuesto
 - e. Habrá 8 becas tipo C que comprenden el 3% del presupuesto.
4. Cada docente podrá acceder a una beca por año. Situaciones excepcionales serán consideradas por el Director de la Facultad, el Director del Centro de Investigación y la Vicerrectoría Académica.
 5. Los alumnos que participen como expositores con sus docentes podrán acceder a una beca con las siguientes condiciones:
 - a. Los gastos son aplicados a gastos de transporte, alojamiento y inscripción al evento.
 - b. Un alumno puede acceder a esta beca solamente una vez al año.
 - c. Un profesor puede llevar hasta dos alumnos por evento.
 - d. El monto total de becas para estudiantes es 4% del presupuesto.
 6. Adicionalmente habrá 200 becas para el personal que tenga por lo menos estudios de licenciatura, no haya hecho aportes y solicite asistencia a congresos, adquisición de libros o de equipos. Estas becas comprenden el 36% del presupuesto.
 7. El personal que haya reservado su actualización durante el año en curso para utilizarse el año siguiente, podrá hacer uso de esos recursos. Esta reserva de dinero será adicional al presupuesto destinado para este año.
 8. Una ayuda de actualización para médicos de 800 Dlls por año, así como la membresía a una Asociación profesional y la suscripción a una revista de su especialidad, siempre que mantengan su certificación vigente como especialista de su área (5 Agosto. Acuerdo 073-2015).

MÉDICOS RESIDENTES

A los médicos residentes en el programa de Oftalmología se les compensará mediante las acciones:

1. Asignar un estipendio basado en el salario básico denominacional en los siguientes términos:
 - a. Residentes de primer año, 35%
 - b. Residentes de segundo año, 40%
 - c. Residentes de tercer año, 45%
2. Otorgar una comida diaria en los días de servicio del programa
3. Otorgar al residente de nacionalidad extranjera un seguro médico en acuerdo con el director de Recursos Humanos
4. Dar lo que por la Ley Federal del Trabajo les corresponde

Las obligaciones del médico residente son las siguientes:

1. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente.
2. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo.
3. Cumplir las disposiciones internas del departamento
4. Asistir a las conferencias de teoría, sesiones clínicas, bibliográficas y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización.
5. Permanecer en el departamento durante su jornada de trabajo
6. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas.

La jornada de trabajo será conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto con el adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los periodos para descansar o ingerir alimentos.

La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor a un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente. En relación a esto, no regirá lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 39.

Son causas especiales de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de las que establece el Manual de Políticas y Procedimientos de la Institución y de las que establece la LFT en el artículo 47, las siguientes:

1. El incumplimiento de las obligaciones a las que aluden los números 1, 2, 3 y 4
2. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento del departamento en que se efectúe la residencia.
3. La comisión de faltas a la norma de conducta propia de la profesión médica, consignadas en el reglamento interno del departamento.

Son causas de terminación de la relación laboral, además de las que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53, las siguientes:

1. Conclusión del programa de especialización
2. La suspensión académica de estudios de la especialidad en la rama de la medicina que interesa al médico residente.

Tomado del Manual de Políticas, Reglamentos y Procedimientos UM (2017) pp 95-99.

INCENTIVOS A LAS PUBLICACIONES DERIVADAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Políticas para los incentivos a la investigación en la UM

El plan de incentivos a la investigación e innovación es el programa que la institución emplea para premiar la productividad de I+D+i de sus docentes.

Reglamento de incentivos a la investigación e innovación

Fijar el monto del incentivo por libro publicado, en carácter de autor, y con intervención de consejo editorial, en 40% del valor denominacional del punto. Esto se refiere a los libros publicados por primera vez (1ª edición). Se interpreta como “libro” al concepto definido por la “Declaración de Bologna”, considerada como la más reciente al respecto, en materia de disposiciones para acreditación universitaria en la Unión Europea. Allí se establece que se considera “libro” al material publicado que tenga un mínimo de 82 pp. Para calificar, el libro debe poseer carácter académico o profesional, ser el producto del trabajo desarrollado en un proyecto de investigación aprobado por la DPI, ser publicado por algún sello editorial y tener N° de registro de ISBN. Para percibir el incentivo, el autor deberá entregar en la DPI un ejemplar del libro publicado.

Fijar el monto del incentivo por libro publicado, en carácter de editor, compilador o figura similar, y siempre que sea publicado con intervención de consejo editorial, en 20% del valor denominacional del punto. Siempre que el producto resultante responda a líneas de investigación de la UM aprobadas y se derive de proyectos de investigación formalizados ante la DPI.

Por artículos publicados en revistas (científicas) indexadas, o libros compilados que no sean Actas de eventos académicos, se percibirá un incentivo equivalente al 15% del valor denominacional del punto. Se establece una extensión mínima para los artículos de 8 pp. (6000 palabras).

Por artículos publicados en revistas eruditas, sin referato, o semieruditas, como es el caso de ciertas revistas académicas o libros compilados de universidades, institutos de investigación, redes de investigación u organismos oficiales del estado, se percibirá un incentivo equivalente al 6% del valor denominacional del punto. La extensión mínima será de 6 pp. (4000 palabras).

Pautas y restricciones para poder recibir los incentivos

Pautas generales

- a. Los incentivos están destinados a los docentes o investigadores de tiempo completo de la UM que trabajen exclusivamente en la Institución; es decir, quienes se desempeñan como docentes de dedicación exclusiva (DDE) de la UM.

b. Sólo se podrán percibir incentivos si no se han recibido otros honorarios por el mismo trabajo, ya sea por parte de una revista o de alguna institución pública o privada. Para ello el adjudicatario deberá firmar una declaración afirmando que no ha percibido, ni lo hará, honorarios por parte de otra entidad diferente de la Universidad de Montemorelos.

c. Siempre deberá aparecer en toda publicación la filiación institucional del autor que solicita el incentivo, en este caso, Universidad de Montemorelos. Si además de ésta, figura otra institución/autor el incentivo se otorgará parcialmente, según el grado proporcional de la participación; en términos generales se adjudicará un incentivo equivalente al 50% del valor regular cuando se trate de dos instituciones/autores. Si fueren dos o más las instituciones/autores que figuran junto al solicitante, el incentivo será del 33% del valor regular.

d. En un libro compilado solo podrán recibir incentivo hasta dos artículos de un mismo autor.

e. Se entenderá por revistas científicas indexadas aquellas que aparecen en SCImago Journal & Country Rank o están considerados en índices de prestigio. Para facilitar este trabajo cada centro de investigación elaborará un padrón de revistas de alto impacto en las cuales desea que los trabajos de sus miembros figuren.

f. Se entenderá por revistas eruditas o semieruditas aquellas publicadas por organismos científicos, profesionales, del estado o académicos que publiquen básicamente investigaciones científicas o ensayos elaborados por investigadores de carrera o profesores universitarios.

g. Si bien la Dirección de Posgrado e Investigación recomienda y apoya la publicación de artículos en revistas de divulgación general por parte de investigadores y maestros de la UM, no considera que tales artículos deban ser objeto de su política de incentivos.

h. Para recibir estos incentivos el interesado deberá presentar a la Dirección de Posgrado e Investigación una solicitud, en el formulario F-03, firmado y adjuntando la documentación probatoria que corresponda (libros: 1 ejemplar; artículos: texto completo publicado junto a los datos de la revista o libro compilado, año o volumen, N° o fascículo, fecha de publicación y DOI).

Cualquier otro tipo de informe que no esté explícitamente contemplado en este reglamento y por el cual se solicite incentivo, será resuelto por la DPI, con intervención de la Comisión de Investigación de la UM si fuere necesario.

Las solicitudes para recibir incentivos podrán presentarse dos veces al año: la última semana de junio y la última semana de noviembre o en otras fechas acordadas con la Dirección de Posgrado e Investigación.

El importe correspondiente a los incentivos aprobados se abonará según el criterio recomendado por la Dirección Financiera de la UM.

Dada la no retroactividad de los presupuestos, no se pagarán incentivos de publicaciones o trabajos de investigación que no sean del año en curso, con la salvedad de aquellos trabajos que son publicados los últimos días del año y que deberán ser informados a inicios del siguiente año.

En cualquier caso los incentivos de investigación, otorgados a un docente de la UM en un año calendario, tendrán como cota máxima el 100% del valor del pago mensual denominacional.

Este documento fue aprobado por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 5 de agosto de 2022 mediante acuerdo # 22-23/1249.

PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN DOCENTE

En el compromiso con el desarrollo profesional del docente, la UM, cuenta con programas institucionales diseñados para dicho fin. Estos programas son los siguientes:

Instituto de desarrollo profesional (IDP)

El recurso humano en la UM juega un rol importante en la formación de los estudiantes y lo convierte en un guía en el desarrollo de su perfil de egreso. Ante este desafío, la institución se interesa en la capacitación y actualización de su personal. Una iniciativa interna para su logro es el Instituto de Desarrollo Profesional (IDP), liderado por la Rectoría, Vicerrectoría Académica y la Dirección de Recursos Humanos.

El IDP, a través de los años, ha ofrecido un escenario de reflexión y actualización para la mejora continua del desempeño de su personal. Los temas han girado desde los fundamentos bíblicos de la especialidad profesional, hasta el análisis de los procesos didácticos y los indicadores de desempeño en todas las áreas, tanto en las carreras como en las áreas de apoyo. La variedad de las temáticas son abordadas en el formato de conferencia magistral, talleres, foros, entre otros.

Es requisito del personal UM asistir a las reuniones del IDP, programados al cierre de cada semestre. Podrán obtener su constancia de asistencia en el portal financiero al terminar la actualización.

Centro de Recursos para la Enseñanza y el Aprendizaje (CREA)

El Centro de Recursos para la Enseñanza y el Aprendizaje (CREA) es un sitio que tiene como propósito ofrecer ideas y estrategias de trabajo docente para mejorar la instrucción. Contiene los documentos institucionales tales como: “Compromiso Educativo”, “Modelo Didáctico”, “Manual del docente”, entre otros; información relacionada con su oferta educativa (perfil de egreso, planes de estudios, mapa curricular); además, una sección de recursos con estrategias didácticas que favorecen el aprendizaje activo. Al igual que, una sección de servicios donde se encuentran las guías para la elaboración del portafolio del personal UM. En el CREA se comparten ideas exitosas, buenas prácticas y recursos de tecnología educativa de elaboración UM y de expertos externos, a fin de que el cuerpo docente llegue a ser una comunidad investigadora que forma discípulos en el cumplimiento de la misión institucional.

Formación continua: conversatorios, talleres, cursos

La UM promueve la formación continua de su personal docente, estudiantes y público externo. En colaboración con las Escuelas, Facultades y la Dirección de Desarrollo Curricular y Docencia, se elaboran propuestas en diferentes modalidades y formatos como: diplomados, talleres, cursos cortos, certificaciones, congresos, entre otros.

Programa de inducción a nuevos docentes

Mediante un programa intencionado, en dos momentos específicos del curso escolar (inicio de cada semestre), los docentes de nuevo ingreso reciben información fundamental que los ayuda a conocer la Institución y su Modelo Educativo. Además, recibe orientaciones relacionadas con su rol como profesor, investigador, tutor-mentor, así como de los recursos disponibles para el mejor desempeño de su labor educativa.

Reuniones de docentes

Programadas de manera periódica, las reuniones de docentes son momentos de encuentro donde se dan a conocer aspectos relevantes de la acción docente, noticias que motivan a la reflexión y mejora, así como el reconocimiento de mejores prácticas tanto personales como colectivas.



RECONOCIMIENTOS
A DOCENTES



No hay mayor reconocimiento para el docente que el que le otorga un estudiante que lo señala como un mentor. Sin embargo, la Universidad tiene algunos reconocimientos que indentifican prácticas e iniciativas creativas y significativas para los estudiantes, el aporte al conocimiento y la innovación.

RECONOCIMIENTO A LAS MEJORES PRÁCTICAS

Antecedentes

Con la perspectiva de implementación del nuevo plan de estudios 2010, la Vicerrectoría Académica se propone reconocer a docentes que implementan de modo distinguido las innovaciones y los elementos distinguidos del plan de estudios, particularmente en cuanto a estrategias didácticas, tutoría a estudiantes, investigación y difusión del conocimiento.

- a. Otorgar a docentes reconocimientos de Mejores Prácticas a aquellos que hayan hecho una contribución significativa en la implementación del plan de estudios, el aporte al conocimiento o la mentoría a estudiantes
- b. Otorgar a carreras y programas reconocimientos de Mejores Prácticas a quienes hayan hecho una contribución significativa en la formación de sus estudiantes o en el impacto con la comunidad
- c. Otorgar a departamentos de apoyo de la Universidad de Montemorelos reconocimientos de Mejores Prácticas a aquellos que hayan hecho una contribución significativa en la formación general y/o especializada de los estudiantes.

Las nominaciones a reconocimientos de Mejores Prácticas serán recibidas en las oficinas de la Vicerrectoría Académica por cualquier miembro de la comunidad universitaria. El Vicerrector Académico con su equipo considerará la nominación en función de:

- a. El impacto a los estudiantes, colegas docentes, y o la comunidad
- b. La creatividad, el compromiso y la pasión del docente o grupo de docentes involucrados en el proyecto reconocido
- c. El alineamiento del reconocimiento con la misión de la Universidad

Una vez aprobada la nominación, se entregará el reconocimiento en público, en ocasión de una reunión general de docentes.

La oficina de la Vicerrectoría Académica mantiene un registro de los que han recibido esta mención y la razón de ella.

RECONOCIMIENTO COMO PORTADOR DE LA MAZA CEREMONIAL

La Maza Ceremonial goza de una rica y larga historia, y con el tiempo ha evolucionado de un arma de ataque asociada con hombres valerosos que protegían a la realeza a un instrumento de mando. Se comenzó a usar con propósitos cívicos durante el siglo XIII y a inicios del siglo XVI se la utilizaba cubierta de plata en varias ciudades como un símbolo de autoridad. Después, llegó a ser tradicional en el ámbito protocolario de las universidades y centros de educación superior.

Símbolo de la Maza Ceremonial de la Universidad de Montemorelos

La Maza Ceremonial de la Universidad de Montemorelos tiene diferentes elementos simbólicos que pueden representar la filosofía y la misión de la Universidad, su origen y sus valores.

La flama: Es la llama del conocimiento y de la verdad

El mundo: Es la esfera de acción de la Universidad donde se da cumplimiento a su misión de servicio integral.

Los tres ángeles: Simbolizan la difusión del mensaje apocalíptico que llama a aceptar la salvación divina.

La Universidad de Montemorelos honra, de distintas maneras, a sus docentes más distinguidos. Una de ellas es portar la Maza ceremonial durante la ceremonia de Colación de grados.

El portador de la Maza ceremonial abre y cierra la marcha en la ceremonia de Colación de grados.

ACORDADO:

Designar para cada ceremonia de graduación a un docente como portador de la maza ceremonial, de acuerdo con los siguientes criterios para su selección:

1. Antigüedad docente en la institución
2. Antigüedad docente en general
3. Excelencia docente

El proceso para la designación del portador de la maza ceremonial será el siguiente:

La Comisión de Rangos Académicos eleva a la administración de la UM una propuesta para ser considerada en el Consejo Universitario a través de la Vicerrectoría Académica.

El Consejo Universitario toma el acuerdo de nombrar al portador de la maza ceremonial. El profesor nombrado recibe, por escrito, el reconocimiento académico.

Tomado del acuerdo 0405-430 del Consejo Universitario en sesión celebrada el 14 de febrero de 2005.

RECONOCIMIENTO DEL PROFESOR DIAMANTE

El Modelo Educativo Diamante requiere de un perfil docente que pueda desempeñarse básicamente en la matriz docente y tenga un potencial de crecimiento constante. (Modelo Didáctico. Aprobado por el CUN el 27 de noviembre de 2017).

El Modelo Didáctico UM , que es parte del Modelo Educativo Diamante y que complementa al currículo, el autofinanciamiento y el campus, promueve el desarrollo docente en dimensiones distintivas como investigador, profesor y tutor-mentor.

La Vicerrectoría Académica (VRA) reconoce el desarrollo profesional de sus docentes en dichas dimensiones, otorgando el reconocimiento de Profesor Diamante.

Este reconocimiento es la evidencia del cumplimiento de los mínimos requeridos para desempeñarse como profesor en el Plan de Estudios Diamante que entró en vigencia en agosto de 2018. (Modelo Didáctico. Aprobado por el CUN el 27 de noviembre de 2017).

El perfil básico necesario para enseñar en el Modelo Educativo Diamante

Como mínimo el docente debe proveer evidencias de los siguientes aspectos:

1. Un proyecto de investigación deseablemente interdisciplinario, y en equipo colaborativo.
2. Demostrar el dominio de la teoría de la didáctica (aprobar un curso de teoría del pensamiento pedagógico).
3. Demostrar que puede guiar a un estudiante en su proyecto educativo 2018 (conocer el plan de estudios y saber asesorar el proyecto educativo de un estudiante de pregrado o posgrado según corresponda).
4. Demostrar que puede incorporar estudiantes como discípulos a sus proyectos de investigación.
5. Dominar un catálogo de estrategias didácticas inductivas y colaborativas.
6. Demostrar que comprende su rol en los proyectos como escenarios de aprendizaje (comprender el rol del docente en toda su extensión).

Proceso para determinar los reconocimientos

1. La VRA y Dirección de Desarrollo Curricular y Docencia (DDCD) establecen los momentos para la presentación de los cursos básicos y la evaluación.
2. La Dirección de Posgrado e Investigación envía a la DDCD la relación actualizada de docentes con proyectos de investigación aprobados.
3. Los directores de facultad envían a la VRA la relación de docentes que presentaron el Portafolio Docente y el puntaje obtenido.
4. La Vicerrectora Académica, la directora de Desarrollo Curricular y Docencia (DDCD), Directora de Gestión Académica y Registro Escolar analizan las evidencias.
5. La DDCD concentra la información y notifica a la VRA los profesores diamante a reconocer.
6. El reconocimiento se hará entrega en las reuniones de personal

El reconocimiento de Profesor Diamante consiste en:

1. Un distintivo de acrílico en forma de diamante
2. Una constancia de reconocimiento

PRESEAS Y MEDALLAS OTORGADAS POR FACULTADES

Medalla “Esther Noriega Sandoval”

A docentes distinguidos de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas por su compromiso y dedicación a la tarea docente.

Medalla “Profesora Carmen A. Rodríguez”

A docentes distinguidos de la Facultad de Educación.

Medalla al mérito “Dr. Lloyd Baum”

Para honrar a personas del ámbito académico y profesionales del área dental, comprometidos con la misión del servicio abnegado, que se distinguen por brindar un servicio sensible a las necesidades de los recursos humanos de la organización. Que desarrollan un trabajo de impacto a otros a través de su liderazgo, mentoría, práctica profesional, innovación, aporte académico y sobre todo por el espíritu de servicio.

La Iglesia Adventista del Séptimo Día y la Universidad de Montemorelos han desarrollado documentos que guían los distintos aspectos de la tarea educativa. Estos documentos se presentan a continuación como una orientación para los docentes.

DECLARACIONES DE LA IGLESIA SOBRE EDUCACIÓN

DECLARACIÓN DE FILOSOFÍA ADVENTISTA DE LA EDUCACIÓN

Premisas

Los adventistas del séptimo día, en el contexto de sus creencias básicas, reconocen que:

- Dios es el Creador y Sustentador del universo y todo lo que en él existe.
- Él creó a seres humanos perfectos, a su propia imagen, con la capacidad de pensar, decidir y actuar.
- Dios es el origen de todo lo verdadero, bueno y bello, y ha elegido revelarse a sí mismo a la humanidad.
- Los seres humanos, por propia elección, se rebelaron contra Dios y cayeron en un estado de pecado que ha afectado a todo el planeta, involucrándolo en un conflicto cósmico entre el bien y el mal. A pesar de ello, el mundo y los seres humanos todavía reflejan, aunque imperfectamente, la excelencia de su condición original.
- La Divinidad enfrentó el problema del pecado por medio del plan de redención. Este plan tiene el propósito de restaurar a los seres humanos a la imagen de Dios y al universo caído a su estado original de perfección, amor y armonía.
- Dios nos invita a aceptar su plan de restauración y a actuar en este mundo de manera creativa y responsable hasta que Él intervenga en la historia y cree nuevos cielos y nueva tierra.

Filosofía

La filosofía adventista de la educación es Cristocéntrica. Los adventistas del séptimo día creen que, bajo la dirección del Espíritu Santo, el carácter y los propósitos de Dios pueden entenderse tal como están revelados en la naturaleza, la Biblia y en Jesucristo. Las características distintivas de la educación adventista —basadas en la Biblia y en los escritos de Elena White— destacan el propósito redentor de la verdadera educación: *restaurar a los seres humanos a la imagen de su Hacedor*.

Los adventistas creen que Dios es infinitamente amante, sabio y poderoso. Él se relaciona con los seres humanos de manera personal y presenta su propio carácter como la norma fundamental para la conducta humana y su gracia como el medio de restauración.

Los adventistas reconocen, sin embargo, que los motivos, los pensamientos y la conducta de la humanidad se han alejado del ideal de Dios. La educación, en su sentido más amplio, es un medio para que los seres

humanos restablezcan su relación original con Dios. Actuando de manera unificada, el hogar, la escuela y la iglesia cooperan con los agentes divinos a fin de que los estudiantes se preparen para ser ciudadanos responsables en este mundo y lleguen a ser ciudadanos del mundo venidero.

La educación adventista imparte más que un conocimiento académico. Promueve el desarrollo equilibrado de todo el ser espiritual, intelectual, física y socialmente. Se extiende en el tiempo hasta abarcar la eternidad. Fomenta una vida de fe en Dios y de respeto por la dignidad de cada ser humano; procura la formación de un carácter semejante al del Creador; estimula el desarrollo de pensadores independientes en vez de meros reflectores del pensamiento de los demás; promueve una actitud de servicio al prójimo motivado por el amor, en lugar de la ambición egoísta; fomenta el desarrollo máximo del potencial de cada individuo; e inspira a valorar todo lo verdadero, bueno y bello.

Propósito y Misión

La educación adventista prepara a los estudiantes para una vida útil y feliz, promoviendo la amistad con Dios. El desarrollo integral de la persona humana, la aceptación de los valores bíblicos y el servicio generoso a los demás, en armonía con la misión mundial de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Agentes educativos

El hogar

El hogar es la agencia educativa básica y más importante de la sociedad. Los padres son los primeros y más influyentes maestros, con la responsabilidad de reflejar el carácter de Dios en su relación con sus hijos. Todo el ambiente familiar contribuye a formar los valores, las actitudes y la Cosmovisión de los niños y jóvenes. La iglesia y la escuela, junto con las otras agencias educativas de la sociedad, se basan en la labor del hogar y la complementan. Es imperativo que el hogar, a su vez, apoye la labor de las instituciones educativas.

La iglesia local

La iglesia local también desempeña un papel importante en la tarea educativa, que se extiende a lo largo de toda la vida. La congregación, como comunidad de fe, ofrece un ambiente de aceptación y amor a los que se integran a ella, transformándolos en discípulos de Cristo, afirmando su fe en él y profundizando su comprensión de la Palabra de Dios. Esta comprensión incluye tanto la dimensión intelectual como una vida de conformidad con la voluntad de Dios.

La escuela, el colegio y la universidad

Todos los niveles de enseñanza adventista se basan en el fundamento establecido por el hogar y la iglesia. El educador cristiano actúa en la sala de clases como ministro de Dios en el plan de redención. La mayor necesidad de los estudiantes es la de aceptar a Cristo como Salvador e integrar en su vida los valores cristianos que lo orientaran a servir al prójimo. El currículo formal y el no formal coadyuvan para que los

estudiantes alcancen su máximo potencial en el desarrollo espiritual, mental, físico, social y vocacional. La preparación de los estudiantes para una vida de servicio orientada hacia su familia, la iglesia y la comunidad constituye el objetivo primordial de la labor que realizan la escuela, el colegio y la universidad.

La iglesia mundial

La iglesia mundial en todos sus niveles tiene la responsabilidad de velar por el funcionamiento normal de sus escuelas, colegios y universidades, y de fomentar la educación de los miembros a lo largo de toda la vida. La formación de los niños y jóvenes de edad escolar se lleva a cabo, idealmente, mediante las instituciones educativas establecidas por la iglesia con ese propósito. La iglesia debe hacer todo lo posible para que cada creyente adulto y joven adventista tengan la oportunidad de asistir a una escuela, colegio o universidad adventista. Reconociendo, sin embargo, que un porcentaje de la juventud de la iglesia no puede estudiar en instituciones educativas adventistas, la iglesia mundial debe encontrar la manera de alcanzar las metas de la educación adventista utilizando otras alternativas (por ejemplo, ofrecer instrucción complementaria después del horario de clases en las escuelas públicas, establecer centros patrocinados por la iglesia en colegios superiores y universidades no adventistas, etc.).

El rol de las escuelas, los colegios y las universidades adventistas

Habiendo enumerado los principales agentes educativos, el resto de este documento explica las implicaciones prácticas de la filosofía adventista de la educación para el periodo en que los niños y jóvenes asisten a una institución educativa. Las implicaciones relacionadas con los otros agentes educativos todavía están por elaborarse.

Factores esenciales

El estudiante

Cada estudiante, puesto que es criatura de Dios, constituye el centro de atención de todo el esfuerzo educativo y, por consiguiente, debe sentirse aceptado y amado. El propósito de la educación adventista es ayudar a los alumnos a alcanzar su máximo potencial y a cumplir el propósito que Dios tiene para su vida. Los logros obtenidos por los estudiantes, una vez que egresan, constituyen un criterio importante para evaluar la efectividad de la institución educativa en que se formaron.

El educador

El maestro o profesor desempeña un papel de importancia fundamental. Idealmente, debería ser un adventista auténtico y también un modelo de las virtudes cristianas y la competencia profesional.

El conocimiento

Toda adquisición de conocimiento se basa en la aceptación de ciertas premisas fundamentales o cosmovisión. La cosmovisión cristiana reconoce la existencia de una realidad tanto sobrenatural como natural. Los

adventistas sostienen que el campo total del conocimiento abarca más que el ámbito intelectual o científico. El verdadero conocimiento incluye dimensiones cognitivas, experimentales, emocionales, relacionales, intuitivas y espirituales. La adquisición del conocimiento verdadero conduce a una comprensión cabal que se manifiesta en decisiones sabias y en una conducta apropiada.

El currículo

El currículo promoverá la excelencia académica e incluirá las materias básicas que el estudiante necesitara para desempeñarse como ciudadano responsable dentro de su cultura y también los cursos de formación espiritual que lo guiaran en la vida cristiana y contribuirán a elevar el nivel social de la comunidad. La formación de un ciudadano tal incluye el aprecio por su herencia cristiana, la preocupación por la justicia social y el cuidado del ambiente. Un currículo equilibrado fomentará el desarrollo integral de la vida espiritual, intelectual, física, social, emocional y vocacional. Todas las áreas de estudio serán examinadas desde la perspectiva de la cosmovisión bíblica, dentro del contexto del tema del gran conflicto entre el bien y el mal, promoviendo la integración de la fe con el aprendizaje.

La instrucción

El programa de instrucción en la sala de clases tomara en cuenta todas las dimensiones del conocimiento verdadero. La metodología de instrucción favorecerá la participación activa del alumno para darle la oportunidad de poner en práctica lo que aprendió, y será apropiada para cada disciplina y para la cultura en que vive.

La disciplina

La disciplina en una institución educativa adventista se basa en el objetivo de restaurar la imagen de Dios en cada estudiante, y reconoce el libre albedrío individual y la influencia del Espíritu Santo. La disciplina que no debe ser confundida con castigo procura el desarrollo del autocontrol. En la disciplina redentora juegan un papel la voluntad del estudiante y también su inteligencia.

La vida estudiantil

El ambiente de aprendizaje combinara equilibradamente la adoración a Dios, el estudio, el trabajo y la recreación. El ambiente del campus estará impregnado de espiritualidad alegre, un espíritu de colaboración y respeto por la diversidad de individuos y culturas.

Responsabilidades y resultados

La iglesia Adventista del Séptimo Día se ha comprometido a proveer una amplia formación educativa y espiritual a sus niños, jóvenes y jóvenes adultos, dentro del contexto de la cosmovisión cristiana. La iglesia extiende esta misma oportunidad a otros niños y jóvenes de la comunidad que comparten valores e ideales similares. La educación adventista promueve la excelencia académica en todas las actividades de enseñanza y aprendizaje.

La escuela primaria

La escuela primaria adventista ofrece a los estudiantes **(1)** una atmósfera en la cual pueden comprender la voluntad de Dios, entregarle su vida y experimentar el gozo de ayudar a otros; **(2)** un programa organizado que promueve el desarrollo espiritual, físico, mental, social y emocional; **(3)** el conocimiento y las destrezas esenciales que se necesitan para el diario vivir en esa etapa del desarrollo; y **(4)** el aprecio y el respeto por el hogar, la iglesia, la escuela y la comunidad.

Los alumnos que completan el nivel primario en una escuela adventista deberían:

Haber tenido la oportunidad de entregar su vida a Dios mediante la conversión, el bautismo y el deseo sincero de hacer la voluntad de Dios en cada aspecto de su vida.

Demostrar destreza en la comunicación, en las operaciones cuantitativas y en otras áreas académicas que constituyen el fundamento necesario para los estudios secundarios.

Dar evidencia de un desarrollo emocional apropiado en las relaciones interpersonales con sus compañeros, su familia y los miembros de la comunidad.

Conocer y practicar los principios básicos de la salud y de la vida equilibrada, incluyendo el uso juicioso del tiempo y de los medios de comunicación y entretenimiento.

Aprender a apreciar la dignidad del trabajo y conocer las posibilidades que existen en las diferentes carreras que responden a sus intereses y a los talentos que Dios les ha confiado.

La escuela secundaria

La escuela secundaria adventista avanza sobre lo que se ha logrado en el nivel primario, concentrándose en la adquisición de valores, la toma de decisiones y el desarrollo de un carácter semejante al de Cristo. Ofrece a los alumnos **(1)** un currículo formal e informal en el cual se integren el estudio académico, los valores espirituales, y el diario vivir; **(2)** un programa académico y vocacional amplio que conduce a una vida productiva y a la elección de una carrera o profesión satisfactoria; **(3)** actividades que fortalecen la fe cristiana y que conducen a una relación más madura con Dios y con sus semejantes; y **(4)** una oportunidad para desarrollar un estilo de vida cristiano que se apoya en valores y se orienta hacia el servicio y a compartir la fe con otros.

Los estudiantes que completan el nivel secundario en una escuela adventista deberían:

Haber tenido la oportunidad de entregar su vida a Dios y manifestar una fe creciente en Él, caracterizada por la devoción personal, la adoración congregacional, el servicio y el testimonio en cumplimiento de la misión de la iglesia.

Demostrar destreza en la comunicación, en las operaciones cuantitativas y en el pensamiento creativo, junto con otras áreas académicas que constituyen el fundamento de la excelencia en la educación terciaria y/o el mundo laboral.

Dar evidencias de madurez y de sensibilidad cristiana dentro del círculo familiar, en la elección de amistades, en la preparación para el matrimonio, y en la participación en las actividades de la iglesia y la comunidad.

Haber aprendido a tomar decisiones que demuestren su convicción de que el cuerpo es el templo de Dios. En esto se incluye el uso juicioso del tiempo y la selección cuidadosa de la música, de los medios de comunicación y de otras formas de entretenimiento.

Haber desarrollado un sentido de responsabilidad ante las tareas que se les asignan, lo que los capacitara para actuar en forma competente en el diario vivir e ingresar en el mundo del trabajo en áreas apropiadas a los intereses y los talentos que Dios les ha confiado.

El colegio superior y la universidad

Las instituciones adventistas de nivel superior ofrecen a los estudiantes un ambiente apropiado para el estudio en el campo de las artes, las humanidades, la religión, las ciencias y los estudios profesionales, en el contexto de la filosofía adventista de la educación y de la formación espiritual. La educación superior adventista **(1)** da preferencia a las carreras que directamente apoyan la misión de la iglesia; **(2)** reconoce la importancia de la búsqueda de la verdad en todas sus dimensiones, en la medida en que ella afecta el desarrollo total del individuo en su relación con Dios y con sus semejantes; **(3)** utiliza recursos tales como la revelación, la razón, la reflexión y la investigación para descubrir la verdad y comprender sus implicaciones para la vida tanto en este mundo como en la tierra nueva, al mismo tiempo que reconoce las limitaciones inherentes a toda labor humana; **(4)** conduce a los estudiantes a forjarse vidas íntegras basadas en principios compatibles con los valores religiosos, éticos, sociales y de servicio característicos de la cosmovisión adventista; **(5)** fomenta, especialmente en los estudios de posgrado, la evaluación crítica, el descubrimiento y la diseminación del conocimiento, mientras promueve la adquisición de la sabiduría en la compañía de educadores cristianos.

Los estudiantes que completan el nivel terciario en una institución adventista deberían:

Haber tenido la oportunidad de entregarse a Dios y, como consecuencia, vivir una vida de acuerdo con su voluntad, apoyando el mensaje y la misión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Ser capaces de ejercer el pensamiento crítico, practicar la mayordomía de sus talentos, manifestar creatividad, aprecio por la belleza, respeto por la naturaleza y destreza en la comunicación y la investigación cualidades que los capacitaran para ejercer su vocación y continuar aprendiendo a lo largo de su vida.

Revelar sensibilidad en las relaciones interpersonales e interés respetuoso por el bienestar de los demás, manifestando madurez para el matrimonio y la vida familiar, para contribuir al mejoramiento de la comunidad y participar activamente en la fraternidad adventista.

Practicar hábitos de vida que demuestren un compromiso con las prácticas de la buena salud, esenciales para vivir una vida plena. Esto incluye el uso cuidadoso del tiempo y la selección juiciosa de la música, los medios de comunicación y otras formas de entretenimiento.

Responder al llamado de Dios en la elección y el ejercicio de una carrera o profesión, apoyando mediante ella la misión mundial adventista y contribuyendo al desarrollo de una sociedad libre, justa y productiva.

Aprendizaje a lo largo de la vida

La educación va más allá de la escolaridad formal. Incluye el aprendizaje a lo largo de toda la vida para satisfacer tanto las necesidades profesionales como las no profesionales del ser humano. **(1)** Entre las responsabilidades profesionales se encuentran las oportunidades de educación continua para obtener certificación y enriquecimiento en la carrera de educadores, pastores, administradores, personal del área de la salud y otras disciplinas. **(2)** En el campo de las oportunidades no profesionales existen programas en áreas tales como liderazgo de la iglesia local, vida familiar, desarrollo personal, espiritualidad, crecimiento cristiano y servicio a la iglesia y a la comunidad. Deben crearse programas que utilicen tanto las técnicas tradicionales de enseñanza como la educación a distancia mediante la tecnología moderna. La escolaridad formal se combina con los agentes educativos a fin de preparar “al estudiante para el gozo de servir en este mundo, y para un gozo superior de un servicio más amplio en el mundo por venir”.

Miembros de la comisión que elaboró esta declaración: Humberto M. Rasi, presidente; Paul Brantley, secretario; George Akers. John M. Fowler, George Knight, John Matthews and Jane Thayer.

Esta declaración refleja el consenso de los educadores adventistas que asistieron a la Primera Conferencia internacional sobre Filosofía Adventista de la educación, organizada por el Departamento de Educación de la Asociación General y realizada en la Universidad Andrews, el 7 -9 de abril de 2001. Se espera que esta declaración sea usada como una orientación para las instituciones educativas adventistas de todo el mundo.

LOS ADVENTISTAS Y EL TRABAJO ACADÉMICO

Definición y alcance

El trabajo académico cristiano es el uso fiel y responsable de nuestros talentos y habilidades en la investigación sistemática de la revelación que Dios hace de sí mismo, su creación y las expresiones de la creación humana, por el bien de la iglesia y la humanidad.

El trabajo académico funciona en los niveles teórico y aplicado. Incluye las dimensiones de descubrimiento, integración, aplicación, enseñanza y difusión (Boyer, 1990). Como tal, el trabajo académico cristiano se extiende y profundiza su comprensión del conocimiento y del modo que el conocimiento impacta la vida en el mundo de Dios. Explica el mundo y agrega nuevo conocimiento, ayuda a iluminar donde hay confusión o contradicciones. Levanta preguntas nuevas, que proveen de impulso a nuevos descubrimientos. Identifica problemas y los mueve a su resolución. Es creativo, buscando involucrar la imaginación al desarrollar y responder a obras artísticas, del mismo modo que inicia nuevas avenidas de exploración.

Los eruditos se aproximan a su trabajo de modo analítico, estratégico o empático. El trabajo académico analítico se centra en ideas, desarmando y volviendo a armar algún aspecto de la realidad. Requiere que se tome una distancia inevitable entre el erudito y el sujeto de estudio. La aproximación estratégica se centra en la acción, mirando al mundo para cambiarlo, para resolver problemas. Cuando se utiliza el modo empático, el erudito trata de comprender y explorar la experiencia humana y la creatividad desde el interior. Estas aproximaciones raramente son exclusivas, y a menudo operan juntas y se complementan las unas a las otras (Jacobson and Jacobson, 2004).

Perspectiva histórica del trabajo académico cristiano

El trabajo académico tiene una fuerte tradición en la iglesia cristiana. El apóstol Pablo, con su pensamiento teológico profundo y coherente dio a la iglesia cristiana un ejemplo excelente de cómo la fe y el trabajo académico se enriquecen mutuamente. Con las perspectivas de fe diferentes, San Agustín, Erasmo, Lutero, Tyndale y Wesley reconocieron la importancia del trabajo académico en la exploración de la verdad. El protestantismo está arraigado en el estudio bíblico, y se fortaleció por el énfasis del renacimiento que volvió a las fuentes originales. A través de la historia, el reavivamiento espiritual ocurrió en tiempos de búsqueda de una comprensión fresca de la verdad. La búsqueda intelectual y el trabajo académico en la iglesia cristiana se han centrado primariamente en el pensamiento teológico, sin embargo, no excluye el trabajo que explora ampliamente el mundo creado y los dones del Creador.

La Iglesia Adventista del Séptimo Día emergió de la búsqueda de la verdad –un trabajo académico– y en los años tempranos se caracterizaron por el diálogo y el discurso académico. La iglesia buscó definir primero y luego refinar la doctrina por medio de, por ejemplo las conferencias sobre el sábado que comenzaron en

los 1840s. La revista *Adventist Review and Sabbath Herald* posterior a 1863 incluía las fuentes originales, utilizando el griego y el hebreo para explorar la verdad presente.

Esta aproximación común era lógica, disciplinada y bíblica. El trabajo académico no terminó con la teología. Pronto el interés se expandió a las ciencias de la salud la aplicación del conocimiento a la calidad de vida. No es sorprendente que muy pronto los adventistas fueran reconocidos por su atención a los alimentos saludables (Kellogg), el desarrollo de una imprenta grande en Michigan y el establecimiento de instituciones de educación superior.

Al igual que la comunidad cristiana más amplia, los pioneros adventistas vieron el desarrollo intelectual como una responsabilidad de los creyentes. La Iglesia Adventista del Séptimo día del siglo XXI le debe a la Teología su sistema educativo amplio y en crecimiento, su amplio involucramiento en la salud y el trabajo médico y a una herencia que vio el trabajo académico, el compromiso de fe y la misión como responsabilidades inseparables para la comunidad de buscadores de la voluntad de Dios.

Presuposiciones del trabajo académico cristiano

La importancia del trabajo académico para el cristiano se basa en las presuposiciones que surgen de la visión bíblica de la naturaleza de Dios, la naturaleza y el propósito de la humanidad y la naturaleza y el valor del conocimiento.

La naturaleza de Dios: Dios es el creador y sustentador del universo y la vida, quien se revela a sí mismo a la humanidad y busca ser conocido por sus seres creados. Dios mismo tiene el conocimiento último (Isa. 55: 8, 9) y desea que la humanidad acceda al conocimiento, una expresión de su carácter (Salmo 19:1). Él pretende que la humanidad alcance los estándares más altos posibles de excelencia en este mundo, y gocen de un crecimiento continuo de conocimiento en el mundo futuro.

La naturaleza y el propósito de la humanidad: La creación original fue muy buena, pero el mundo que viven los seres humanos ya no es perfecto, se requiere que elijan entre el bien y el mal. Con todo, el mundo aún es inteligible para la mente humana, aunque en forma limitada, y guiado por Dios, los seres humanos pueden llegar a la verdad. Cuando la mente humana entra en contacto con la mente de Dios, la mente humana inevitablemente se expande y desarrolla. Este desarrollo refleja la imagen de Dios en la humanidad, y continuará siendo una relación definida entre la humanidad y el Creador a través de toda la eternidad.

La naturaleza y el valor del conocimiento: Debido a nuestra vida en el mundo caído, todo el conocimiento en sí mismo no es moralmente bueno, ni completo. Sin embargo, vivir en fe y en expansión de la mente no están en oposición mutua – de hecho se apoyan mutuamente y siempre será más valioso el conocimiento que se obtiene. En el contexto de la vida cristiana, el conocimiento es significativo cuando la mente se

transforma por la experiencia de fe (Romanos 12:2) y el individuo se abre a la conducción del Espíritu Santo quien promete guiar a sus seguidores “a toda verdad” (Juan 16:13). El último conocimiento es el conocimiento salvador de Dios (Juan 17:3).

La responsabilidad de involucrarse en el trabajo académico

La presuposición que respalda el trabajo académico es parte vital de la experiencia cristiana adventista. El trabajo académico, la extensión natural de una vida reflexiva ayuda al ser humano a ser más completamente humano.

Esta es una razón para el trabajo académico en sí mismo. El gozo del aprendizaje y del descubrimiento en un clima de libertad, y respondiendo a la búsqueda de la verdad dada por Dios no sólo son motivadores positivos para involucrarse en el descubrimiento intelectual, sino que son la responsabilidad de los cristianos creyentes.

Hay otra razón para que los adventistas se involucren en el trabajo académico. En el mejor de los casos, el trabajo académico mantiene fresca la verdad, empujando las fronteras del conocimiento. El trabajo académico analiza y fortalece lo que se comprende parcialmente, busca interrelaciones entre las áreas de conocimiento y busca patrones de pensamiento y conocimiento que incrementan la comprensión. Así, el trabajo académico se convierte en un medio para enriquecer y expandir las perspectivas de la iglesia y del modo que la iglesia comunica y se relaciona con sus mensajes. En todo lo que hace, el trabajo académico busca explicar y hacer atractiva la belleza que existe en Dios. Para los eruditos adventistas, las doctrinas distintivas tales como la creación, la escatología y la mortalidad de la humanidad se reflejarán en su cosmovisión y van a producir un contexto único para esta empresa intelectual. La meta narrativa del gran conflicto y la aproximación holística de la vida como la percibe la Iglesia Adventista inevitablemente informará sus aproximaciones al trabajo académico. De este modo, el trabajo académico ayuda a articular la doctrina y la cosmovisión adventista de modo más relevante y comprensible.

Las responsabilidades de un cristiano y los objetivos del trabajo académico también se cruzan con otro nivel muy práctico: la necesidad humana. Por medio de la investigación, los investigadores adventistas pueden hacer más comprensible el mundo de Dios y mejorar la vida humana en el presente. Así puede contribuir a la belleza del mundo, o por medio de las investigaciones traer salud, sanidad y mejoría a la sociedad humana. Por este medio el trabajo académico se convierte en una avenida para el servicio, una manera de responder inmediatamente a los desafíos del mundo caído.

Actitudes y aproximaciones al trabajo académico

Ya sea que el trabajo académico tenga sus propios ideales intrínsecos o no, depende de las actitudes de los investigadores y del modo que se aproximan a su trabajo.

Para ser exitosos en el estudio y en su aplicación, los investigadores adventistas primero necesitan ser inquisidores, abiertos a explorar el mundo por medio del don innato de la curiosidad. Dios invita a tener la actitud de la investigación. El investigador cristiano nunca debe ser menos riguroso porque es cristiano. Como adventista involucrado en el trabajo académico debe buscar la excelencia y ser persistente al tratar con los asuntos, incluso con aquellos que aparecen como que no tienen solución. Como siempre se puede alcanzar más conocimiento, los investigadores deben ser innovadores, buscar nuevas metodologías, nuevas soluciones.

Con todo, esta actitud de búsqueda se debe dar con humildad, al reconocer que en un mundo imperfecto, nuestros descubrimientos humanos pueden ser tentativos e incompletos. La sabiduría de Dios no es completa en ningún individuo y sólo por una actitud de apertura, de voluntad a colaborar y de aprender es que el investigador puede avanzar la verdad. Los investigadores adventistas necesitan apreciar verdaderamente los puntos de vista de los demás y estar dispuestos a modificar sus propios puntos de vista al participar en la comunidad de investigadores adventistas.

Un investigador adventista se va a aproximar a sus pares con un espíritu de generosidad y de respeto, reflejando la generosidad con que Dios se aproxima a nosotros. Tales actitudes se pueden ver en una voluntad a escuchar y considerar honestamente los puntos de vista de los otros, y una aproximación a aprender y actuar académicamente de modo que considere el valor de todos los individuos y del mundo creado.

La investigación se lleva a cabo en la Iglesia Adventista por muchas razones. Sin embargo, se entiende que las entidades de la iglesia pueden dar prioridad a recursos para el trabajo de investigación que adelante la misión de la iglesia. Esta voluntad no significa trabajo que es exclusivamente teológico, sino significa que los investigadores deben considerar cómo su trabajo puede servir no solamente a sus intereses personales sino a aquellos de la comunidad de fe más amplia. También significa que el trabajo académico no sólo debería descansar en aproximaciones que son incompatibles con las premisas y las doctrinas de la iglesia. Esto puede afectar el modo que los investigadores, por ejemplo, usan el medio y respetan los derechos de los individuos.

Una investigación responsable es parcialmente un asunto de ser ético en el proceso de investigación y desarrollo de conclusiones. Incluye adherir a los requerimientos y protocolos legales apropiados y mostrar el más alto nivel de integridad académica. En el contexto de la investigación cristiana también significa una consideración cuidadosa de cómo y dónde el material y las ideas se van a diseminar. Los investigadores reconocerán la influencia de su trabajo en una comunidad más amplia y serán responsables no sólo por sus compañeros investigadores sino por la iglesia y su misión, y también ante Dios.

Por lo tanto, mientras los investigadores adventistas deben tener libertad para explorar ideas y no sentirse restringido al utilizar los talentos dados por Dios, la iglesia debe esperar que el investigador muestre sensibilidad y se restrinja cuando introduce ideas o conceptos que pueden causar división en la iglesia. Antes de comunicar tales ideas de modo público, el investigador primero debe compartir estas ideas con un grupo pequeño de pares, y entonces publicarlas dentro de una comunidad de investigación. Dependiendo del área de investigación, puede ser valiosa una discusión con la institución y los administradores de la iglesia. Si las consultas confirman que la diseminación más amplia de los resultados de la investigación no es destructiva, entonces el investigador puede sentirse libre de presentar las ideas públicamente, incluyendo la presentación del material a los estudiantes y a las aulas. También se debe ejercer cuidado cuando se llevan a cabo proyectos de investigación con individuos que tienen puntos de vista opuestos a los de la iglesia, con el propósito de evitar un impacto negativo a la reputación de la iglesia.

Riesgos y beneficios

Sin lugar a dudas hay riesgos al promover el trabajo académico en la Iglesia Adventista. Para el individuo, puede llevar a una preponderancia del tiempo invertido en la investigación que puede llevar a dejar de lado otros proyectos vitales. Algunos individuos pueden enfocarse solamente en un aspecto y perder la visión amplia y su investigación puede llevarlos a preguntas incómodas, o peor aún, a la arrogancia y la falta de voluntad de escuchar a las comunidades a las que sirven.

Las instituciones también corren riesgos al promover la investigación. Si no se aproxima con un enfoque cuidadoso, puede ser muy costosa en tiempo y dinero, y resulta en un valor limitado para la institución y su misión. De modo similar, sin una planificación cuidadosa, los recursos pueden ser ubicados sin una estrategia clara para cumplir los objetivos institucionales. Hay riesgos también para la iglesia. En particular, la investigación puede abrir discusiones que pueden potencialmente causar división y destrucción, con asuntos que se convierten en importantes mientras se olvidan las necesidades de la iglesia.

Sin embargo, los beneficios para todos los grupos son inmensos. El individuo recibe el beneficio de un conocimiento nuevo y enriquecido, incluyendo la oportunidad de una comprensión más profunda de Dios. Cuando la investigación involucra a estudiantes, también se benefician de un trabajo cercano con miembros del personal y con el dinamismo que provoca el trabajo en equipo.

La institución inevitablemente tiene beneficios prácticos. Se incrementa su reputación. Existe la posibilidad de resaltar la interacción entre los docentes y su sentido de realización. Los investigadores más experimentados tienen la satisfacción de guiar a los más jóvenes. Más que eso, una institución que está involucrada activamente en la investigación, especialmente en aquella que está unida a la misión institucional, en sí misma ganará energía. De esa manera, la investigación y el trabajo académico son parte vital de la educación adventista del Séptimo Día.

Finalmente, hay beneficios para la iglesia. El buen trabajo académico puede solamente enriquecer a la iglesia y su mensaje. Incrementa la convicción y muestra la aplicación de la doctrina a la vida de todos los creyentes. Levanta el nivel de pensamiento y descubrimiento en la iglesia, da a sus miembros el conocimiento y las habilidades para articular más efectivamente el mensaje de la iglesia y su relevancia en la sociedad. Provee energía vibrante. La iglesia tendrá el poder por sus miembros pensadores, exploradores y creativos que están centrados en avanzar la misión cristiana.

Boyer, E. Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate. Princeton: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1990.

Jacobsen, D., Jacobsen R.H. (2004). Scholarship and Christian Faith: Enlarging the Conversation. New York: Oxford University Press.

Este documento fue desarrollado por una comisión compuesta por Joe Galusha, Andrea Luxton, John McVay y Humberto Rasi, para ser presentado en la Conferencia de Fe y Ciencia en Denver, Colorado, en Agosto de 2004. El documento fue presentado y discutido durante la conferencia.

DECLARACIÓN DE LIBERTAD ACADÉMICA EN LAS INSTITUCIONES ADVENTISTAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Todo aprendizaje y toda enseñanza tienen lugar en el marco de una cosmovisión de la naturaleza de la realidad, el hombre, el conocimiento y los valores. Las raíces de la universidad cristiana están fundadas en el principio que ha sostenido el desarrollo de toda educación superior –la creencia de que la mejor educación se obtiene cuando el crecimiento intelectual ocurre en el marco en el cual los conceptos basados en la Biblia están en el centro de los objetivos de la educación. Este es el objetivo de la educación adventista.

En el colegio o la universidad adventista, como una institución de educación superior, el principio de libertad académica ha sido central para el establecimiento de estos objetivos. El principio refleja una creencia en la libertad como un derecho esencial en una sociedad democrática, pero con un foco particular en la comunidad académica. Es una garantía que los docentes y los estudiantes serán capaces de llevar sus funciones de aprendizaje, investigación y enseñanza con un mínimo de restricciones. Se aplica a las asignaturas dentro de la experiencia profesional del docente, en el cual hay una necesidad especial de buscar la verdad. También se aplica a la atmósfera de apertura a la investigación necesaria en una comunidad académica si el aprendizaje es honesto e incisivo.

Para un colegio o universidad de la iglesia, la libertad académica tiene un significado adicional. Es más importante que en una institución secular, no menos, porque es esencial para el bienestar de la misma iglesia. Esto pone la responsabilidad en el profesor cristiano para que sea autodisciplinado, responsable, un académico maduro par investigar, enseñar y publicar dentro del área de su competencia académica sin restricciones externas, pero con el carácter debido a los objetivos de la institución que le provee de las credenciales y con la preocupación por las necesidades intelectuales y espirituales de sus estudiantes.

Los colegios y universidades adventistas, por lo tanto suscriben a los principios de libertad académica generalmente mantenidos como importantes en la educación superior. Esos principios hacen posible la búsqueda disciplinada y creativa de la verdad. Reconocen que las libertades no son nunca absolutas y que implican responsabilidades. Los siguientes principios de libertad académica son declarados en el contexto de dar cuentas, teniendo especial atención a las limitaciones necesarias por los objetivos religiosos de una institución cristiana.

Las libertades

1. **Libertad de expresión.** Mientras el derecho a la opinión privada es parte de la herencia humana como criatura de Dios, al aceptar un empleo en un colegio o universidad adventista el docente reconoce ciertos límites de expresión de sus puntos de vista personal. Como miembro de una profesión de enseñanza, debe reconocer que el público va a juzgar su profesión por sus expresiones.

Por lo tanto tratará de ser exacto, respetuoso de las opiniones de los otros y ejercerá las restricciones apropiadas. Dejará en claro cuándo no habla en nombre de la institución. Al expresar sus puntos de vista personales tendrá en mente la reputación y los objetivos de la institución.

2. **Libertad de investigación.** El investigador cristiano se aboca a la investigación en el contexto de su fe y desde la perspectiva de la ética cristiana. Es libre de hacer investigación responsable dentro del respeto por la seguridad y la decencia pública.
3. **Libertad de enseñar.** El docente conducirá sus actividades profesionales y presentará sus asignaturas en el marco de la cosmovisión descrita en el párrafo inicial de este documento. Como especialista de una disciplina particular, tiene libertad en el aula para discutir su asignatura con honestidad. Sin embargo no introducirá en su docencia asuntos controvertidos no relacionados con su disciplina. La libertad académica es libertad para buscar el conocimiento y la verdad en el área de la especialidad de los individuos. No le da licencia para expresar opiniones controvertidas en asuntos fuera de su área de la especialidad ni protege al individuo de dar cuentas por lo que enseña.

Responsabilidades compartidas

Así como la necesidad de la libertad académica tiene un significado especial en una institución de la iglesia, así las limitaciones que tienen reflejan las preocupaciones especiales de la institución. La primera responsabilidad del docente y de los líderes de la institución, y de la iglesia es buscar y difundir la verdad. La segunda responsabilidad es la obligación de los docentes y los líderes de la institución y de la iglesia de buscar consejo cuando los hallazgos de investigación tienen relación con el mensaje y la misión de la iglesia.

Un verdadero investigador, humilde y buscador de la verdad, no rehusará escuchar los hallazgos y el consejo de otros. Reconoce que otros han descubierto y descubren la verdad. Aprenderá de los demás y buscará activamente su consejo en asuntos que expresan puntos de vista inconsistentes con lo que generalmente enseña la iglesia, porque su preocupación es la armonía de la comunidad eclesial.

Por el otro lado, se espera que los líderes de la iglesia promuevan una atmósfera de cordialidad cristiana en el que el investigador no se sienta amenazado por sus hallazgos que difieren de los puntos de vista sostenidos tradicionalmente. Ya que el desarrollo dinámico de la iglesia depende del estudio continuo de investigadores dedicados, el presidente, la junta de gobierno y los líderes de la iglesia protegerán al investigador, no sólo por que sí, sino por causa de la verdad y del bienestar de la iglesia.

La posición doctrinal histórica de la iglesia ha sido definida por la Asociación General en su sesión y publicada como “Creencias Fundamentales”. Se espera que un docente en una de las instituciones educativas de la iglesia no enseñe como verdad lo que es contrario a esas verdades fundamentales. La verdad, recordarán, no es el único producto posible de conflicto, sino que los resultados producen división.

Un investigador dedicado ejercerá discreción al presentar conceptos que pueden amenazar la unidad de la iglesia y la acción efectiva de la iglesia.

Además de las creencias fundamentales hay hallazgos e interpretaciones que dan lugar a diferencias de opinión dentro de la iglesia, pero que no afectan la relación con ella o con el mensaje. Cuando se expresan tales diferencias, un docente debe ser justo en su presentación y dejar en claro su lealtad a la iglesia. Tratará de hacer una diferencia entre las hipótesis y los hechos, y entre asuntos importantes y superficiales.

Cuando se levanten preguntas en asuntos de libertad académica, cada universidad o colegio deben declarar claramente los procedimientos a seguir para tratar con esos casos. Tales procedimientos deben incluir revisión de pares, proceso de apelación y una revisión por la junta de gobierno. Se debe tener todo cuidado para asegurar de que las acciones sean justas y claras y protejan tanto el derecho del docente como la integridad de la institución. La protección de ambos no sólo es un asunto de justicia, sino en un campus universitario es un asunto de crear y proteger el trabajo colegiado. También es una protección contra el fraude, la interrupción y el servilismo.

Implementación

Se recomienda que la Declaración de Libertad Académica sea presentada ante los docentes y en la junta de la institución por la administración y sea utilizada como la base para la preparación de una declaración de libertad académica de la institución.

Este documento fue aprobado y votado por el Comité Ejecutivo de la Asociación General en su sesión anual en Washington, D.C., el 11 de octubre de 1987.

UNA AFIRMACIÓN DE LA CREACIÓN

Introducción

Las primeras palabras de la Biblia proporcionan el fundamento de todo lo que sigue. “En el principio creó Dios los cielos y la tierra” (Gén. 1:1). En todas las Escrituras se celebra la creación como procedente de la mano de Dios, a quien se alaba y adora como Hacedor y Sustentador de todo lo que existe. “Los cielos cuentan la gloria de Dios, y el firmamento anuncia la obra de sus manos” (Sal. 19:1).

Desde esta cosmovisión surgen una serie de doctrinas entrelazadas que se encuentran en el núcleo central del mensaje adventista para el mundo: la creación de un mundo perfecto sin pecado ni muerte hace no mucho tiempo; el sábado; la caída de nuestros primeros padres; la difusión del pecado, la degeneración y la muerte a toda la creación; la venida de Jesucristo, Dios en la carne, para vivir entre nosotros y rescatarnos del pecado por medio de su muerte y resurrección; la segunda venida de Jesús, nuestro Creador y Redentor; y la restauración final de todo lo que se había perdido con la caída.

Como cristianos que tomamos con seriedad la Biblia y procuramos vivir sobre la base de sus preceptos, los adventistas tenemos una elevada consideración por la naturaleza. Creemos que, aun en su condición caída actual, la naturaleza revela el poder eterno de Dios (Rom. 1:20), y que como dice la escritora Elena de White, ‘Dios es amor’ está escrito en cada capullo de flor que se abre, en cada tallo de la naciente hierba” (*El camino a Cristo*, p. 8).

Para nosotros, toda la Escritura es inspirada y es el criterio y la prueba de todos los demás medios por los que Dios se revela a sí mismo, incluyendo la naturaleza. Tenemos un gran respeto por la ciencia, y aplaudimos la importancia de los departamentos de ciencia de nuestras instituciones de educación superior y de atención de la salud. También valoramos la obra de los hombres de ciencia e investigadores adventistas no empleados por la iglesia. Además, enseñamos a los estudiantes en nuestros colegios y universidades a emplear el método científico en forma rigurosa. Pero, al mismo tiempo, rehusamos limitar nuestra búsqueda de la verdad dentro de las restricciones impuestas por el método científico exclusivamente.

El tema de los orígenes

Durante siglos, por lo menos en el mundo cristiano, la historia bíblica de la creación fue la explicación corriente para el tema de los orígenes. Durante los siglos XVIII y XIX la metodología científica resultó en una comprensión creciente de cómo operaban las cosas. Hoy nadie puede negar que la ciencia ha tenido un impacto notable en nuestra vida mediante los avances en la agricultura, las comunicaciones, la ecología, la ingeniería, la genética, la salud y la exploración espacial.

Informe de las Conferencias Internacionales sobre Fe y Ciencia 2002-2004 a la Comisión organizadora de la Junta Ejecutiva de la Asociación General, mediante la oficina del Presidente de la Asociación General, 10 de setiembre de 2004.

En muchas áreas de la vida, el conocimiento derivado de la naturaleza y el conocimiento de la revelación divina en las Escrituras parecen estar en armonía. Los avances en el mundo científico a menudo confirman y dan validez a los puntos de vista de la fe. Sin embargo, con respecto al origen del universo, de la tierra, y de la vida y su historia, encontramos cosmovisiones contradictorias. Las afirmaciones basadas en un estudio de las Escrituras a menudo se encuentran en contraste total con las que surgen de las premisas y metodologías usadas en el estudio de la naturaleza. Esta tensión tiene un impacto directo sobre la vida de la iglesia, su mensaje y su testimonio.

Celebramos la vida de fe. Abogamos por una vida de aprendizaje. Tanto en el estudio de las Escrituras como en el de los procesos ordenados de la naturaleza vemos indicadores de la maravillosa mente del Creador. Desde sus primeros días, la Iglesia Adventista del Séptimo Día ha estimulado el desarrollo de la mente y la comprensión mediante las disciplinas de la adoración, la educación y la observación.

En décadas anteriores, la discusión acerca de las teorías sobre los orígenes ocurría principalmente en los ambientes académicos. Sin embargo, el naturalismo filosófico (procesos completamente naturales, aleatorios y no dirigidos en el correr del tiempo) ha logrado una aceptación amplia en la educación, y forma la premisa básica de mucho de lo que se enseña en las ciencias naturales y sociales. Los feligreses y los estudiantes adventistas encuentran este concepto y sus implicaciones en muchas áreas de la vida diaria.

En su “Declaración de creencias fundamentales”, la Iglesia Adventista del Séptimo Día afirma una creación divina como se la describe en la narración bíblica de Génesis 1. “Dios es el Creador de todas las cosas, y reveló en las Escrituras el relato auténtico de su actividad creadora. El Señor hizo en seis días ‘los cielos y la tierra’ y todo ser viviente que la habita, y reposó en el séptimo día de esa primera semana. De ese modo estableció el sábado como un monumento perpetuo conmemorativo de la terminación de su obra creadora. Hizo al primer hombre y a la primera mujer a su imagen como corona de la creación; y les dio dominio sobre el mundo y la responsabilidad de cuidar de él. Cuando el mundo quedó terminado, era ‘bueno en gran manera’, y proclamaba la gloria de Dios” (Gén. 1; 2; Éxo. 20:8-11; Sal. 19:1-6; 33:6, 9; 104; Heb. 11:3).

Razones para las conferencias sobre fe y ciencia

Por causa de la influencia penetrante y creciente de la teoría de la evolución, la Junta Ejecutiva de la Asociación General (Concilio Anual de 2001) autorizó una serie de conferencias sobre fe y ciencia de tres años de duración. Estas conferencias no fueron convocadas para modificar la posición sustentada por largo tiempo acerca de la creación, sino para repasar las contribuciones y las limitaciones que tanto la fe como la ciencia presentan a nuestra comprensión de los orígenes.

Las razones principales que condujeron a la convocación de estas conferencias incluyen:

1. Cuestiones filosóficas: Existe un desafío siempre presente en la definición de la relación entre

teología y ciencia, entre fe y razón. Estas dos corrientes del conocimiento, ¿están asociadas o en conflicto? ¿Debería considerárselas como interactivas o como esferas independientes del conocimiento, no superpuestas? La cosmovisión dominante en la mayoría de las sociedades modernas interpreta la vida, la realidad física y la conducta en formas marcadamente diferentes de la cosmovisión cristiana. ¿De qué modo deben los cristianos relacionarse con estas cosas?

2. Cuestiones teológicas: ¿Cómo debe interpretarse la Biblia? ¿Qué requiere del creyente una lectura directa del texto? ¿Hasta qué punto el conocimiento de la ciencia debe informar o dar forma a nuestra comprensión de las Escrituras, o viceversa?
3. Cuestiones científicas: Los mismos datos de la naturaleza están a disposición de todos los observadores. ¿Qué dicen o qué significan los datos? ¿De qué modo podemos llegar a interpretaciones y conclusiones correctas? ¿Es la ciencia una herramienta o una filosofía? ¿De qué manera podemos diferenciar entre la ciencia buena y la errónea?
4. El problema de educar y nutrir en estos asuntos a los miembros de iglesia: ¿De qué manera debe el miembro de iglesia considerar la variedad de interpretaciones del registro del Génesis? ¿Qué tiene para decir la iglesia a quienes encuentran en el currículo educativo ideas que están en conflicto con su fe? Mantener silencio con respecto a tales problemas envía señales confusas; crea incertidumbre y proporciona un terreno fértil para conceptos dogmáticos e injustificados.
5. El desarrollo de una fe viva: Una clarificación y reafirmación de una teología de los orígenes con base en la Biblia equipará a los feligreses con un marco de referencia para tratar los desafíos que presenta este tema. Las Conferencias Internacionales sobre Fe y Ciencia no fueron convocadas sencillamente para la estimulación intelectual de quienes asistieran a ellas, sino como una oportunidad para proporcionar orientación y una guía práctica para los miembros de iglesia. La iglesia no puede pretender mantener sus creencias en un lugar seguro, a prueba de desafíos. Si así lo hiciera, pronto ellas serían reliquias. Las enseñanzas de la iglesia deben confrontar los problemas del momento y relacionarse con ellos de modo que permanezcan siendo una fe viva; de otro modo, no serán más que dogmas muertos.

Las conferencias sobre fe y ciencia

Hubo dos Conferencias Internacionales sobre Fe y Ciencia: una en Ogden, Utah, en 2002, y la otra en Denver, Colorado, en 2004, con amplia representación de teólogos, científicos y administradores de la iglesia. Además, siete de las trece divisiones de la iglesia realizaron conferencias regionales o de toda la División que trataron la interacción de la fe y la ciencia en las explicaciones acerca de los orígenes. La comisión organizadora expresa su aprecio a los que participaron en esas conferencias por sus contribuciones a este informe.

La agenda de la conferencia realizada en Ogden estaba destinada a poner en conocimiento de los asistentes la variedad de maneras en las cuales la teología y la ciencia ofrecen explicaciones del origen de la tierra

y de la vida. Las agendas de las conferencias en las divisiones fueron preparadas por sus organizadores, aunque la mayoría incluyeron varios de los temas considerados en Ogden. La reciente conferencia en Denver fue la conclusión de la serie de tres años. Su agenda comenzó con resúmenes de los problemas en teología y en ciencia, y luego pasaron a diversos temas con respecto a los problemas de fe-ciencia en la vida de la iglesia. Estos temas incluyeron:

- El lugar permanente de la erudición en la iglesia. ¿De qué manera la iglesia mantiene la naturaleza confesional de sus enseñanzas mientras permanece abierta para futuros desarrollos de su comprensión de la verdad?
- Modelos educacionales para los profesores y los líderes de la iglesia, para tratar con temas controvertidos y los problemas éticos involucrados en ellos. ¿De qué modo enseñaremos cursos de ciencias en nuestras escuelas de modo que enriquezcan la fe y no la erosionen?
- ¿Qué consideraciones éticas aparecen en el foco cuando las convicciones privadas difieren de las enseñanzas denominacionales? ¿De qué manera la libertad personal de creencias se relaciona con su rol público como líder en la iglesia? En otras palabras, ¿cuáles son los principios que rigen la responsabilidad personal y la ética del disenso?
- ¿Cuáles son las responsabilidades y procesos administrativos al tratar con variaciones en los conceptos doctrinales, o en las nuevas expresiones de ellas?

En todas las conferencias se presentaron y analizaron escritos eruditos preparados por teólogos, científicos y educadores. (El Instituto de Investigación en Geociencias conserva un archivo de todos los escritos presentados en las conferencias.) Las conferencias de Ogden y de Denver incluyeron, por lo menos, a algunos representantes de cada una de las divisiones mundiales. Más de 200 personas participaron en las conferencias durante el período de tres años. Más de 130 personas asistieron a la reunión de Denver, la mayoría de los cuales había asistido por lo menos a una de las otras conferencias sobre fe y ciencia.

Observaciones generales

1. Aplaudimos la seriedad y excelencia que caracterizó las conferencias
2. Notamos el sólido sentido de dedicación y lealtad a la iglesia que prevaleció en ellas
3. Experimentamos que, aun cuando algunas veces aparecieron tensiones, se mantuvieron relaciones cordiales entre los asistentes, y el compañerismo trascendió las diferencias de opiniones.
4. En estas conferencias fuimos testigos de un alto nivel de acuerdo en la comprensión de temas básicos, especialmente en cuanto al papel normativo de las Escrituras, apoyado por los escritos de Elena de White, y la creencia, por parte de todos, en Dios como el Creador benéfico.
5. No encontramos apoyo ni defensa del naturalismo filosófico: la idea de que el universo llegó a existir sin la acción de un Creador.
6. Reconocemos que el conflicto entre las cosmovisiones bíblica y contemporánea impacta tanto a los científicos como a los teólogos.

7. Reconocemos que la tensión entre la fe y la comprensión es un elemento de la vida con la que el creyente tiene que aprender a vivir.
8. Observamos que rechazar las interpretaciones científicas contemporáneas de los orígenes en conflicto con el informe bíblico no implica despreciar la ciencia ni a los científicos.
9. Aunque encontramos una amplia afirmación de la forma en que la iglesia comprende la vida sobre la tierra, reconocemos que entre nosotros algunos interpretan el registro bíblico de maneras que conducen a conclusiones definitivamente diferentes.
10. Aceptamos que tanto la teología como la ciencia contribuyen a nuestra comprensión de la realidad.

Hallazgos

1. El grado de tensión que existe con respecto a nuestra comprensión de los orígenes varía alrededor del mundo. En aquellas áreas donde la ciencia ha hecho los mayores progresos en la sociedad, las preguntas entre los miembros de iglesia están más difundidas. Con el avance de la ciencia en todos los sistemas educativos y en las sociedades, habrá un aumento significativo de feligreses que se preguntarán cómo reconciliar la enseñanza de la iglesia con las teorías naturalistas de los orígenes. Grandes números de estudiantes adventistas asisten a las instituciones públicas donde se enseña y promueve el evolucionismo en las aulas, sin que ellos tengan los materiales y los argumentos correspondientes en favor del registro bíblico de los orígenes.
2. La reafirmación de la creencia fundamental de la iglesia con respecto a la creación fue sólidamente apoyada. La creencia adventista en una creación literal e histórica en seis días es teológicamente sólida y consistente con la enseñanza de la Biblia en su totalidad.
3. La creación es un pilar fundamental de todo el sistema de doctrinas adventistas, y tiene una relación directa con muchas de las demás creencias fundamentales, si no con todas. Cualquier interpretación alternativa de la historia de la creación necesita ser examinada a la luz de su impacto sobre todas las otras creencias. Varias de las Conferencias Internacionales sobre Fe y Ciencia repasaron interpretaciones alternativas de Génesis 1, incluyendo la idea de la evolución teísta. Estas otras interpretaciones no tienen coherencia teológica con todas las Escrituras, y revelan áreas de inconsistencia con el resto de las doctrinas adventistas. Por ello, son sustitutos inaceptables para la doctrina bíblica de la creación sostenida por la iglesia.
4. Se expresó preocupación con respecto a lo que algunos ven como ambigüedad en la frase “En seis días” que se encuentra en la declaración de la iglesia acerca de la creación. Se sintió que no se menciona el significado intencional (una creación en seis días, descrita en el Génesis, realizada en una semana literal e histórica). Esta situación permite algo de incertidumbre con respecto a lo que la iglesia realmente cree. Además, proporciona espacio para que otras explicaciones de la creación sean acomodadas en el texto. Está el deseo de escuchar la voz de la iglesia trayendo

- mayor claridad a lo que realmente se quiere decir en la Creencia fundamental N° 6: “La creación”.
5. Aunque algunos datos de la ciencia pueden ser interpretados de manera consistente con el concepto bíblico de la creación, también repasamos los datos interpretados de formas que desafían la creencia de la iglesia en una creación reciente. La fuerza de esas interpretaciones no debe ser descartada en forma ligera. Respetamos las pretensiones de la ciencia, las estudiamos y esperamos una resolución. Esto no excluye un nuevo examen de las Escrituras para estar seguros de que se las comprende adecuadamente. Sin embargo, cuando no es posible una interpretación que armonice con los hallazgos de la ciencia, no permitimos que la ciencia asuma una posición privilegiada que automáticamente decida el resultado. Más bien, reconocemos que no es justificable mantener las claras enseñanzas de la Biblia como rehenes de las interpretaciones científicas actuales de los datos.
 6. Reconocemos que hay diferentes interpretaciones teológicas entre nosotros con respecto a Génesis 1 al 11. En vista de las diversas interpretaciones, sentimos un alto grado de preocupación, y deseamos que quienes participan en el ministerio de la enseñanza adventista conduzcan su trabajo con ética y con integridad: de acuerdo con las normas de su profesión, las enseñanzas de las Escrituras y la comprensión básica sostenida por el cuerpo de creyentes. Siendo que los adventistas reconocen que su comprensión de la verdad es una experiencia siempre creciente, hay una necesidad siempre presente de proseguir el estudio de las Escrituras, la teología y la ciencia con el fin de que las verdades que sostenemos constituyan una fe viva capaz de ocuparse de las teorías y las filosofías del momento.
 7. Apreciamos y endosamos el importante valor del diálogo internacional e interdisciplinario continuo entre los teólogos, científicos, educadores y administradores adventistas.

Afirmaciones

Como resultado de las dos conferencias internacionales y de las siete conferencias de las divisiones, la comisión organizadora informa las siguientes afirmaciones:

1. Afirmamos la primacía de las Escrituras en la comprensión de los orígenes que tenemos como adventistas.
2. Afirmamos la comprensión histórica de los adventistas de Génesis 1: que la vida sobre la tierra fue creada en seis días literales, y que es de origen reciente.
3. Afirmamos el registro bíblico de la caída que dio como resultado la muerte y el mal
4. Afirmamos el registro bíblico de un diluvio catastrófico, un acto de juicio divino que afectó al planeta entero, como una clave importante para comprender la historia de la tierra.
5. Afirmamos que nuestra comprensión limitada de los orígenes demanda humildad, y que una exploración adicional de estos temas nos llevará más cerca de misterios profundos y maravillosos.
6. Afirmamos la naturaleza entrelazada de la doctrina de la creación con otras doctrinas adventistas.

7. Afirmamos que a pesar de la caída, la naturaleza es un testigo del Creador
8. Afirmamos a los científicos adventistas en sus esfuerzos por entender la obra del Creador mediante las metodologías de sus disciplinas.
9. Afirmamos a los teólogos adventistas en sus esfuerzos por explorar y articular el contenido de la revelación.
10. Afirmamos a los educadores adventistas en su ministerio clave a favor de los niños y los jóvenes de la iglesia.
11. Afirmamos que la misión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, identificada en Apocalipsis 14:6 y 7, incluye un llamado a la adoración de Dios como Creador de todo.

Recomendaciones

La comisión organizadora de las Conferencias Internacionales de Fe y Ciencia recomienda:

1. Con el fin de atender lo que algunos interpretan como falta de claridad en la creencia fundamental N° 6, “La creación”, que la comprensión histórica de la narración del Génesis de los adventistas sea afirmada en forma más explícita.
2. Animar a los líderes de la iglesia en todos los niveles a evaluar y observar atentamente la efectividad y el éxito de los sistemas y programas denominacionales en preparar a los jóvenes, incluyendo a quienes asisten a instituciones no adventistas, para que puedan tener una comprensión bíblica de los orígenes y una percepción de los desafíos que ellos pueden afrontar con respecto a esa comprensión.
3. Proporcionar más oportunidades para el diálogo y la investigación interdisciplinaria, en un ambiente seguro, entre eruditos adventistas del mundo entero.

Conclusión

La Biblia comienza con la historia de la creación, y la Biblia concluye con la historia la nueva creación. Todo lo que se perdió con la caída de nuestros primeros padres quedará restaurado. Aquel que hizo al principio todas las cosas por la palabra de su boca, hará que la larga lucha con el pecado, el mal y la muerte llegue a una conclusión triunfante y gloriosa. Él es quien vivió entre nosotros y murió en nuestro lugar en el Calvario. Mientras los seres celestiales cantaban de gozo en la primera creación, así los redimidos de la tierra proclamarán: “Señor, digno eres de recibir la gloria y la honra y el poder; porque tú creaste todas las cosas, y por tu voluntad existen y fueron creadas”. “El Cordero que fue inmolado es digno” (Apoc. 4:11; 5:12).

1. División Africana Centro-Oriental, División Euroafricana, División Norteamericana, División del Pacífico Sur, División Sudafricana y Océano Índico, División Sudasiática, División Africana Occidental.

Este documento, preparado por la comisión organizadora de las Conferencias Internacionales de Fe y Ciencia 2002-2004, fue presentado ante, y recibido por, la Junta Ejecutiva de la Asociación General en el Concilio Anual llevado a cabo en Silver Spring, Maryland, el 11 de octubre de 2004.

RESPUESTA A “UNA AFIRMACIÓN DE LA CREACIÓN”

Considerando que la creencia en una creación literal en seis días está indisolublemente ligada con la autoridad de las Escrituras; y Considerando que tal creencia se entrelaza con otras doctrinas de las Escrituras, incluyendo el sábado y la expiación; y considerando que los adventistas comprendemos nuestra misión, como está indicada en Apocalipsis 14:6 y 7, que incluye un llamado al mundo para que adore a Dios como el Creador, Nosotros, como Miembros de la Junta Ejecutiva de la Asociación General reunidos en el Concilio Anual de 2004, declaramos lo siguiente como nuestra respuesta al documento “Una afirmación de la creación”, sometido por las Conferencias Internacionales de Fe y Ciencia:

1. Endosamos sólidamente la afirmación que presenta este documento acerca de la posición histórica y bíblica de nuestra creencia en una creación literal, reciente, hecha en seis días.
2. Instamos a que este documento, acompañado con esta respuesta, sea diseminado ampliamente en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de todo el mundo, usando todos los canales disponibles de comunicación y en los principales idiomas de la feligresía mundial.
3. Reafirmamos la comprensión adventista de la historicidad de Génesis 1 al 11: que los siete días del registro de la creación fueron días literales de 24 horas, las cuales formaron una semana idéntica en duración a la que ahora experimentamos como una semana; y que el diluvio fue de naturaleza global.
4. Invitamos a todas las juntas directivas y a los educadores de las instituciones adventistas en todos los niveles que sigan sosteniendo y defendiendo la posición de la Iglesia Adventista en cuanto a los orígenes. Nosotros, junto con los padres adventistas, esperamos que los estudiantes reciban una exposición científicamente rigurosa, completa y equilibrada, y una afirmación de nuestra creencia histórica en una creación literal, reciente, en seis días; a la vez, que sean educados para comprender y evaluar filosofías rivales de los orígenes que dominan la discusión científica en el mundo contemporáneo.
5. Instamos a los dirigentes de la iglesia en todo el mundo a que busquen medios para educar a los feligreses, especialmente a los jóvenes que asisten a instituciones educativas no adventistas, en los problemas involucrados en la doctrina de la creación.
6. Invitamos a todos los miembros de la familia mundial de adventistas a proclamar y enseñar la comprensión que tiene la Iglesia Adventista de la doctrina bíblica de la creación, viviendo a la luz de ella, regocijándonos en nuestra condición de hijos e hijas de Dios y alabando a nuestro Señor Jesucristo, nuestro Creador y Redentor.

Este documento fue aceptado y votado por la Junta Ejecutiva de la Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el Concilio Anual desarrollado en Silver Spring, Maryland, el 13 de octubre de 2004.

CREACIÓN: LA COSMOVISIÓN BÍBLICA

La Iglesia Adventista del Séptimo Día afirma su creencia en el relato bíblico de la creación en contraste con una explicación evolucionista para el origen de los organismos vivos y la relación de los seres humanos con otras formas de vida. Los adventistas del séptimo día observan con gran interés el creciente debate sobre el diseño inteligente en la naturaleza y la evidencia que respalda este punto de vista. A la luz del considerable interés público en este tema, la iglesia aprovecha esta oportunidad para expresar su confianza en el registro bíblico.

Los adventistas del séptimo día creen que Dios es el Creador de toda la vida y que la Biblia revela un informe confiable de su actividad creadora. Más aún, creemos que los acontecimientos bíblicos registrados en Génesis 1-11, incluyendo la creación especial de los seres humanos, son históricos y recientes, que los siete días de la creación fueron días literales de 24 horas que forman una semana literal, y que el Diluvio fue de naturaleza global.

La creencia en la creación es fundamental para la comprensión adventista concerniente a mucho más que la cuestión de los orígenes. Los propósitos y la misión de Dios descritos en la Biblia, la responsabilidad humana en la mayordomía del ambiente, la institución del matrimonio y el significado sagrado del sábado, todo halla sentido en la doctrina de la creación.

Los adventistas del séptimo día reconocen que el registro bíblico de la creación no contesta todos los interrogantes que pueden formularse respecto a los orígenes. Nuestra comprensión de tales misterios es limitada.

Esperamos que el estudio continuo tanto de la Biblia como de la naturaleza profundice nuestro entendimiento del poder de Dios y fortalecerá nuestra fe en su Palabra y en el relato de la creación que contiene.

(Esta declaración está respaldada por numerosos pasajes de la Biblia; entre otros: Salmo 19:1; Colosenses 1:16, 17; Génesis 1-11; Salmo 139:14; Éxodo 20:8-11; Marcos 2:27; Romanos 8:20, 21.)

Esta declaración fue aprobada y votada por la Junta Ejecutiva de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día el 23 de junio de 2010, y difundida en ocasión del Congreso de la Asociación General realizado en Atlanta, Georgia, EE.UU., del 24 de junio al 3 de julio de 2010.

CÓDIGO DE ÉTICA

Como educadores y miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, confesamos a Jesucristo como nuestro maestro modelo y mentor. Al aprender de Él, nos empeñamos en hacer de nuestros estudiantes discípulos suyos. Puesto que toda verdad proviene de Dios y que el conocimiento de la verdad conduce a la libertad auténtica (Juan 8:32), nos comprometemos a buscarla y a compartirla, en armonía con los principios que se enumeran a continuación.

Declaramos que es responsabilidad ética de los educadores adventistas:

Manifiestar nuestro compromiso total con Dios, con su Palabra y con las creencias y la misión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Para cumplir con este principio, nosotros:

- Fomentamos nuestra relación personal con Dios mediante una vida de devoción, oración y meditación.
- Aceptamos y estudiamos la Biblia como la Palabra de Dios
- Aceptamos y estudiamos los escritos de Elena G. de White como consejo autoritativo que Dios ha confiado a la Iglesia Adventista del Séptimo Día.
- Pertenece y nos involucramos activamente en la vida de una iglesia adventista local
- Participamos en una testificación personal de la gracia salvadora de Jesucristo, en el contexto de su pronto regreso.

Proveer a todos los estudiantes la oportunidad de desarrollar armoniosamente sus facultades y capacidades.

Para cumplir con este principio, nosotros:

- Afirmamos la dignidad de cada ser humano y nos comprometemos a tratar con equidad y justicia a todos nuestros estudiantes.
- Procuramos conducir a cada estudiante bajo nuestra influencia hacia Jesucristo, único Salvador, y hacia su comunidad, la iglesia.
- Aceptamos nuestra obligación de utilizar discretamente la información personal de cada estudiante y de su familia. Usamos esta información solo cuando es requerida por la ley o con la autorización del estudiante o su familia.
- No abusamos de nuestra posición profesional solicitando o aceptando favores financieros, sexuales o de otra índole de parte de los estudiantes o sus familiares.
- Extendemos cartas de recomendación objetivas a pedido de los estudiantes, en relación con su rendimiento académico, a personas o entidades responsables.

Establecer, modelar y proteger las más altas normas en nuestro desempeño y conducta profesional

Para cumplir con este principio, nosotros:

- Asumimos responsabilidad por nuestra conducta y procuramos salvaguardar el buen nombre de nuestra profesión, exhortando a nuestros subordinados a comportarse según altas normas de conducta profesional.
- Damos nuestro apoyo a los reglamentos y procedimientos que aseguran un trato justo y equitativo de los educadores en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades profesionales.
- Cooperamos en la preparación e implementación de reglamentos positivos relacionados con la educación.
- Proveemos una descripción realista de las tareas y condiciones de trabajo a quienes buscan empleo.
- Apoyamos el reclutamiento preferencial de educadores adventistas y cooperamos en la orientación de nuevos profesores y practicantes.
- No ejercemos presión indebida sobre un colega, abusando de la autoridad que nos concede nuestro puesto.
- Nos ceñimos a las condiciones de un contrato y a los términos de un nombramiento hasta que uno u otro termine, de acuerdo al reglamento.
- Utilizamos con responsabilidad y exactitud la información personal y profesional de un colega al evaluar su carácter y su desempeño.
- Nos comportamos con integridad al disentir de la opinión de otro, basando nuestra crítica en suposiciones validas establecidas mediante una evaluación cuidadosa de los hechos.
- Nos ceñimos a los procedimientos establecidos para quejas o protestas, según fueron adoptados por las autoridades administrativas de la institución que nos emplea.
- No aceptamos beneficios o regalos que puedan influir sobre nuestras decisiones en el ejercicio de nuestros deberes profesionales.
- No participamos en actividades que puedan afectar nuestra efectividad como educadores cristianos o que nos lleven a explotar comercialmente nuestra posición profesional.

Fomentar un contexto educativo que favorece la búsqueda de la verdad y el libre intercambio de ideas

Para cumplir con este principio, nosotros:

- Asumimos claramente, al enseñar, la posición bíblica y adventista, a la vez que presentamos con objetividad otras perspectivas.
- Promovemos la discusión responsable de diversos puntos de vista, respetando el derecho de los estudiantes a asumir su propia posición y animándolos a escoger la perspectiva adventista del séptimo día.
- Presentamos clases, seminarios o tutorías sin intimidación o represalias, guiando a los estudiantes a una comprensión mas profunda y a un compromiso mayor con la verdad.

- Utilizamos las calificaciones, no como un instrumento de disciplina o coerción, sino como un método confiable de proveer a los estudiantes una evaluación justa de su aprendizaje en relación con los objetivos del curso.

Mantener las más altas normas de integridad en la investigación, los procedimientos y la comunicación de los resultados.

Para cumplir con este principio, nosotros:

- Actuamos con integridad en el uso y la interpretación de las investigaciones y las publicaciones de otros investigadores.
- Exploramos personalmente aspectos de la verdad, mientras comprendemos y respetamos cual sea el contexto apropiado para compartir los resultados de nuestra investigación.
- Utilizamos apropiadamente el tiempo y los recursos que se nos han confiado para realizar investigaciones y otras actividades profesionales.
- Cumplimos con nuestros compromisos profesionales asumidos con los estudiantes, sus familiares, la institución que nos emplea y con otros individuos y organizaciones.
- Concedemos acceso a la información relacionada con nuestras investigaciones para ser evaluada y publicada, mientras protegemos la confidencialidad de los que fueron objetos de la investigación.
- Procuramos llegar a un acuerdo equitativo entre los investigadores de un proyecto en equipo. Respetamos la asignación de tareas, la compensación, el acceso a la información, los derechos de autor, y otros derechos establecidos en el acuerdo.
- Respetamos las limitaciones legales, profesionales y religiosas relacionadas con nuestros proyectos de investigación y utilizamos formularios de consentimiento en el caso de involucrar a sujetos humanos.

Interesarnos y participar en la vida de la institución educativa en que trabajamos y en la de la comunidad en que vivimos.

Para cumplir con este principio, nosotros:

- Asumimos con todos los ciudadanos nuestra responsabilidad de asegurarnos de que las leyes y los proyectos públicos sean apropiados, especialmente en el campo educativo.
- Realizamos autoevaluaciones periódicas de nuestra labor educativa y cooperamos con la evaluación regular de programas y actividades de nuestra institución con el fin de mantener niveles adecuados de calidad, reconocimiento y acreditación.
- Protegemos el buen nombre de la Iglesia Adventista del Séptimo Día contra ataques impropios y calumnias maliciosas.
- Participamos en actividades que beneficiaran a la comunidad en que residimos

Este documento fue aprobado en marzo de 1997 durante la reunión Consultiva Mundial de Directores de Educación en Loma Linda, California, USA. Revisado en mayo de 1997.

CÓDIGOS DE ÉTICA INSTITUCIONALES

DECLARACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se tipifica como acto de hostigamiento sexual todo tipo de acercamiento con propuestas o insinuaciones que inducen a conductas de complacencia sexual.

Se reconocen como actos de hostigamiento los casos que se dan en las siguientes circunstancias:

1. Cuando un jefe, colega o compañero requiere a otras personas en forma explícita un favor que tiende a la complacencia sexual.
2. Cuando el sometimiento o rechazo a las propuestas o insinuaciones tipificadas en este reglamento derivan en decisiones que afectan el empleo de la persona involucrada.
3. Cuando un/a docente o empleado/a utilizan su posición, cargo o estatus para obtener ventajas y favores de naturaleza sexual de parte de alumnos o colegas del sexo opuesto, o incluso, del mismo sexo.
4. Cuando un jefe de trabajo, empleado, o maestro manifiesta interés hacia una persona del sexo opuesto, empleado, alumno o paciente, otorgándole favores inmerecidos, o regalos, con el fin de obtener de su parte favores sexuales.

La Universidad de Montemorelos repudia cualquier conducta tipificada como hostigamiento sexual en las relaciones laborales, académicas y profesionales.

DECLARACIÓN SOBRE NEPOTISMO

El nepotismo consiste en el favoritismo de un dirigente en la organización de la Universidad de Montemorelos, con sus propios familiares, amigos y allegados; sin la debida consideración a sus merecimientos académicos, laborales y profesionales.

No constituye nepotismo el hecho de que familias dediquen su vida al servicio y engrandecimiento de la obra adventista en la Universidad de Montemorelos, trabajando para lograr los objetivos propuestos y contribuyendo a fortalecer la estructura organizacional, calificando cada uno de ellos por sus propios méritos para obtener el puesto que desempeñan y sin que dependan directamente de la estructura administrativa.

DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN

La Universidad de Montemorelos declara y sostiene que los principios cristianos no son compatibles con las varias formas de discriminación que han dividido a la sociedad. También sostiene que todas las personas son de igual valor ante los ojos de Dios y que deben ser consideradas así por todo su pueblo. Por lo tanto, la Universidad está comprometida a enseñar y observar los principios bíblicos de igualdad.

La Universidad ha implementado este programa como una guía para su personal docente, personal de apoyo, de servicios y estudiantes en general para asistir las acciones, tener una ayuda para aquellos que provienen de una clase discriminada y proveerles una oportunidad equitativa. La tarea es imposible si los únicos recursos son la ley, el litigio y el antagonismo, pero es posible lograrla cuando se presenta en una atmósfera de cooperación y entendimiento entre todos los involucrados.

La Universidad de Montemorelos no es una Institución exclusiva; está abierta a todo estudiante y empleado que esté dispuesto a vivir de acuerdo a los principios que sustenta; por lo tanto, está comprometida con oportunidades iguales de educación y empleo para hombres y mujeres de todas las razas y no discrimina con base en discapacidades, sexo, raza, color de la piel ni nacionalidad en sus políticas educacionales y de admisión en asuntos financieros, programas de empleo, vida estudiantil y servicios, o en algún programa administrado por ella.

DECLARACION DEL USO DE INTERNET

Los usuarios harán uso prudente y adecuado de esta tecnología y ejercerán dominio propio para utilizarla en armonía con los principios cristianos de la institución. Para hacer cumplir esta declaración se observarán las siguientes pautas o recomendaciones:

- Específicamente no visitar ninguna página que contenga material que pueda ser juzgada inadecuada o impropia por la institución, tal como aquellas que presenten pornografía, violencia, ocultismo o lenguaje inapropiado o de difamación.

En caso de sospechar que algo en su computadora que le está generando contenido mal intencionado, favor de comunicarse a la brevedad posible a la Dirección de Sistemas para solicitar una revisión de su equipo.

Ser prudente en el tiempo dedicado al “navegar” por Internet, sin llegar a hacerlo de forma indefinida o de manera irresponsable al punto de descuidar la actividad laboral y deteriorar su vida espiritual y social.

Evitar instalar software en la computadora con propósitos de evadir la reglamentación Institucional.

El uso del correo electrónico institucional es la herramienta de comunicación oficial, y ha de ser utilizado con fines serios y exclusivamente laborales, de tal forma que permita optimizar y agilizar el desempeño en nuestro trabajo. Se debe evitar su uso por motivos personales.

Los empleados se sujetarán a esta reglamentación, así como cualquier alumno que labore en las distintas dependencias de la Universidad.

De no acatar esta reglamentación, se perderán los privilegios de la conexión a Internet y el usuario se hará acreedor a la sanción disciplinaria que la Universidad determine.

REGLAMENTO SOBRE CONFLICTO DE INTERES Y/O COMPROMISO

DEFINICIÓN. – Conflicto de Interés significa, en este contexto, cualquier circunstancia en la que, por virtud de un interés financiero o personal, un empleado o voluntario, directa o indirectamente, pueda ser o parezca ser influenciado por cualquier motivo o deseo de ventaja personal, tangible o intangible, por encima de aquel interés por el éxito y bienestar de la denominación.

Por causa de los objetivos comunes de las diferentes unidades e instituciones de la organización, el formar parte de más de una junta o comisión dentro de la denominación no constituye en sí mismo un conflicto de intereses, siempre y cuando se cumpla con todos los otros requerimientos del reglamento.

Conflicto de Compromiso: significa cualquier situación que interfiera con la habilidad del empleado para cumplir en forma efectiva con sus deberes. Los empleados de tiempo completo electos, nombrados o bajo salario, reciben compensación sobre la base de empleo de tiempo completo; por lo tanto, un empleo fuera o doble, o alguna actividad, ya sea compensada o no, que de alguna manera interfiera con el desempeño de los deberes y responsabilidades del empleado, es un conflicto de compromiso. Existe también conflicto de compromiso en situaciones cuando el empleado se desempeña en forma contraria a los valores y conducta ética delineados en la declaración de fundamentos y conducta ética de la organización, o cuando un empleado se desempeña en forma contraria a los códigos de conducta éticos establecidos y empleados en profesiones particulares (legal, inversiones).

Todos los fideicomisarios, oficiales, miembros de la junta directiva, comisiones, empleados y voluntarios de las organizaciones denominacionales están sujetos a este reglamento.

Todos los fideicomisarios, oficiales, miembros de la junta directiva, empleados o voluntarios, tienen el deber de estar libres de la influencia de cualquier conflicto de interés o compromiso cuando sirven a la organización o la representan en negociaciones o tratos con terceras partes.

Tanto dentro como fuera del trabajo, se espera que el empleado proteja los mejores intereses de la organización empleadora. La lista siguiente, aunque no es exhaustiva, describe circunstancias y condiciones que ilustran conflicto de intereses o compromiso:

1. Comprometerse en negocios o empleos que interfieren en el llamado de la organización para prestar servicios de tiempo completo, aun cuando no haya otro conflicto.
2. Comprometerse en negocios o empleos que de alguna manera compitan o estén en conflicto con cualquier transacción, actividad, reglamento u objetivo de la organización.
3. Comprometerse en cualquier negocio o empleo con un abastecedor de bienes o servicios de cualquier organización.
4. Utilizar el hecho de ser empleado de la organización de la denominación para llevar a cabo negocios o conseguir empleos, asociando la organización de la denominación o su prestigio con un negocio o empleo de fuera, o bien, usando la conexión propia con la denominación para llevar adelante intereses personales o partidistas en la política.
5. Poseer o alquilar cualquier propiedad, sabiendo que la organización de la denominación tiene en ella un interés activo o potencial.
6. Prestar dinero o pedir dinero prestado de una tercera parte, excluyendo instituciones financieras, que sea abastecedor de bienes o servicios, o prestar o pedir prestado a un fideicomisario que tenga una relación fiduciaria con la organización de la denominación o que esté de otra manera implicado regularmente en transacciones de negocios con la organización de la denominación.
7. Aceptar u ofrecer cualquier propina, gratificación, favor, beneficio, o regalo mayor que el de valor nominal, o cualquier comisión o pago de cualquier tipo de conexión con el trabajo de la organización de la denominación y/o, el empleador y el empleado.
8. Hacer uso de, o diseminar, incluyendo por de medios electrónicos, cualquier información confidencial adquirida a través del empleo en la organización de la denominación, con el fin de ganancia o ventaja personal, ya sea directa o indirectamente.
9. Usar al personal, la propiedad, el equipo, los materiales o la buena voluntad de la denominación para otros fines que no sean las actividades, programas y propósitos aprobados.
10. Gastar tiempo irracionalmente durante las horas de trabajo para asuntos personales o para otras organizaciones, en detrimento del desempeño del trabajo para la denominación.
11. Usar las conexiones personales dentro de la organización para asegurarse favores para la familia de la persona, o para otros familiares.

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS, A. C.

Dirección de Recursos Humanos

Compromiso Institucional

Yo, _____, como miembro del personal de esta institución educativa, me comprometo a:

1. Desempeñar mi labor docente basado en las creencias y valores cristianos que promueve la Iglesia Adventista del Séptimo Día como parte de su misión mundial, para formar profesionales comprometidos con su desarrollo personal, profesional y social.
2. Ser responsable en mi gestión docente, que incluye la asistencia puntual a todas las sesiones de clase, preparación esmerada de mi materia, atención extra áulica a los estudiantes, ejercer funciones de tutoría.
3. Ser responsable en mi gestión de personal de apoyo, que incluye la asistencia puntual a todas mis labores, preparación y cuidado esmerado de mi sitio de trabajo y equipo asignado, atención a los estudiantes de mi área de trabajo, ejercer funciones de tutoría.
4. Cumplir con las actividades extracurriculares que me sean asignadas por la administración
5. Ser promotor de una atmósfera espiritual en el salón de clases, lugar de trabajo, canchas de juego y en cada actividad en la que participo dentro o fuera del plantel, así como observar buena disciplina en el desempeño de mis labores.
6. Abstenerme de asumir responsabilidades laborales remuneradas fuera de la Universidad, sin el permiso expreso del Consejo Administrativo.
7. Realizar mis labores profesionales cumpliendo con los más elevados índices de calidad de mi profesión.
8. Asistir puntualmente a todas las convocatorias realizadas por la Institución que incluyen, actividades de información, formación, capacitación, desarrollo y espirituales.
9. Mantenerme en mi centro de trabajo durante la jornada laboral, sin abandonarlo a menos de tener la autorización del jefe o director, portando en todo tiempo la identificación correspondiente.
10. Cumplir y hacer cumplir el horario establecido en mi centro de trabajo, respetando y cumpliendo la jornada de 41 horas semanales de trabajo.
11. Guardar escrupulosamente los asuntos confidenciales relacionados con mi empleo, cuya divulgación pueda causar un perjuicio a la institución, a compañeros de trabajo o a los estudiantes.
12. Conducirme con el cuidado requerido, respetando las normas de seguridad de la Institución, a fin de evitar accidentes.
13. Abstenerme de hacer bromas y juegos que pongan en peligro la vida de mis compañeros, de los estudiantes y la seguridad de la institución.
14. Vestir sencilla y decorosamente y en armonía con el Título IV de los “Principios Rectores de la Vida Institucional”.

15. Procurar el bienestar de los estudiantes de la institución, tanto internos como externos, en cada aspecto de su formación. Esto incluye hacer los arreglos pertinentes para salidas, viajes, o actividades fuera del plantel así como acompañarlos en sus actividades, académicas, recreativas y sociales.
16. Autorizar a la institución el descuento del diezmo, por el salario y las prestaciones que percibo mensualmente y de cualquier ingreso que reciba como producto de la relación laboral con la misma.
17. Estoy consciente y de acuerdo con el Aviso de Privacidad de la Institución, que define el uso y manejo que se le dará a los datos personales sensibles y biométricos proporcionados.

	Nombre	Firma empleado	Firma jefe inmediato
2021			
2022			
2023			
2024			
2025			
2026			

OBLIGACIÓN DE INFORMAR SITUACIONES POTENCIALES O DE HECHO

Todo conflicto de interés presente o potencial debe ser dado a conocer:

1. Si es conocido en forma anticipada a cualquier reunión, transacción de negocios u otra actividad en la que se pueda discutir el asunto o en la que el asunto pueda influir en el enfoque de esa persona hacia ese asunto, sea directa o indirectamente; o
2. Si no es conocido en forma anticipada, cuando el conflicto de hecho, o bien, posible o potencial, se hace aparente, debe darse a conocer a la persona a cargo de la reunión o actividad y a toda la reunión, o bien, al supervisor de la persona, si es apropiado. La persona debe retirarse de la sala o de la situación para evitar su participación en todas las discusiones o deliberaciones sobre el asunto y en la votación. Todos estos actos deben ser registrados en las minutas o registros tomados. Después de darse a conocer los conflictos de interés de hecho o potenciales, la junta o el grupo equivalente debe decidir si hay o no tal conflicto e invitar a la persona a participar en caso de que no lo haya.

Este reglamento establece un proceso que hace posible que la persona se identifique a sí misma. Sin embargo, una tercera persona puede informar por escrito y presentar documentación acerca de conflictos de interés, dirigiéndose a un administrador de la organización correspondiente, si el empleado falla en revelar un conflicto o lo hace en forma inadecuada. La fuente de ese informe debe mantenerse confidencial por parte de quien lo recibe, a menos que se requiera divulgar la información por una orden judicial o si hay un indicio de que el informe es fraudulento o hecho con malas intenciones.

DECLARACIÓN SOBRE CONFLICTO DE INTERES

Yo _____ estoy en total acuerdo con el reglamento de la Asociación General titulado Conflicto de intereses como está impreso en este documento, y lo he cumplido en todo tiempo durante los últimos doce meses, con excepción de las exclusiones específicas anexadas e incluidas para referencia en esta declaración.

1. No he tenido intereses financieros o relaciones de negocios que compiten o están en conflicto con los intereses de la Universidad de Montemorelos.
2. No he tenido intereses en, ni he sido empleado funcionario, director o fideicomisario; ni he recibido beneficios financieros directos o indirectos de alguna empresa (excluyendo menos del 5% de la propiedad en ninguna entidad con títulos negociados públicamente) que está o estuvo haciendo negocios o que fue competidor de la Universidad de Montemorelos.
3. No he recibido pagos o regalos substanciales (salvo de valor simbólico) de proveedores o agencias que hacen negocios con la Universidad de Montemorelos.
4. No he servido como funcionario, director fideicomisario, o agente de alguna organización afiliada o subsidiaria de la Universidad de Montemorelos en algún proceso de hacer decisiones que involucran intereses financieros o legales adversos a la Universidad de Montemorelos.

Esta declaración se aplica, hasta donde sé, a todos los miembros de mi familia inmediata y sus provisiones protegerán a cualquier organización afiliada con, o subsidiaria de la Universidad de Montemorelos. En caso de que cambien en el futuro hechos que creen un potencial conflicto de interés, estoy de acuerdo en notificarlo por escrito a la Universidad de Montemorelos.

El conflicto de interés significa, en este contexto, cualquier circunstancia en la que, por virtud de un interés financiero u otro interés personal presente o potencial, un empleado o voluntario, directa o indirectamente pueda ser o parezca ser influido por cualquier motivo o deseo de ventaja personal, tangible o intangible, distinta al del éxito y el bienestar de la denominación.

Condiciones que constituyen conflicto. Todos los fideicomisarios, oficiales, miembros de la junta directiva, empleados o voluntarios, tienen el deber de estar libres de la influencia de cualquier conflicto de interés o compromiso cuando sirven a la organización o la representan en negociaciones o tratos con terceros. Tanto dentro como fuera del trabajo, se espera que el empleado proteja los intereses de la organización empleadora. La lista siguiente, aunque no es exhaustiva, describe circunstancias y condiciones que ilustran conflicto de intereses o de compromiso:

1. Comprometerse en negocios o empleos que interfieren con el llamado de la organización para prestar servicios de tiempo completo, aun cuando no haya otro conflicto.
2. Comprometerse en negocios o empleos que de alguna manera compitan o estén en conflicto con

- cualquier transacción, actividad, reglamento u objetivo de la organización.
3. Comprometerse en cualquier negocio o empleo con un abastecedor de bienes o servicios de cualquier organización de la denominación.
 4. Utilizar el hecho de ser empleado de la organización denominacional para llevar a cabo negocios o conseguir empleo, asociando la organización denominacional, o su prestigio, con un negocio o empleo de fuera, o bien, usando la conexión con la denominación para adelantar intereses personales o partidistas políticos.
 5. Poseer o alquilar cualquier propiedad sabiendo que la organización denominacional tiene en ella un interés activo o potencial.
 6. Prestar a, o pedir prestado, dinero de terceros, excluyendo instituciones financieras, que son abastecedoras de bienes o servicios, o prestar o pedir prestado a un fideicomitente que tenga una relación fiduciaria con la organización denominacional o que esté de otra manera implicado regularmente en transacciones comerciales con la organización denominacional.
 7. Aceptar u ofrecer cualquier propina, gratificación, favor, beneficio o regalo mayor que el de un valor nominal, o cualquier comisión o pago de cualquier tipo en conexión con el trabajo para la organización denominacional, más allá de la compensación acordada entre la organización denominacional y, o, el empleador y el empleado.
 8. Hacer uso de, o diseminar, incluyendo el uso de medios electrónicos, cualquier información confidencial adquirida a través del empleo en la organización denominacional, con el fin de ganancia o ventaja personal ya sea directa o indirectamente.
 9. Usar el personal, la propiedad, el equipo, los materiales o la plusvalía de la denominación, para otros fines que no sean las actividades, programas y propósitos aprobados.
 10. Gastar tiempo irrazonable durante las horas de trabajo para asuntos personales o para otras organizaciones, en detrimento del desempeño del trabajo para la denominación.
 11. Usar las conexiones personales dentro de la organización para asegurarse favores para la familia de la persona, o para otros familiares.

	Fecha	Posición	Firma empleado
2021	_____	_____	_____
2022	_____	_____	_____
2023	_____	_____	_____
2024	_____	_____	_____
2025	_____	_____	_____
2026	_____	_____	_____

REVISIÓN DE PROCESO PARA CONFLICTO DE INTERÉS O COMPROMISO

El oficial o la dirección de Recursos Humanos que recibe el informe del conflicto potencial, informará al supervisor del empleado y hará que sea revisado por la autoridad del empleo o la comisión asignada para revisar tales asuntos. Si la revelación procede de una tercera persona, el oficial o la dirección de Recursos Humanos se lo informará al empleado correspondiente y le dará la oportunidad de aportar cualquier información que pueda ser útil en el estudio del conflicto informado. La decisión de la autoridad empleadora o de la comisión de estudios con respecto a si existe o no un conflicto, será comunicada por escrito al empleado.

SANCIONES POR FALTA DE ACATAMIENTO

Una falta de acatamiento incluye una falla en:

1. Acatar este reglamento.
2. Informar en forma precisa en el formulario de revelación.
3. Acatar las decisiones hechas por la autoridad empleadora o comisión de estudio como resultado de conflictos de interés o de compromiso informados, potenciales o de hecho.

La falta de acatamiento puede conducir a una acción disciplinaria, que podría incluir hasta el despido del empleado. El despido del empleado será procesado en armonía con los reglamentos existentes.

Este documento fue tomado del Manual de Políticas, Reglamentos y Procedimientos UM (2017) pp. 131-137.

MISIÓN

La Universidad de Montemorelos
educa para el desarrollo
y el bienestar integrales,
con un modelo educativo sustentable
que promueve la investigación,
el servicio abnegado y la visión misionera
con la esperanza adventista
de un mundo nuevo.

VISIÓN

La Universidad de Montemorelos
es reconocida por la visión de desarrollo
sustentable de su modelo educativo
a fin de garantizar los principios
de educación adventista
y la equidad en el acceso
a la educación superior.

VISIÓN
para *emprender*
PASIÓN
PARA **SERVIR**

Año de publicación 2022, V2.

Ave. Libertad #1300 Pte., Barrio Matamoros, Montemorelos, N.L., México. C.P. 67530

 um.edu.mx |  +52 826 263 0900 |  info@um.edu.mx |    [unimontemorelos](https://www.instagram.com/unimontemorelos)