

Somos Anáhuac



Anáhuac  
México Norte

# Informe de Responsabilidad Social Universitaria y Sustentabilidad



Líderes de Acción Positiva



# Índice

<b>Presentación del Informe</b>	<b>5</b>
Carta del Rector	
Alcance del Informe	
<b>La Universidad Anáhuac</b>	<b>11</b>
Antecedentes	
Perfil general	
<b>Enfoque de gestión de RSU y sustentabilidad</b>	<b>19</b>
Comité Anáhuac Sustentable	
Política y modelo de RSU y sustentabilidad	
Vinculación con nuestros grupos de interés (stakeholders)	
Reconocimientos en Responsabilidad Social y participación en organizaciones e iniciativas relacionadas	
<b>Gobernanza y operación de la Institución</b>	<b>31</b>
Gobierno corporativo	
Estructura operativa	
Participación en políticas públicas	
Cumplimiento normativo	
<b>Desempeño económico</b>	<b>45</b>
Plan de beneficios sociales	
Salario inicial estándar vs. salario mínimo local	
Apoyos económicos recibidos del Gobierno	
Compras a proveedores locales	
Contratación de altos directivos locales	
<b>Desempeño social</b>	<b>51</b>
Aspectos laborales y calidad de vida	
Ética institucional	
Compromiso social	
<b>Desempeño ambiental</b>	<b>79</b>
Energía	
Agua	
Residuos sólidos	
Residuos peligrosos	
Transporte	
<b>Desempeño universitario</b>	<b>89</b>
Formación integral y Vida Universitaria	
Investigación y gestión del conocimiento	
Vinculación académica y empresarial	
Promoción y difusión de la RS	
<b>Tabla de indicadores y carta de validación GRI</b>	<b>109</b>
Índice de indicadores GRI	
Carta de validación GRI	
<b>Datos de contacto</b>	<b>124</b>





# Presentación del Informe





# Carta del Rector



*A la Comunidad Universitaria,*

Para la Universidad Anáhuac, el tema de la Responsabilidad Social es un elemento estrechamente vinculado al logro de su misión. Es por ello que teniendo como eje central a la persona humana, y partiendo del compromiso social y la formación integral que nos caracterizan, hoy trabajamos en torno a la implementación de este concepto en todos los ámbitos de nuestro actuar y la propia gestión del campus.

Por nuestra naturaleza como Institución privada de Educación Superior, entendemos que el concepto de Responsabilidad Social tiene que ser adaptado a nuestro quehacer universitario, de tal forma que nos permita hacer frente a nuestros impactos en materia de sustentabilidad ante todos nuestros grupos de interés.

En este sentido, en 2011 se estableció el Comité Anáhuac Sustentable para analizar todas las actividades de Responsabilidad Social y Sustentabilidad que se llevaban a cabo en las distintas áreas, direcciones, escuelas y facultades de la Universidad Anáhuac, lo cual permitió sistematizarlas en un modelo propio de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) sobre el cual estamos basando nuestra proyección a futuro en la materia, respondiendo así a nuestras principales áreas de impacto a través de siete ejes: Ética Institucional, Calidad de Vida Institucional, Compromiso Social, Medio Ambiente, Formación Integral, Investigación y Gestión del Conocimiento, y Promoción y Difusión de la Responsabilidad Social.

Fruto de ello, les presento el Informe de Responsabilidad Social Universitaria y Sustentabilidad 2011-2012 de la Universidad Anáhuac, el primero que se realiza con el objetivo

de dar a conocer a todos nuestros grupos de interés, los principales programas, acciones y resultados del desempeño económico, social, ambiental y universitario de nuestra Institución.

Este Informe es el resultado del trabajo y esfuerzo de todos los integrantes del Comité Anáhuac Sustentable, quienes lo elaboraron tomando como guía la metodología G3 de la Global Reporting Initiative (GRI). Con gran satisfacción, en esta ocasión hemos alcanzado un nivel de aplicación "B", que ha sido validado directamente por la GRI.

Como Institución socialmente responsable, reconocemos que tenemos retos y oportunidades de mejora en los diversos ejes de nuestro modelo de RSU, principalmente en el ambiental, pero estamos comprometidos con mejorar continuamente nuestro desempeño, por lo que anualmente estaremos reportando nuestro avance hacia la sustentabilidad, y estaremos buscando mecanismos para tener un mejor diálogo con nuestras partes interesadas.

Invito a todos los miembros de la Comunidad Universitaria a conocer los resultados que se presentan en este Informe, a sumarse a este esfuerzo para contribuir conjuntamente a hacer de la Universidad Anáhuac una Institución cada vez más sustentable, y a canalizar al Comité Anáhuac Sustentable todos sus comentarios y/o sugerencias para que puedan ser tomados en cuenta.

P. Jesús Quirce Andrés, L.C.  
Rector





# Alcance del Informe

**E**l presente Informe es el primero que realiza la Universidad Anáhuac con el objetivo de dar a conocer anualmente su desempeño en materia de Responsabilidad Social Universitaria y Sustentabilidad, abarcando las dimensiones económica, social, ambiental y universitaria. El desarrollo del mismo estuvo a cargo de los miembros del Comité Anáhuac Sustentable bajo la coordinación del Centro IDEARSE para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa, quienes conjuntaron la información proporcionada por las distintas áreas, direcciones, departamentos, escuelas y facultades de la Universidad Anáhuac.

La elaboración de este Informe estuvo basada en la metodología G3 propuesta por Global Reporting Initiative (GRI), alcanzándose un nivel de aplicación “B”. Éste fue sometido al proceso de validación ante dicha Institución, logrando como resultado de ello, la obtención del sello “GRI checked” y la carta-declaración correspondiente que se encuentra al final de este Informe.

La información aquí presentada refleja única y exclusivamente las actividades llevadas a cabo por la Universidad Anáhuac México Norte durante el periodo julio 2011 - junio 2012, por lo que no incluye aquellas que pudieran haber desarrollado el resto de las instituciones que conforman la Red de Universidades Anáhuac. El periodo abarcado en este Informe está alineado al calendario escolar y al ejercicio presupuestal que sigue la Universidad.





# La Universidad Anáhuac



# Antecedentes

La Universidad Anáhuac (Investigaciones y Estudios Superiores, S.C.) surge en 1964 como una pieza fundamental dentro del proyecto educativo de los Legionarios de Cristo, con el objetivo primordial de elevar la condición humana y social de los hombres y mujeres de México mediante una formación integral.

La Universidad Anáhuac inició sus actividades en aquel año en una casa ubicada en Lomas Virreyes, contando apenas con 48 alumnos en dos carreras: Administración de Empresas y Economía. Bajo la rectoría del Padre Faustino Pardo, L.C., en los siguientes años abre Psicología y Ciencias Humanas, en 1965, y Arquitectura y Derecho, en 1966. Paralelamente, y gracias al apoyo de distinguidos empresarios mexicanos, se inicia la construcción de las nuevas instalaciones en Lomas Anáhuac.

Un año especialmente significativo para la Universidad fue 1968, pues durante el mismo no sólo se gradúa la primera generación de egresados Anáhuac, sino que también se inaugura el nuevo campus en Lomas Anáhuac, el día 4 de junio.

Con el fin de que la Universidad Anáhuac respondiera de manera más eficaz a los retos de un México que se enfrentaba a profundas transformaciones estructurales, tanto en lo económico como en lo político y social, surgió en 1989 un dinámico plan de desarrollo institucional. Este programa de desarrollo tuvo como objetivos elevar la calidad de nuestros servicios educativos, ampliar las instalaciones para que sustenten de manera eficaz los programas académicos y así fortalecer nuestro compromiso con la sociedad, permitiéndonos cumplir cabalmente con nuestra misión.

Con base en esos años de esfuerzo y confianza en el futuro se consolidó la Universidad Anáhuac,

hoy reconocida como una de las instituciones privadas de Educación Superior de mayor prestigio en el país.

El Gobierno de la República reconoció este hecho otorgándole, desde 1981, el Derecho de Autonomía y Validez Oficial de Estudios; y en 2006 la Secretaría de Educación Pública (SEP) otorgó el reconocimiento a la Universidad Anáhuac como Institución de Excelencia Académica, avalando su calidad académica y reafirmando su compromiso con la formación de líderes de acción positiva.

Desde el año 2009, la SEP ha entregado anualmente a la Universidad un reconocimiento por la calidad de sus programas, el cual constata que la mayoría de los programas cursados por nuestros alumnos son avalados por organismos acreditados de gran prestigio y exigencia.

A la fecha, gracias al compromiso de nuestra Comunidad Universitaria, de nuestros egresados y de personas, instituciones y empresas conscientes de la importancia de apoyar la educación en México, hemos obtenido logros concretos en nuestro desarrollo institucional, alcanzando más de 60,000 metros cuadrados de construcción con una inversión superior a los 60 millones de dólares.

Actualmente se encuentra en construcción un tercer estacionamiento de niveles y el Centro Cultural Yitzhak Rabin, considerado el último edificio del Plan Maestro de Desarrollo de nuestro campus. La construcción de este Centro Cultural busca ofrecer a la Comunidad Universitaria y a la sociedad mexicana, espacios nobles para la convivencia de los hombres y mujeres de toda raza y cultura, a través del arte, la música, el teatro, conferencias, debates y talleres.



# Perfil general

*Anáhuac* significa literalmente “cerca del agua”. Región de los lagos centrales que dio asiento a la capital azteca: Tenochtitlán, el centro más poblado y de mayor desarrollo cultural de América Central, donde ahora se erige la Ciudad de México y en ella, **nuestra Universidad**.

Nuestro lema, **VINCE IN BONO MALUM**, “Vence al Mal con el Bien”, es la síntesis de nuestra filosofía y toda una concepción que destierra actitudes negativas. Un programa de acción positiva para vencer el mal de la ignorancia con el bien de la ciencia; el mal de la improvisación con el bien del profesionalismo apoyado en la moderna técnica; el mal del materialismo práctico con el bien del humanismo que reconoce la naturaleza espiritual de la persona humana; el mal de los antagonismos sociales con el bien de la concordia y la armonía; el mal de la injusticia con el bien de la caridad; el mal del desenfreno egoísta con el bien de la apertura y fe en Dios.

Nuestro emblema, basado en la imagen de un tejido en proceso, **recoge simbólicamente el trabajo de interacción y desarrollo que caracteriza a la educación: nuestra tarea y compromiso fundamental**.

La Universidad Anáhuac es una Institución de Educación Superior afiliada a los Legionarios de Cristo, y por tanto es una Institución católica que se basa en un sistema educativo fundado en una filosofía personalista y de valores, teniendo en el centro de la metodología pedagógica a la persona humana.

La Universidad Anáhuac exige a sus profesores una alta preparación profesional, con elevados estándares de referencia nacional e internacional; a la vez, espera de ellos un ejercicio docente a la altura de los fines de la Institución. En este sentido, los profesores realizan una actualización profunda en los temas de su competencia y también cuentan con una genuina vocación docente y una alta capacidad didáctica.

La Institución hace un gran esfuerzo de coherencia con su identidad y misión, de manera que todas las actividades que le incumben por su propia naturaleza y aun aquellas que surjan prudencialmente en su seno, se encuentran alineadas con los fines formativos, con la visión del hombre, de la verdad y del bien.

De esta manera, la finalidad de la Universidad Anáhuac se resume en forjar una generación de profesionistas que logren destacar tanto por su capacitación específica, como por su honestidad profesional, su sensibilidad social y por su noble y elevado sentido de la vida. La Universidad Anáhuac debe distinguir cuatro áreas en torno a las cuales se ha de desarrollar el trabajo formativo, a saber: el área intelectual, humana, espiritual y social.



Localizado en **Av. Universidad Anáhuac #46**, Col. Lomas Anáhuac en el municipio de Huixquilucan de Degollado en el Estado de México, C.P. 52786, México, nuestro campus universitario cuenta con **220,000 metros cuadrados con un moderno diseño arquitectónico**, grandes áreas verdes y edificios con espacios amplios y funcionales.

Contamos con una sólida infraestructura física y académica: **7 edificios de aulas**, uno de laboratorios y talleres, y **4 para oficinas y actividades de soporte** (Rectoría, Centro Anáhuac de Investigaciones y Desarrollo Estratégico, Biblioteca y Centro de Convivencia Estudiantil); **6 auditorios** y una sala de exposiciones; **4 aulas virtuales**; **23 salas didácticas** y **38 laboratorios especializados**; **3 bibliotecas**, una hemeroteca y una librería; **1,692 equipos de cómputo**; una capilla universitaria; **8 áreas de comida** y **18 concesiones**; **7 centros de copiado**; un módulo bancario y **2 cajeros automáticos**; estacionamiento con **3 mil lugares**; una tienda institucional (A-Store); **18 mil metros cuadrados** aproximadamente de áreas verdes; y modernas instalaciones deportivas (estadio con pista de atletismo, dos campos de fútbol (soccer y americano), gimnasio, baños y vestidores; canchas de tenis, pádel, fútbol rápido, voleibol y basquetbol, y área de oficinas).

Todo el campus tiene acceso inalámbrico directo a internet. Prácticamente, desde cualquier rincón de la Universidad, nuestros alumnos y profesores se benefician de una conexión inmediata de alta velocidad que les permite tener acceso a internet y a servicios académicos, como calificaciones y selección de cursos vía web, entre otros.







## EDIFICIOS

- 1 RECTORÍA
  - 2 BIBLIOTECA  
ESCUELA DE ARTES
  - 3 CENTRO DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA
  - 4 CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO
  - 5 FACULTAD DE DERECHO  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES
  - 6 LABORATORIOS DE INGENIERÍA  
LE CORDON BLEU-ANÁHUAC
  - 7 FACULTAD DE EDUCACIÓN  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
FACULTAD DE RESPONSABILIDAD SOCIAL  
ESCUELA DE LENGUAS
  - 8 EDIFICIO ADOLFO E. AUTREY Y  
SITA MAZA DE AUTREY DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
FACULTAD DE BIOÉTICA
  - 9 FACULTAD DE INGENIERÍA  
ESCUELA DE ACTUARÍA  
ESCUELA DE TURISMO
  - 10 CENTRO ANÁHUAC DE INVESTIGACIONES  
Y DESARROLLO ESTRATÉGICO (CAIDE)
  - 11 FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
  - 12 EDIFICIO DE ESTACIONAMIENTO E1
  - 13 ESTADIO UNIVERSITARIO
  - 14 ESPACIOS DEPORTIVOS
  - 15 EDIFICIO DE ESTACIONAMIENTO E2
  - 16 CAPILLA UNIVERSITARIA
  - 17 EDIFICIO PEGASO DE LA  
FACULTAD DE COMUNICACIÓN  
ESCUELA DE ARQUITECTURA  
ESCUELA DE DISEÑO
  - 18 CENTRO CULTURAL YITZHAK RABIN  
(En construcción)
  - 19 PEBETERO
- PUERTAS DE ACCESO AL CAMPUS
- ESTACIONAMIENTOS



CAJERO AUTOMÁTICO



ALIMENTOS



BAÑOS

Cualquier actividad realizada por parte de la Universidad Anáhuac, así como por sus alumnos, egresados, académicos y administrativos debe tener como base nuestra misión:

*Facilitar el proceso de formación y desarrollo de **personas íntegras** que, por su excelente preparación profesional y cultural de nivel internacional, por su profunda formación humana y moral inspirada en los valores perennes del humanismo cristiano, y por su genuina conciencia social, sean **líderes de acción positiva** que promuevan el auténtico desarrollo del ser humano y de la sociedad.*

En la Universidad Anáhuac, entendemos el Liderazgo de Acción Positiva como la capacidad de:

- Actuar con base en la convicción de la universal e intrínseca dignidad de la persona, de la necesaria solidaridad social, y del propio deber en la construcción de un mundo justo y sin exclusiones.
- Transformar las relaciones humanas utilitarias y de competencia en convivencia fraterna y colaboración responsable en torno a proyectos centrados en el bien común.
- Crear una nueva sociedad en la que las estructuras estén al servicio de las personas mediante la vivencia de un humanismo que permee en la actividad económica, científica, técnica, social y familiar. Sobre ello se fundamentan el cambio y la innovación, con los cuales los egresados de la Anáhuac contribuyen al bien común.

SOMOS ANÁHUAC  
LÍDERES DE ACCIÓN POSITIVA

SOMOS ANÁHUAC  
LÍDERES DE ACCIÓN POSITIVA



SOMOS ANÁHUAC  
LÍDERES DE ACCIÓN POSITIVA

SOMOS ANÁHUAC  
LÍDERES DE ACCIÓN POSITIVA



Enfoque de gestión de  
RSU y sustentabilidad

# UNIVERSIDAD ANÁHUAC



# Comité Anáhuac Sustentable

## *Integrantes del Comité Anáhuac Sustentable:*

- *Vicerrector de Finanzas y Administración:*  
*Ing. Dermot Tennyson*
- *Directora de Recursos Humanos:*  
*Mtra. Sonia Barnetche Frías*
- *Director del Centro IDEARSE:*  
*Mtro. Jorge Reyes Iturbide*
- *Coordinadora de Compromiso Social:*  
*Lic. Claudia Núñez Berridi*
- *Coordinador de ASUA:*  
*Lic. Marco Antonio Pérez Ruiz*
- *Coordinador de Comunicación Interna:*  
*Lic. Juan Manuel Collazo Araico*
- *Coordinador de Investigación del CLARES:*  
*Mtro. Juan Carlos Sánchez López*
- *Asistente de Rectoría:*  
*Mtro. Antonio Aldrette Elizondo*
- *Asistente de Servicios Generales:*  
*Lic. Gustavo Sotomayor Alvarado*
- *Jefe de Mantenimiento y Logística:*  
*Ing. Enrique Camargo Cisneros*
- *Representantes de escuelas y facultades:*  
*Mtro. Jerry Reider Burstin (Facultad de Ingeniería)*
- *Presidente de FESAL y Representante de los Alumnos:*  
*Alejandro Staines Sanders*

La Universidad Anáhuac, consciente de la necesidad de una forma de gestión ética de las organizaciones para cumplir con sus objetivos económicos, sociales y medioambientales, se ha comprometido en lograr una operación cada vez más sustentable en todos sus ámbitos, en un marco de valores y respeto por el ser humano, la comunidad y el medio ambiente.

Más allá del mero cumplimiento de la normatividad y reglamentación aplicable, la Universidad busca integrar los principios del desarrollo sustentable en sus actividades docentes, en sus programas y planes de estudio, en la investigación, en la extensión universitaria, así como en la gestión administrativa y operativa del campus.

La Universidad asume la responsabilidad de desarrollar sus funciones mediante la maximización de la eficiencia de sus operaciones y los servicios que presta, buscando el mejoramiento ambiental y del entorno social a través de proyectos rentables para propiciar la vitalidad económica de la Universidad.

Es por ello que la Universidad Anáhuac creó el Comité Anáhuac Sustentable, que funciona de manera permanente, conformado por un equipo interdisciplinario, contando con personal de áreas académicas y de investigación, de áreas administrativas, de áreas de servicios, así como autoridades, directivos e inclusive alumnos, cuyas áreas y/o funciones se encuentran directamente relacionadas con los temas de Responsabilidad Social y de Sustentabilidad.

Cabe señalar que el término “Anáhuac Sustentable” no sólo se refiere a los aspectos medioambientales, sino que considera el tema de la sustentabilidad de manera integral, es decir, abarcando las dimensiones económica, social y ambiental de la Responsabilidad Social, considerando siempre a todos sus grupos de interés, tanto internos como externos.

A principios del año 2011 dieron inicio las actividades de este Comité, con el objetivo general de “presentar una propuesta interdisciplinaria en materia de sustentabilidad para nuestro campus universitario, misma que establezca políticas institucionales, iniciativas y proyectos rentables en el ámbito financiero y de impacto social, que incorporen en su diseño, ejecución y evaluación a las áreas académica, de investigación, formativa y de gestión, con la finalidad de promover una cultura de mejora continua en la Comunidad Universitaria”.

Para ello, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Elaborar un diagnóstico de la Universidad Anáhuac en materia de sustentabilidad.
2. Establecer políticas y criterios de sustentabilidad.
3. Elaborar una propuesta concreta de acciones a desarrollar.
4. Elaborar un plan integral de comunicación.
5. Implementar las propuestas autorizadas.
6. Realizar la evaluación y control de resultados.



# Política y modelo de RSU y sustentabilidad

Dentro de las funciones del Comité Anáhuac Sustentable está la planeación, organización, puesta en marcha y evaluación de las propuestas que se consideren viables y adecuadas para lograr un impacto social y medioambiental positivo frente a toda su Comunidad Universitaria.

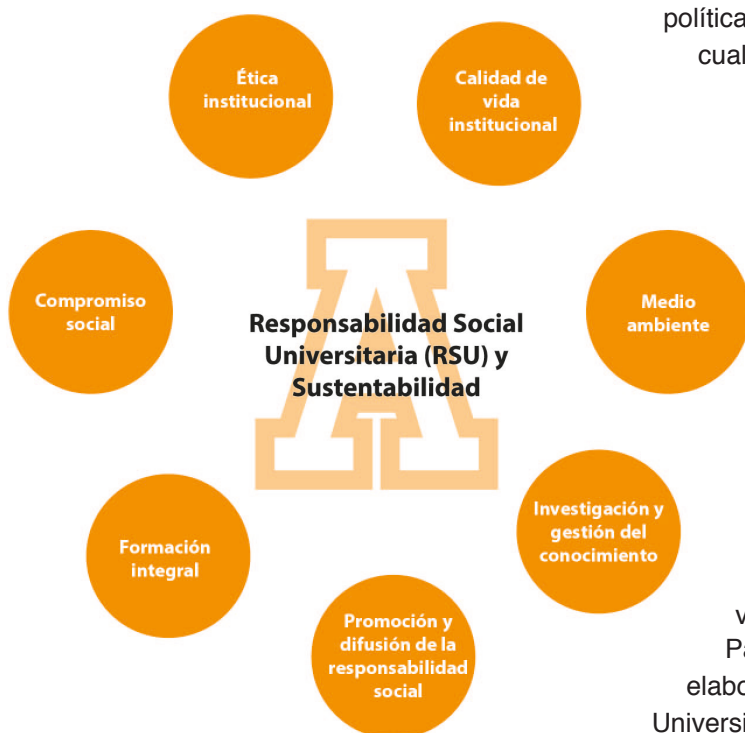
Una de las primeras actividades de dicho comité fue la realización de un diagnóstico inicial de las actividades de Responsabilidad Social y Sustentabilidad que realiza la Universidad Anáhuac a través de sus diferentes áreas, escuelas y facultades, con el fin de conocer el estado actual de lo que se está realizando en estos rubros, así como proponer iniciativas de mejora a través de un plan de acción que se articula en torno a la nueva política general de Responsabilidad Social y Sustentabilidad, la cual establece que:

“Como muestra de su Liderazgo de Acción Positiva, y en cumplimiento de su misión, la Universidad Anáhuac reconoce que tiene responsabilidades sociales y medioambientales ante diversas partes interesadas, y se compromete a seguir los siguientes lineamientos con el objetivo de lograr una operación cada vez más sustentable.”

A partir de esto, se han ido desarrollando políticas en cada uno de los ámbitos del desempeño sustentable: económico, social y ambiental, tanto interno como externo. Esto también permitió estructurar un modelo propio que se articula en torno al concepto de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) y Sustentabilidad, que considera los compromisos y responsabilidades de la Universidad Anáhuac en los 7 ejes mostrados en el diagrama.

Para la implementación de este modelo, se concluyó la elaboración del “Código de Ética y Responsabilidad Social Universitaria” de la Universidad Anáhuac, el cual fue aprobado por el Comité Rectoral y difundido a toda la Comunidad Universitaria. En este documento también se establece la conformación del Comité de Ética y RSU, el cual estará encargado de su administración y supervisión a fin de garantizar su cumplimiento.

Por su parte, el plan de acción desarrollado por el Comité Anáhuac Sustentable aborda diversas temáticas consideradas relevantes para la gestión sustentable de nuestro campus, con recomendaciones específicas para cada una de las áreas que dependen de Rectoría, así como para las vicerectorías.





DAD ANÁHUAC  
FONDOS MALLAM



# Vinculación con nuestros grupos de interés (*stakeholders*)

La Universidad Anáhuac dirige sus acciones diarias a un grupo heterogéneo de personas que representan los principales grupos de interés o stakeholders de nuestra Institución:

## Grupos de interés internos:

- Estudiantes de licenciatura
- Estudiantes de posgrado
- Estudiantes de extensión
- Directores de escuelas, facultades y áreas
- Personal administrativo
- Personal académico de planta
- Personal académico de asignatura

## Grupos de interés externos:

- Preuniversitarios
- Prospectos de posgrado y extensión
- Egresados Anáhuac
- Padres de familia
- Empleadores
- Académicos de otras instituciones
- Gremios profesionales
- Líderes empresariales
- Líderes de gobierno
- Bienhechores y prospectos
- Medios de comunicación en general

Además de la identificación de las actividades de Responsabilidad Social y Sustentabilidad que se realizan en la Universidad Anáhuac, es preciso conocer la percepción y la opinión de los diversos grupos de interés o stakeholders de la Universidad acerca de su gestión y efectividad en estos campos, que sirvan de base para la planeación y aplicación de acciones de mejora.

Tomando como base las encuestas de opinión presentadas en *Responsabilidad social universitaria. Manual de primeros pasos*, desarrolladas por François Vallaey, Cristina de la Cruz y Pedro M. Sasia con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2009, el Comité Anáhuac Sustentable realizó las adaptaciones correspondientes y se elaboraron las encuestas para ser aplicadas dentro de la Universidad como una primera fase de acercamiento hacia sus grupos internos:

- Alumnos
- Autoridades y directivos
- Personal administrativo
- Personal académico
- Investigadores

Los resultados que arrojen estas encuestas nos permitirán ir afinando el análisis de materialidad al considerar también la perspectiva de nuestros principales grupos de interés.



# Reconocimientos en Responsabilidad Social y participación en organizaciones e iniciativas relacionadas



**EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE**

La Universidad Anáhuac se ha distinguido desde su fundación por contribuir al desarrollo del país y por sus avances en materia de Responsabilidad Social desde un enfoque académico pero también institucional. Fruto de ello, en marzo de 2012, la Universidad fue galardonada con el distintivo ESR 2012 durante el V Encuentro Latinoamericano de Empresas Socialmente Responsables.

Este reconocimiento lo entregan el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) y la Alianza para la Responsabilidad Empresarial en México (AliaRSE) a las organizaciones en México y Latinoamérica cuyas prácticas sean dignas de reconocerse en cuanto a la responsabilidad social empresarial se refiere.

Actualmente, el Comité Anáhuac Sustentable, a través del subcomité correspondiente, se encuentra trabajando en proceso de renovación del Distintivo ESR, el cual se espera volver a recibir en el primer trimestre de 2013.

Para continuar avanzando en la implementación de la Responsabilidad Social en sus operaciones, y poder compartir experiencias con otras instituciones de Educación Superior a nivel internacional, la Universidad Anáhuac participa en las siguientes instancias:

### **1. Red Iberoamericana de Universidades por la Responsabilidad Social Empresarial (Red UNIRSE)**

Es un punto de encuentro de universidades privadas, públicas y semipúblicas de Iberoamérica creada para favorecer la promoción, animación y sensibilización acerca de la Responsabilidad Social Empresarial. La Red constituye un ámbito propicio para la cooperación regional e interregional en torno al intercambio de nuevos aprendizajes, investigaciones, buenas prácticas, etcétera. Desde 2010, la Universidad Anáhuac es miembro de esta red que actualmente alcanza 246 instituciones de 22 países de América Latina, el Caribe y la Península Ibérica.



### **2. Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education (AASHE)**

Organismo creado para promover la sustentabilidad entre los miembros de una comunidad diversa de instituciones de Educación Superior involucradas en el intercambio de ideas y las mejores prácticas en este ámbito para así crear un mundo mejor para todas las generaciones. Esta asociación está conformada actualmente por 878 colegios y universidades, principalmente de Norteamérica, y 230 Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y Empresas, que comparten buenas prácticas en materia de sustentabilidad en la gestión universitaria. La Universidad Anáhuac se incorporó a esta asociación en 2012, y su membresía ampara a toda su Comunidad Universitaria, por lo que cualquier integrante puede tomar ventaja de los beneficios que ofrece.



### **3. Principles for Responsible Management Education (PRME)**

Iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) enfocada en universidades y escuelas de negocios que busca inspirar y detonar a nivel mundial la educación, la investigación y el pensamiento en torno a la gestión responsable, que mediante el establecimiento de un proceso de mejora continua permita desarrollar una nueva generación de líderes empresariales capaces de gestionar los complejos desafíos que enfrentan las empresas y la sociedad en el siglo XXI en materia de sustentabilidad. La Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Anáhuac está adherida a PRME desde 2010, compromiso que fue renovado a finales de 2011 con la presentación del primer Informe de avance de cumplimiento.



#### **4. Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact)**

Es una iniciativa voluntaria de la ONU, en la cual las organizaciones se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con 10 principios universalmente aceptados en 4 áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Desde 2010, el Centro IDEARSE de la Universidad Anáhuac está adherido a esta iniciativa; y en 2012 la Universidad Anáhuac y el Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe del Pacto Mundial firmaron la Cátedra de Vinculación “Centro Regional del Pacto Mundial – Anáhuac” con la intención de desarrollar proyectos académicos y de investigación enfocados a la agenda del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe; realizar programas para capacitación ejecutiva; organizar eventos conjuntos para difundir los temas vinculados a la Cátedra, y promover la participación de los alumnos de la Universidad Anáhuac en proyectos relacionados a través de prácticas profesionales o servicio social, entre otras.



#### **5. Global Reporting Initiative (GRI)**

Es la organización más reconocida a nivel internacional en cuanto al desarrollo de metodologías para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad (también conocidas como Informes de Responsabilidad Social), que es usada por más de 3,500 organizaciones alrededor de todo el mundo. La Universidad Anáhuac mantiene una estrecha relación con GRI a través de su Centro IDEARSE, el cual es Organizational Stakeholder de GRI desde 2009; Training Partner Certificado para Hispanoamérica desde 2010, y su Director fue elegido miembro de su Stakeholder Council en representación de América Latina en la categoría de organismos intermedios para el periodo 2011-2013.







# Gobernanza y operación de la Institución



ANÁHUAC

64

Isabel

ANÁHUAC

64

ANÁHUAC

ANÁHUAC

64

ANÁHUAC

64

Ocho

ibol



# Gobierno corporativo

La Universidad Anáhuac es una Institución asociada y operada por Investigaciones y Estudios Superiores, que es una Sociedad Civil cuyo principal objetivo es “iniciar, promover, fomentar, patrocinar, subvencionar, fundar, administrar y dirigir centros de investigación y/o enseñanza a todos los niveles”.

Los integrantes de Investigaciones y Estudios Superiores se dividen en socios y asociados. Estas calidades son personalísimas e intransferibles.

- Socio. Es aquella persona que trabaja por promover, fomentar y desarrollar actividades educativas, culturales, científicas, deportivas y recreativas para el desarrollo integral del ser humano, de la familia y de la sociedad. El Socio deberá tener cualidades de dirección y administrativas, y un alto grado de iniciativa propia; además es aquella persona que tiene voz y voto en la Asamblea de Socios. A los Socios les corresponde el 90% de los votos en la Asamblea de Socios.
- Asociado. Es aquella persona que participa efectivamente con su trabajo en las actividades y eventos propios de la Sociedad. El Asociado es, asimismo, aquel miembro que se interesa en promover y apoyar el desarrollo de las actividades de la Sociedad. A los Asociados les corresponde el 10% de los votos en la Asamblea de Socios. Para formar parte de la Sociedad en calidad de Asociado es necesaria la decisión de la Asamblea de Socios.

La Asamblea de Socios es la autoridad máxima de la Sociedad y sus resoluciones son obligatorias para todos los Socios y Asociados, inclusive los ausentes y disidentes. La Asamblea de Socios tiene todos los poderes de la Sociedad y puede delegarlos en uno o más apoderados, según la propia Asamblea de Socios lo determine. Cuando se trata de remoción de Socios o modificación a los Estatutos Sociales, se necesita el consentimiento de la Asamblea de Socios que cuente con la aprobación unánime de los So-

cios; en el caso de remoción de Socios, es válido el acuerdo de la Asamblea de Socios aun sin contar con el voto afirmativo del Socio a remover.

La Asamblea de Socios en uso de sus Facultades nombra al Rector de la Universidad Anáhuac tomando en cuenta los candidatos propuestos por el Consejo de Gobierno, y además establece los órganos y forma de gobierno para la misma.

Para la Administración de la Sociedad, el Administrador Único o el Consejo de Administración tienen Facultades específicas establecidas en el documento correspondiente, y duran en el ejercicio de sus cargos el tiempo que se les fije en el acto de su nombramiento.

En Asamblea de Socios de Investigaciones y Estudios Superiores, S. C. del 3 de agosto del 2009, se hizo el nombramiento y la instalación del Consejo de Gobierno para la Universidad Anáhuac. A partir de esta fecha se instaló de forma permanente un órgano consultivo y de gobierno que se denominó “Consejo de Gobierno”, cuya función es gobernar la Universidad Anáhuac.

El Consejo de Gobierno, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la Institución, está compuesto por un mínimo de 10 integrantes y un máximo de 15. Todos ellos son personas físicas con experiencia en el sector educativo que se encuentran inmersas en el desarrollo y crecimiento institucional de la Universidad Anáhuac y la misión educativa de la misma. En este mismo evento se nombró al P. Rodolfo Mayagoitia López, L.C., como Presidente del Consejo de Gobierno y al Mtro. Eduardo Sánchez Mejorada como Secretario de dicho Consejo.

En esta Asamblea se nombraron 8 integrantes del Consejo de Gobierno con voz y voto, el Rector y los vicerrectores de la Universidad Anáhuac participan con voz en el Consejo pero no con voto. Los miembros del Consejo fueron nombrados sin un plazo determinado, así que se entiende que su cargo será por tiempo indefinido. La Asamblea determinó que en próxima reunión se detallará la forma en que se renovará el Consejo de Gobierno.

## **Integrantes del Consejo de Gobierno**

### **Con derecho a voz y voto:**

*Presidente:*

*P. Rodolfo Mayagoitia López, L.C.*

*Secretarios:*

*Mtro. Eduardo Sánchez Mejorada Cataño*

*Ing. Joaquín Cervantes*

*Ing. Félix Gómez Rueda*

*Ing. René Lankeau*

*Dr. Salvador Ortiz de Montellano*

*Lic. Rigoberto Quiroz*

### **Con derecho a voz pero sin voto:**

*Rector:*

*P. Jesús Quirce Andrés, L.C.*

*Vicerrector Académico:*

*Mtro. Carlos Lepe Pineda*

*Vicerrector Académico:*

*Mtro. Jaime Durán Lomelí*

*Vicerrector de Desarrollo Institucional:*

*P. Gregorio López Zárraga, L.C.*

*Vicerrector de Finanzas y Administración:*

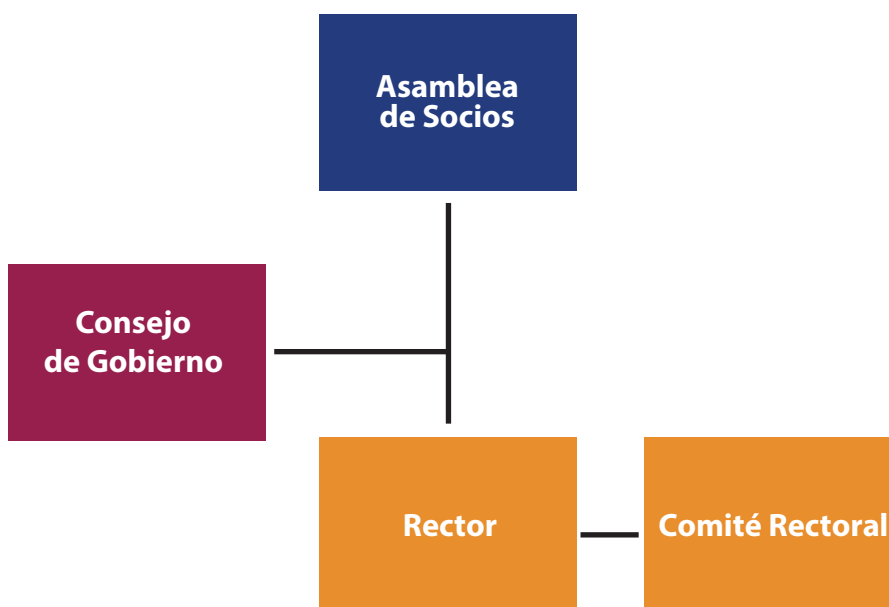
*Ing. Dermot Tennyson*

*Vicerrector de Formación Integral:*

*Lic. José Antonio Dávila Ortiz*

Las atribuciones del “Consejo de Gobierno” están de acuerdo con lo previsto en los Estatutos de la Universidad Anáhuac, y sus integrantes pueden en todo momento intervenir con las instancias educativas y administrativas de la Universidad a fin de promover el desarrollo institucional de la misma; además, el Consejo tiene la prerrogativa de reunirse siempre que lo considere necesario.

El Consejo de Gobierno sesiona válidamente con la mayoría de sus miembros y sus resoluciones son tomadas por la mayoría de sus integrantes con derecho a voto. Estas sesiones se llevan a cabo 2 veces al año para autorizar el plan operativo y el presupuesto anual, el cual contempla recursos asignados a proyectos de impacto social y ambiental cuyo ejercicio es responsabilidad del Vicerrector de Finanzas y Administración.



Cabe mencionar que en el periodo reportado no se llevaron a cabo modificaciones a los documentos legales de la Sociedad ni se presentaron cambios significativos en sus estructuras de gobierno y propiedad.

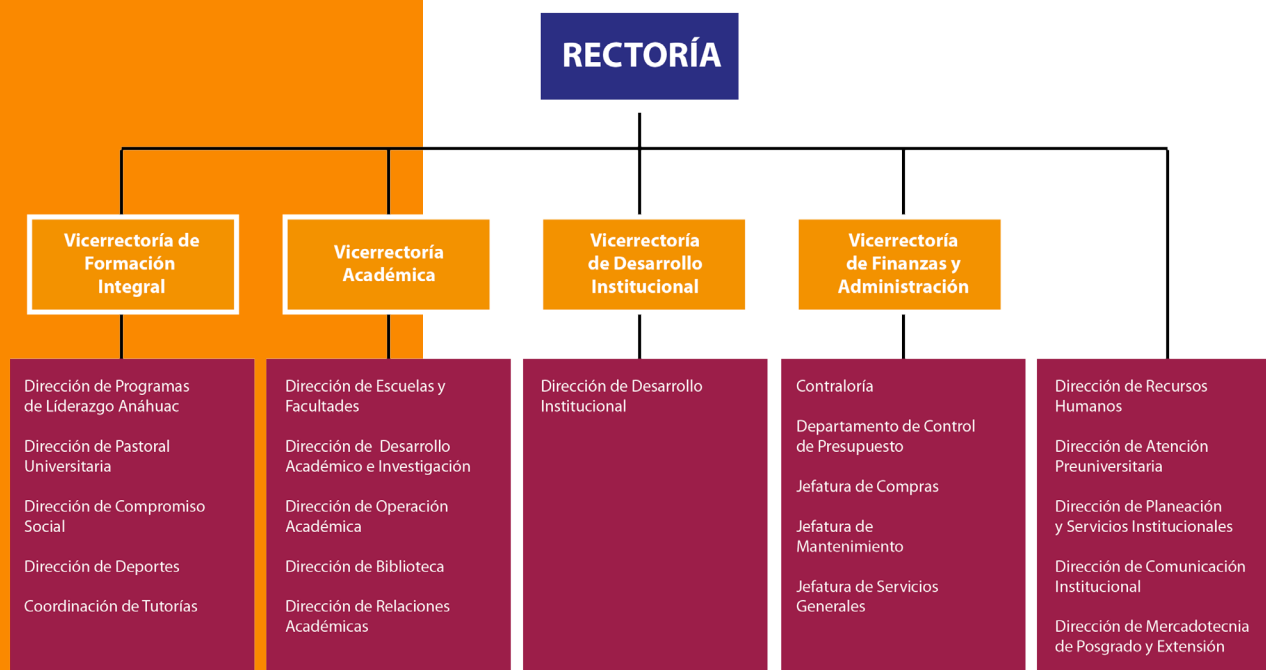




A LA  
AMISTAD  
UNIVERSAL  
DE TODOS  
LOS PUEBLOS

# Estructura operativa

La Universidad Anáhuac se encuentra, desde junio de 2003, dirigida por nuestro Rector, el P. Jesús Quirce Andrés, L.C., quien se apoya en los vicerrectores de las grandes divisiones de la Universidad que conforman el Comité Rectoral y toman todas las decisiones trascendentes para la mejora continua, el correcto desarrollo y el futuro de nuestra Institución.



## Integrantes del Comité Rectoral

### Rector:

*P. Jesús Quirce Andrés, L.C.*

### Vicerrector Académico:

*Mtro. Carlos Lepe Pineda*

### Vicerrector Académico:

*Mtro. Jaime Durán Lomelí*

### Vicerrector de Desarrollo Institucional:

*P. Gregorio López Zárraga, L.C.*

### Vicerrector de Finanzas y Administración:

*Ing. Dermot Tennyson*

### Vicerrector de Formación Integral:

*Lic. José Antonio Dávila Ortiz*

Por su parte, el personal y directivos de la Universidad participan en diversos comités que tienen la función de mejorar las condiciones laborales, de salud, y medio ambiente, por ejemplo, a través de los Equipos de Trabajo del Programa CRECER a cargo de la Dirección de Recursos Humanos, de donde surgieron el Comité Anáhuac Sustentable y el Comité de Salud y Bienestar Anáhuac.

El Comité Anáhuac Sustentable, como organismo dependiente en línea directa de la Rectoría de la Universidad Anáhuac, es el encargado de proponer y desarrollar la estrategia y políticas a seguir por la Institución en materia de Responsabilidad Social Universitaria y Sustentabilidad. Esto se realiza de forma colegiada a través del consenso de sus miembros, quienes gozan de igualdad de voz y voto, reuniéndose de forma periódica para tomar decisiones y al mismo tiempo evaluar los avances y resultados logrados, los cuales finalmente son sometidos a consideración y aprobación del Comité Rectoral de la Universidad.



## Programa CRECER de mejoramiento institucional

El Programa CRECER tiene como objetivo que cada uno de los miembros de la Comunidad Anáhuac se desarrolle como una mejor persona, solidificando sus valores, comprometiéndose con los demás y luchando por sus ideales, para sumarse finalmente, al crecimiento de nuestra Institución.

La clave del Programa CRECER está en las personas, ya que se llega al logro de los objetivos planteados a través del trabajo de diversos equipos multidisciplinarios conformados por miembros del personal de la Universidad, de sus diferentes áreas, escuelas y facultades, sin importar el nivel jerárquico o el tipo de funciones (académicas, administrativas o directivas). La Dirección de Recursos Humanos determina la línea de acción o temática a seguir en cada comité; además, convoca, coordina y guía a sus integrantes con el fin de que las ideas de todos los participantes sean evaluadas y mejoradas por ellos mismos, para finalmente implementarlas con un proyecto viable y real.

Desde su lanzamiento en 1997, el Programa CRECER tiene 3 líneas de acción fundamentales: Mejora de Actitudes, Mejora de Procesos, y Crecimiento en Valores. Partiendo de estas 3 líneas de acción se han llevado a cabo una serie de actividades y proyectos que se han consolidado de forma importante. Algunos ejemplos son:

- Creación del Módulo de información para atención a visitantes

- Curso de verano para los hijos del personal
- Miniolimpiadas Integranáhuac para el personal de la Universidad
- Programa de reforestación
- Actividades de integración del personal, como la Tardeada mexicana
- Programa de prevención y atención a desastres
- Equipo de trabajo para generar conciencia social en el personal
- Diversos cursos como trabajo en equipo, crecimiento en el servicio y nuestras raíces, entre otros.

### Las iniciativas más recientes del Programa CRECER son:

- Comité Anáhuac Sustentable, el cual está orientado a ofrecer propuestas y soluciones para mejorar diversos aspectos relacionados con los temas de Responsabilidad Social y Sustentabilidad de la Universidad.
- Comité de Salud y Bienestar Anáhuac que pretende promover estilos de vida saludables que contribuyan al bienestar biopsicosocial de todos los integrantes de la Comunidad Universitaria









# Participación en políticas públicas

La Universidad Anáhuac, a través de sus distintas áreas, escuelas y facultades, promueve una participación activa con los sectores público, privado y social con la finalidad de gestionar y apoyar en la realización de programas que promuevan el desarrollo de políticas públicas en beneficio de la sociedad, pero manteniéndose completamente apolítico. Asimismo, participa en congresos y foros de reflexión para dichos fines.

Actualmente se tienen 58 convenios con instituciones públicas de los distintos niveles de gobierno, entre los que destacan:

- Centro de Estudios Superiores en Turismo de la Secretaría de Turismo (CESTUR)
- Comisión Federal de Electricidad (CFE)
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV)
- Comisión Nacional del Agua (CONAGUA)
- Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de México (COPLADEM)
- Confederación Patronal de la República Mexicana (CO-  
PARMEX)
- Consejo de la Judicatura Federal (CJF)
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)
- Consejo Nacional para la Calidad de los programas educativos en Nutriología
- Coordinación General Jurídica del Departamento del D.F.
- DIF Municipal de Huixquilucan, Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia
- Dirección General de Prevención y Readaptación Social del Estado de México (Reclusorios)
- Embajada de la República de Guatemala
- Embajada del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte
- Federación Mexicana de Diabetes
- Honorable Ayuntamiento de Atizapán de Zaragoza
- Honorable Ayuntamiento de Huixquilucan de Degollado
- Hospital de la Mujer de la Secretaría de Salud
- Hospital General de México de la Secretaría de Salud
- Hospital General de Pachuca, Hidalgo
- Hospital Juárez de México
- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)
- Instituto de Salud del Estado de México
- Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)
- Instituto de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios (INFOEM)
- Instituto Hacendario del Estado de México
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Instituto Mexiquense del Emprendedor (IME)
- Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
- Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH)
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) Dirección Regional Centro Sur
- Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes
- Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR)
- Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA)
- Instituto Tecnológico de Teléfonos de México, S.C. (INTELMEEX)
- Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM)
- Presidencia de la República
- Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
- Procuraduría General de Justicia del Estado de México
- PROMÉXICO
- Secretaría de Economía
- Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
- Secretaría de Relaciones Exteriores
- Secretaría de Salud del Distrito Federal
- Secretaría de Salud del Estado de México
- Secretaría de Turismo del Estado de Jalisco
- Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA)
- Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del CONACYT
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, DIF Nacional
- Suprema Corte de Justicia de la Nación



# Cumplimiento normativo

La Universidad Anáhuac siempre se ha conducido con un estricto apego al marco normativo y regulatorio que le es aplicable, por lo que nunca ha recibido sanción administrativa o judicial alguna por incumplimiento de la normativa local, regional, nacional o internacional en cuanto al suministro del servicio educativo brindado a los alumnos de la Institución.

A través de distintas herramientas de comunicación, tales como folletos institucionales, página web, envíos electrónicos, etc., la Universidad difunde las características y permiso oficial de cada programa, desde nivel licenciatura hasta doctorado.

De igual manera, la Universidad no ha tenido incidentes de incumplimiento relacionados a reglamentos o códigos de salud o seguridad en los últimos 3 años ni se han recibido quejas de sus alumnos o proveedores respecto a la privacidad o a la fuga de información personal o institucional.

Por otro lado, tampoco se tiene registrado ningún evento de derrame de sustancias tóxicas al drenaje, al suelo o al aire; y la Universidad no ha recibido notificaciones por infringir alguna ley o norma en materia medioambiental por parte de las autoridades estatales o federales correspondientes.





# Desempeño económico



# Plan de beneficios sociales

La Universidad Anáhuac cuenta con un Plan de Beneficios Sociales que cubre a la totalidad del personal de planta. Dicho plan incluye los beneficios del IMSS, SAR, INFONAVIT, Seguro de Vida, Seguro de Gastos Médicos Mayores, Fondo de Ahorro, Plan de Pensiones y Programa de Previsión Social (vales de despensa).

Estos beneficios se pagan utilizando un fondo constituido y gestionado por separado, el cual cuenta con recursos equivalentes al 62% del pasivo generado, cifra estimada con base en el estudio actuarial elaborado a la fecha de este Informe.

El plan es financiado en su totalidad por la Universidad Anáhuac y la parte no financiada de las obligaciones totales será amortizada durante la vida laboral remanente de los empleados.







## Salario inicial estándar vs. salario mínimo local

Ningún trabajador de la Universidad Anáhuac es retribuido bajo el esquema de salario mínimo local vigente. Así, el salario inicial estándar de la Institución, considerando que se trata del salario a tiempo completo ofrecido a un empleado en la categoría de empleo más baja, es de \$3,221.74 pesos mensuales, lo que equivale a \$103.92 pesos diarios. El segundo salario más bajo en la Institución es de \$4,770.00 pesos mensuales, lo que equivale a \$153.87 pesos diarios.

Tomando en cuenta que el salario mínimo vigente en la entidad donde opera la Universidad Anáhuac (área geográfica "A" de México) es de \$62.33 pesos diarios, la Institución ofrece un salario inicial estándar que es 66.7% mayor al sueldo mínimo local para un trabajador en la categoría de empleo más baja, y 146.9% mayor en el segundo caso.

Al sólo operar en esta área geográfica, no se tienen variaciones en cuanto a esta proporción entre los diferentes lugares con operaciones significativas, es decir, aquellos indispensables para el eficiente desarrollo institucional.

## Apoyos económicos recibidos del Gobierno

La Universidad Anáhuac al ser una Institución privada de Educación Superior opera en su mayoría con recursos privados; sin embargo, en el ciclo presupuestal 2011-12 recibió recursos públicos por un total de \$3,731,000.00 pesos, provenientes del CONACYT para distintos proyectos de investigación ejecutados en 4 de sus facultades.

Además, se recibieron \$1,800,000.00 pesos del Fondo PYME 2011 de la Secretaría de Economía y \$1,800,000.00 pesos del Instituto Mexiquense del Emprendedor del Gobierno del Estado de México. El monto total se destinó al proceso de aceleración de 41 pequeñas y medianas empresas (PyME), atendidas por la Aceleradora de Negocios IDEARSE-Anáhuac.

## Compras a proveedores locales

La Universidad Anáhuac define como proveedor local a cualquier proveedor de servicios e insumos con puntos de venta dentro del territorio nacional; y en este sentido, la política de la Institución es comprar insumos y contratar servicios preferentemente a proveedores nacionales.

En el ciclo 2011-12, el 93.6% de los insumos y servicios de la Universidad fueron adquiridos de proveedores nacionales.

## Contratación de altos directivos locales

A pesar de no contar con una política específica que favorezca la contratación de residentes locales para cubrir puestos de Alta Dirección, en la Universidad Anáhuac, el 97.83% de éstos son ocupados por habitantes de la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM), la cual comprende las 16 delegaciones del Distrito Federal, 59 municipios del Estado de México y 1 municipio del estado de Hidalgo.

La Universidad Anáhuac considera altos directivos a los miembros del Comité Rectoral (Rector y vicerrectores), así como a los directores de áreas, escuelas y facultades, y centros e institutos de investigación.

Número de altos directivos	Porcentaje	Ubicación
45	97.83%	Locales
1	2.17%	Foráneos
46	100%	Totales





Desempeño social



UNIVERSIDAD ANÁHUAC  
VINCE IN BONO MALUM  
MÉXICO NORTE

UNIVERSIDAD ANÁHUAC  
VINCE IN BONO MALUM  
MÉXICO NORTE

# Aspectos laborales y calidad de vida

## Generación de empleo y rotación laboral

**E**l personal de la Universidad Anáhuac, de acuerdo con el tipo de empleo, se puede clasificar en:

- **Personal de jornada completa:** es aquel que cuenta con una jornada mínima de 30 horas semanales hasta un máximo de 48 horas a la semana.
- **Personal de tiempo parcial:** es aquel que cuenta con una jornada menor a 30 horas semanales.

De acuerdo con la clasificación anterior, se pueden establecer diferentes tipos de contrato de trabajo:

- **Contrato por tiempo indefinido o permanente:** se refiere al contrato con un empleado, ya sea de jornada completa o de tiempo parcial, por un periodo de tiempo indeterminado.
- **Contrato por tiempo determinado o temporal:** se refiere al contrato con un trabajador, ya sea de jornada completa o de tiempo parcial, que finaliza al cabo de un periodo de tiempo predeterminado, o cuando se concluye una obra o servicio cuya duración estaba prevista.

- **Contrato por servicios profesionales:** se refiere al contrato con los profesores de asignatura de tiempo parcial que finaliza al cabo de un periodo de tiempo predeterminado.

Para efectos del presente Informe, el personal ha sido clasificado en las siguientes categorías:

- Comité rectoral
- Dirección
- Coordinaciones y jefaturas
- Personal académico
- Personal académico de asignatura
- Personal administrativo
- Personal de servicios y mantenimiento
- Personal técnico

**A** continuación se presenta la información que describe al personal de la Universidad Anáhuac de acuerdo con la clasificación arriba señalada.

### Número total y porcentaje de personal por tipo de empleo y contrato

	TOTAL	%	TIPO DE EMPLEO Y CONTRATO									
			TIEMPO COMPLETO				TIEMPO PARCIAL					
			TIEMPO DETERMINADO		TIEMPO INDEFINIDO		HONORARIOS		TIEMPO DETERMINADO		TIEMPO INDEFINIDO	
			NO.	%	NO.	%	NO.	%	NO.	%	NO.	%
COMITÉ RECTORAL	6	0.27%	0	0%	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%
DIRECCIÓN	38	1.73%	0	0%	38	100%	0	0%	0	0%	0	0%
COORDINACIÓN Y JEFATURA	43	1.96%	1	2.33%	41	95.35%	0	0%	0	0%	1	2.33%
PERSONAL ACADÉMICO	230	10.46%	27	1.23%	185	8.41%	0	0%	4	0.18%	14	0.64%
PERSONAL ACADÉMICO DE ASIGNATURA	1,494	67.94%	0	0%	0	0%	1432	95.85%	62	4.15%	0	0%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	327	14.87%	15	4.59%	296	90.59%	0	0%	1	0.31%	15	4.59%
PERSONAL DE SERV. Y MANTENIMIENTO	27	1.23%	2	7.41%	25	92.59%	0	0%	0	0%	0	0%
PERSONAL TÉCNICO	34	1.55%	1	2.94%	33	97.06%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2,199</b>		<b>46</b>		<b>624</b>		<b>1435</b>		<b>67</b>		<b>30</b>	
<b>% SOBRE EL TOTAL</b>		<b>100%</b>		<b>2.09%</b>		<b>28.38%</b>		<b>65.12%</b>		<b>3.05%</b>		<b>1.36%</b>

### Crecimiento de empleados y de profesores de asignatura

PERIODO 2010 - 2012			
AÑO	2010	2011	2012
Número de Empleados	656	678	705
Crecimiento	7.36%	3.35%	3.98%
Número de Profesores por Asignatura	1189	1235	1400
Crecimiento	5.59%	3.86%	13.3%

La Universidad Anáhuac, a través de su historia, se ha caracterizado por la alta permanencia de su personal, fruto de su cultura y clima organizacional que favorecen el desarrollo personal y profesional de los miembros que la integran.

A continuación se presenta el desglose de la tasa de rotación de los empleados de la Universidad Anáhuac, la cual fue del 7.52% para el periodo reportado.

PERIODO JULIO DE 2011 A JUNIO DE 2012						
	TOTAL	SEXO		EDAD		
		F	M	<30	30 a 50	>50
Número total de empleados	705	398	307	86	391	228
		56.45%	43.55%	12.20%	55.46%	32.34%

	TOTAL	SEXO		EDAD		
		F	M	<30	30 a 50	>50
Número de bajas de periodo	53	34	19	16	22	15
		64%	36%	30%	42%	28%

	TOTAL	SEXO		EDAD		
		F	M	<30	30 a 50	>50
Tasa de rotación	7.52%	8.54%	6.19%	18.60%	5.63%	6.58%



# Prestaciones para personal de planta

El personal de la Universidad Anáhuac constituye uno de los principales motivos de atención para sus autoridades. Por ello, se esfuerzan en proporcionar a sus empleados las condiciones más adecuadas para favorecer su óptimo desarrollo personal y profesional.

Uno de estos esfuerzos lo constituye el plan de prestaciones que proporciona un apoyo y seguridad, tanto al empleado como a su familia, al momento de contar con su contrato por tiempo indefinido, y que se encuentra reflejado en el Manual de Bienvenida, el cual ofrece los siguientes beneficios sociales:

## 1. Prestaciones económicas

1.1 Aguinaldo: se otorgan 15 días de sueldo base, o la parte proporcional respectiva en el caso de que el empleado no cuente aún con un año de antigüedad.

1.2 Becas y ayuda para educación: se ofrecen becas para que los hijos de los empleados puedan estudiar su licenciatura dentro de la Universidad. También se otorgan becas para que los empleados puedan realizar estudios de posgrado.

1.3 Dote matrimonial: si un empleado contrae matrimonio, se le otorga una ayuda económica de 15 días de su sueldo base y 3 días de permiso con goce de sueldo.

1.4 Fondo de ahorro: son contribuciones del empleado y de la Universidad (12% cada uno quincenalmente sobre el salario base del empleado más los intereses generados); se entrega al empleado a final de año.

1.5 IMSS: la Universidad Anáhuac provee la afiliación al IMSS y en el caso de incapacidad por enfermedad o accidente fuera del horario de trabajo, la Universidad subsidia durante los primeros 10 días el 40% que el IMSS no cubre a los empleados. Adicionalmente, absorbe la cuota de los empleados al momento de adquirir su contrato por tiempo indefinido.

1.6 Previsión social: se otorgan vales de despensa a los empleados de forma quincenal, equivalentes al 12% de su sueldo base mensual.

1.7 Premio de puntualidad y asistencia: algunos miembros del personal administrativo (aplicable según el puesto) pueden obtener este premio, el cual es una aportación económica trimestral equivalente a 5 días de sueldo del empleado.

1.8 Préstamos: consiste en un préstamo por una cantidad máxima de un mes del sueldo del empleado que se liquida en 10 meses mediante descuentos quincenales y sin pago de intereses.

1.9 Prima de antigüedad: todo el personal tiene derecho de acuerdo a los términos de la Ley.

1.10 Prima vacacional: la Universidad otorga el 25% del sueldo del empleado por los días de vacaciones que le correspondan con base en los años cumplidos en la Institución.

1.11 Plan de jubilación: la Universidad otorga un pago mensual complementario a la pensión otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez o cesantía en edad avanzada.

1.12 Seguro de Gastos Médicos Mayores: la Universidad otorga un seguro de Gastos Médicos Mayores a todos sus empleados, así como a su cónyuge e hijo(s) menor(es) de 19 años.

1.13 Seguro de vida: la Universidad ofrece un seguro de vida para los empleados, con el cual se otorgan 24 meses del sueldo del empleado a sus beneficiarios en caso de su fallecimiento.

1.14 Sistema de ahorro para el retiro: la Universidad realiza las aportaciones del personal de un 2% bimestral del salario integrado, con un tope de 25 salarios mínimos.



## 2. Prestaciones no económicas

2.1 Actividades culturales, sociales y deportivas: a través de diferentes áreas se promueven actividades en las que los empleados puedan desarrollar su salud, formación cultural y actividades sociales y deportivas de su preferencia sin afectar su desempeño en el trabajo.

2.2 Capacitación y desarrollo: la Universidad ofrece programas y cursos de capacitación, así como también otorga a los empleados la posibilidad de asistir a cursos o congresos externos.

2.3 Consultorio médico: los empleados tienen derecho de acceder de forma gratuita al Servicio Médico General de Emergencia.

2.4 Días de descanso: se otorgan los días de suspensión de labores que marca la Ley Federal del Trabajo, y la Universidad proporciona días de descanso adicionales en los periodos de Semana Santa, Navidad y otros. De igual forma, el día de las madres se otorga la tarde libre a todas las mamás, así como también en las fechas de quienes celebran su cumpleaños.

2.5 Estacionamiento: todos los empleados tienen derecho a utilizar el estacionamiento de la Universidad en forma gratuita apegándose al reglamento.

2.6 Permisos y ausencias: la Institución otorga permisos con goce de sueldo en caso de contraer matrimonio

(3 días), cuando la esposa de un empleado dé a luz (1 día) y por fallecimiento de algún familiar en primer grado (hasta por tres días).

2.7 Reconocimiento por antigüedad: la Universidad reconoce la constancia y lealtad de sus colaboradores entregando reconocimientos por 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 o más años de servicio en una ceremonia especial para ello.

2.8 Servicio de transporte: se ofrece transporte gratuito al personal con tres diferentes rutas y dos horarios, para facilitar la llegada del personal a la Institución, así como de regreso a sus casas en la salida de la jornada laboral.

2.9 Uso de las instalaciones: el personal puede hacer uso de las instalaciones y servicios de la Universidad, como biblioteca, salas de cómputo, instalaciones deportivas, capilla, gimnasio, vestidores, etcétera.

2.10 Vacaciones: al personal administrativo se otorgan 15 días hábiles de vacaciones al año, de los cuales se descuentan los días de los periodos de Semana Santa y Navidad. Al personal académico se otorgan 15 días hábiles adicionales a los de los periodos de Semana Santa y Navidad. La cantidad es mayor a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y el número de días de vacaciones va aumentando cada determinado número de años de servicio en la Institución.



## Relaciones laborales

Aunque la Universidad Anáhuac reconoce la libertad de asociación como un derecho laboral, sus empleados no están suscritos a un convenio colectivo, y por consiguiente tampoco aplican los periodos de preaviso relativos a cambios organizativos ni los temas de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

## Seguridad y salud ocupacional

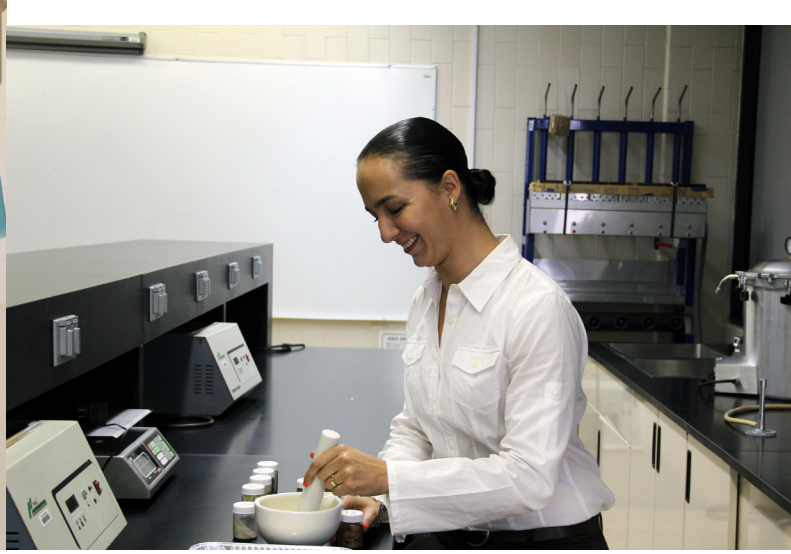
La Universidad Anáhuac, preocupada por la salud y seguridad de toda su Comunidad Universitaria, ofrece a sus empleados diversos servicios y beneficios, como un seguro de gastos médicos mayores para el titular, su cónyuge e hijos menores de 19 años, así como la absorción del 100% de la cuota del empleado correspondiente al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cabe señalar que esta Institución cuenta con una Facultad de Ciencias de la Salud, a través de la cual se ofrecen servicios de enfermería y consultorio dental al personal. Asimismo, tiene integrado un Comité de Seguridad e Higiene, y Brigadas de Protección Civil en las que participan el número de empleados que se señalan a continuación:

Brigada y Comisión	Número de empleados	Porcentaje del total de empleados de planta
Brigada de comunicación y evacuación	35	4.96%
Brigada de primeros auxilios	31	4.40%
Brigada contra incendios	26	3.69%
Comisión de seguridad e higiene	97	0.71%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>13.76%</b>

Las personas que pertenecen a estas Brigadas de Protección Civil son seleccionadas con base en la distribución de edificios y pisos del campus universitario, independientemente de la categoría en la que se encuentren, y reciben capacitación continua en los ámbitos respectivos. Además, se realizan simulacros de evacuación periódicos para prevenir casos de incendios, sismos y emergencias diversas.

La Universidad Anáhuac es una Institución que ofrece servicios de Educación Superior, y por ello, el giro de sus actividades no representa mayores riesgos de accidentes o enfermedades resultado de sus labores o trabajo.



Durante el periodo objeto de este estudio, dos empleados de la Institución (el 0.3% de empleados de la Universidad) sufrieron accidentes no graves como resultado del ejercicio de sus funciones (una persona del área de mantenimiento y otra del área de préstamo de equipos didácticos), ante lo cual, la Institución atendió de inmediato estos casos a través del Seguro de Gastos Médicos Mayores que les proporciona como un beneficio adicional.

Por otra parte, la Universidad ofrece a su personal, a través de su Jefatura de Capacitación y Formación, dependiente de la Dirección de Recursos Humanos, diversos cursos de salud y bienestar orientados a mejorar la salud y condición física de sus empleados, como por ejemplo, un taller de relajación, pilates, dragon-fight, taeko, baile de salón, primeros auxilios, curso y taller de nutrición, así como diversas conferencias en el campo de la salud, como la de prevención de cáncer de mama. De igual forma, ofrece diversos cursos de desarrollo humano, como los de imagen personal y profesional, taller de conciencia ecológica y sustentabilidad, taller para padres de niños preadolescentes, etcétera.

Así, y derivado del Programa de Mejoramiento Institucional CRECER de la Dirección de Recursos Humanos, en 2012 se creó el Comité de Salud y Bienestar Anáhuac para promover estilos de vida saludables que contribuyan al bienestar bio-psico-social de todos los integrantes de la Comunidad Universitaria.

En este sentido, y para construir una cultura en la que la salud y el bienestar de las personas sea una alta prioridad, el programa de trabajo de este comité pretende mejorar la calidad de vida, reducir los costos del cuidado de la salud, reducir la cantidad de lesiones, reducir costos de discapacidad, reforzar la cultura del trabajo, optimizar la productividad, disminuir las ausencias por enfermedades y los costos por remplazo de personal, y generar una alta satisfacción de los integrantes de la Comunidad Anáhuac.

## Capacitación y formación

La capacitación, el desarrollo y la formación del personal representan para la Universidad Anáhuac importantes formas de inversión en los recursos humanos. Es por ello que cuenta con la Jefatura de Capacitación y Formación de la Dirección de Recursos Humanos, así como con el Centro de Formación y Actualización Docente (CEFAD), los cuales ofrecen una gran variedad de cursos de capacitación, actualización y formación, que proporcionan oportunidades de crecimiento y desarrollo, tanto personal como profesional, a todo su personal.

Por otra parte, cualquier empleado de la Universidad tiene la posibilidad de estudiar una licenciatura o programa de posgrado de la propia Universidad gozando de una beca del 90%. Además, existe para los empleados una partida presupuestal específica para los gastos de capacitación especializada en temas de su área o profesión para continuar con su crecimiento y desarrollo profesional.

A continuación se presenta la información correspondiente a la formación que se ha impartido a los empleados de la Universidad durante el periodo en cuestión.

### Número de horas dedicadas a la formación de personal en cada categoría

	NÚMERO DE EMPLEADOS	TOTAL DE HRS.	NÚMERO MEDIO DE HRS.
COMITÉ RECTORAL	6	38	6.33
DIRECCIÓN	38	110	2.89
COORDINACIÓN Y JEFATURA	43	521	12.12
PERSONAL ACADÉMICO	230	5,385.5	23.42
PERSONAL ACADÉMICO DE ASIGNATURA	1,494	24,385.5	16.57
PERSONAL ADMINISTRATIVO	327	4,798.5	14.67
PERSONAL DE SERV. Y MANTENIMIENTO	27	30	1.11
PERSONAL TÉCNICO	34	230	6.77
<b>TOTAL</b>	<b>2,199</b>	<b>35,872.5</b>	<b>16.31</b>

Cabe señalar que la Institución también ofrece a su personal oportunidades para su formación o educación fuera de la misma, en centros de capacitación, formación o instituciones educativas externas, pagadas parcial o totalmente por la Universidad. Asimismo, ofrece licencias (con o sin goce de sueldo) para que sus empleados realicen sus estudios de posgrado, y en su caso, elaboren su tesis doctoral.

Por otro lado, la Universidad Anáhuac también ofrece a su personal una gran variedad de cursos de capacitación y desarrollo de habilidades para mejorar la eficiencia y productividad en sus carreras profesionales.

Se ofertan semestralmente cursos de capacitación y formación a todo el personal en horarios de trabajo o fuera de él, que abarcan ámbitos de desarrollo profesional, idiomas,

desarrollo personal, salud y deporte, computación, etc., así como otros más especializados dirigidos básicamente al personal académico en áreas de didáctica, humanística, cultural, cómputo y tecnología, y disciplinar, pudiendo adquirir el diplomado en Docencia Universitaria.

De igual forma, la Institución también facilita la capacitación y formación del personal en centros de capacitación, formación o instituciones educativas externas.

A continuación se presenta la información correspondiente al periodo julio de 2011 a junio de 2012 en lo que se refiere a capacitación y desarrollo de habilidades, básicamente reflejados en los diversos cursos ofrecidos por la Dirección de Recursos Humanos, así como en los referentes a la capacitación en seguridad y salud.

### Número de horas de programas de capacitación interna

	NÚMERO DE EMPLEADOS	TOTAL DE HRS.	NÚMERO MEDIO DE HRS.
COMITÉ RECTORAL	6	0	0
DIRECCIÓN	38	20	0.53
COORDINACIÓN Y JEFATURA	43	86	2
PERSONAL ACADÉMICO	230	812	3.53
PERSONAL ACADÉMICO DE ASIGNATURA	1,494	2,402	1.61
PERSONAL ADMINISTRATIVO	327	1,282	3.92
PERSONAL DE SERV. Y MANTENIMIENTO	27	30	1.11
PERSONAL TÉCNICO	34	76	2.24
<b>TOTAL</b>	<b>2,199</b>	<b>4,708</b>	<b>2.14</b>



Por lo que se refiere a programas de apoyo para empleados en proceso de jubilación, cabe señalar que la Universidad Anáhuac no obliga a sus empleados a jubilarse en determinada edad o después de ciertos años de antigüedad, sino que, por el contrario, les ofrece seguridad en el trabajo hasta la fecha en que cada uno decida jubilarse. Para ello, les proporciona apoyo e información antes de jubilarse para que tengan claro el proceso que deben de seguir ante el IMSS.

Por su parte, la Universidad Anáhuac ofrece un beneficio adicional por jubilación a los empleados como reconocimiento a los esfuerzos desarrollados durante su vida activa al servicio de la Institución. Al personal que está interesado, tanto académico como administrativo, se le permite continuar laborando como profesor de asignatura bajo un esquema de pago por servicios profesionales.

Actualmente se está desarrollando un programa en el que se impartirán cursos para las personas de la tercera edad, así como para la preparación ante la vida del jubilado, buscando a su vez mantener un lazo con estas personas a través de su participación en actividades culturales y de integración en la Universidad.

En los casos correspondientes a separaciones o despidos de la Universidad, se cumple cabalmente con los lineamientos legales correspondientes a las liquidaciones de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, y con pleno respeto a los derechos humanos.

## Evaluación de desempeño

La Universidad Anáhuac considera que la evaluación del desempeño o productividad es un instrumento sumamente valioso con diversos fines, entre los que destacan: identificar las principales cualidades y fortalezas de los empleados, identificar sus necesidades y áreas de mejora, así como las posibilidades de desarrollo, y reconocer el trabajo sobresaliente para el otorgamiento de un bono de desempeño o productividad.

La evaluación del desempeño permite, a su vez, revisar el grado de avance o cumplimiento de los objetivos establecidos, así como definir los nuevos objetivos a alcanzar. En el caso del personal académico, ofrece información relevante sobre el desempeño docente para tomar las medidas correctivas necesarias para la mejora de sus actividades académicas, o bien, proporcionar la retroalimentación correspondiente para la mejora continua del personal.

Todo el personal de la Institución está sujeto a la evaluación de desempeño, que está clasificada en tres grandes grupos:

- **Evaluación del desempeño para el personal no docente:** instrumento que se aplica de forma anual y que está dirigido al personal con contrato por tiempo indefinido, que excluye únicamente al personal académico.
  - **SEPRAD:** es el Sistema de Evaluación de la Práctica Docente que está dirigido a todo el personal que imparte clases en la Institución, entre los que se encuentran todos los profesores de asignatura, los cuales son evaluados de manera semestral o trimestral, en función del programa académico impartido.
  - **SIVAPPA:** es el Sistema de Valoración de la Productividad del Personal Académico, cuya herramienta de evaluación es anual y está dirigida al personal académico o maestros con contrato por tiempo indefinido. En esta evaluación se incluyen también los resultados del SEPRAD que corresponden exclusivamente a la docencia.
- Con base en lo anterior, se puede afirmar que el 100% del personal de la Institución es evaluado a través de los instrumentos señalados, una vez que cumplen con los periodos de tiempo necesarios para su aplicación.



## Diversidad e igualdad de oportunidades

La diversidad dentro de la Universidad Anáhuac puede observarse básicamente a través de los indicadores de edad, sexo y nacionalidad.

En los siguientes cuadros se puede identificar con claridad la distribución existente del número de trabajadores de acuerdo con los indicadores señalados, así como los por-

centajes correspondientes, en donde se puede observar un adecuado equilibrio entre los mismos. En ellos se puede identificar también el porcentaje de individuos que pertenecen a los órganos de gobierno (Comité Rectoral, Dirección, así como coordinaciones y jefaturas).

### Cuadro descriptivo del personal

	TOTAL	%	TIPO DE EMPLEO Y CONTRATO													
			EDAD						SEXO							
			< 30		30 a 50		50>		F		M		Mexicana		Extranjera	
			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
COMITÉ RECTORAL	6	0.27%	1	16.67%	2	33.33%	3	50%	0	0%	6	100%	3	50%	3	50%
DIRECCIÓN	38	1.73%	1	2.63%	12	31.58%	25	65.17%	14	36.84%	24	63.16%	35	92.11%	3	7.89%
COORDINACIÓN Y JEFATURA	43	1.96%	5	11.63%	22	51.16%	16	37.21%	27	62.79%	16	37.21%	42	97.67%	1	2.33%
PERSONAL ACADÉMICO	230	10.46%	5	2.17%	136	59.13%	89	38.70%	113	49.13%	117	50.87%	217	94.35%	13	5.65%
PERSONAL ACADÉMICO DE ASIGNATURA	1,494	67.94%	66	4.42%	978	65.46%	450	30.12%	540	36.14%	954	63.86%	1402	93.84%	92	6.16%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	327	14.87%	70	21.41%	178	54.43%	79	24.16%	236	72.17%	91	27.83%	324	99.08%	3	0.92%
PERSONAL DE SERV. Y MANTENIMIENTO	27	1.23%	0	0%	21	77.78%	6	22.22%	0	0%	27	100%	27	100%	0	0%
PERSONAL TÉCNICO	34	1.55%	4	11.67%	20	58.82%	10	29.41%	8	23.53%	26	76.47%	34	100%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2,199</b>	<b>100%</b>	<b>152</b>	<b>6.91%</b>	<b>1369</b>	<b>62.26%</b>	<b>678</b>	<b>30.81%</b>	<b>938</b>	<b>42.66%</b>	<b>1261</b>	<b>76.47%</b>	<b>2084</b>	<b>94.77%</b>	<b>115</b>	<b>76.47%</b>

Para la Universidad Anáhuac, el sexo del personal nunca ha sido un factor de decisión en la asignación de las remuneraciones, de tal manera que no existen diferencias entre hombres y mujeres, otorgando igual remuneración por un trabajo de igual valor.

Ejemplo de esto se puede observar claramente en los tabuladores que se aplican al personal académico, en el que los criterios de asignación del sueldo se basan en el grado académico, la experiencia docente, la experiencia profesional, los reconocimientos académicos, las publicaciones realizadas, etc., sin hacer ninguna diferencia entre hombres y mujeres. En el caso de los profesores de asignatura, tampoco existe desigualdad, debido a que las remuneraciones están basadas únicamente en función del grado académico y la antigüedad del docente en la Institución.







# Ética institucional

## Derechos Humanos

**E**n congruencia con su misión de formar y desarrollar personas íntegras que promuevan el auténtico desarrollo del ser humano y de la sociedad, en el año 2007 la Universidad Anáhuac promovió entre su personal de planta el Diplomado en Identidad y Misión Anáhuac, el cual comprende 5 módulos de 20 horas cada uno, dando un total de 100 horas de formación. Los contenidos de este diplomado comprenden temáticas sobre la persona humana, la ética, los derechos humanos, el bien común, y lo que para la Institución significa el Liderazgo de Acción Positiva.

Por la gran relevancia que reviste este diplomado para la Institución, es de carácter obligatorio, por lo que entre los años 2007 y 2009 se formaron cerca de 400 empleados de todas las categorías de personal, quienes acreditaron el diplomado de manera satisfactoria.

Por otra parte, desde hace aproximadamente 2 años se incluyó en el Curso de Inducción para el personal de nuevo ingreso un módulo dedicado al tema de la ética y la respon-

sabilidad social, cuyos ámbitos principales son precisamente el respeto a la dignidad de la persona humana, los derechos humanos, la ética, el compromiso social, así como el cuidado y preservación del medio ambiente. De igual forma, en este curso se abarca el tema de la misión institucional, la visión del hombre y los objetivos formativos de la Universidad, que tienen como centro la dignidad y el respeto a la persona humana, su formación integral y desarrollo.

En el periodo objeto del presente Informe, se ofreció por primera vez el Curso en Identidad y Misión Anáhuac, dirigido a todos los profesores de asignatura o de tiempo parcial, el cual consta de los 5 módulos del diplomado ofrecido a los empleados, con una duración total de 20 horas.

A continuación se presenta la información correspondiente a la formación del personal, tanto general como en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades institucionales.

### Horas de formación por empleado y por categoría

	NÚMERO DE EMPLEADOS	TOTAL DE HRS.	NÚMERO MEDIO DE HRS.
COMITÉ RECTORAL	6	38	6.33
DIRECCIÓN	38	110	2.89
COORDINACIÓN Y JEFATURA	43	521	12.12
PERSONAL ACADÉMICO	230	5,385.5	23.42
PERSONAL ACADÉMICO DE ASIGNATURA	1,494	24,385.5	16.57
PERSONAL ADMINISTRATIVO	327	4,798.5	14.67
PERSONAL DE SERV. Y MANTENIMIENTO	27	30	1.11
PERSONAL TÉCNICO	34	230	6.77
<b>TOTAL</b>	<b>2,199</b>	<b>35,872.5</b>	<b>16.31</b>

## Horas de formación en Derechos Humanos por empleado y por categoría

	TOTAL	PORCENTAJE
COMITÉ RECTORAL	0	0%
DIRECCIÓN	1	2.63%
COORDINACIÓN Y JEFATURA	7	16.28%
PERSONAL ACADÉMICO	55	23.91%
PERSONAL ACADÉMICO DE ASIGNATURA	99	6.63%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	101	30.89%
PERSONAL DE SERV. Y MANTENIMIENTO	2	7.41%
PERSONAL TÉCNICO	11	32.35%
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>100%</b>

## Empleados que han recibido formación en Derechos Humanos

	NÚMERO DE EMPLEADOS	TOTAL DE HRS.	NÚMERO MEDIO DE HRS.
COMITÉ RECTORAL	6	0	0
DIRECCIÓN	38	20	0.53
COORDINACIÓN Y JEFATURA	43	86	2
PERSONAL ACADÉMICO	230	812	3.53
PERSONAL ACADÉMICO DE ASIGNATURA	1,494	2,402	1.61
PERSONAL ADMINISTRATIVO	327	1,282	3.92
PERSONAL DE SERV. Y MANTENIMIENTO	27	30	1.11
PERSONAL TÉCNICO	34	76	2.24
<b>TOTAL</b>	<b>2,199</b>	<b>4,708</b>	<b>2.14</b>

La Universidad Anáhuac cuenta con un número reducido de empleados de seguridad debido a que es un servicio que se encuentra subcontratado. A continuación se presenta el número total de personal de seguridad que la Institución contrata directamente, así como el total de miembros pertenecientes a la empresa externa. Cabe señalar que en esta relación se incluye al personal de mantenimiento, debido a que está capacitado para colaborar en casos de seguridad, emergencias y desastres, así como el porcentaje de personas que ha recibido formación específica en materia de derechos humanos y su aplicación en seguridad.

### Personal de mantenimiento y seguridad con formación en Derechos Humanos y aplicación en seguridad

	NÚMERO DE EMPLEADOS	NÚMERO DE CURSOS	PERSONAL FORMADO*	PORCENTAJE**
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	13	1	13	100%
PERSONAL DE SEGURIDAD (PROPIO)	6	3	6	66.7%
PERSONAL DE SEGURIDAD (OUTSOURCING)	60	2	120	100%
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>6</b>	<b>139</b>	<b>97.5%</b>

Notas:

\* En algunos casos la cifra de personal de seguridad formado es mayor al total de personal, ya que una misma persona pudo haber tomado más de un curso.

\*\*Calculado tomando como base el total del personal por rubro, sin contar las duplicidades cuando una persona cursó más de un curso.

Cabe señalar que el personal de seguridad contratado por *outsourcing* recibe una capacitación de instrucción militar mensualmente con duración de 2 hrs.

## No discriminación

La Universidad Anáhuac reconoce en cada persona su propia dignidad, por lo que ofrece igualdad de condiciones, oportunidades y trato justo para hombres y mujeres, sin importar edad, estado civil, raza, color, religión, nacionalidad, ideología, condición física o social. Ninguna de estas características es limitante para el pleno desempeño y desarrollo profesional de su personal ni para establecer relaciones con los diferentes miembros de la Comunidad Universitaria.

No obstante lo anterior, por primera vez en la historia de la Universidad, en el mes de septiembre de 2010 se recibió – por parte del Consejo Nacional para prevenir la Discrimina-

ción– el primer caso de queja sobre este tema proveniente de un profesor de Asignatura, el cual concluyó favorablemente para la Institución en el mes de agosto de 2011.

Con excepción del caso citado, la Universidad Anáhuac México Norte no ha tenido en el periodo objeto del presente Informe ningún incidente de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia o extracción social u otras formas significativas de discriminación que afecten a grupos de interés internos o externos que hayan ocurrido en cualquiera de sus operaciones.

## Libertad de asociación

La Universidad Anáhuac reconoce el derecho fundamental de las personas a expresarse libre y responsablemente, para lo cual ha establecido diversos medios y canales de diálogo hacia los miembros de su comunidad.

También respeta el derecho a la libertad de asociación tanto de su personal como de sus alumnos, y valora sus aportaciones para la mejora continua de la Institución buscando crear un ambiente de cordialidad y respeto.

## Trabajo infantil y trabajo forzoso

La Universidad Anáhuac, como Institución de Educación Superior, destaca la dignidad de la persona como su valor fundamental y, por ello, busca difundir y compartir un marco ético de igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres, destacando el respeto a la familia y la vivencia de los valores cristianos, la centralidad de la persona en todas las actividades, así como el respeto a los derechos humanos. Ve en cada uno de los miembros de su personal una persona única, irrepetible, con origen y trascendencia, a la que debe garantizar su salud física e integridad moral.

Es por ello que el trabajo infantil, al igual que el trabajo

forzoso o no consentido, son acciones que no son permitidas en esta Institución, y de las cuales no existe ningún riesgo de incidencia.

Este compromiso se hace extensivo a los servicios contratados bajo el esquema de outsourcing, como son los servicios de limpieza y seguridad, en los cuales, por políticas de la Universidad, no se permite la contratación de menores de edad, aun cuando se tuviera el consentimiento de los padres.

## Derechos indígenas

En el ejercicio de sus actividades, nunca se han presentado incidentes relacionados con la violación de los derechos de los pueblos indígenas; sino que por el contrario, la Universidad Anáhuac busca promover el respeto de sus derechos, así como su desarrollo.

En este sentido, a través de la Facultad de Responsabilidad Social se ha instituido la Cátedra Carlos Slim Helú

de Combate Integral a la Pobreza de las Comunidades Indígenas, con la finalidad de contribuir a disminuir el rezago social, educativo y económico en el cual se encuentran muchas de estas comunidades.

Adicionalmente, se han desarrollado congresos y seminarios para las comunidades indígenas del país con la meta de lograr una mejor integración.

## Corrupción

La prevención del soborno y la corrupción está contemplada en el Código de Ética y Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad Anáhuac, en donde se establece que la corrupción es el abuso de un poder otorgado, con el objetivo de obtener una ganancia privada. Ésta puede adoptar muchas formas, incluyendo el soborno (solicitar, ofrecer o aceptar recursos en efectivo o en especie), conflicto de intereses, fraude, blanqueo de dinero, desfalco, ocultación y obstrucción a la justicia, y tráfico de influencias.

El compromiso que se adquiere como parte de la Comunidad Anáhuac incluye actuar siempre conforme a los principios y valores institucionales, en donde los criterios éticos

deben normar todo tipo de relaciones con proveedores, concesionarios, patrocinadores, bienhechores, alumnos, egresados, padres de familia, investigadores, instituciones de gobierno, asociaciones, compañeros de trabajo y con la comunidad en general, rechazando cualquier tipo de negociaciones o convenios —a título personal y/o institucional—, que impliquen actos de soborno o corrupción.

Ante esta situación, la Universidad Anáhuac no ha registrado incidentes de corrupción en los empleados en los últimos 3 años, ni se conoce ningún caso judicial cerrado o abierto en contra de la Institución o de alguno de sus empleados a causa de incidentes de corrupción.







# Compromiso social

La Universidad Anáhuac siempre se ha caracterizado por su compromiso social, el cual es parte de la Misión de la Institución. En este sentido, a través de la Dirección de Compromiso Social se busca orientar a la Comunidad Universitaria Anáhuac para que participe, de-

tone y coordine proyectos sociales, con la meta de adquirir una genuina conciencia social y desarrollar actitudes y hábitos de caridad, empatía, servicio y entrega para contribuir a cambiar de manera favorable y positiva su entorno.

**La Dirección de Compromiso Social está conformada por tres Coordinaciones:**

## 1. ASUA

Acción Social de la Universidad Anáhuac (ASUA) es un organismo estudiantil de alto compromiso social que fomenta el desarrollo de la genuina conciencia social, sustentada en valores universales, e impulsa el liderazgo y servicio al prójimo mediante acciones concretas.

Su misión es coordinar las actividades y proyectos de Acción Social de la Universidad involucrando a la Comunidad Universitaria para fortalecer la formación integral y el compromiso social, así como el enlace institucional con empresas socialmente responsables y organizaciones del tercer sector para el desarrollo de proyectos conjuntos.

Además de los proyectos y eventos institucionales, cada escuela y facultad está representada por un alumno, denominado Presidente de ASUA, quien propone proyectos de voluntariado que están asesorados por académicos conocidos como Maestros Coordinadores de Compromiso Social. Asimismo, ASUA tiene un representante o coordinador del personal en la Dirección de Recursos Humanos.

## 2. IMPULSA

El programa de Liderazgo en Compromiso Social IMPULSA surge en el año 2005 con la finalidad de integrar a los alumnos poseedores de una sensible conciencia social y firme inquietud por detonar proyectos que transformen su en-

torno. El programa tiene un carácter formativo integral para lograr potenciar el liderazgo de los jóvenes en el campo del compromiso social mediante el acompañamiento durante su formación profesional.

Su misión consiste en formar personas íntegras y profesionales en el compromiso social, desarrollando las habilidades necesarias que les permitan influir sobre la realidad de México y el mundo, mediante el diseño, aplicación y administración de empresas y proyectos sociales sustentables, teniendo como resultado verdaderos líderes y emprendedores sociales.

Los alumnos son seleccionados por su perfil y compromiso con la acción social, y el programa dura 3 años; paralelamente a su carrera, los alumnos del programa estudian un Diplomado en Compromiso Social con 3 materias y 10 talleres.

## 3. SERVICIO SOCIAL

Participan todos los alumnos de licenciatura al aprobar el 70% de sus créditos académicos. Mediante el acercamiento a la realidad social, se les sensibiliza al participar y cooperar con instituciones o fundaciones. Los proyectos en los que los alumnos cumplen con su servicio social están siempre relacionados con el compromiso social o la responsabilidad social.



## Acción Social de la Universidad Anáhuac (ASUA)

**A**SUA Construye nació en agosto de 2006, por iniciativa de un alumno de licenciatura. Es un proyecto integral, con el cual además de construir casas en 3 días para familias en situación de pobreza extrema, se crea la conciencia social en los alumnos que cooperan como voluntarios. A las familias beneficiadas se les entrega una casa terminada y pintada, que pueda soportar modificaciones y mejoras futuras. Cada semestre se construyen 5 casas en promedio, pero durante este año se construyeron 12, con lo cual se ha beneficiado a 67 familias hasta la fecha.

Los eventos ASUA son medios ideales para sensibilizar a la Comunidad Universitaria de más de 10 mil integrantes. Este año se cumplieron 10 años de realizarlos, lo que se traduce en la sensibilización de aproximadamente 18,000 alumnos de la Universidad que han vivido estas experiencias. Una vez por semestre se invita a 3 mil niños provenientes de casas hogar y comunidades de escasos recursos, a 200 adultos mayores y a 100 niños con discapacidad intelectual a participar en fiestas diseñadas especialmente para ellos. Los alumnos organizan juegos, bailes y actividades manuales y deportivas, preparan comida y regalan juguetes, pero principalmente abren su corazón para que los invitados vivan un día maravilloso. La entrega de los alumnos y su compromiso son un distintivo de la formación que reciben en la Institución.

La Universidad Anáhuac es miembro de UNIRED (Red Universitaria para la Prevención y Atención de Desastres) y desde el 2007 la Universidad Anáhuac México Norte tiene a su cargo la Comisión de Logística, que es la responsable de la coordinación de voluntarios de diferentes universidades en acciones de acopio, embarque y ayuda en casos de desastre. En los últimos años ha trabajado intensamente para apoyar a distintas comunidades afectadas por desastres naturales. En 2005, después de los huracanes Stan y Wilma, el Centro de Acopio coordinó la entrega a Chiapas de más de 300 toneladas de ayuda y 5 brigadas de ayuda en las que participaron más de 150 jóvenes de varias universidades.

En 2007, Tabasco sufrió una de las peores inundaciones de su historia; ASUA, en coordinación con las universidades que integran UNIRED, mandó 1,017 toneladas de ayuda humanitaria a los damnificados con el 100% de cargas en buen estado.

Dos años más tarde, Tabasco fue víctima de inundaciones

nuevamente, por lo que el Centro de Acopio volvió a trabajar con un promedio de 50 a 60 alumnos diariamente para recibir, clasificar, empacar y cargar en los camiones más de 10 toneladas de ayuda brindada por nuestra Comunidad Universitaria. Al mismo tiempo, 13 alumnos brigadistas trabajaron para ayudar a los damnificados a limpiar y reconstruir sus localidades.

El año 2009 fue emblemático en temas de desastres naturales, en el que Haití sufrió un terremoto devastador. En conjunto con la UNIRED, el centro de acopio permanente ASUA canalizó 65.5 toneladas recaudadas en las diferentes universidades que la integran. ASUA mandó 50 alumnos y médicos brigadistas para dar atención en 23 comunidades, dando un promedio de 560 consultas médicas.

En 2010 Monterrey sufrió inundaciones severas, por lo que se mandaron alumnos brigadistas que pudieran apoyar en los trabajos de limpieza y reconstrucción. Por otra parte, Veracruz también necesitaba víveres y brigadas médicas y psicológicas por el daño causado por las inundaciones en sus comunidades. Nuevamente, ASUA coordinó el centro de acopio y el envío de ayuda humanitaria recolectado por diferentes universidades de UNIRED.

En 2011 se apoyó con la difusión de UNIRED entre los estudiantes universitarios con la finalidad de conseguir votos en el concurso Iniciativa México 2011, en el que UNIRED llegó a la semifinal.

En 2012 se recaudaron 3 toneladas haciéndolas llegar a la Sierra Tarahumara. En el mes de febrero se realizó la Reunión Plenaria de UNIRED, en donde además de rendir un Informe anual de actividades, ASUA tuvo a su cargo el taller de "Atención en Crisis".

Durante el verano 2012, un grupo de 12 voluntarios realizó la segunda brigada internacional ASUA, esta vez en China (la primera fue a Haití en febrero del 2010), en donde participaron con The Chinese Society of Education Training Center (CSETC) con un proyecto que constó de dos actividades: la primera fue dar clases a adolescentes sobre el voluntariado en México y los Patrimonios Culturales con que cuenta el país; el segundo fue una labor voluntaria de limpieza de la Gran Muralla. El intercambio cultural y humano que tuvieron los alumnos de la Universidad Anáhuac en China contribuyó a su formación humana y profesional de nivel internacional.

ASUA ha crecido en un 339.84% en la participación de alumnos voluntarios en las actividades y proyectos de cada escuela y facultad. Con la participación de 2,157 alumnos voluntarios en 70 proyectos sociales se han beneficiado alrededor de 34,424 personas. Cada escuela y facultad de la Universidad cuenta con sus propios programas sociales, en los cuales los alumnos ponen en práctica los conocimientos adquiridos en sus carreras y los aplican en el ámbito social, para lo cual cuentan con el apoyo y orientación de un profesor que los asesora y motiva.

### Tipo de empleo y contrato

	SEMESTRE AGOSTO-DICIEMBRE 2011			SEMESTRE ENERO-JUNIO 2012		
	ALUMNOS PARTICIPANTES	% DE PARTICIPACIÓN POR ESCUELA O FACULTAD	PROYECTOS POR ESCUELA O FACULTAD	ALUMNOS PARTICIPANTES	% DE PARTICIPACIÓN POR ESCUELA O FACULTAD	PROYECTOS POR ESCUELA O FACULTAD
ACTUARÍA	55	81%	4	74	41%	5
ARQUITECTURA	418	93%	5	216	52%	3
CIENCIAS DE LA SALUD	212	15%	11	326	16%	4
COMUNICACIÓN	147	25%	4	272	30%	5
DERECHO	38	13%	3	100	19%	3
DISEÑO	162	38%	5	257	55%	11
ECONOMÍA Y NEGOCIOS	176	14%	3	426	25%	4
EDUCACIÓN	12	37%	0	61	69%	1
INGENIERIA	82	18%	2	153	22%	0
PSICOLOGÍA	184	78%	9	125	42%	11
RELACIONES INTERNACIONALES	79	43%	6	48	24%	4
RESPONSABILIDAD SOCIAL	0	0	0	31	100%	4
TURISMO	90	14%	8	59	8%	4
<b>TOTAL</b>	<b>1,655</b>	<b>28%</b>	<b>60</b>	<b>2157</b>	<b>26%</b>	<b>59</b>

A nivel institucional, cada año se selecciona una causa social y ésta es apoyada gracias al tiempo y dedicación del Taller de Tejido, integrado por personal de la Universidad, y a los donativos recibidos para la compra del material por parte de otros compañeros de la Institución. En esta ocasión se tejieron gorritos para la Fundación “Aquí nadie se Rinde A.C.” quienes ayudan a niños con cáncer. La meta era hacer 100 gorritos y se rebasó, logrando tejer 221, los cuales se entregaron en el Hospital Federico Gómez de la Ciudad de México.

Anualmente, en el mes de diciembre se realiza una colecta de juguetes para donarlos a la Casa Hogar “Nuestros Pequeños Hermanos”, los cuales este año fueron entregados por el personal de la Universidad y sus familias el 17 de diciembre de 2011 en las instalaciones de la Casa Hogar, durante una posada. Este año, debido a la excelente respuesta de todos, también fue posible donar regalos en el mes de enero a la casa hogar “Paz y Alegría de las Misioneras de la Caridad de la Beata Madre Teresa de Calcuta” y al albergue para niños de la calle “Nuestra Señora de la Esperanza”.



El servicio social está pensado para complementar la estrategia formativa en compromiso social, ya que con él garantizamos que los más de 9 mil alumnos de licenciatura tengan una experiencia de acción social durante su desarrollo universitario. Durante este año, prestaron servicio social más de 800 estudiantes de todas las licenciaturas.

Tenemos convenios de colaboración con 48 instituciones como la Secretaría de Relaciones Exteriores, Teletón, Compartamos Banco, Fundación Wal-Mart, Fundación Infantil Ronald Mc Donald, Comedor Santa María, Fundación ProEmpleo, Fundación Cinépolis y Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual; y como Institución pertenecemos a la Comisión Interuniversitaria de Servicio Social (CISS), misma que promueve, a nivel nacional, el mejoramiento cualitativo del servicio social universitario.

En noviembre de 2011 la Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal reconoció la labor de nuestros alumnos por medio del C.P. Rogerio Casas Alatraste, presidente de dicha Junta.

Además, dentro de un magno evento de cierre, la Universidad Anáhuac recibió de las autoridades de Best Buddies México, fundación que tiene por misión entablar un movimiento global de voluntarios que cree oportunidades de amistad de persona a persona, así como fomentar el desarrollo y liderazgo de las personas con discapacidad intelectual, un reconocimiento por la labor de nuestros alumnos en el servicio social.







# Desempeño ambiental



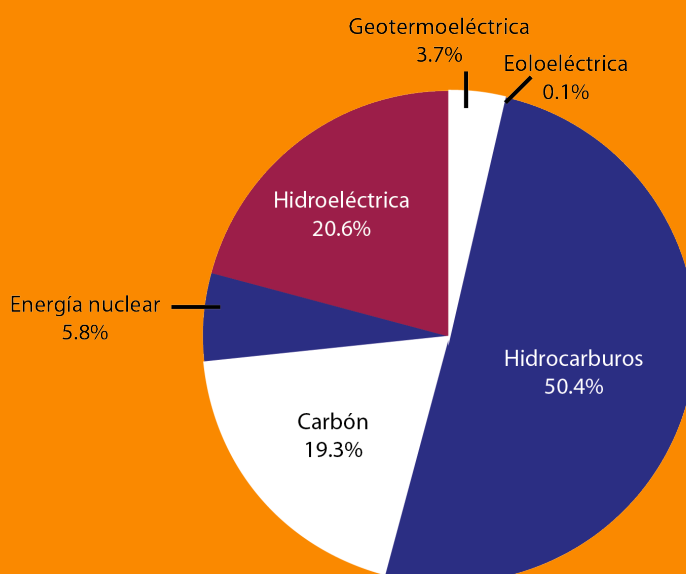


# Energía

La totalidad de la energía eléctrica que consume la Universidad para sus actividades sustantivas es proporcionada por la red de distribución de la Comisión Federal de Electricidad. Al cierre de 2011 sólo el 24.4% de la energía eléctrica producida en el país provino de fuentes renovables, lo cual denota la importancia que tiene el consumo indirecto de energía eléctrica de la Institución en la generación de gases de efecto invernadero.

## Generación de energía eléctrica 2008 - 2011 GWh

Tipo	2008	2009	2010	2011	% de participación
Hidrocarburos	81,013	81,843	81,584	87,575	50.4%
Carbón	21,198	31,185	32,063	33,554	19.3%
Energía nuclear	9,804	10,501	5,879	10,089	5.8%
Subtotal	112,015	123,529	119,526	131,218	75.6%
Hidroeléctrica	37,839	25,656	36,738	35,796	20.6%
Geotermoeléctrica	7,056	6,740	6,618	6,507	3.7%
Eoloeléctrica	255	249	166	106	0.1%
Subtotal	45,150	32,615	43,522	42,409	24.4%
Total	157,165	156,144	163,048	173,627	100%



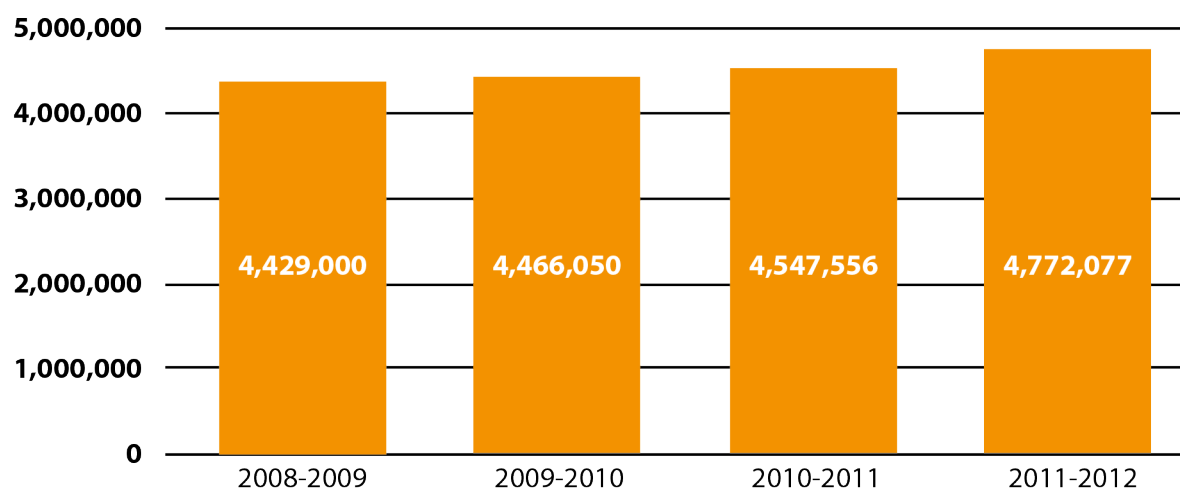
El servicio eléctrico contratado es bajo la tarifa H-M media tensión con demanda de 100 kW o más. La Universidad cuenta con 1 subestación eléctrica principal y 10 secundarias, las cuales suministran la energía eléctrica a los edificios y demás áreas del campus en general.

En el ejercicio presupuestal 2011-2012, la Universidad adquirió de la Comisión Federal de Electricidad 4,772,077 kWh, lo que representa un incremento del 4.9% respecto al periodo anterior.

La evolución del consumo de energía eléctrica ha estado ligado al crecimiento de la infraestructura, como ha sido la puesta en operación del Estacionamiento 2, el cual cuenta con 17 subniveles con capacidad de 702 vehículos, así como por el aumento de la matrícula escolar y de las actividades académicas, culturales, deportivas y extra-académicas en los últimos años.

De esta manera, las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero como resultado de la electricidad adquirida por la Universidad en el último año ascienden a 2,170.8 toneladas de CO2 equivalentes.

### Consumo de energía eléctrica 2008 - 2012 kWh



### Consumo de energía eléctrica 2008 - 2012

periodo	kWhi	GJ	var %	Factor de emisión de efectividad	Emisiones tons CO2eq
2008-2009	4,429,000	15,944.4		0.4698	2,080.7
2009-2010	4,466,050	16,077.8	0.84%	0.5057	2,258.5
2010-2011	4,547,556	16,371.21	.63%	0.4946	2,249.2
2011-2012	4,772,077	17,179.54	.94%	0.4549	2,170.6

De igual manera, desde hace 10 años la Universidad ha tomado medidas para promover el ahorro de energía en iluminación mediante la adquisición de luminarias de bajo consumo y accesorios ahorradores de energía, cambiando desde entonces las luminarias del tipo T-12 a T-8, y sustituyendo balastos de tipo electromagnético a electrónico.

Actualmente todos los edificios del campus universitario cuentan con lámparas más eficientes de 32 W con balastro electrónico, y en gran parte de ellos y en la áreas externas la iluminación está controlada con temporizadores, sensores de presencia y fotoceldas, lo que permite hacer un uso más racional de la energía eléctrica en las áreas en donde no es necesario mantener la iluminación encendida.

Paralelamente, se lleva a cabo un programa continuo de mantenimiento preventivo a los diversos equipos electrome-

cánicos, lo que permite sostener un factor de potencia de un 98% promedio al año, teniendo a su vez con ello una bonificación económica por parte de la Comisión Federal de Electricidad.

El principal consumo directo de energía por parte de la Universidad proviene del gas L.P. utilizado para el calentamiento de agua de las regaderas del área deportiva, los laboratorios de la Facultad de Ciencias de la Salud, la Facultad de Ingeniería y el Pebetero Institucional.

En segundo término se encuentra el diesel que con un consumo estimado de 5,000 litros anuales, se utiliza para el funcionamiento de las 7 plantas de emergencia que brindan respaldo eléctrico cuando por razones de mantenimiento preventivo o correctivo, o por causas externas, se presentan cortes de energía eléctrica.

### Consumo directo de energía de fuente no renovable. Gas L.P.

Área	Consumo anual (litros)	GJ	Emisiones tons CO2 eq.
Regaderas del área deportiva	44,000	1,148.08	65.95
Laboratorios y quirófano de la Facultad de Ciencias de la Salud	838	21.86	1.25
Laboratorio de Ingeniería	275	7.17	0.41
Pebetero	1,650	43.05	2.45
<b>TOTAL</b>	<b>46,763</b>	<b>1,220.14</b>	<b>70.06</b>

### Consumo directo de energía de fuente no renovable. Diesel

Área	Consumo anual (litros)	GJ	Emisiones tons CO2 eq.
Regaderas del área deportiva	5,000	259.20	33.39

Para garantizar la máxima eficiencia de los equipos para el calentamiento de las regaderas del área deportiva, se cuenta con un programa de mantenimiento preventivo semestral a las 3 calderetas, así como el funcionamiento alternado de los equipos cada 4 meses. Asimismo, el sistema cuenta con 2 circuladores de agua caliente con el fin de forzar el flujo del depósito de agua caliente hacia las regaderas, manteniendo así una temperatura lo más constante posible, y logrando con ello que las calderetas trabajen menos.

# Agua

El campus universitario se abastece de agua potable en su totalidad de la red municipal, y ésta a su vez es alimentada a través del macrocircuito ramal norte del sistema Cutzamala.

No se tiene un registro pormenorizado de la captación de agua de la red municipal; sin embargo, se estima por método indirecto que en los últimos 2 años, el volumen asciende a cerca de 60,500 m<sup>3</sup> por año.

Del volumen total captado, aproximadamente 16,000 m<sup>3</sup>/año se destinan al servicio de riego de las áreas verdes y jardinerías, conformadas por 15,000 m<sup>2</sup>, lo que equivale a 7% del total de la superficie del campus.

La diferencia (aproximadamente 44,000 m<sup>3</sup>/año) se consume primordialmente en los servicios sanitarios (escusados, lavabos y regaderas), y en una pequeña proporción, para cubrir las necesidades propias de las actividades académicas, como laboratorios y clínicas, y para la preparación de alimentos en las cocinas de la Escuela de Turismo-Le Cordon Bleu y de las cafeterías y restaurantes universitarios.

La infraestructura sanitaria del campus es amplia y suficiente para dar atención a una Comunidad Universitaria que en periodos de clases asciende a más de 10 mil personas, entre alumnos, personal y visitantes.

Distribuidos entre todos los edificios e instalaciones, se cuenta con 167 sanitarios equipados con 430 W.C., 400 lavabos, 173 mingitorios y 46 regaderas.

Todos los escusados tienen instalados fluxómetros para re-

gular el volumen de descarga, y el 90% de los lavabos tienen llaves ahorradoras de agua.

A finales del año 2010, como parte de las acciones de la Universidad encaminadas a propiciar el ahorro del agua, se sustituyeron 173 mingitorios convencionales por mingitorios secos que funcionan sin agua, y se instalaron dispositivos ahorradores en las regaderas de los vestidores del área deportiva. Asimismo, se realiza una supervisión continua y permanente para la detección y corrección de fugas.

Si bien es cierto que la Universidad en el desarrollo de sus actividades y operaciones inherentes no afecta de manera directa las fuentes de suministro de agua, ya que sus vertidos de aguas residuales se hacen a la red urbana de drenaje y alcantarillado del municipio de Huixquilucan, se tiene la conciencia de que nuestros efluentes en un momento del ciclo influyen en el deterioro de los recursos hídricos. Por este motivo, actualmente se está estudiando y evaluando la tecnología más apropiada para la instalación de una planta tratadora de agua, con capacidad de 100 m<sup>3</sup> al día, que iniciaría operaciones en el año 2014.

Por otra parte, en la colindancia norte con la llamada Barranca del Negro se ha tenido el cuidado de mantener la zona libre de basura, y de conservar el arbolado, no sólo como una medida de imagen muy apreciada por los vecinos cercanos, sino también para mantener una reserva ecológica que aunque pequeña, permita el escurrimiento natural de agua y propicie el reabastecimiento del manto freático.

# Residuos sólidos

La creciente vida académica y extraacadémica universitaria de los últimos años ha significado también una mayor generación de residuos sólidos.

Se estima que en el periodo de julio de 2011 a junio de 2012 se generaron alrededor de 230 toneladas de basura que se dispusieron al tiradero municipal. De este total, aproximadamente el 18.5% corresponde a residuos orgánicos provenientes de las cocinas de Le Cordon Bleu.

También destacan los edificios de Comunicación-Arquitectura-Diseño, Ciencias de la Salud y la Biblioteca como los centros más importantes de generación de residuos sólidos municipales y que en conjunto explican el 33% del volumen total.

Actualmente, la Universidad no cuenta con instalaciones formales para el acopio, separación y almacenaje de residuos sólidos que se puedan reciclar, aunque tradicionalmente el personal de intendencia ha realizado estas funciones paralelamente a sus labores inherentes de limpieza.

Con el fin de coadyuvar al aprovechamiento de los materiales reciclables y disminuir el volumen de las disposiciones que se destinan al tiradero municipal, a mediados del año 2010, la Vicerrectoría de Finanzas y Administración, a través de la Jefatura de Servicios Generales, inició formalmente un programa de separación y reciclaje de basura, con el cual, además de contribuir a mejorar los indicadores medioambientales, se busca otorgar un incentivo económico al personal de intendencia, que es el sector más vulnerable de la Comunidad Universitaria.

En una primera etapa, la separación y clasificación de los residuos se enfoca al papel variado, papel blanco, periódico, cartón, lata de aluminio y envases de PET. Una vez empacados se entregan en venta a una empresa recicladora ubicada en el Municipio de Huixquilucan.

Para apoyar esta actividad, la Universidad adquirió a mediados del año 2011, 40 botes de acero inoxidable diseñados con compartimentos para depositar basura, envases de PET y latas de aluminio, los cuales se instalaron en puntos estratégicos y de alto tránsito dentro del campus. Asimismo, se colocaron contenedores de cartón en diversas áreas de oficinas para captar papel de desecho.

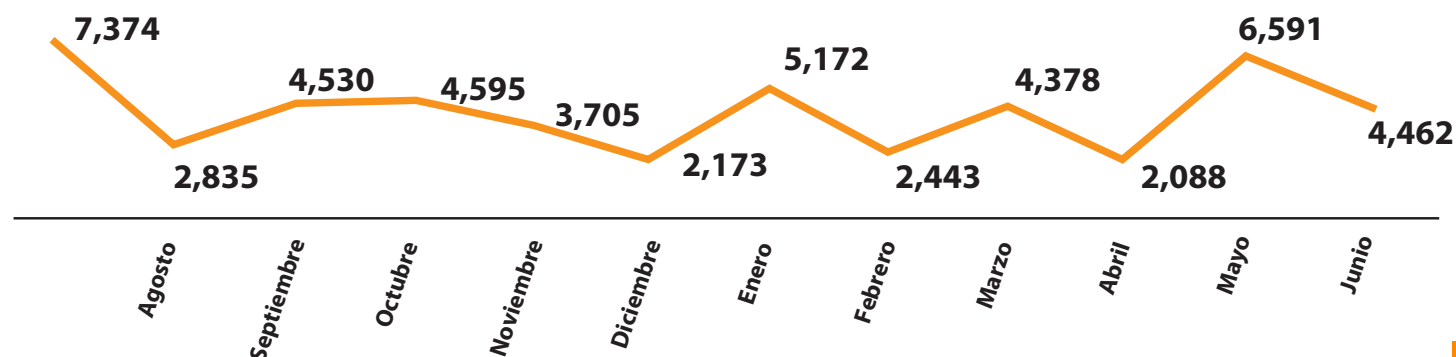
EDIFICIO / ÁREA	KILOS
Edificio de Comunicación, Arquitectura y Diseño	26,255
Explanada del Edificio CAD	6,453
Economía y Negocios	10,013
Psicología y Educación	10,680
Derecho y Relaciones Internacionales	10,235
Rectoría	9,345
Biblioteca	21,360
Centro de Convivencia	3,115
Posgrado	12,905
CAIDE	11,348
Ciencias de la Salud	24,698
Capilla Universitaria	1,335
Laboratorios de Ingeniería	4,673
Ingeniería y Turismo	11,125
Área Deportiva	10,680
Vialidades y Estacionamiento	13,350
Residuo Orgánico Cocinas de <i>Le Cordon Bleu</i>	42,720
<b>Total</b>	<b>230,288</b>

De esta manera, al cabo de 2 años se ha incrementado sustancialmente el volumen de los residuos recuperados, pasando de 24,585 kilogramos en el periodo julio 2010 - junio 2011, a 50,346 kilogramos en el periodo julio 2011 - junio 2012.

## Separación y aprovechamiento de residuos reciclables kg

Periodo	Papel variado	Periódico	Papel blanco	Cartón	Lata de aluminio	Envase de PET	TOTAL
julio 2010 a junio 2011	20,880	647	906	1,135	385	632	24,585
julio 2011 a junio 2012	16,228	9,098	11,922	9,227	1,151	2,720	50,356

## Evolución de la captación de material para reciclaje julio 2011 - junio 2012 en kilogramos



# Residuos peligrosos

La Universidad cuenta con el Plan para el Manejo de Residuos Peligrosos, que le permite dar cumplimiento a la normatividad oficial mexicana en materia de acopio, recolección, transporte y tratamiento de los residuos biológico-infecciosos.

La Facultad de Ciencias de la Salud y la Facultad de Psicología son los centros generadores de este tipo de residuos en las siguientes áreas:

- Laboratorio de Biología Molecular
- Clínica de atención odontológica
- Quirófano
- Bioterios (2)
- Laboratorio de Ecología
- Anfiteatro
- Laboratorio de Biología Celular e Investigación II
- Laboratorio de Fisiología
- Laboratorio de Genómica
- Enfermería

De julio de 2011 a junio de 2012, estas áreas generaron 9,194 kg de residuos, 9% de los cuales fueron de la Facultad de Psicología y el resto de la Facultad de Ciencias de la Salud.

El tipo de los residuos que se generan va desde los no patológicos, como camas de lecho de roedores, gasas, torundas, ropa quirúrgica desechable, campos y sabanas, etc., hasta los anatómico patológicos, como los cadáveres de las

especies animales que se utilizan en las prácticas quirúrgicas y en los procesos de investigación de las diferentes áreas. Asimismo, se desechan cada 6 meses aproximadamente 120 litros de mezclas de formol, alcohol y glicerina, que son retiradas junto con lo anterior por una empresa especializada en la materia, la cual se encarga de su disposición final.

En cuanto a los residuos químicos que vierten los laboratorios de Química, el volumen no es significativo, por lo que no se cuenta con un plan de manejo específico para éstos.

En los laboratorios de Química Orgánica, Química de Materiales, Analítica y Electroquímica, e Ingeniería Química se producen reacciones químicas que involucran el uso de ácidos, como el ácido nítrico, ácido sulfúrico y el ácido clorhídrico. Dichas sustancias se disponen al drenaje previa disolución y tratamiento con bicarbonato de sodio o carbonato de sodio, produciendo agua y sales como nitrato de sodio, sulfato de sodio y cloruro de sodio. Al año, estos cuatro laboratorios vierten al drenaje alrededor de 12 litros de estas sustancias.

De igual manera, en estos laboratorios se generan algunos metales pesados como plomo y plata que, aunque sea en pequeñas cantidades, no se desechan sino que se recuperan y almacenan. El volumen que se tiene almacenado no requiere aún la contratación de una empresa especializada para su disposición.

También se utilizan solventes como el diclorometano, la acetona y el cloroformo, los cuales una vez utilizados se conservan y se les da un tratamiento para recuperar los solventes.

## Transporte

La Universidad no cuenta aún con un programa formal de gestión ambiental que permita cuantificar otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, como son las resultantes de los viajes de trabajo y los traslados del personal y de los alumnos de sus domicilios al campus y viceversa.

Sin embargo, es indudable el aporte positivo que ha tenido el programa de transporte escolar “Destino Anáhuac” en la reducción de viajes en automóviles individuales. De agosto de 2011 a mayo de 2012 se realizaron un total de 210,938 viajes sencillos a través de este programa, con lo que se ha contribuido a empezar a mitigar nuestro impacto ambiental en este sentido.





Líderes d





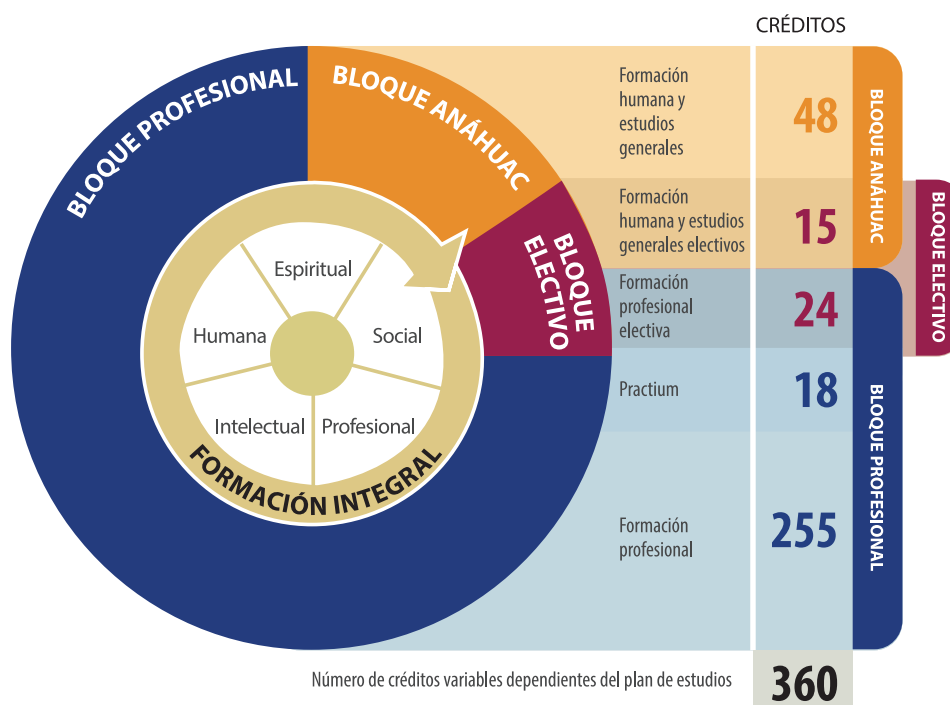
de **A**cción Positiva

Desempeño  
universitario

# Formación integral y Vida Universitaria

La Universidad Anáhuac ha ganado el reconocimiento nacional e internacional por ofrecer una formación integral apoyada en:

- Programas de estudio que integran lo más avanzado del saber con la mayor responsabilidad por defender la dignidad del ser humano, los valores universales y la profesión como servicio.
- Profesores con excelente preparación académica internacional y valiosa experiencia profesional.
- Convenios de intercambio con universidades de prestigio mundial.
- Instalaciones dotadas con tecnología de vanguardia.
- Alianzas con empresas e instituciones para proyectar el desarrollo profesional de los universitarios.
- Programas que potencian el liderazgo integral de los estudiantes.
- Programas culturales, deportivos y de compromiso social que complementan la formación universitaria.

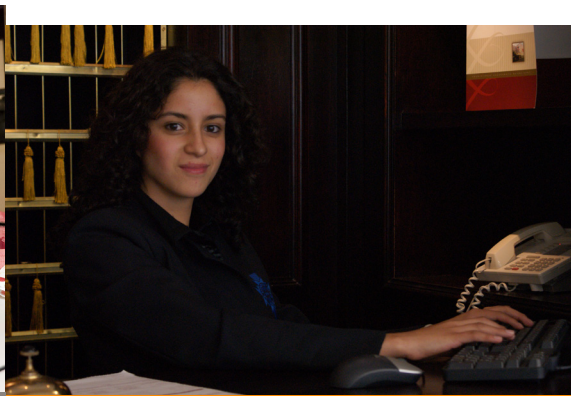


Todos los planes de estudio\* de las licenciaturas que actualmente ofrece nuestra Universidad están basados en el Modelo Educativo Anáhuac 2010, que resalta tres propósitos fundamentales:

- La definición de un currículum universitario que propicie la formación integral que como universidad católica se tiene definida. Se centra en la persona y en el desarrollo de todas sus facultades.
- La definición de Comunidad Universitaria como una red de universidades que deben coordinarse entre sí para el logro de objetivos comunes.
- Adiciona un enfoque pedagógico por competencias:

- Competencias profesionales:** definen el perfil del egresado y se logran principalmente en las asignaturas de cada profesión.
- Competencias genéricas:** son competencias transversales, es decir, las competencias generales mínimas para responder a las necesidades de la sociedad. Por ejemplo: capacidad de análisis y síntesis, aprender a aprender, resolución de problemas, gestión de proyectos, trabajo en equipo, entre otras.
- Competencias Anáhuac:** aunque también de tipo general, son competencias dirigidas específicamente a resaltar la Identidad de la Universidad. Por ejemplo, liderazgo, ética, responsabilidad social y habilidades de comunicación. El Modelo 2010 busca que el egresado trascienda en todas sus dimensiones: humana, intelectual, profesional, social y espiritual.

\*Nota: Con excepción de aquellos alumnos de últimos semestres para cuyos programas de licenciatura aún está vigente el Plan de Estudios 2004 por haber iniciado sus estudios con fecha anterior al periodo agosto-diciembre 2010, en el cual se implementó el cambio de dicho Plan.



**Nuestros 10 objetivos formativos**

1. *Visión motivada de la dignidad y centralidad de la persona humana.*
2. *Visión profundamente humana y social de la profesión.*
3. *Visión crítica del desarrollo cultural.*
4. *Sentido último de la propia vida.*
5. *Convencimiento profundo de que la razón humana es capaz de conocer la realidad.*
6. *Conocimiento y vivencia convencida de la propia fe.*
7. *Capacidad de influjo y liderazgo con espíritu constructivo.*
8. *Sólida formación moral.*
9. *Excelente preparación profesional.*
10. *Eficaz capacidad de comunicación.*

La Universidad Anáhuac ofrece como servicio principal la educación a nivel superior (licenciaturas) y de posgrado (especialidades, maestrías y doctorados). Además, ofrece servicios de extensión, consultoría e investigación.

Nuestra oferta académica se compone de 43 licenciaturas, 30 especialidades, 46 maestrías, 13 doctorados y más de 200 programas de extensión, ofrecidos a través de nuestras 8 escuelas y 9 facultades. A lo anterior se suma el trabajo realizado por nuestros 19 centros e institutos de investigación.





La Vicerrectoría de Formación Integral es la encargada de todas las áreas que conforman la Vida Universitaria en la Universidad Anáhuac, bajo el convencimiento de que los valores humanos y el compromiso social son elementos indispensables en la formación integral de nuestros alumnos.

La Vida Universitaria busca resaltar en los alumnos, el aprecio por la vida, el fomento de la dignidad de la persona, el compromiso con la verdad, la promoción de la cultura, el deporte y una vivencia convencida de la propia fe; todo ello a través de actividades que dan complemento a la formación académica de nuestros alumnos.

La Vicerrectoría de Formación Integral está conformada por:

- Dirección de Compromiso Social, que tiene como objetivo orientar a la Comunidad Universitaria a participar, coordinar y detonar proyectos sociales que ayuden a los menos favorecidos.
- Dirección de Relaciones Estudiantiles, que es el área encargada de fomentar el ambiente idóneo para el desarrollo de actividades fuera de las aulas; es el enlace entre los alumnos y las autoridades universitarias.
- Dirección de Arte y Cultura, la cual organiza talleres, exposiciones, conciertos, recitales, festivales y otras expresiones artísticas con el objetivo de desarrollar en la Comunidad Universitaria, el conocimiento crítico, la investigación y práctica de los fenómenos culturales.
- Dirección de Deportes, que promueve y fomenta entre los alumnos la práctica de la actividad física y del deporte para mejorar sus actitudes y habilidades y así desarrollar su inteligencia y valores sustentados en sentimientos de pertenencia y solidaridad.
- Programas de Liderazgo Anáhuac, que forma y proyecta a los alumnos con el mayor potencial de liderazgo a través de 6 perfiles: compromiso social, deportes, arte y cultura, empresarial, comunicación, y valores universitarios. Con un plan curricular especial y cercanía de líderes mexicanos, los alumnos de estos programas adquieren una formación especial adicional a sus disciplinas académicas.
- Vértice Anáhuac - Programa de Excelencia, orientado a la formación integral de alumnos de alto rendimiento y alto potencial intelectual.

- Pastoral Universitaria, la cual brinda formación y acompañamiento a la comunidad para la vivencia de la fe.
- Coordinación de Tutorías, que funciona a través del acompañamiento y asesoría de cada uno de los alumnos por parte de un profesor de su carrera.

La Institución ofrece a sus estudiantes y al personal académico y administrativo, actividades deportivas, sociales y culturales, disponiendo de salones y espacios adecuados para desarrollar estas actividades.

Dentro de la Universidad se cuenta con canchas de fútbol soccer (2), fútbol rápido, tenis, pádel, voleibol (cubierta), basquetbol (cubierta), pista de atletismo y un gimnasio, así como el apoyo de entrenadores capacitados y programas de calidad que permiten impulsar y promover el deporte competitivamente a nivel nacional.

Como complemento, en la Institución existen otros espacios, como auditorios, sala de exposiciones, vestíbulos y salones, para realizar actividades de arte y cultura, donde a través del desarrollo de habilidades de apreciación y sensibilización, la comunidad educativa puede practicar alguna disciplina artística en los talleres de coro, guitarra, piano, ensamble musical, teatro, pintura y danza.

Del mismo modo, se realizan actividades para fomentar la conciencia social en toda la Comunidad Universitaria. Para ello, la Institución ha generado apoyos en especie, recursos financieros, autoría intelectual, creatividad y mano de obra a mexicanos que sufren deterioro social, personal, familiar y espiritual a través de sus programas de Acción Social.

En cuanto a la integración universitaria, se da seguimiento y apoyo a las relaciones estudiantiles a través de actividades como elecciones estudiantiles, conciertos de cierre de semestre, congresos, conferencias y concursos, dentro de las instalaciones de la Universidad.

Se cuenta además con los programas de liderazgo y el de excelencia académica, en donde los alumnos participan en un conjunto de actividades orientadas a su formación integral y atención especial, para que desarrollen al máximo todas sus capacidades y su potencial de liderazgo. Estos programas cuentan con instalaciones propias para llevar a cabo sus actividades.

# Investigación y gestión del conocimiento

La investigación constituye uno de los pilares de las instituciones de Educación Superior que aspiran a cumplir cabalmente su compromiso social con la nación. Las universidades desempeñan un rol crucial en la preparación de los estudiantes para que puedan tener éxito en un ambiente complejo y basado en el conocimiento. La enseñanza y la investigación juegan papeles complementarios, difíciles de separar, en la formación y capacitación de los estudiantes, los académicos y el equipo de apoyo en cuanto al pensamiento analítico, la comunicación eficiente y la generación de ideas creativas.

En este sentido, la Vicerrectoría Académica y la Dirección de Desarrollo Académico e Investigación (DDAI) de la Universidad Anáhuac, en su Planeación Estratégica 2007-2015, contemplan a la calidad académica y al crecimiento como un objetivo general universitario; y al impulso de la investigación y la promoción de su desarrollo como un objetivo particular de estas instancias.

A través del Plan de Investigación y del trabajo de los centros e institutos de investigación, la Universidad Anáhuac se propone desarrollar una cultura institucional con respecto a las actividades relacionadas con la investigación, y sentar las bases para que éstas se realicen apegadas al rigor científico, sean acordes a las convenciones internacionales más aceptadas con respecto a sus diversos formatos, y cuenten con un espíritu de responsabilidad, ética y compromiso social e institucional por parte de los investigadores, que son los actores principales de este proceso.

Para la Universidad Anáhuac, la ciencia debe servir a la causa del progreso y de la humanidad, en el sentido más amplio de ambos términos. Por ello, asume como un honor y una responsabilidad el consagrarse sin reservas a la causa de la verdad, “su verdadera aliada”, y se ha esforzado en construir instrumentos institucionales que le ayuden a orientar el quehacer académico expresado en sus diversas funciones sustantivas que le permitan, además, normar las funciones adjetivas de la planeación y la gestión universitaria.

El Plan de Investigación, como instrumento de apoyo para las actividades de investigación, define explícitamente los principios, procedimientos y regulaciones aplicables a estas actividades, con la finalidad de orientar los esfuerzos individuales hacia un interés institucional común. El objetivo es lo-

grar sinergias que den el máximo rendimiento a los esfuerzos de la Institución y que resuelvan problemas y se traduzcan en la mayor generación de productos en forma de publicaciones, patentes y conocimientos útiles que den a la Universidad Anáhuac visibilidad e impacto en el ámbito nacional e internacional.

Para ello, el Plan de Investigación establece las políticas rectoras que representan principios generales y lineamientos que dan seguridad en la toma de decisiones para que éstas sean congruentes con las metas de investigación que se han planteado. Estas políticas permiten dar cohesión y coherencia a las líneas, programas y proyectos de investigación autorizados en las diversas áreas de la Universidad, lo cual favorece a la definición de un esfuerzo conjunto, que tiene como denominador común los valores y la misión institucionales.

El Plan de Investigación toma en consideración las particularidades que necesariamente se presentan en las diversas áreas del conocimiento que concurren en la Universidad, derivadas de la naturaleza tan heterogénea de sus problemas y objetos de estudio, así como de los procedimientos utilizados en cada caso para abordarlos. Por ello, cuida que los aspectos normativos consideren esta situación para que se realicen adecuaciones acordes con las diversas disciplinas y el plan no se convierta en un lastre que lejos de favorecer el trabajo, lo dificulte.

De las políticas establecidas en el Plan de Investigación se desprenden los procedimientos y las reglas que delimitan las acciones a seguir en las diversas fases del proceso de investigación. Por consiguiente, se requiere que cada participante conozca con claridad cuáles son las prioridades y el rumbo que ha decidido tomar la Institución con respecto de la investigación.

Las políticas del Plan de Investigación pretenden ser precisas y se acompañan de lineamientos que aseguran su correcta interpretación, delimitan su ámbito de aplicabilidad y proporcionan las medidas necesarias para su cumplimiento. Para ello, está basado en un análisis exhaustivo de los documentos elaborados por organizaciones clave del ámbito nacional, que incluyen las instancias gubernamentales que rigen las actividades de investigación; por las políticas de investigación seguidas por otras universidades, públicas y privadas, así como por los organismos de acreditación para las

instituciones de Educación Superior y aquellos que ofrecen subvenciones y apoyos diversos a la investigación.

En el ámbito internacional, el Plan de Investigación toma en cuenta los modelos de organización que diversas universidades de renombre internacional usan para regular las actividades de investigación que realizan, y toma en cuenta los criterios que exigen a las universidades las agencias internacionales que subvencionan las actividades de investigación para considerar a sus programas como merecedores de tales apoyos.

El Plan de Investigación está dirigido en principio al personal que participa en las actividades de investigación en sus aspectos de dirección, planeación, operación, apoyo o administración. Todos ellos deberán de responsabilizarse de su adecuado cumplimiento y tomar decisiones dentro de este marco.

Quienes dirigen o coordinan las actividades académicas en las diversas escuelas, facultades, programas de posgrado y centros o institutos de investigación de la Institución, deben tener en consideración este plan, ya que sus políticas tienen impacto en todas las acciones relacionadas con el proceso de investigación. Su aplicación racional redundará en beneficio de la Institución y de los servicios que ofrece. Sin embargo, debe recordarse que el propósito del plan no es dictar qué habrá de hacerse en cada caso, sino proporcionar un marco de referencia dentro del cual se tomen decisiones de acuerdo con un criterio responsable.

Desde su fundación, la Universidad Anáhuac se ha caracterizado por un continuo avance en su infraestructura y en sus actividades académicas, entre las que destaca la investigación, la cual resulta esencial para impulsar el desarrollo del país y para resolver, en el marco de la ética, los problemas de este mundo globalizado y cambiante.

En sus centros e institutos de investigación, en continuo desarrollo y a través de las actividades de investigación, realizadas en los diversos programas de posgrado, los profesores e investigadores participan en la creación de conocimiento y enriquecen sus aplicaciones con el compromiso común de servir a los demás.

En estos espacios y programas, a través de la investigación, se integran y consolidan los más diversos talentos y se favorece la formación de personas con aptitud para el aná-

lisis crítico, la autoformación, la búsqueda del conocimiento y el desarrollo de actitudes y aptitudes que les permiten ser agentes de cambio e impulsores del crecimiento en todos los ámbitos.

Actualmente, la Universidad Anáhuac cuenta con 15 centros y 4 institutos de investigación, cubriendo una amplia gama de áreas del saber:

CIEMA - Centro de Investigación en Estadística y Matemáticas Aplicadas

CAIT - Centro de Investigación en Turismo

CIA - Centro de Investigación en Arquitectura

CICA - Centro de Investigación para la Comunicación Aplicada

CID - Centro de Investigaciones en Diseño

CADEN - Centro de Alta Dirección en Economía y Negocios

CAISE - Centro Anáhuac de Investigación, Servicios Educativos y Posgrado

CIETAV-AXIOS - Centro de Investigación en Ética Aplicada y Valores

CADIT - Centro de Alta Dirección en Ingeniería y Tecnología

CAIP - Centro Anáhuac de Investigación en Psicología

CAIRI - Centro Anáhuac de Investigación en Relaciones Internacionales

CLARES - Centro Latinoamericano de Responsabilidad Social

CAEM - Centro Anáhuac de Estudios de la Mujer

IDEARSE - Centro para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa

CICSA - Centro de Investigación en Ciencias de la Salud

IHCS - Instituto de Humanismo en Ciencias de la Salud

IJJ - Instituto de Investigaciones Jurídicas y Posgrado

IDEA - Instituto de Desarrollo Empresarial Anáhuac

ISPA - Instituto de Salud Pública de la Universidad Anáhuac

La Universidad Anáhuac se esfuerza por incrementar cada año el número de investigadores nacionales entre sus profesores de planta y honorarios, ya que reconoce que su influencia y profesionalismo son factores clave para realizar más y mejores investigaciones.

## Cantidad de Investigadores registrados ante el SNI por niveles y periodo

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Candidato	1	2	4	7	8
Nivel 1	13	16	15	14	12
Nivel 2	1	1	1	2	3
Nivel 3	0	2	1	2	2
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>25</b>

Además de lo anterior, la Escuela de Arquitectura cuenta con cinco profesores por honorarios que son miembros del Sistema Nacional de Creadores del CONACULTA.

Para apoyar las actividades de investigación se requiere de fondos. En este sentido, la Universidad forma parte del Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas, RENIECYT, lo que le brinda la posibilidad de que sus investigadores concursen por los fondos gubernamentales, sectoriales y mixtos, destinados a apoyar la investigación en el país.

Adicionalmente, la Universidad constituyó un fondo de investigación para el apoyo de proyectos de investigación que comenzó a operar en junio de 2011.

Desde febrero de 2005, el Simposio Anáhuac de Investigación es un evento que tiene como finalidad constituirse en un medio de comunicación que cada año ofrece a la Comunidad Universitaria en particular y a la sociedad en general una muestra de la variedad de actividades investigativas que se

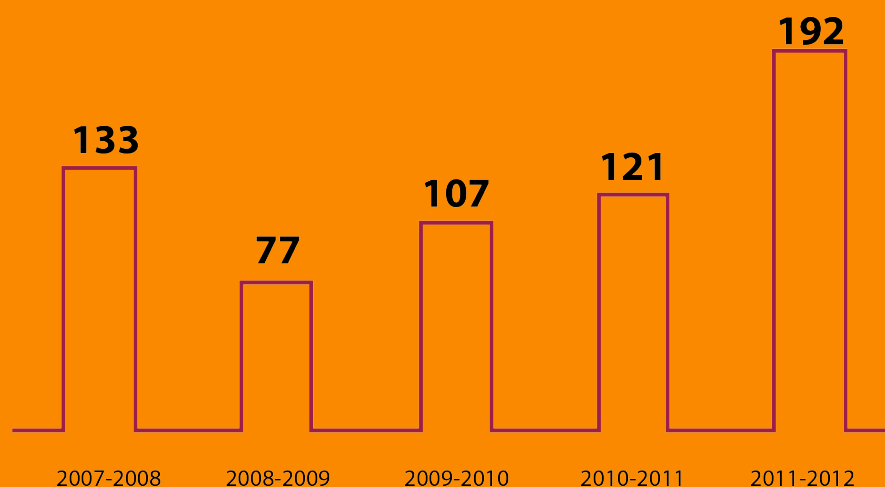
realizan en todas las escuelas y facultades de la Universidad Anáhuac.

En él participan reconocidos investigadores, profesores y estudiantes cuyas actividades de indagación tienen como finalidad la generación, aplicación o mejora del conocimiento.

Entre sus actividades incluyen conferencias magistrales, encuentros académicos simultáneos organizados por los propios centros e institutos de investigación de las diversas escuelas y facultades, y una exposición comentada de carteles científicos, como una muestra de las investigaciones desarrolladas en la Universidad Anáhuac.

Para conocer, aprobar y dar seguimiento a las diversas actividades de investigación que se desarrollan en la Universidad, es necesario tener un registro de proyectos que, entre otras cosas, capture información sobre quiénes participan, su adscripción, el tiempo que dedicarán y el tipo de investigaciones que se realizan.

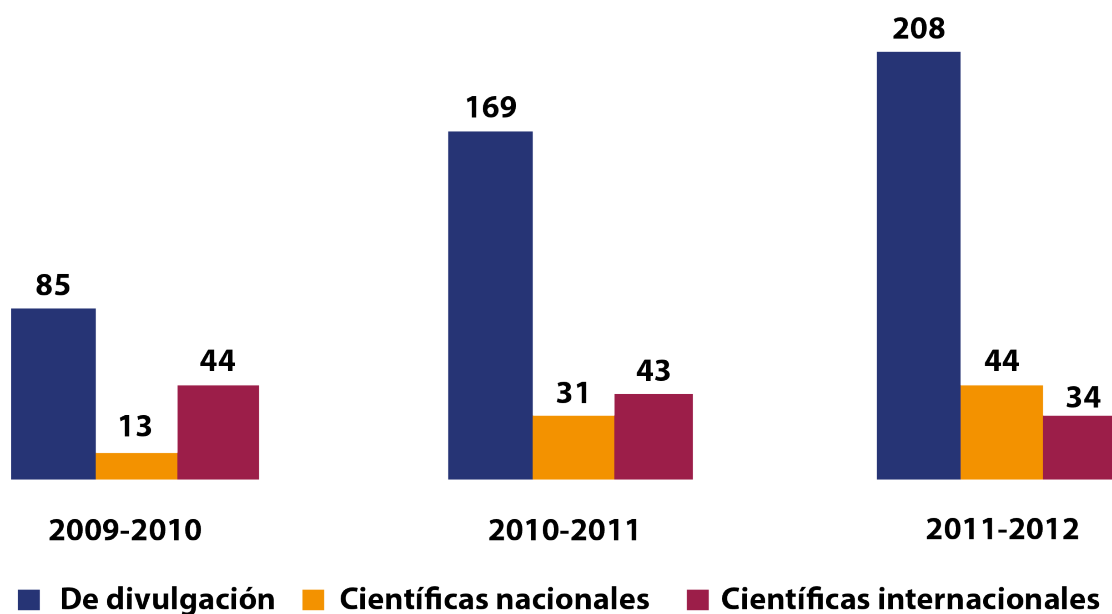
## Total de proyectos registrados por periodo



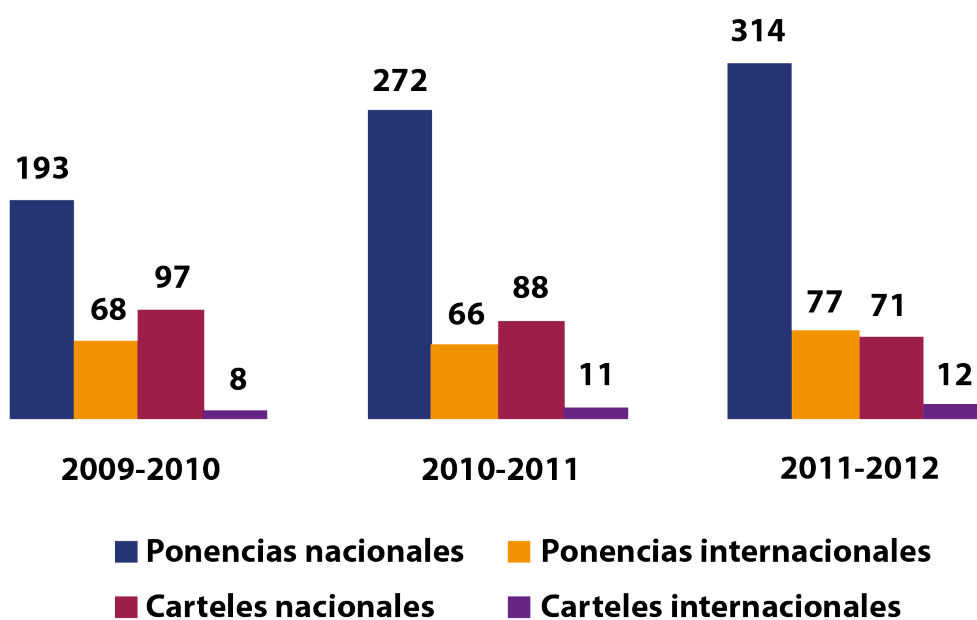


El conocimiento producto de las actividades de investigación debe difundirse de la manera que lo haga más visible para que tenga un mayor impacto. Esta difusión puede darse mediante diversas estrategias y formatos, tales como la participación en medios de comunicación masiva, en foros y eventos académicos o la publicación en libros o en revistas especializadas o de difusión científica.

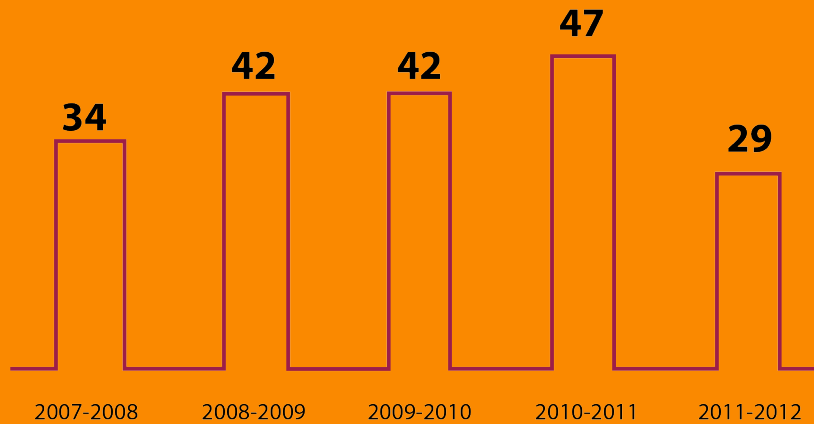
### Publicación de artículos en revistas por periodo



### Presentación de ponencias y carteles en eventos académicos por periodo



## Libros publicados por periodo



Por su parte, la Dirección de Desarrollo Institucional de la Universidad Anáhuac opera el programa de fundación de cátedras de investigación, con el cual se busca impulsar los proyectos de investigación en campos emergentes de desarrollo del conocimiento, temas que desde hoy deben ser atendidos con base en soluciones específicas y sustentadas, como salud pública, desarrollo económico, comunicación con valores, responsabilidad social, cultura de la paz, entre muchos otros retos que enfrenta la sociedad mexicana.

A la fecha se tienen firmadas y en operación las siguientes 16 cátedras de investigación:

- Cátedra Carlos Peralta en Salud Pública
- Cátedra Bank of America Merrill Lynch en Comunicación y Valores
- Cátedra KidZania en Formación Integral
- Cátedra en Arbitraje como Medio Alternativo para la resolución de Conflictos
- Cátedra Shimon Peres por la Paz
- Cátedra Daimler - Anáhuac en Cultura y Educación Vial
- Cátedra GBM en Finanzas Aplicadas
- Cátedra Patrimonial José Cuervo en Mercadotecnia
- Cátedra Santander en Sistemas de Financiamiento de la Empresarialidad en América Latina
- Cátedra KUO en Bioenergía y Biocombustibles
- Cátedra Mexichem en Química
- Cátedra Ethicon-Endosurgery para el Tratamiento Integral del Paciente Obeso
- Cátedra A.G. Leventis en Estudios de Chipre
- Cátedra Carlos Slim Helú en Combate Integral a la Pobreza de las Comunidades Indígenas
- Cátedra CNET
- Cátedra Levi Strauss - Anáhuac en Libertad de Asociación en la Industria del Vestido



# Vinculación académica y empresarial

A través de la Dirección de Relaciones Académicas, la Universidad Anáhuac tiene más de 200 convenios firmados con universidades alrededor del mundo, de países como Canadá, Estados Unidos, Alemania, Austria, Argentina, Chile, España, Francia, Australia, Reino Unido, Suiza, Irlanda, Italia, Islandia, Israel, China, entre muchos otros; además cuenta con el Consorcio SUMA, que abarca más de 50 universidades privadas dentro de la República Mexicana.

El listado completo de universidades con las que se tienen convenios firmados puede consultarse en: <http://www.anahuac.mx/intercambios/index.php/convenios.html>

Además, se cuenta con la Red Anáhuac con universidades en la Ciudad de México, Querétaro, Oaxaca, Puebla, Mérida, Cancún, Xalapa y Tampico; y la Red internacional, con presencia en Estados Unidos, Europa y Sudamérica. Para mayor información se puede ver: [www.anahuac.info](http://www.anahuac.info).

En México todavía existe una gran necesidad que los paí-

ses con mayor grado de desarrollo ya han resuelto: la alianza entre las universidades y las empresas. Por ello, en la Universidad Anáhuac se ha establecido la Fundación de Cátedras Corporativas con el fin de crear un marco de cooperación e intercambio académico que favorezca tanto a las empresas como al proceso de formación profesional de los universitarios, mediante la construcción de relaciones de largo plazo que reditúen en futuros proyectos de mayor colaboración y brinden a nuestros alumnos mejores oportunidades laborales.

A la fecha se tienen firmadas 27 cátedras corporativas o de vinculación con diversas empresas e instituciones, en muy distintas áreas y con objetivos específicos, lo cual refuerza nuestra vinculación con el medio productivo generando sinergias positivas para todas las partes involucradas.

#	Escuela / Facultad responsable	Empresa	Objetivo
1	Arquitectura	Repshel	Participar en el proyecto ASUA Construye y aportar productos y un sistema constructivo para brindar viviendas dignas a las familias en pobreza extrema, que apoya este programa.
2	Ingeniería	Telefónica	Permitir mayor presencia de los expertos de la empresa en el campus para acercar a los alumnos a las tecnologías y estrategias empresariales, así como fortalecer la participación de los universitarios en las diversas iniciativas que la empresa emprenda.  Mantener la actualización de los profesores en temas de vanguardia, tendencias e innovaciones de la industria.

<b>3</b>	<b>Ingeniería</b>	<b>Siemens</b>	<p>Propiciar mayor acercamiento de los alumnos de la Facultad de Ingeniería a las diferentes divisiones de la compañía para que conozcan de primera mano las nuevas tecnologías desarrolladas para los distintos ámbitos de la ingeniería.</p> <p>Impulsar la nueva licenciatura en Ingeniería Biomédica mediante el intercambio de conocimiento y aplicaciones de los equipos médicos.</p>
<b>4</b>	<b>Diseño</b>	<b>Olympus</b>	<p>Promover el desarrollo académico integral de los alumnos para fomentar el conocimiento de la fotografía mediante la capacitación fotográfica digital.</p>
<b>5</b>	<b>Ciencias de la Salud</b>	<b>DuPont</b>	<p>Desarrollar un estudio retrospectivo que permita detectar los cambios clínicos de los colaboradores de DuPont, en el marco del Programa de Salud Organizacional Wellness, con la meta de demostrar la disminución de la progresión de enfermedades crónico-degenerativas, comparadas con población no controlada.</p> <p>Contribuir a la formación académica de la comunidad universitaria mediante acciones que permitan el intercambio del conocimiento de las diferentes divisiones de DuPont.</p>
<b>6</b>	<b>Economía y Negocios / Comunicación</b>	<b>El Financiero</b>	<p>Contribuir a la formación de los futuros periodistas para desarrollar y adquirir las habilidades necesarias para analizar el acontecer del país y transmitir información con ética, responsabilidad y calidad a la sociedad .</p> <p>Abrir espacios en que los alumnos y profesores publiquen sobre diversos temas de interés.</p>
<b>7</b>	<b>Economía y Negocios</b>	<b>Walmart</b>	<p>Desarrollar en los alumnos habilidades y competencias que les permitan tener la oportunidad de incorporarse a la empresa en puestos clave, en los que adquieran la experiencia necesaria para crecer y desarrollarse profesionalmente en poco tiempo.</p> <p>Contribuir a la formación académica de la comunidad universitaria mediante acciones que permitan el intercambio del conocimiento de las diferentes áreas de la compañía.</p>
<b>8</b>	<b>Economía y Negocios</b>	<b>SURA (antes ING)</b>	<p>Fomentar la educación financiera sobre temas de interés que orienten a la comunidad universitaria (alumnos, egresados, docentes y personal) a tomar las mejores decisiones financieras para cada momento de la vida, con el objetivo de que alcancen sus metas a corto, mediano y largo plazos.</p>

9	<b>Ciencias de la Salud</b>	<b>Elsevier</b>	<p>Fomentar la investigación científica entre los alumnos de licenciatura, pregrado y posgrado que les permita aspirar a publicar sus resultados en los libros y revistas de esta importante casa editorial.</p> <p>Promover la actualización académica de los catedráticos de la Facultad de Ciencias de la Salud a través del acervo de Elsevier.</p>
10	<b>Economía y Negocios</b>	<b>PwC</b>	<p>Fortalecer la formación de los alumnos de la Licenciatura y de la Maestría en Dirección y Administración de Instituciones de Salud, para atender la demanda de profesionales que combinen en su formación los conocimientos médicos no clínicos y administrativos que se requieren para dirigir instituciones vinculadas al sector salud.</p>
11	<b>Ciencias de la Salud</b>	<b>General Electric</b>	<p>Enriquecer y complementar la formación académica de los alumnos de la Licenciatura y la Maestría en Dirección y Administración de Instituciones de Salud mediante el acceso a la tecnología médica de vanguardia en diagnóstico por imágenes, tecnología informática, diagnóstico médico y sistemas de monitorización de pacientes, entre otros.</p> <p>Desarrollar en los alumnos las competencias y el conocimiento necesarios para dirigir y tomar las decisiones más acertadas que maximicen los recursos de las instituciones vinculadas al sector salud.</p>
12	<b>Ciencias de la Salud</b>	<b>Hospital Ángeles</b>	<p>Promover la cultura de educación médica continua, tanto en la comunidad médica como en quienes trabajan en el sector salud, para elevar los estándares en la calidad hospitalaria.</p>
13	<b>Ciencias de la Salud</b>	<b>Toks</b>	<p>Desarrollar actividades con enfoque multidisciplinario que contribuyan a la formación académica de los alumnos de la Licenciatura en Nutrición, de la Escuela de Turismo, de la Facultad de Responsabilidad Social y de IDEARSE.</p>
14	<b>Ciencias de la Salud</b>	<b>ISSEMYM (Instituto de Seguro Social del Estado de México y Municipios)</b>	<p>Brindar al personal administrativo del ISSEMYM (Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios) la formación profesional que coadyuve a elevar los estándares de calidad y atención hospitalaria en el Estado de México, en un marco de auténtico humanismo y ética.</p> <p>Coordinar proyectos de intervención e investigación, conjuntamente con el Centro Oncológico del ISSEMYM.</p>

15	Ciencias de la Salud	Manpower	<p>Establecer un diálogo entre las necesidades del sector empresarial y la formación académica para trabajar en el desarrollo de talento que satisfaga al mercado laboral.</p> <p>Impulsar el nuevo perfil de profesionistas de la Licenciatura y la Maestría en Dirección y Administración de Instituciones de Salud, DAIS.</p> <p>Desarrollar las competencias necesarias en los alumnos de DAIS para potenciar las oportunidades laborales en materia de dirección y administración de instituciones vinculadas a la salud.</p>
16	Ciencias de la Salud	Oracle	<p>Enriquecer la formación de los alumnos de la Licenciatura y la Maestría en Dirección y Administración de Instituciones de Salud a través del acercamiento a la tecnología de vanguardia y a las soluciones integradas que ofrecen a las instituciones vinculadas al sector salud.</p>
17	Ciencias de la Salud	Philips	<p>Contribuir a la formación de los estudiantes de la Licenciatura y de la Maestría en Dirección y Administración de Instituciones de la Salud al intercambiar recursos humanos, tecnológicos y empresariales que permitan brindar mejor educación, conocimientos especializados, desarrollo de competencias y, sobre todo, contribuir a la búsqueda de soluciones integrales en conjunto que mejoren la calidad de vida de las personas.</p>
18	Ciencias de la Salud	EM	<p>Complementar la formación académica de los alumnos de la Licenciatura en Odontología mediante el conocimiento de diversas áreas estratégicas de la compañía —comercial, producción, bioseguridad y salud—, en las que conocerán más acerca del diseño de los protocolos, normas y desarrollo de productos que pueden disminuir el factor de riesgo ante eventuales problemas de seguridad o de control de infecciones.</p>
19	Actuaría	ImageWare Systems	<p>Aportar soluciones al problema de la interpretación automatizada de imágenes médicas a través de la investigación y el desarrollo de modelos matemáticos.</p> <p>Desarrollar e implementar tecnología de reconocimiento de patrones, clasificación estadística y cómputo aplicado al análisis estadístico.</p>
20	Actuaría	AMIS (Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros)	<p>Promover entre los jóvenes universitarios, una educación financiera que les permita tomar las decisiones financieras más adecuadas para cada etapa de su vida.</p> <p>Generar mayor entendimiento de los seguros como factores que influyen en la calidad de vida y la planificación del futuro de los individuos.</p>

21	<b>Ingeniería / CIMA</b>	<b>HP</b>	<p>Contribuir a la formación académica de los alumnos desde la perspectiva científica a través de la tecnología, conocimiento e investigación de HP.</p> <p>Enriquecer la formación integral de los alumnos del Programa de Liderazgo Universitario, CIMA, permitiéndoles estar en contacto con líderes de acción positiva de diversos ámbitos.</p>
22	<b>Ingeniería</b>	<b>ICA Ingeniería</b>	<p>Contribuir al desarrollo de la ingeniería mexicana a través de la formación de profesionistas de excelencia, compartiendo con los alumnos el conocimiento y experiencia en las áreas de infraestructura y construcción.</p> <p>Promover entre los alumnos, actividades en campo que les permitan tener experiencias de gran utilidad para su vida laboral.</p>
23	<b>Arquitectura</b>	<b>Steelcase</b>	<p>Promover el desarrollo de los estudiantes de la Escuela de Arquitectura en el campo del interiorismo contemporáneo en diversos espacios, ya sean de trabajo, escolares, de hospitales o en casa, mediante la investigación, conocimiento y tecnología de Steelcase.</p> <p>Enriquecer y complementar la cultura del diseño en todas las ramas, impulsando el diálogo acerca de las necesidades actuales de las empresas para que puedan ser satisfechas por el perfil actual de universitarios y lograr mayor entendimiento.</p>
24	<b>Economía y Negocios</b>	<b>BDO Castillo Miranda</b>	<p>Fomentar el desarrollo de los estudiantes, principalmente de las facultades de Economía y Negocios, de Responsabilidad Social y de Comunicación, en los aspectos relacionados con el gobierno corporativo, a través del conocimiento, el desarrollo de metodologías, la investigación y la experiencia de BDO Castillo Miranda.</p> <p>Dar a conocer y promover el concepto, la importancia y las mejores prácticas de gobierno corporativo, así como los beneficios que brinda a diversas entidades (sin importar su tamaño) y a terceros relacionados (stakeholders).</p>



25	<b>Economía y Negocios</b>	<b>Cengage Learning</b>	<p>Promover el desarrollo conjunto de habilidades gerenciales y de negocio en diferentes industrias, generando en los profesionistas, las capacidades que requieren las empresas para cumplir con sus objetivos de negocio.</p> <p>Enriquecer la propuesta de valor de la Universidad Anáhuac mediante cursos, diplomados, e-learning y otros formatos, basándonos en el acervo de Cengage Learning para un entorno de globalidad, cuidado por el planeta, aprendizaje personalizado y contenidos certificados.</p>
26	<b>Economía y Negocios</b>	<b>Centro Regional El Pacto Mundial</b>	<p>Establecer un marco de vinculación y colaboración entre el Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo a El Pacto Mundial de Naciones Unidas y el Centro IDEARSE para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa, de la Universidad Anáhuac.</p> <p>Contribuir y facilitar el fortalecimiento de la agenda del Pacto Mundial de Naciones Unidas en América Latina y el Caribe mediante la planeación, programación y realización de acciones de colaboración, intercambio y apoyo mutuo que beneficien a ambas partes y a la sociedad en general.</p>
27	<b>Actuaría</b>	<b>Texas Instruments</b>	<p>Acercar a los alumnos con la tecnología de vanguardia que requieren para poner en práctica los conocimientos adquiridos en el aula.</p>

# Promoción y Difusión de la RS

La Universidad Anáhuac está comprometida con la promoción y difusión de la Responsabilidad Social, más allá de la incorporación del tema en su propia gestión, de ahí que se cuente con áreas específicas que brindan servicios al público externo:

1. Centro Latinoamericano de Responsabilidad Social (CLARES), de la Facultad de Responsabilidad Social, cuya misión es promover el conocimiento, difusión, profesionalización, auto-crítica, rentabilidad económica y social, vinculación, reconocimiento y práctica de la Responsabilidad Social en América Latina, de las empresas, gobierno y organizaciones de la sociedad civil.

El CLARES ofrece diversos servicios de formación académica, consultoría e investigación, que le permiten cumplir los siguientes objetivos:

- a) Investigación integral sobre la práctica de la Responsabilidad Social por país, sector y segmento productivo.
- b) Docencia y formación de capital humano que conjugue la experiencia profesional con la formación en Responsabilidad Social necesaria para implementar los programas más rentables socialmente, ya sea dentro de sus propias instituciones sociales, empresas, o como parte del programa de consultoría CLARES.
- c) Vinculación y consultoría con instituciones académicas, organizaciones sin fines de lucro, empresas, ONG, programas sociales y asistenciales, programas internacionales de sustentabilidad y, en general, todas aquellas instancias públicas y privadas que puedan contribuir a la realización de programas socialmente responsables en América Latina.
- d) Promoción y reconocimiento de personas, instituciones, organismos y empresas cuya labor productiva genere auténtica rentabilidad social y difundir el trabajo de investigación generado por CLARES.

2. Centro IDEARSE para la Responsabilidad Social y Sustentabilidad de la Facultad de Economía y Negocios, el cual inició operaciones en enero de 2009, después de casi una década de trabajo en el tema de Responsabilidad Social Empresarial

(RSE) por parte del Instituto de Desarrollo Empresarial Anáhuac (IDEA).

El Centro IDEARSE tiene por objetivo ser un centro de investigación e inteligencia en Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad, que a través de la sistematización de buenas prácticas existentes en estos temas, ofrece diversos productos y servicios que contribuyen a la aceleración de empresas y a la creación de una ventaja competitiva para cualquier organización, cumpliendo los siguientes objetivos en sus 6 áreas:

1. Análisis e información: brindar información útil y relevante que permita conocer el estado del arte en el tema y sus perspectivas, mediante el uso de redes sociales, publicaciones, y la revista Ideas RSE; compartir buenas prácticas, desarrollar casos de estudio y realizar benchmarks.
2. Capacitación ejecutiva: generar las habilidades y competencias requeridas por aquellos profesionales que se desempeñan en el área de Responsabilidad Social y Sustentabilidad a través de una oferta acorde con las tendencias del mercado y las necesidades de nuestros clientes.
3. Consultoría: apoyar a las organizaciones públicas y privadas con soluciones ad hoc a sus necesidades en el tema de RSE o cualquiera de sus componentes, con base en metodologías propias y los más reconocidos estándares nacionales e internacionales.
4. Evaluación y certificación: proporcionar mecanismos para medir, evaluar y comunicar el desempeño de RSE de las organizaciones a través de informes de sustentabilidad; y contribuir a la ampliación y certificación de la oferta de consultores en la materia.
5. Investigación aplicada: desarrollar proyectos de investigación aplicada de alto nivel que permitan hacer una contribución en el estudio del tema y en el desarrollo de herramientas y metodología para su implementación, participando en redes nacionales e internacionales.
6. Aceleración de empresas: apoyar el crecimiento de pequeñas y medianas empresas (PyME) a través de la implantación de un modelo de gestión basado en la RSE, para mejorar su competitividad, sus oportunidades de negocios y su escalabilidad en el mercado.

Desde su ámbito de competencia, el CLARES y el Centro IDEARSE realizan una amplia labor de difusión de la Responsabilidad Social y sustentabilidad a través de:

- Promoción de programas académicos: para la promoción de la amplia oferta académica de ambos centros, se utilizan diversos medios de comunicación, como redes sociales, buscadores, páginas web y revistas (físicas y electrónicas) afines al tema.
- Participación en medios y entrevistas: el CLARES y el Centro IDEARSE son centros de referencia en México y el extranjero, por lo que sus integrantes frecuentemente son invitados a contribuir con algún artículo, comentario y/o entrevista en diversos medios.
- Publicaciones periódicas: ambos centros realizan publicaciones periódicas, entre las que destacan el boletín electrónico mensual del CLARES y el "IDEARSE Newspaper", que se publica diario en la cuenta de Twitter del Centro IDEARSE. Adicionalmente, en 2012, el Centro IDEARSE lanzó su revista bimestral "Ideas RSE - Responsabilidad Social y Sustentabilidad" en conjunto con Grupo Mundo Ejecutivo.
- Presencia en redes sociales: a través de las cuentas de Twitter (@CLARES\_Anahuac y @Centro\_IDEARSE) y Facebook ("Facultad en Responsabilidad Social" y "Centro IDEARSE") se comparte con los más de 2,500 seguidores diversas noticias, comentarios y opiniones en torno a la Responsabilidad social y la sustentabilidad, generando una comunidad virtual abierta al diálogo en la materia.
- Difusión en páginas web: con la operación y actualización de las páginas [www.anahuac.mx/responsabilidadsocial](http://www.anahuac.mx/responsabilidadsocial), [www.anahuac.mx/clarés](http://www.anahuac.mx/clarés) y [www.anahuac.mx/idearse](http://www.anahuac.mx/idearse), la Universidad Anáhuac contribuye a difundir el concepto de Responsabilidad Social a través de las actividades de ambos centros, y de los contenidos que constantemente son actualizados.
- Organización de eventos académicos y entrega de premios; tanto el Centro IDEARSE como el CLARES participan y/o organizan frecuentemente diversos foros, seminarios, conferencias y congresos, los cuales contribuyen a difusión del tema. Por su parte, el CLARES otorga anualmente el Premio CLARES a la Responsabilidad Social.

Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos realiza algunas actividades de promoción de la Responsabilidad Social y la Sustentabilidad para el público interno, como la inclusión de una plática sobre el tema en el curso de inducción del personal, los cursos de formación específicos, las campañas internas, la difusión de actividades del Comité Anáhuac Sustentable, etcétera.





# Tabla de indicadores y carta de validación GRI

## 1. Estrategia y análisis

	Descripción	Referencia
1.1	Declaración de la Máxima Autoridad	Pág. 7
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág. 7

## 2. Perfil de la organización

	Descripción	Referencia
2.1	Nombre de la organización	Pág. 13
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios	Pág. 15-17
2.3	Estructura operativa de la organización	Pág. 37
2.4	Localización de la sede principal de la organización	Pág. 16
2.5	Número de países en los que opera la organización	Pág. 100
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Pág. 33-34
2.7	Mercados servidos	Pág. 25
2.8	Número de empleados, ventas netas, capitalización total, cantidad de productos o servicios prestados	Pág. 55
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria	Pág. 34
2.10	Premio y distintivos	Pág. 27-29

## 3. Parámetros de la memoria

### Perfil de la memoria

	Descripción	Referencia
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	Pág. 9
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere)	No aplica por ser éste el primer informe.
3.3	Ciclo de presentación de memorias	Pág. 9
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	Pág. 124

<b>Alcance y cobertura de la memoria</b>		
	<b>Descripción</b>	<b>Referencia</b>
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria	Pág. 9
3.6	Cobertura de la memoria	Pág. 9
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	Pág. 9
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones	No aplica para la Universidad Anáhuac, por lo que no se reporta.
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos	Pág. 9
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores	No aplica por ser éste el primer informe.
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria	No aplica por ser éste el primer informe.
<b>Índice del contenido del GRI</b>		
	<b>Descripción</b>	<b>Referencia</b>
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria	Pág. 110-122
<b>Verificación</b>		
	<b>Descripción</b>	<b>Referencia</b>
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria	No aplica al ser un informe autodeclarado.

#### 4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés

##### Gobierno

	Descripción	Referencia
4.1	Estructura de gobierno de la organización	Pág. 33-34
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	Pág. 34
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	Pág. 33-34
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	Pág. 37-38
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos con el desempeño de la organización	No se reporta por considerarse información confidencial.
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno	Pág. 33-34
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos	Pág. 33-34
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación	Pág. 23
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social	Pág. 34
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social	No se reporta ya que no se encuentra con la información.



<b>Gobierno</b>		
	<b>Descripción</b>	<b>Referencia</b>
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	No se reporta ya que no se cuenta con esta información.
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	Pág. 27-29
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca	Pág. 100
<b>Participación de los grupos de interés</b>		
	<b>Descripción</b>	<b>Referencia</b>
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido	Pág. 25
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	Pág. 25
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés	Pág. 25
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria	No se reporta ya que no se cuenta con esta información.

5. Indicadores de desempeño			
Dimensión económica			Referencia
Aspecto: Desempeño económico			
P	EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos	No se reporta por considerarse información confidencial.
P	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	No se reporta ya que no se cuenta con esta información.
P	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	Pág. 47
P	EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	Pág. 49
Aspecto: Presencia en el mercado			
A	EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Pág. 49
P	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Pág. 49
P	EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Pág. 49
Aspecto: Impactos económicos indirectos			
P	EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	No aplica ya que la Universidad Anáhuac no realiza este tipo de actividad.
A	EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	No se reporta ya que no se cuenta con esta información.
Dimensión ambiental			Referencia
Aspecto: Materiales			
P	EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	No aplica, ya que la Universidad Anáhuac no realiza un proceso de producción industrial en donde se requieran

P	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	No aplica, ya que la Universidad Anáhuac no realiza un proceso de producción industrial en donde se requieran materiales.
<b>Aspecto: Energía</b>			
P	EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	No aplica, ya que todo el consumo de energía de la Universidad Anáhuac es indirecto.
P	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	Pág. 81-83
A	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	Pág. 83
A	EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas	No aplica, por el tipo de servicios que ofrece la Universidad Anáhuac.
A	EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	Pág. 83
<b>Aspecto: Agua</b>			
P	EN8	Captación total de agua por fuentes	Pág. 84
A	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	No se reporta, ya que no se cuenta con esta información.

<b>Aspecto: Biodiversidad</b>			
P	EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas	No aplica, ya que la Universidad Anáhuac no opera en este tipo de áreas.
P	EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas	No aplica, ya que la Universidad Anáhuac no opera en este tipo de áreas.
A	EN13	Hábitats protegidos o restaurados	No aplica, al no considerarse un tema material para la Universidad Anáhuac.
A	EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	No aplica, ya que la Universidad Anáhuac no opera en este tipo de áreas.
A	EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales, y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie	No aplica, ya que la Universidad Anáhuac no opera en este tipo de áreas.
<b>Aspecto: Emisiones, vertidos y residuos</b>			
P	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	No se reporta, ya que no se cuenta con esta información.
P	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	No aplica, ya que por la operación de la Universidad Anáhuac no se emiten este tipo de gases.
A	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones alcanzadas	No se reporta, ya que no se cuenta con esta información.

P	EN19	<b>Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso</b>	No aplica, ya que por la operación de la Universidad Anáhuac no se emiten este tipo de sustancias.
P	EN20	<b>NOx, SOx y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso</b>	No aplica, ya que por la operación de la Universidad Anáhuac no se emiten este tipo de gases.
P	EN21	<b>Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino</b>	No se reporta, ya que no se cuenta con esta información.
P	EN22	<b>Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento</b>	Pág. 84-86
P	EN23	<b>Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos</b>	No aplica, ya que no ha habido este tipo de derrames accidentales.
A	EN24	<b>Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente</b>	No aplica, ya que por la operación de la Universidad Anáhuac, no se emiten este tipo de residuos.
A	EN25	<b>Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante</b>	No aplica, ya que por la operación de la Universidad Anáhuac, no se producen este tipo de afectaciones.

<b>Aspecto: Productos y servicios</b>			
P	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	Pág. 83-86
P	EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos	No aplica, ya que por la operación de la Universidad Anáhuac, no se emiten este tipo de residuos.
<b>Aspecto: Cumplimiento normativo</b>			
P	EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	Pág. 43
<b>Aspecto: Transporte</b>			
A	EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	Pág. 86
<b>Aspecto: General</b>			
A	EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	No se reporta por considerarse información confidencial.
<b>Dimensión social</b>			<b>Referencia</b>
<b>Prácticas laborales y ética del trabajo</b>			
<b>Aspecto: Empleo</b>			
P	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	Pág. 53-54
P	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	Pág. 55
A	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	Pág. 56-57
<b>Aspecto: Relaciones empresa/trabajadores</b>			
P	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	Pág. 58
P	LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	Pág. 58

<b>Aspecto: Salud y seguridad laboral</b>			
A	LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	Pág. 58
P	LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	Pág. 58-59
P	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	Pág. 59
A	LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	Pág. 58
<b>Aspecto: Formación y evaluación</b>			
P	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	Pág. 60-61
A	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	Pág. 62
A	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	Pág. 63
<b>Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades</b>			
P	LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Pág. 64
P	LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	Pág. 64
<b>Derechos Humanos</b>			
<b>Aspecto: Prácticas de inversión y abastecimiento</b>			
P	HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	Pág. 67
P	HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia	No se reporta, ya que no se cuenta con esta información.
A	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	Pág. 67-68

<b>Aspecto: No discriminación</b>			
P	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	Pág. 69
<b>Aspecto: Libertad de asociación y convenios colectivos</b>			
P	HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	Pág. 70
<b>Aspecto: Explotación infantil</b>			
P	HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	Pág. 70
<b>Aspecto: Trabajos forzados</b>			
P	HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	Pág. 70
<b>Aspecto: Prácticas de seguridad</b>			
A	HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades	Pág. 69
<b>Aspecto: Derechos de los indígenas</b>			
A	HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	Pág. 70
<b>Sociedad</b>			
<b>Aspecto: Comunidad</b>			
P	SO1	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 73-76
<b>Aspecto: Corrupción</b>			
P	SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	Pág.70
P	SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	No se reporta, ya que no se cuenta con esta información.
A	SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	Pág. 70



<b>Aspecto: Corrupción</b>			
P	SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	Pág. 41
A	SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	No aplica, ya que la Universidad Anáhuac no realiza este tipo de aportaciones.
<b>Aspecto: Comportamiento de competencia desleal</b>			
A	SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	No aplica, ya que la Universidad Anáhuac no participa en este tipo de actividades.
<b>Aspecto: Cumplimiento normativo</b>			
P	SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	Pág. 43
<b>Responsabilidad sobre productos</b>			
<b>Aspecto: Salud y seguridad del cliente</b>			
P	PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación	No aplica, ya que el servicios brindado por la Universidad Anáhuac no genera este tipo de impactos.
A	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	Pág. 43
<b>Aspecto: Etiquetado de productos y servicios</b>			
P	PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	Pág. 43
A	PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	No aplica para los servicios ofrecidos por la Universidad Anáhuac.
A	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	Pág. 90-93

<b>Aspecto: Comunicaciones de marketing</b>			
P	PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	Pág. 43
A	PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	No aplica, ya que la Universidad Anáhuac no ha tenido ningún incumplimiento de este tipo.
<b>Aspecto: Privacidad del cliente</b>			
A	PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	Pág. 43
<b>Aspecto: Cumplimiento Normativo</b>			
A	PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	Pág. 43

**P** Indicadores principales

**A** Indicadores adicionales



## Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **Universidad Anáhuac México Norte** ha presentado su memoria “Informe de Responsabilidad Social Universitaria y Sustentabilidad” (2013) a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación B.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3 de GRI. Para conocer más sobre la metodología: [www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf](http://www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf)

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

Amsterdam, 11 de noviembre 2013

Nelmara Arbex  
Subdirectora Ejecutiva  
Global Reporting Initiative



*Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándola y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI estableció los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)*

**Descargo de responsabilidad:** En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 23 de octubre 2013. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.

# Informe de Responsabilidad Social Universitaria y Sustentabilidad

Julio 2011 – junio 2012



MÉXICO NORTE

## **Informes:**

Ing. Dermot Tennyson  
Vicerrector de Finanzas y Administración y  
Coordinador del Comité  
dermot.tennyson@anahuac.mx  
Tel. +52(55) 5627-0210 ext. 8276

[www.anahuac.mx/anahuac-sustentable](http://www.anahuac.mx/anahuac-sustentable)