



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Departamento de Antropología

Licenciatura en Antropología Social

**Seguimiento de Egresados/as de la Universidad
Veracruzana Intercultural-Grandes Montañas, Tequila
Veracruz.**

TRABAJO TERMINAL

para acreditar la unidad de enseñanza de aprendizaje de

Trabajo de Investigación III y Análisis Explicativo III

Y obtener el título de

LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

Presenta

Gabriela López Ledesma

Matricula: 209317901

Comité de Investigación

Directora: Dra. Patricia de Leonardo Ramírez

Asesores: Dr. Ricardo Manuel Falomir Parker

Dr. Rafael Nava Vite

AGRADECIMIENTOS

Agradezco:

A mi mamá por contar por su apoyo para realizar mis proyectos académicos y por estar siempre presente a lo largo de mi vida.

A mi papá por su apoyo económico para desarrollarme académicamente.

A mi hermana Maribel por sembrar en mí la curiosidad por las ciencias sociales y por adentrarme a este nuevo mundo.

A mi hermano Carlos por sus charlas a distancia durante mi etapa académica.

A Jazz por las conversaciones durante estos últimos años.

A Karina y Arely por su confianza para platicar conmigo.

A mi directora de tesis Patricia de Leonardo por dirigir mi tesis y asesorarme a lo largo de mi trabajo de campo en Veracruz.

A mi asesor Rafa Nava Vite por brindarme su apoyo y confianza durante mi trabajo de campo en la UVI-GM.

A mi Asesor Falomir Parker por alentar a generaciones de estudiantes a adentrarse a estudiar antropología social.

A Pulques Clan (Irais, Karla ,Marlen, Caro ,Lety, Lupita y Fer) por las grandes charlas, sonrisas y viajes que compartimos durante la Universidad y que aún seguimos compartiendo. Ustedes son un gran ejemplo de sororidad.

A Melissa por ser una gran amiga desde el principio de la licenciatura.

A Angel por el buen humor que hemos compartido todos estos años y por seguir trabajando juntos en experiencias fuera de la Universidad.

A Omar por aconsejarme a modificar y mejorar esta tesis.

A Carlos Picón por intentar entender lo que me apasiona, ser curioso con lo que estudio y alentarme a seguir aventurándome en este mundo.

A la Universidad Veracruzana Intercultural Grandes Montañas (UVI-GM) por permitirme realizar mi investigación y facilitarme la información requerida durante mi trabajo de campo.

A todos/as las personas que me apoyaron en la Universidad Veracruzana Intercultural Grandes Montañas: docentes, alumnos/as, egresados/as y a la gente de la Sierra de

Zongolica Veracruz que con el paso del tiempo me recibieron con la mayor calidad humana durante mi investigación.

A la Universidad Autónoma Metropolitana por ser una institución que permite ampliar el panorama de estudiantes de zonas conurbadas de la Ciudad de México, como es mi caso.

A todas las personas e instituciones mencionadas: Muchas Gracias.

ÍNDICE

Introducción.....	6
-------------------	---

CAPÍTULO I: MODELO INTERCULTURAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Modelo Intercultural en Educación Superior.....	9
Modelo Intercultural UVI.....	13
Pedagogía.....	15
Sedes.....	16
Licenciatura de Gestión Intercultural para el desarrollo.....	21
Universidad Veracruzana Intercultural Sede Grandes Montañas.....	23
Censo de los/las estudiantes.....	24
Perfiles de Alumnos/as.....	26
Perfiles Docentes.....	29
Condiciones laborales de los docentes de la UVI-GM.....	31
Currículo y Pedagogía.....	33
Problemáticas en la práctica docente.....	49

CAPÍTULO II: REGIÓN GRANDES MONTAÑAS

Sierra de Zongolica.....	53
Población.....	54
Actividades Económicas.....	56
Fiestas Patronales.....	58
Celebración de Todos Santos en el municipio de Tehuipango.....	59
Confirmación y fiesta patronal en el municipio de Atlahuico.....	61
Xochitallis.....	64
Municipio de Tequila.....	65
Mayordomías.....	67
Experiencia de una mayordomía.....	69

Educación.....	70
CAPÍTULO III: TRAYECTORIA LABORAL DEL EGRESADO/A DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA INTERCULTURAL GRANDES MONTAÑAS	
Posibilidades de trabajo para gestores interculturales para el desarrollo a nivel local y regional.....	72
Problemáticas para encontrar trabajo	83
CONCLUSIONES.....	87
ANEXOS.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....	110

INTRODUCCIÓN

Esta tesis gira en torno a la descripción y análisis de las posibilidades de inserción de los egresados(as) de la Universidad Veracruzana Intercultural sede Grandes Montañas (UVI-GM) al mercado de trabajo.

La presente investigación surgió del proyecto “Trayectorias escolares en educación superior” de 2012 que la Dra. Patricia de Leonardo expuso en la presentación de proyectos de investigación que se realiza en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa (Uam-I) cada año enfocado a las/los alumnos de Antropología Social. El objetivo del proyecto de trayectorias escolares era analizar una de las variables económicas, sociales, culturales e institucionales que explican el éxito o fracaso escolar de los egresados/as de las universidades interculturales.

Elegí hacer mi proyecto de investigación en la UVI-GM porque me pareció interesante que a diferencia de las demás Universidades Interculturales fomentadas desde la SEP, la UVI surge como programa de la Universidad Veracruzana (UV), lo que le daba a esta universidad una característica particular y exclusiva, pues no necesariamente sigue el modelo CGEBI.

La pregunta que me motivo a realizar mi investigación en esta Universidad Intercultural fue: cuáles son las posibilidades de inserción de los/las egresados de la UVI-GM al mercado de trabajo. Enfoque toda mi investigación a responder esta pregunta.

Así fue que con esta pregunta clave inicié mi trabajo de campo el día 21 de agosto del 2012 en el estado de Veracruz. La estancia en campo duró 6 meses. Los primeros 3 meses fueron exploratorios: conocer la región, conocer las características de la universidad intercultural, sede Grandes Montañas, a los maestros y alumnos, datos sobre egreso y datos generales. En la segunda etapa me concentraría en los egresados. En ese momento surgieron ciertas dificultades para la realización del trabajo de campo, por el hecho de que los egresados/as estaban esparcidos por toda la sierra de Zongolica y era difícil contactarlos. Me tomó tiempo lograrlo. Reuní una muestra más o menos representativa que formó la base para la

elaboración del presente trabajo, que de ninguna manera pretende ser exhaustivo, pero sí, puedo decir, que me permitió tener una visión general de algunas de las condiciones que permiten o inhiben la inserción al trabajo de los egresados y egresadas de la UVI-Grandes Montañas en la región.

Al iniciar la investigación me acerque a la sede universitaria para obtener información pertinente sobre la universidad, su trabajo y orientación, así como de sus egresados. Sobre este último punto había poca información.

Paralelamente inicie un reconocimiento de la región. De hecho fue, a partir de las conversaciones que tuve con las personas de la región, que fui conociendo el contexto en el que viven los alumn@s y egresad@s de la UVI-GM.

La metodología que utilice en la investigación fue, en un principio la observación participante, posteriormente realice entrevistas formales a los egresad@ y aplique encuestas a los alumn@s de la UVI-GM.

Fue indispensable escribir en mi diario de campo y cargar siempre conmigo una libreta de notas donde apuntaba ideas específicas de las conversaciones que tenía con los informantes, utilice fichas personales donde escribía toda la información que iba recaudando de la gente con la que conversaba y tome algunas fotografías de las principales festividades de la región.

Esta investigación la dividí de la siguiente forma:

En el primer capítulo realizó, en primer lugar, una somera revisión de diversos autores/as acerca de cómo llega a México el Modelo Intercultural en Educación Superior y con ello la implementación en el país de las Universidades Interculturales.

En segundo lugar, se orienta a la descripción de algunos aspectos relevantes de la Universidad Veracruzana Intercultural (UVI), sede Grandes Montañas (UVIGM).

La UVI se distribuye dentro del estado de Veracruz en cuatro regiones, en cada una de las cuales se localiza una sede de la Universidad. Estas regiones son: la Huasteca, Totonacapan, Grandes Montañas y Selvas. Consta de una sola Licenciatura en todas sus sedes: Gestión Intercultural para el Desarrollo, que se divide en cinco orientaciones: Lenguas, Derechos, Comunicación, Sustentabilidad y Salud.

Además de la descripción general se detalla más el perfil de los/las estudiantes, el currículo de la Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo, datos estadísticos y algunos aspectos de la problemática de la práctica docente.

En el segundo capítulo muestro la etnografía de la región de la Sierra de Zongolica en donde está ubicada la sede UVI-Grandes Montañas y donde los egresad@s pueden o no encontrar un trabajo. Me pareció importante describir brevemente las fiestas y rituales de la región de las Grandes Montañas porque con ello se puede comprender el contexto en el que viven los estudiantes y egresad@s de la universidad.

En el tercer capítulo presento los resultados de las entrevistas realizadas a egresad@s de cuatro generaciones de la universidad. Presento los resultados de las entrevistas ordenadas en dos categorías: los que si encontraron trabajo como Gestores Interculturales para el Desarrollo y su problemática, así como las distintas situaciones de quienes no encuentran trabajo.

En la parte final del trabajo me aventuro a explorar algunas conclusiones sobre la situación enfrentan los egresados de la educación intercultural y la misma educación intercultural.

CAPÍTULO I: MODELO INTERCUTURAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Este capítulo inicia con la explicación sobre el surgimiento del modelo intercultural en educación superior y cómo ello influye en México para la implementación de las universidades Interculturales enfocándome en la Universidad Veracruzana Intercultural Grandes Montañas¹. En segundo lugar haré una descripción de los perfiles de alumnos/as y docentes de esta universidad. También explicaré el currículo de la UVI-GM y las problemáticas en la práctica docente que observé en campo.

Modelo Intercultural en Educación Superior

Hay una gran cantidad de investigadores que hablan del momento en que surgió el modelo intercultural en educación superior lo cual ha generado un extenso debate. Ya que mi investigación no se enfocó en estos debates quiero introducirme brevemente en las explicaciones que dan algunas autoras sobre el contexto que permitió que surgiera el modelo intercultural en educación superior y con ello empezar a entender el surgimiento de las universidades interculturales en México.

Ahuja menciona...“La interculturalidad surge como expresión articuladora del reconocimiento de la diversidad cultural, étnica y lingüística con los procesos históricos de cada región del mundo. En Europa, por ejemplo, el fenómeno migratorio ha sido el detonante social para este reconocimiento; en el caso de América Latina, la articulación se fundamenta en la lucha sostenida por los pueblos originarios frente a los distintos procesos de dominación que han padecido a partir de la colonización europea”(Ahuja, 2004: 12)

La autora comenta...“En el caso de México, el proyecto nacional del siglo XX transitó por diferentes políticas sociales que acabaron por imponer un modelo único de nación basado en la idea de una sola lengua y una sola cultura para todos los mexicanos. Estas políticas profundizaron las desigualdades padecidas por los pueblos originarios a lo largo de varios siglos, al imponerles la asimilación, la incorporación y la integración a la vida social del país, en detrimento de sus identidades culturales y lingüísticas propias. En otras palabras, se

¹ De aquí en adelante UVI-GM

consideró que la homogeneidad lingüística y cultural constituía la mejor vía para promover el desarrollo y la unidad del país”(Ahuja, 2004: 12)

La autora menciona que históricamente a los pueblos originarios no se les han reconocido la diversidad que poseen por lo que éstos han optado por luchar por el reconocimiento de sus derechos culturales y lingüísticos.

Ahuja menciona, para la época moderna, al menos, tres etapas históricas de este proceso que han tenido repercusiones en la educación de los pueblos originarios, a saber:

“..... la primera, desarrollada en el periodo 1950-1980, constituye la alfabetización en lenguas indígenas para la castellanización; la segunda, emerge del movimiento indígena de la década de 1970 y de la toma de conciencia de los propios maestros bilingües, y que la SEP incorpora en su programa educativo en el periodo 1980-1990 como educación bilingüe bicultural que propone el desarrollo equilibrado de las dos lenguas y el conocimiento de la cultura indígena a la par de la cultura nacional, y por último, la tercera etapa corresponde a la última década del siglo XX, que propone la educación intercultural bilingüe, es decir, el reconocimiento de la diversidad cultural y la necesidad de propiciar, desde la escuela, el diálogo de saberes, de lenguas, de valores y de las distintas visiones del mundo, para el fortalecimiento de la identidad individual y colectiva de los pueblos indígenas, así como de la sociedad nacional en su conjunto”(Ahuja, 2004:12-13)

Complementando esta afirmación Huerta menciona ...“En los últimos 30 años, la globalización reforzó la cooperación internacional y generó normatividad global, basada en los derechos humanos, en la que cobraron gran importancia los organismos internacionales intergubernamentales” (Huerta, 2010:39)

Es decir con la legitimación del derecho a la educación de los pueblos originarios se propuso una vía para ponerle fin a la exclusión social de la que históricamente han sido perjudicados.

Por ello como refiere Huerta: “Se ha promovido un enfoque intercultural que busca proteger a los pueblos indígenas, reconocer su identidad cultural, favorecer el desarrollo de sus lenguas y eliminar los actos discriminatorios hacia ellos” (Huerta, 2010:40)

Para realizar la implementación de una política intercultural en la educación intercultural en la educación superior en México se recurrió a Organismos Internacionales Intergubernamentales (OII). En este sentido Huerta menciona: “Los principales OII involucrados fueron la Organización Internacional del Trabajo(OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Banco Mundial (BM)” (Huerta, 2010:68)

Para llevar a cabo la inclusión de los pueblos originarios en la educación superior se crea El Programa Nacional de Educación 2001-2006. Huerta habla al respecto:

“Para la ejecución de las políticas que comprendía el PNE 2001-2006 se definieron ciertos lineamientos [...] Para el caso de la política de educación intercultural en el nivel superior, estos lineamientos estarían vinculados con los objetivos de la educación intercultural, de la educación superior y de la gestión del sistema educativo nacional, los cuales incidirían en la puesta en marcha de estrategias para impulsar el acceso de los pueblos indígenas a la educación superior y, posteriormente, en la construcción de un modelo de Universidad Intercultural y en su estructura de operación”(Huerta, 2010:113)

En este sentido se asigna a una instancia administrativa la tarea de llevar a cabo el enfoque intercultural en educación en México. Huerta comenta: “Se requería que esta instancia desarrollara una serie de actividades que le permitiera investigar, planear, diseñar, implantar y evaluar modelos, propuestas y estrategias pedagógicas a todos los niveles educativos[...] El 22 de enero de 2001 se creó la coordinación General de Educación Intercultural Bilingüe (CGEIB) dentro de la estructura organizacional de la SEP” (Huerta, 2010: 120-121).

“La CGEIB debería desarrollar nuevos modelos curriculares; formar personal docente, técnico y directivo; desarrollar y difundir las lenguas indígenas; producir materiales en lenguas indígenas, y; realizar investigaciones educativas” (Huerta, 2010: 122).

“La CGEIB tiene como misión: contribuir en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, mejorando y ampliando las oportunidades educativas de la población indígena y promoviendo relaciones más igualitarias y respetuosas entre los miembros de distintas culturas”(Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:56)

La CGEIB propone la creación de Universidades Interculturales por lo que la creación de éstas inicia a lo largo del país en el 2003. Los propósitos de estas universidades eran:

“Construir nuevos valores en los procesos pedagógicos que, en el futuro, permitieran mejorar las relaciones entre los pueblos indígenas, la sociedad y el Estado, y; por otro, disminuir las desigualdades de acceso a la educación superior de los pueblos indígenas”(Huerta, 2010:139)

“Las universidades Interculturales aspirarían a una nueva relación de igualdad y de respeto entre los aportes de los conocimientos de las diferentes culturas de México y los avances del conocimiento científico” (2010: 140)

Un punto relevante para esta investigación es que las universidades como comenta Huerta:

“Formarían profesionales e intelectuales comprometidos con el desarrollo de sus pueblos y de sus regiones. La oferta educativa se definiría en función de un diagnóstico de necesidades y de las potencialidades de la región en cuestión” (2010: 141).

El caso de la Universidad Veracruzana Intercultural (UVI) es distinto a las Instituciones de Educación Superior pertenecientes a la CGEIB ya que la UVI se crea dentro de la Universidad Veracruzana (UV).

Modelo Intercultural Universidad Veracruzana Intercultural (UVI)

En este subtema se mencionará los programas a nivel estatal de Veracruz que permitieron la creación de la UVI. Con el reconocimiento de la diversidad cultural en el país en el Estado de Veracruz se crea el Plan Veracruzano de Desarrollo (PVD) 2005-2010. El objetivo de este PVD es: “Lograr un desarrollo equitativo, integral y sustentable del Estado de Veracruz, mediante la participación plural y activa de la sociedad”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007: 51)

Y abogando por los derechos indígenas “El 23 de noviembre de 2003, el gobierno estatal sometió a la consideración de la LX Legislatura del Congreso del Estado, una iniciativa de Reformas a la Constitución Política del Estado para garantizar dichos derechos” (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007: 52)

El Plan General de Desarrollo de la Universidad Veracruzana (PGDUV) fue el instrumento donde se planteó que la UV debería crear programas educativos diversos.

“La UV se plantea crear instituciones, modalidades y programas educativos alternativos; ampliar la cobertura educativa universitaria mediante el uso intensivo de las nuevas tecnologías y diversificar la vinculación universitaria con la sociedad” (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007: 52)

A partir de este programa se genera una relación simultánea entre los programas de la UV y de la UVI.

“Se crea el Programa Universidad Veracruzana Intercultural, como una instancia académica facultada para realizar proyectos de investigación, docencia y extensión; cuyos objetivos se orienten a la solución de problemas de los grupos humanos que habitan las regiones interculturales de Veracruz; estableciendo servicios educativos alternativos que permitan apoyar la formación integral de estudiantes indígenas y mestizos; y promover el desarrollo con sustentabilidad en general, así como el rescate y difusión de sus lenguas y culturas,

mediante la formación de profesionistas comprometidos con el desarrollo local” (Programa General UVI, 2005: 5).

El objetivo general del proyecto educativo de la UVI consiste en:

“Impulsar, mediante la formación de profesionales responsables, sensibles y creativos, el mejoramiento de la calidad de vida en las regiones rurales e indígenas del estado y del país, así como la construcción de vías de desarrollo sustentables y arraigadas culturalmente, a través de la generación colectiva e intercultural de conocimientos orientados al análisis práctico de las condiciones locales, al fortalecimiento de las lenguas nacionales, al reconocimiento, desarrollo y visibilización de saberes ancestrales en torno a la salud, al ejercicio de los derechos, a la construcción de relaciones solidarias, a la relación sociedad-naturaleza y al fortalecimiento organizativo de iniciativas locales y regionales, dinamizando paralelamente las redes de solidaridad con una amplia gama de actores en los ámbitos regional, nacional y mundial”(Programa Multimodal de Formación Integral, 2007: 66)

Su objetivo profesional es:

“Ofrecer a los(as) estudiantes los recursos teóricos y metodológicos y la formación actitudinal que requieren para una participación crítica, activa y propositiva en una amplia gama de procesos: de generación de conocimientos, de identificación e instrumentación de alternativas concretas, y de articulación de iniciativas sociales e institucionales orientadas hacia la gestión intercultural del desarrollo de las regiones y culturas de Veracruz, en sinergia con procesos y proyectos en otras latitudes de la región, del país y del planeta”(Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:67)

El perfil del egresado(a) busca que:

“El (la) egresado(a) de la licenciatura GID será un(a) profesionista con las capacidades, habilidades y actitudes que le permitirán desempeñar varias funciones cruciales para el buen desarrollo de programas e iniciativas surgidas de las propias comunidades y regiones

interculturales, o impulsadas de manera conjunta por actores diversos interesados en la construcción de un desarrollo sustentable basado en el afianzamiento del tejido social y cultural. En función de la Orientación seguida por cada estudiante, dichas funciones se aplicarán en el ámbito de la salud, de la valoración de las manifestaciones culturales y lingüísticas, de los aspectos productivos y de protección de los recursos naturales o del ejercicio de los derechos ciudadanos y colectivos específicos de los pueblos indígenas” (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007: 70)

Pedagogía

El Modelo Educativo Integral y Flexible (MEIF) de la UV aportó elementos pedagógicos que a su vez serían transversales con el enfoque intercultural propuesto en el currículo de la UVI.

El MEIF proponía...” a) una formación integral, b) una acción educativa centrada en el estudiante, c) la transición del paradigma centrado en la enseñanza al centrado en el aprendizaje, y d) la flexibilidad académica” (Programa General UVI, 2005: 22)

“El Modelo Pedagógico de la UVI retoma estos principios del MEIF y los articula con los supuestos básicos para la formación intercultural que se han identificado y desarrollado en el Seminario de Educación Multicultural en Veracruz, a través de las experiencias de formación desde el enfoque intercultural realizadas a lo largo de una década”(Programa General UVI, 2005: 22):

- Educación en un sentido no únicamente formal
- Consideración de los diferentes discursos constitutivos de identidades
- Necesidad de considerar la caracterización cultural de alumnos y docentes.
- Transversalidad de contenidos que propicien la autorreflexión del sujeto sobre su identidad como algo construido e interpelado por discursos hegemónicos

- Favorecer una perspectiva crítica que considere las relaciones de poder y deconstrucción de perspectivas esencialistas
- Propiciar la conciencia de poder de los sujetos, grupos y comunidades
- Horizontalidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje • Importancia de la vinculación investigación-docencia
- Necesidad de historizar y contextualizar la(s) construcción(es) identitaria(s)
- Valorar el conflicto como oportunidad de cambio y enriquecimiento
- Comprender la diversidad cultural como un espacio de afirmación, inclusión y tolerancia identitaria
- Desarrollar metodologías adaptadas al contexto sociocultural (“Programa General UVI, 2005: 22)

Sedes

La UVI realizó en 2005 un diagnóstico en el estado de Veracruz para analizar las posibles regiones donde establecerían las sedes de la universidad.

Muestro los resultados en la siguiente página:

REGION	MUNICIPIOS
HUASTECA	33
TOTONACA	15
GRANDES MONTAÑAS	57
CENTRO NORTE	10
CENTRAL	33
SOTAVENTO	29
SELVAS	33

Cuadro 1.1. Número de Municipios de la Regiones. Fuente: Programa General de la UVI 2005, Pág. 5.

El programa General UVI menciona:

“En una primera etapa, se buscó identificar y analizar las características de los municipios veracruzanos para agruparlos en torno a núcleos principales, en función de parámetros establecidos por instituciones como el Consejo Nacional de Población (CONAPO) y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) —antes Instituto Nacional Indigenista (INI)— que permitieran la ubicación, definición y selección de las Sedes en las que el Programa tendría un mayor impacto, tanto para coadyuvar en el desarrollo regional como para la viabilidad del mismo. Dichos parámetros están constituidos por cuatro indicadores: Índice de Marginación (IM), Índice de Desarrollo Humano (IDH), Índice de Desarrollo Social (IDS) y Población Indígena (PI)” (Programa General UVI, 2005: 5)

Con los indicadores que las/los investigadores fijaron comenzaron a trabajar en diversos municipios del Estado de Veracruz y clasificaron las cuatro regiones interculturales donde se establecerían las universidades interculturales.

1.- Región Intercultural de la Huasteca: “Los resultados mostraron a diez municipios ubicados con Grado de Marginación Muy Alto de los 16 seleccionados bajo estos criterios. De los cuales seis mantienen correspondencia en torno al Grado de Desarrollo Humano Medio Bajo, Nivel de Desarrollo Social Muy Bajo y Municipio Indígena Eminentemente Indígena” (Programa General UVI, 2005: 6)

2.- Región Intercultural del Totonacapan: “Los resultados mostraron a siete municipios ubicados con Grado de Marginación Muy Alto de los 10 seleccionados bajo estos criterios. Los que mantienen correspondencia en torno al Grado de Desarrollo Humano Medio Bajo, Nivel de Desarrollo Social Muy Bajo y Municipio Indígena Eminentemente Indígena”(Programa General UVI, 2005: 8)

3.- Región Intercultural de Las Selvas: “Los resultados mostraron a cuatro municipios ubicados con Grado de Marginación Muy Alto de los nueve seleccionados bajo estos criterios. Los que mantienen correspondencia en torno al Grado de Desarrollo Humano Medio Bajo, Nivel de Desarrollo Social Muy Bajo y Municipio Indígena Eminentemente Indígena” (Programa General UVI, 2005: 11)

4.- Región Intercultural de las Grandes Montañas: “Los resultados muestran a 21 municipios ubicados con Grado de Marginación Muy Alto de los 26 seleccionados bajo estos criterios. De los cuales diez mantienen correspondencia en torno al Grado de Desarrollo Humano Medio Bajo, Nivel de Desarrollo Social Muy Bajo y Municipio Indígena Eminentemente Indígena”.

En la siguiente página muestro el cuadro comparativo que realizó la UV para señalar los distintos indicadores de la región Intercultural de las Grandes Montañas:

Cuadro.Comparacion de los indicadores en los Municipios					
	MUNICIPIO	GRADO DE MARGINACION	GRADO DE DESARROLLO HUMANO	NIVEL DE DESARROLLO SOCIAL	MUNICIPIO INDIGENA
1	Acultzingo	Alto	Medio Alto	Muy Bajo	M
2	Alpatláhuac	Muy Alto	Medio Bajo	Muy Bajo	PID
3	Aquila	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	PID
4	Astacinga	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
5	Atlahuilco	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
6	Calchualco	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	PID
7	Coetzala	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	M
8	Comapa	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	PID
9	Ixhuatlancillo	Alto	Medio bajo	Bajo	M
10	Los Reyes	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
11	Magdalena	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
12	Mixtla de Altamirano	Muy Alto	Bajo	Muy Bajo	E
13	La Perla	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	PID
14	Rafael Delgado	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
15	San Andres Tenejapan	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
16	Soledad Atzompa	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
17	Tehuipango	Muy Alto	Bajo	Muy Bajo	E
18	Tenampa	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	PID
19	Tepatlxco	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	PID
20	Tequila	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
21	Texhuacan	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
22	Tezonapa	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	M
23	Tlaquilpa	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E
24	Tlilapan	Alto	Medio bajo	Bajo	E
25	Xoxocotla	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	M
26	Zongolica	Muy Alto	Medio bajo	Muy Bajo	E

Cuadro 1.2. Comparación de los Indicadores del Municipio. Fuente: Programa General de la UVI 2005, Pág. 9

E= Eminentemente Indígena.

M= Medianamente Indígena.

PNI= Población Predominante Indígena.

PID= Población Indígena Dispersa.

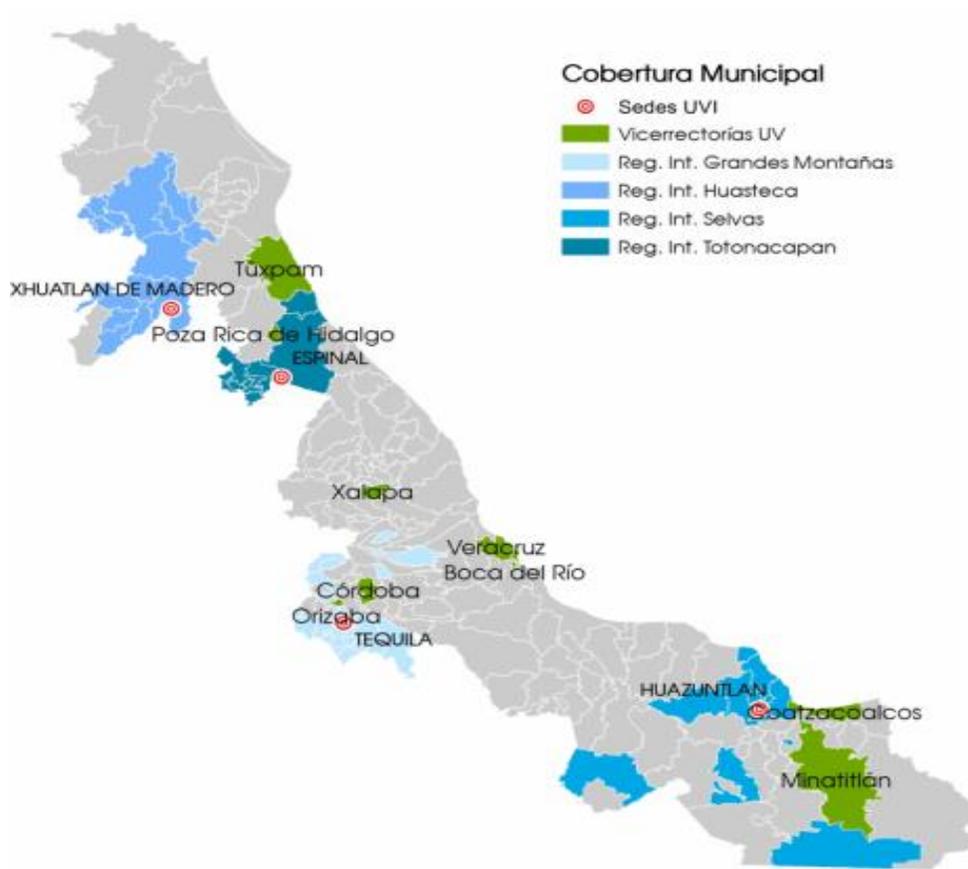


Imagen 1.1 Sedes regionales de la Universidad Veracruzana Intercultural en <https://www.uv.mx/uvi/>

Gunter Dietz y Mateos mencionan de la UVI:

“La UVI constituye un ejemplo paradigmático de una Institución Intercultural de Educación Superior de titularidad pública, generada desde dentro de una universidad pre-existente con apoyo de organismos del Estado (institución tipo IIESE, según la taxonomía de Mato). La UVI opta por ofrecer una educación superior de tipo intercultural y regionalizada, que sea culturalmente pertinente y relevante para las comunidades más marginadas del estado de Veracruz, ubicadas en las llamadas regiones interculturales” (Dietz, Mateos, 2009: 1-2).

Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo²

Esta universidad tiene la LGID que tiene por objetivo:

“Formar profesionistas con conocimientos, habilidades y actitudes para responder a las necesidades de su comunidad y su región, diseñando e impulsando proyectos que favorecen al desarrollo sustentable” (Folleto Universidad Veracruzana Ingreso, 2012).

A su vez esta licenciatura está dividida en 5 orientaciones: Comunicación, Sustentabilidad, Lenguas, Derechos y Salud. A continuación describiré la función de cada una:

Comunicación. “Forma a profesionales en el ámbito de la promoción cultural, sustentándose en un empleo diversificado de los medios de comunicación y una lectura crítica de su papel en la construcción de identidades en el marco de la globalización. A partir de un enfoque multidisciplinario basado en la gestión y la animación, se atiende la demanda de visibilización de las culturas locales.[..] Se revisan las características y ventajas en el uso de medios como la prensa, la radio, la televisión, el video, el cine y los medios virtuales, para impulsar, difundir y promover proyectos e iniciativas de las comunidades relacionadas con las tradiciones, el arte, la artesanía, las expresiones populares y la cultura en general” (Programa UVI, 2007:8)

Sustentabilidad. “Establece espacios de construcción intercultural de saberes para la formación de profesionistas capaces de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida en las regiones y a la construcción de vías de desarrollo sustentables, gracias a la generación de conocimientos, habilidades y actitudes orientadas: a) hacia la valoración, desarrollo y difusión de los saberes ancestrales en torno a la relación sociedad naturaleza en diálogo con otros saberes; b) hacia el fortalecimiento organizativo y técnico de las iniciativas locales y regionales, y c) hacia la dinamización de las redes de solidaridad con una amplia gama de actores en los ámbitos regional, nacional y mundial, lo cual implica un diálogo de saberes” (Programa UVI, 2007:8).

² De aquí en adelante LGID

Lenguas “Esta Orientación propicia la animación, gestión y mediación de procesos comunicativos interlingüísticos enmarcados en un enfoque intercultural, aplicando bases teórico-metodológicas integradoras de diversas perspectivas de investigación, con el fin de dar respuesta a las demandas y necesidades sociales de las regiones interculturales, al mismo tiempo que promueve el desarrollo, el uso, el fortalecimiento y la vitalidad de las lenguas nacionales y por ende de las culturas, con pleno respeto, tolerancia, responsabilidad, compromiso y solidaridad” (Programa UVI, 2007:8)

Derechos “Pretende formar recursos humanos para incidir en la resolución del rezago en la administración y procuración de justicia, en el acceso efectivo de los sectores vulnerables al estado de derecho, así como promover los derechos humanos para garantizar la seguridad jurídica. Se propone revalorar la costumbre jurídica y los sistemas normativos comunitarios, que regulan y resuelven los conflictos sociales mediante la conciliación y otras formas alternativas como la mediación, negociación, reconciliación, cabildeo y el diálogo de saberes”(Programa UVI, 2007:8)

Salud” La Orientación busca mejorar la situación de salud de las regiones rurales e indígenas, a través de la formación de profesionales que funjan como gestores de diálogo entre diversos modelos médicos (oficial y tradicionales) y las comunidades, promoviendo procesos participativos ante los principales problemas de salud, lo cual implica la revalorización y revitalización de los saberes y prácticas de la medicina tradicional. Se incorporan elementos teóricos y prácticos para un intercambio intercultural, entendido como una relación de horizontalidad, respeto y apertura entre los diversos sistemas de salud, buscando oportunidades de trabajo complementario”(Programa UVI, 2007:9).

Universidad Veracruzana Intercultural Grandes Montañas

La sede se encuentra ubicada en el barrio de Tolapa sobre la carretera federal Orizaba- Tequila.

El docente de sustentabilidad mencionó que la docente de salud fue quien comenzó la parte de la coordinación de la UVI-GM, al respecto dice... “A ella la contacta directamente la gente que estaba trabajando el programa de la universidad intercultural y ella es la que se encarga en empezar a hacer toda la gestión del inmueble, de los espacios, infraestructura y el mobiliario y bueno las principales problemáticas yo creo que eran de insumos y de infraestructura porque no teníamos absolutamente nada. (Docente de Sustentabilidad, entrevista personal, 1 de marzo de 2013).

En septiembre de 2005 se inician las clases con 87 alumnos(as) y dos licenciaturas: Desarrollo Regional Sustentable y Gestión en Animación Intercultural, para 2007 se modifica el Programa Multimodal de Formación Integral de la UVI y se diseña solo una licenciatura: Gestión Intercultural Para el Desarrollo (LGID).



Imagen 1.2 Universidad Veracruzana Intercultural Grandes Montañas 2013

Censo de los/las estudiantes

En 2012 cuando realicé mi trabajo de campo en la universidad, la UVI-GM contaba con una matrícula total de 68 alumnos(as) repartidos en 4 generaciones. Tal como lo muestra el siguiente cuadro:

GENERACIÓN	AÑO DE INGRESO	AÑO DE EGRESO	ALUMNOS QUE INGRESARON	BAJAS	MATRICULA ACTUAL	TITULADOS
I	2005	2009	87	44		43
II	2006	2010	56	29		22
III	2007	2011	29	15		15
IV	2008	2012	43	9	6	26
V	2009	2013	40	17	23	
VI	2010	2014	19	8	11	
VII	2011	2015	12	3	9	
VIII	2012	2016	19	2	19	
TOTAL			302	127	68	106

Cuadro 1.3. Censo de la población de estudiantes de la UVI Grandes Montañas periodo 2005-2012.

Fuente: Cuadro proporcionado por el encargado de apoyo académico de la UVI, Noviembre 2012.

De las generaciones de 2005 a 2008 se titularon 106 alumnos(as), lo cual demuestra que todo(as) los que terminaron a tiempo se titularon.

La Profesora de la orientación de Lenguas comentaba “En la UVI antes la prórroga para titularse era de 6 meses y desde hace un año es de 40 días. Ahora lo chicos de nuevo ingreso

empiezan sus proyectos, que entregaran al final, en quinto semestre pero hay chicos de generaciones anteriores que lo empezaron en 3ro y 4to.” (Docente de Lenguas, entrevista personal, 30 agosto de 2012) Así mismo lo ratificó una alumna de 3er semestre de la orientación de sustentabilidad quien mencionó “En la UVI tienen un periodo de un mes para titularse después de egresar de la carrera, los alumnos salen en julio y para agosto deben presentar su examen profesional, durante los años de carrera ellos preparan sus proyectos que presentarán para la tesis” (Estudiante, entrevista personal, 29 de agosto de 2012).

Perfiles de alumnos y alumnas

Me pregunté cuáles con los perfiles de las/los jóvenes que deciden entrar a esta universidad? Para contestar esta pregunta realice en 2013 una encuesta a 48 alumnos(as) con la finalidad de conocer sus expectativas y así poder entender los contextos culturales en los que se encuentran. Los resultados se muestran en la siguiente página:

PERFILES DE ESTUDIANTES UVI GRANDES MONTAÑAS 2013													
	SEMESTRE	ORIENTACION	SEXO	GRUPO ETNICO	LUGAR DE NACIMIENTO (MUNICIPIO)	HERMANOS(AS) EN UVI	HERMANOS(AS) EN LICENCIATURA	RECURSOS ECONOMICOS PARA ACTIVIDADES ACADEMICAS	LGIB ES LA QUE TENIAS EN MENTE AL INGRESAR A LA UNIVERSIDAD	VOLVERIAS A ESTUDIAR EN LA UVI	ESPACIO LABORAL DE LGID	REALIZACION DE ESTUDIOS DE POSGRADO	REALIZACION DE TRABAJO INMEDIATO
1.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	ZONGOLICA	NO	NO	SUFICIENTES	NO	SI	NEGOCIO PROPIO	SI	SI
2.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	TEQUILA	NO	NO	INSUFICIENTES	SI	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	N/R	N/R
3.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	TLILAPAN	SI	SI	SUFICIENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	SI	NO
4.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	ASTACINGA	NO	NO	INSUFICIENTES	SI	SI	SECTOR PUBLICO	SI	SI
5.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	RAFAEL DELGADO	NO	NO	SUFICIENTES	SI	SI	SECTOR PUBLICO	SI	N/R
6.-	2do	NINGUNA	M	NINGUNA	ZONGOLICA	NO	NO	SUFICIENTES	NO	NO	EMPRESA PRIVADA	N/R	SI
7.-	2do	NINGUNA	M	NINGUNA	ORIZABA	NO	NO	SUFICIENTES	SI	SI	SECTOR PUBLICO	SI	SI
8.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	RAFAEL DELGADO	NO	NO	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	SI	NO
9.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	TEQUILA	NO	NO	EXCELENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	SI	SI
10.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	LOS REYES	NO	NO	EXCELENTES	NO	SI	NEGOCIO FAMILIAR	N/R	SI
11.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	TLAQUILPA	NO	NO	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	N/R	SI
12.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	ORIZABA	NO	NO	SUFICIENTES	SI	SI	SECTOR PUBLICO	SI	N/R
13.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	LOS REYES	NO	NO	SUFICIENTES	NO	NO	SECTOR PUBLICO	SI	SI
14.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	SAN JUAN TEXHUACAN	NO	NO	SUFICIENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	N/R	SI
15.-	2do	NINGUNA	F	NINGUNA	ORIZABA	NO	SI	EXCELENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	SI	NO
16.-	2do	NINGUNA	F	NINGUNA	NOGALES	NO	NO	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	SI	SI
17.-	4to	DERECHO	M	NAHUA	SAN ANDRES TENEJAPAN	SI	SI	INSUFICIENTES	NO	SI	NEGOCIO FAMILIAR	NO	SI
18.-	4to	SUSTENTABILIDAD	M	NAHUA	TEQUILA	NO	SI	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	N/R	SI
19.-	4to	DERECHO	F	NINGUNA	ORIZABA	NO	SI	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	SI	SI
20.-	4to	SALUD	F	NAHUA	ZONGOLICA	SI	NO	SUFICIENTES	SI	SI	SECTOR PUBLICO	NO	SI
21.-	4to	SALUD	F	NAHUA	N/R	NO	NO	EXCELENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	SI	N/R
22.-	4to	SALUD	F	NAHUA	LOS REYES	SI	SI	INSUFICIENTES	SI	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	SI	N/R
23.-	4to	SALUD	F	NAHUA	ASTACINGA	SI	NO	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	SI	N/R
24.-	6to	COMUNICACIÓN	M	NAHUA	TLAQUILPA	SI	SI	SUFICIENTES	SI	SI	SECTOR PUBLICO	SI	SI
25.-	6to	SALUD	M	NINGUNA	OAXACA DE JUAREZ	NO	SI	INSUFICIENTES	SI	SI	SECTOR PUBLICO	SI	SI
26.-	6to	SUSTENTABILIDAD	F	NAHUA	ASTACINGA	NO	NO	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	SI	SI
27.-	6to	SALUD	F	NAHUA	RAFEL DELGADO	SI	SI	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	SI	N/R
28.-	6to	SALUD	F	NAHUA	TEHUIPANGO	NO	NO	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	N/R	SI
29.-	6to	SALUD	F	NAHUA	ASTACINGA	NO	SI	SUFICIENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	N/R	SI
30.-	6to	SALUD	F	NAHUA	RAFAEL DELGADO	NO	NO	SUFICIENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	SI	N/R
31.-	6to	SALUD	F	NAHUA	TLILAPAN	NO	NO	INSUFICIENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	SI	SI
32.-	6to	SALUD	F	NAHUA	ATLAHUICO	NO	NO	SUFICIENTES	SI	SI	NEGOCIO PROPIO	SI	SI
33.-	8vo	DERECHO	M	NINGUNA	N/R	SI	NO	INSUFICIENTES	SI	SI	NEGOCIO PROPIO	SI	N/R
34.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	M	NINGUNA	TLILAPAN	SI	SI	SUFICIENTES	SI	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	NO	SI
35.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	M	NAHUA	SAN ANDRES TENEJAPAN	SI	SI	INSUFICIENTES	SI	SI	SECTOR PUBLICO	NO	SI
36.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	M	NAHUA	ZONGOLICA	NO	NO	SUFICIENTES	NO	NO	SECTOR PUBLICO	SI	SI
37.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	M	NAHUA	TEQUILA	NO	NO	SUFICIENTES	NO	NO	SECTOR PUBLICO	SI	SI
38.-	8vo	COMUNICACIÓN	F	NINGUNA	IXTOCZOQUITLAN	NO	SI	SUFICIENTES	NO	NO	SECTOR PUBLICO	SI	SI
39.-	8vo	SALUD	F	NAHUA	ASTACINGA	NO	NO	SUFICIENTES	NO	NO	SECTOR PUBLICO	SI	SI
40.-	8vo	SALUD	F	NAHUA	TLILAPAN	NO	NO	INSUFICIENTES	SI	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	SI	SI
41.-	8vo	DERECHOS	F	NINGUNA	ORIZABA	NO	NO	SUFICIENTES	SI	SI	NEGOCIO PROPIO	SI	SI
42.-	8vo	DERECHOS	F	NAHUA	LOS REYES	NO	SI	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	N/R	SI
43.-	8vo	DERECHOS	F	NINGUNA	ORIZABA	NO	SI	EXCELENTES	SI	SI	SECTOR PUBLICO	SI	SI
44.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	F	NAHUA	XOXOCOTLA	NO	NO	INSUFICIENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	SI	N/R
45.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	F	NAHUA	TLAQUILPA	SI	NO	SUFICIENTES	NO	NO	SECTOR PUBLICO	N/R	SI
46.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	F	NAHUA	ZONGOLICA	NO	NO	SUFICIENTES	NO	NO	SECTOR PUBLICO	NO	SI
47.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	F	NINGUNA	ORIZABA	NO	NO	SUFICIENTES	NO	SI	INSTITUCION EDUCATIVA	NO	SI
48.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	F	NINGUNA	TLAQUILPAN	NO	SI	SUFICIENTES	NO	SI	SECTOR PUBLICO	SI	SI

El 98.5 % pertenecen a diversos municipios de la sierra de Zongolica, El 94 % de las/los encuestados se adscriben al grupo étnico nahua, el 92% de estudiantes son mujeres, el 92% representa la primera generación de estudiantes de licenciatura a nivel familiar. De los alumnos/as de 4to, 6to y 8vo semestre la orientación con más demanda es salud, en seguida está sustentabilidad, después derechos y al final comunicación. El 92% desean realizar un posgrado.

El 93% mencionó tener suficientes recursos para actividades académicas. El 92% de alumnos/as indicaron que la licenciatura en Gestión Intercultural para el desarrollo no era lo que tenía en mente al ingresar a la universidad ,sin embargo, el 97% sí volvería a estudiar en la UVI lo cual indica una satisfacción estudiar en la UVI-GM.

Respecto a la decisión de estudiar en la UVI la misma población de estudiantes me contestó de múltiples formas como lo demuestro en el cuadro 1.5 que se encuentra en la siguiente página:

	SEMESTRE	ORIENTACION	SEXO	GRUPO ETNICO	DECISIÓN DE ESTUDIAR EN LA UVI
1.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	INTERES DE CONOCER ACERCA DE LA CULTURA
2.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	ES LA MEJOR EN LAS ENSEÑANZAS
3.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	POR NO TENER OTRA OPCION
4.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	APOYAR A MI COMUNIDAD
5.-	2do	NINGUNA	M	NAHUA	POR EL MODELO EDUCATIVO
6.-	2do	NINGUNA	M	NINGUNA	APOYAR A MI COMUNIDAD
7.-	2do	NINGUNA	M	NINGUNA	CONVENCIMIENTO DE OTROS
8.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	ME GUSTO LA LICENCIATURA
9.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	MEJORAR ESTUDIOS
10.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	ES ECONOMICO
11.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	RECOMENDACIÓN DE EGRESADOS
12.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	ESTA CERCA DE MI CASA
13.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	POR SU INTERCULTURALIDAD
14.-	2do	NINGUNA	F	NAHUA	POR LA LICENCIATURA
15.-	2do	NINGUNA	F	NINGUNA	POR NO ENTRAR A LA CARRERA QUE QUERIA
16.-	2do	NINGUNA	F	NINGUNA	YA NO HABIA DE OTRA
17.-	4to	DERECHO	M	NAHUA	ESTA CERCA DE MI CASA Y ES ECONOMICA
18.-	4to	SUSTENTABILIDAD	M	NAHUA	QUEDABA CERCA DE MI CASA Y ES ECONOMICA
19.-	4to	DERECHO	F	NINGUNA	POR EL MODELO EDUCATIVO
20.-	4to	SALUD	F	NAHUA	ES BUENA CARRERA Y LAS CLASES
21.-	4to	SALUD	F	NAHUA	POR TRABAJAR EN NUESTRAS COMUNIDADES
22.-	4to	SALUD	F	NAHUA	QUEDABA CERCA DE MI CASA
23.-	4to	SALUD	F	NAHUA	ME QUEDA CERCA DE MI CASA
24.-	6to	COMUNICACIÓN	M	NAHUA	AYUDA A LAS COMUNIDADES INDÍGENAS
25.-	6to	SALUD	M	NINGUNA	ME GUSTA EL SERVICIO COMUNITARIO
26.-	6to	SUSTENTABILIDAD	F	NAHUA	AYUDA A LAS COMUNIDADES
27.-	6to	SALUD	F	NAHUA	PARA NO DEJAR PASAR AÑOS SIN ESTUDIAR
28.-	6to	SALUD	F	NAHUA	POR EL GRUPO ETNICO AL QUE PERTENEZCO
29.-	6to	SALUD	F	NAHUA	FUE MI ÚLTIMA OPCION
30.-	6to	SALUD	F	NAHUA	SE ACERCABA A LO QUE QUERIA ESTUDIAR
31.-	6to	SALUD	F	NAHUA	PORQUE ME INTERESO
32.-	6to	SALUD	F	NAHUA	AYUDA A COMUNIDAD
33.-	8vo	DERECHO	M	NINGUNA	SIN RESPUESTA
34.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	M	NINGUNA	ULTIMA OPCION
35.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	M	NAHUA	NO TENIA OTRA OPCION DE ESTUDIOS
36.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	M	NAHUA	INTERES DE TRABAJAR EN MI COMUNIDAD
37.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	M	NAHUA	SOLUCION A PROBLEMAS DE COMUNIDADES
38.-	8vo	COMUNICACIÓN	F	NINGUNA	SIN RESPUESTA
39.-	8vo	SALUD	F	NAHUA	NO TENIA OTRA OPCION
40.-	8vo	SALUD	F	NAHUA	ME INTERESO LA CARRERA
41.-	8vo	DERECHOS	F	NINGUNA	MATERIAS DE LA CARRERA Y OBJETIVOS
42.-	8vo	DERECHOS	F	NAHUA	POR SER LA MAS CERCANA
43.-	8vo	DERECHOS	F	NINGUNA	QUERIA ESTUDIAR DERECHOS
44.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	F	NAHUA	ES ECONOMICA Y CERCA A MI LUGAR DE ORIGEN
45.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	F	NAHUA	ME DIERON LA OPORTUNIDAD DE ENTRAR
46.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	F	NAHUA	ESTA CERCA DE MI CASA
47.-	8vo	SUSTENTABILIDAD	F	NINGUNA	ME GUSTO SU PLAN DE ESTUDIOS

Cuadro 1.5. Decisión de los alumnos/as de entrar a la UVI-GM. Elaboración Propia.

Resulta interesante observar las respuestas de los alumnos/as ya que es complementaria con las respuestas de la primera tabla donde mencionan que la LGID no era lo que tenían en mente pero volverían a estudiar ahí.

Los cuadros 1.4 y 1.5 me permitieron acercarme a las/los alumnos de la UVI- GM con la finalidad de conocer sus expectativas como universitarios(as) y así poder entender su formación y el contexto cultural en el que se encuentran.

Perfiles Docentes

Así como ya se describió brevemente el perfil de los alumnos(as) es importante delinear el perfil de los/as docentes de la UVI-GM.

“El perfil de los docentes de la UVI es bastante diverso por el abanico de disciplinas de las que provienen. Se les llama docentes investigadores debido a que dentro de sus actividades se considera requisito destinar tiempo para un determinado proyecto de investigación.

Provienen de rubros variados como humanidades, ciencias sociales, ingenierías y por lo general viven en el mismo lugar en donde se encuentra la sede de la UVI o en alguna región muy cercana a ella”. (Ferreya : 2012:52)

La universidad en el periodo 2012-2013 contaba con 14 docentes con perfiles en su mayoría relacionados con las ciencias sociales:

DOCENTE DE ORIENTACION	ORIENTACION	PERFIL ACADEMICO
ALEJANDRO CANALES	COMUNICACION	DR.EN ANTROPOLOGIA SOCIAL (UNAM)
CLAUDIA EGUIARTE	LENGUAS	MTRA. EN LENGUAS(UNAM)

VICTOR ABASOLO	SUSTENTABILIDAD	POS DR. BOTANICA ECONOMICA (UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA)
ANABEL OJEDA	DERECHOS	MTRA. EN ESTUDIOS DE LA MUJER (UAM-XOCHIMILCO)
NORMA	SALUD	LIC.NUTRICION (UNIVERSIDAD VERACRUZANA)

DOCENTE DE CLASE ³	CLASES	PERFIL ACADEMICO
RAFA NAVA VITE	COORDINADOR DE UVI-GM	DR. ETNOHISTORIA (ENAH)
AMANDA RAMOS	DIVERSIDAD CULTURAL	LIC.ANTRPOLOGIA SOCIAL (ENAH)
MIGUEL ÁNGEL PÉREZ	COMPUTACION	LIC.SISTEMAS COMPUTACIONALES (UV-ORIZABA)
SANTOS CARVAJAL	LENGUA LOCAL	LIC.PEDAGOGIA (ESCUELA NORMAL DE PEGAGOGIA ORIZABA)
OFELIA	LECTURA Y REDACCION	LIC.PEDAGOGIA
FELIPE ALEJANDRO MATA		MAESTRIA GOBIERNO Y ADMINISTRACION
JUAN CARLOS CHAMORRO		ING.EN AGROECOLOGIA
CARLOS BUSTOS		MAESTRIA EN EDUCACION INTERCULTURAL

Cuadro 1.6. Docentes de UVI-GM 2012-2013. Elaboración Propia.

³ Los docentes por clase solo trabajan algunas horas por semana y no son encargados/as de ninguna orientación.

Condiciones laborales de los docentes de la UVI-GM

Me parece importante visibilizar brevemente las problemáticas de las condiciones laborales en las que se encontraban los/las docentes cuando hice mi investigación. Si bien mi tesis no se enfocó en los docentes me interesa enfocarme en algunas problemáticas que observé.

Durante mi estancia de campo observé que un problema del que se habla entre voces era que los /las docentes no tenían una plaza en la UVI y que tenían derechos laborales a medias. Para entender lo que me decían platique con algunos profesores que me explicaban sus condiciones laborales.

El director de la UVI menciona sobre los docentes...“Son contratados a través de una convocatoria donde se selecciona a los que tengan buen currículum y de ahí pasa a entrevista donde se determina si son elegidos o no” (Entrevista personal, 21 agosto 2012)

Además decía...“Los docentes se emplean por contrato y no por plaza ya que si lo hicieran así el sindicato intervendría y tendrían que darles seguro social, prestaciones, etc”. (Director de UVI, Entrevista personal, 2012)

Los docentes que trabajan en la Universidad Veracruzana Intercultural no tienen una plaza y tienen contratos temporales. El problema de estar por plaza es que en caso de una emergencia como una enfermedad no tienen un respaldo laboral.

Al respecto un docente comentaba: “Espero que mejoren las condiciones laborales o sea te enfermas y te mueres y no hay nada porque ya lo hemos vivido” (Docente de sustentabilidad, entrevista personal, 2013)

La preocupación de los docentes por tener una plaza surge porque la UVI al ser un programa de la UV no tiene acceso a los mismos derechos laborales que pueden tener los profesores de la Universidad Veracruzana por lo que esperaban que con el tiempo la UVI más que un programa se convirtiera en una facultad.

Otro problema en las condiciones laborales de los docentes es que exceden sus horas laborales de trabajo ya que no solo trabajan en dar clases, también dan asesorías después de clases y les piden hacer trabajo de investigación en la región.

En este sentido un profesor mencionaba...“Los horarios de los profesores de UVI aunque se suponen son de 8 hrs, se extienden hasta 15hrs por los asesoramientos que dan”. (Docente de comunicación, Entrevista personal, 2012)

Concordando con ello Mateos afirma...“Los tiempos en clases los rebasan, luchan constantemente entre ser docentes-facilitadores o docentes-tradicionales” (Mateos, 2011:8)

En cuanto a sus salarios un profesor decía: “En la UVI se paga a los docentes por hora y hay profesores que trabajan 40hrs y aproximadamente les dan \$80 por hora pero hay docentes que pueden trabajar 20 o 10 hrs.”(Coordinador UVI-GM, Entrevista personal, 2012)

Algunos profesores aparte de dar clases buscaban otros trabajos por fuera para complementarlos con su trabajo de docentes.

También el hecho de que la UVI estuviera dentro de la sierra de Zongolica dificultaba la comunicación de ésta con la administración de la UV por lo que muchas veces no se les informaban los datos precisos de lo que pasaba administrativamente.

Estas son algunas problemáticas que observé en campo y me pareció pertinente mencionarlas brevemente para que se visibilice y puedan mejorar las condiciones laborales de los/las docentes que trabajan en la UVI y que son un pilar para la enseñanza de las/los alumnos de la región.

Currículo y Pedagogía

Hasta este momento he hecho la descripción de los perfiles de las/los docentes y alumnos(as) de la Universidad Veracruzana Intercultural Grandes Montañas, en este subtema describiré de manera detallada el modelo que da coherencia a la propuesta curricular de la Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo:

La propuesta de la LGID parte del Modelo Educativo Integral y Flexible⁴ que la UV toma en cuenta para crear su currículo.

“El currículo LGID está estructurado en función de las cuatro áreas de formación establecidas en el Modelo Educativo Integral y Flexible” (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:79) y son:

Área de Formación Básica (AFB).” Conformada por el área de formación básica general, idéntica a la estipulada en el MEIF, y por el área de formación de iniciación a las disciplinas que incluye experiencias educativas orientadas; por un lado, a la generación de habilidades comunicativas (capacidades de traducción e interpretación de saberes en prácticas comunicativas interlingüísticas, interactorales e interculturales); por otro, a la formación básica en teoría social, con un enfoque inter y transdisciplinario conformado a partir de los aportes de la filosofía, la antropología, la sociología y la ciencia política”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:79)

Área de Formación Disciplinaria (AFD).” Conformada por siete experiencias educativas comunes a las distintas orientaciones; por una serie de diez experiencias educativas optativas de las cuales el/la estudiante deberá elegir cuatro, lo que permite ofrecer, de manera flexible, herramientas conceptuales y/o metodológicas adecuadas a los ámbitos en que se despliegan las aptitudes, vocaciones y experiencias de cada alumno; y por cuatro experiencias educativas

⁴ De aquí en adelante Modelo Educativo Integral Flexible se indicará como MEIF

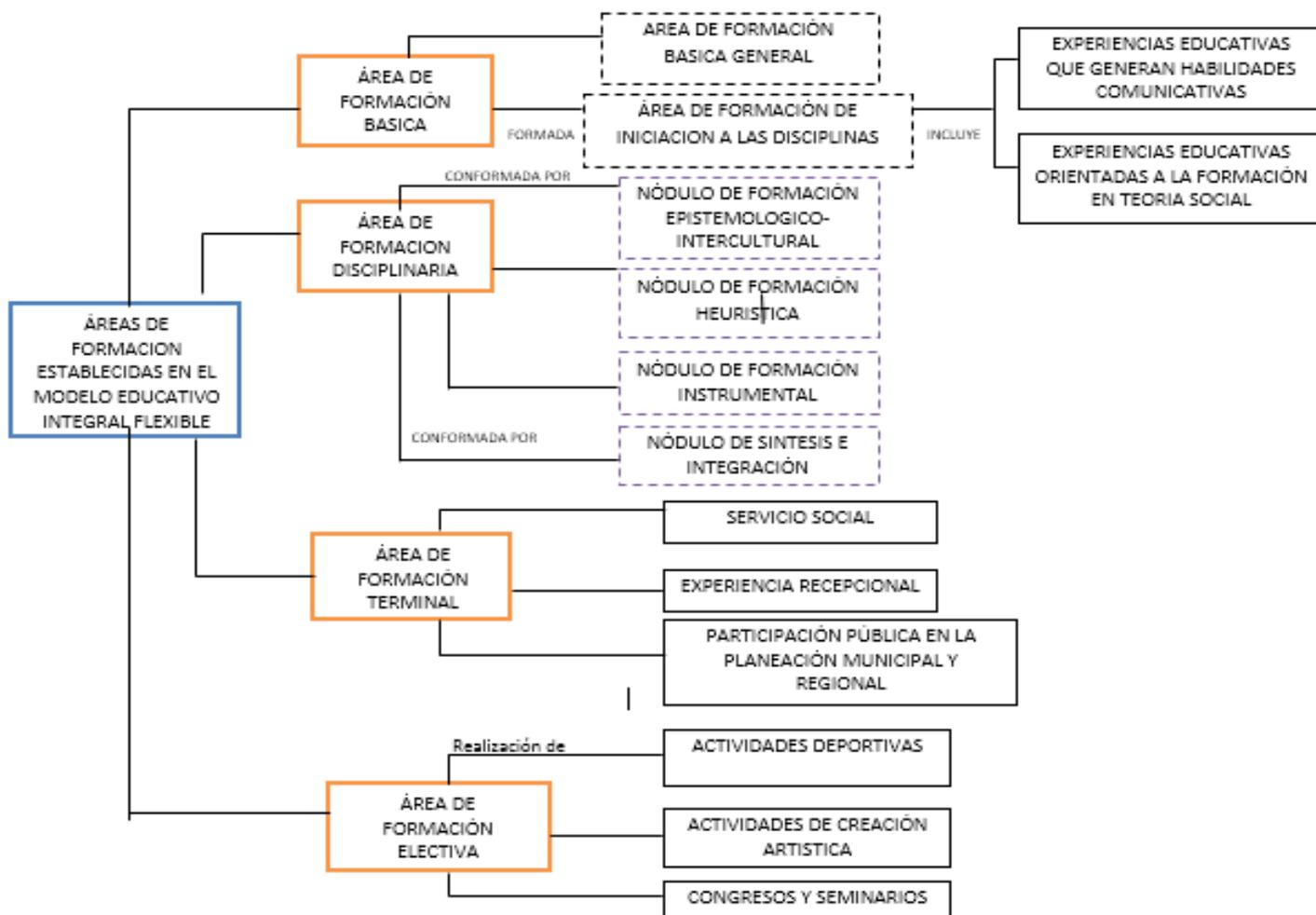
nódulos que integran saberes específicos de cada orientación: Nódulo⁵ de Formación Epistemológico-Intercultural, Nódulo de Formación Heurística, Nódulo de Formación Instrumental y Nódulo de Síntesis e Integración”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:80)

Área de Formación Terminal (AFT).” Agrupa las experiencias educativas de Servicio Social (SS), de Experiencia Recepcional (ER) y de “Participación pública en la planeación municipal y regional”, un espacio ad hoc para la confluencia de procesos de investigación y colaboración de equipos estudiantiles provenientes de distintas orientaciones, en torno a propuestas y planes de desarrollo a nivel intra o intercomunitario”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:80)

Y por último Área de Formación Electiva (AFEL). “Abre el espacio para que cada estudiante realice actividades que complementen su formación integral: actividades deportivas, de creación artística o labores académicas como la participación en congresos o seminarios de su interés y pertinentes para su ruta de aprendizaje”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007: 80).

En la siguiente página muestro el cuadro 1.7 que corresponde a las áreas de formación establecidas en el Modelo Educativo Integral y Flexible.

⁵ Los Nódulos son movibles, interconectados, no representan ubicaciones físicas fijas, ni relaciones jerarquizadas, ni listas, ni bloques de contenidos o saberes (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:80)



Cuadro 1.7. Áreas de Formación Establecidas en el MEIF. Elaboración propia.

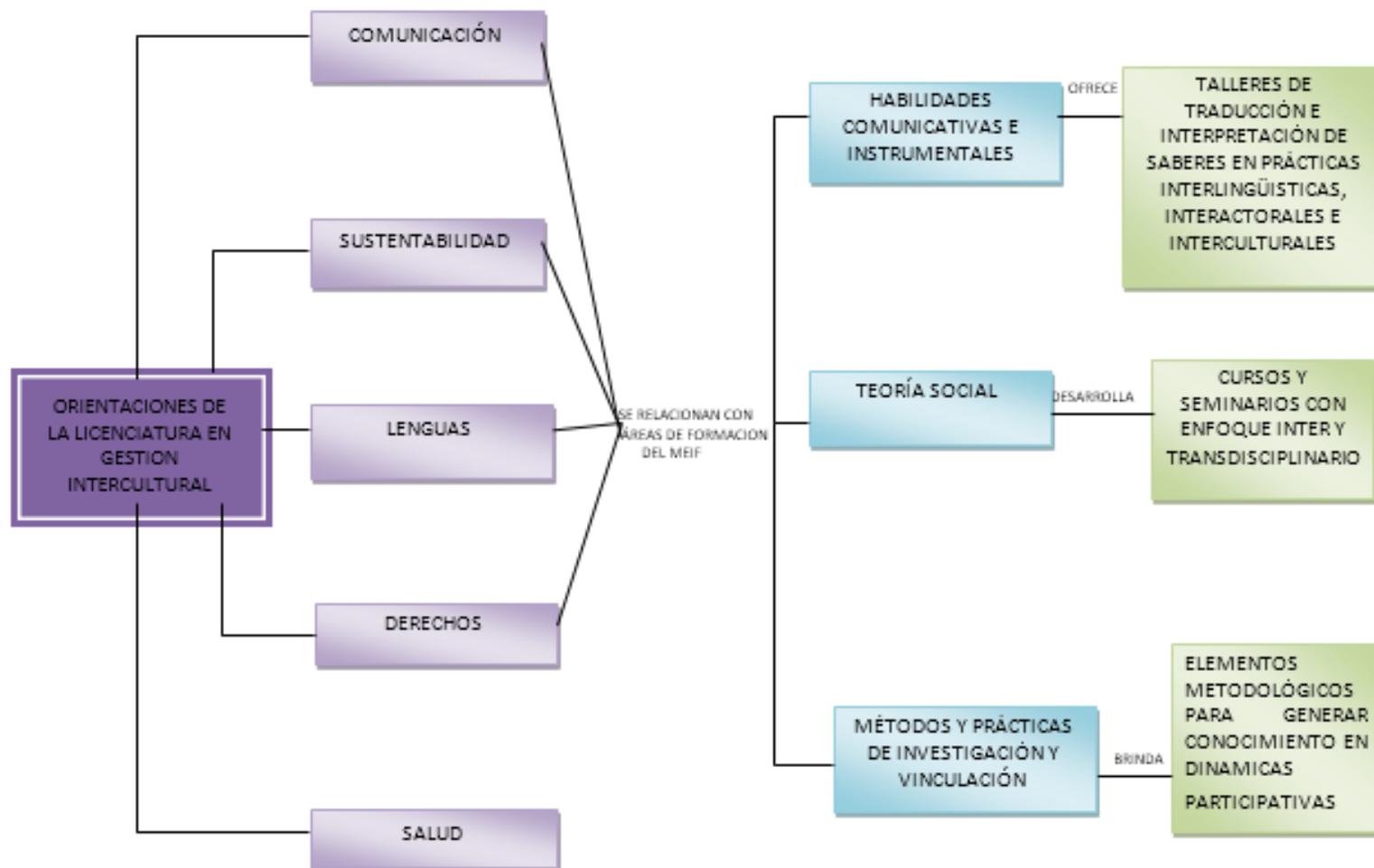
Además el Programa Multimodal de Formación Integral se ha organizado en tres áreas de formación comunes a las cinco orientaciones que a su vez...” Retoman y enriquecen la definición de las áreas de formación en el MEIF y mantienen una estrecha relación con la operación de las Academias en la Dirección de la UVI”(Programa Multimodal de Formación Integral, 2007: 81), estas áreas son:

Habilidades comunicativas e instrumentales. “Esta área ofrece talleres donde se fortalecen las capacidades de los/las estudiantes para llevar a cabo labores de traducción e interpretación de saberes en prácticas comunicativas interlingüísticas, interactorales e interculturales. Incluye los saberes necesarios para elaborar y gestionar proyectos de fortalecimiento a iniciativas comunitarias o regionales”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:81)

Teoría social. “Busca desarrollar —a través de una serie de cursos y seminarios— los saberes teóricos y axiológicos necesarios para el abordaje responsable de los diversos temas-problemas, con un enfoque inter y transdisciplinario conformado a partir de los aportes de la filosofía, la antropología, la sociología y la ciencia política”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:81)

Métodos y prácticas de investigación y vinculación. “Brinda los elementos metodológicos para la animación de iniciativas grupales y la generación de conocimiento en dinámicas participativas. En esta área de formación se enmarcan las labores de Servicio Social y las investigaciones que culminarán en Trabajos Receptoriales, ofreciendo así acompañamiento continuo a dichos trabajos”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:81)

En el cuadro 1.8 se explica detalladamente las orientaciones de la licenciatura en gestión intercultural para el desarrollo y la relación con las áreas de formación del MEIF. En el cuadro 1.9 se observa el mapa curricular de la LGID y en el cuadro 1.10 se presenta la organización de nódulos de las orientaciones de la licenciatura. Los cuadros se muestran en las siguientes páginas:



Cuadro 1.8 ORIENTACIONES DE LA LGID Y SU RELACION CON LAS ÁREAS DEL MEIF, ELABORACIÓN PROPIA.

NÓDULOS/ORIENTACION	FORMACIÓN EPISTEMOLOGICO INTERCULTURAL	FORMACIÓN HEURÍSTICA	FORMACIÓN INSTRUMENTAL	NÓDULO DE SINTESIS DE INTEGRACIÓN
COMUNICACIÓN	Teoría de la comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Percepción crítica de la comunicación de masas • Identidades y globalización 	Desarrollo cultural <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y usos sociales del patrimonio • Turismo y desarrollo cultural 	Difusión del patrimonio cultural <ul style="list-style-type: none"> • Difusión del patrimonio en medios impresos alternativos • Difusión del patrimonio en radio • Difusión del patrimonio en TV y video • Convergencia mediática 	Gestión cultural <ul style="list-style-type: none"> • Gestión y animación de la artesanía y expresiones populares • Gestión de espacios interculturales • Diseño de talleres comunitarios
SUSTENTABILIDAD	Desarrollo Regional Sustentable <ul style="list-style-type: none"> • Ecología, Etnoecología y Agro ecología • Territorio y Región 	Agroecología <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas productivos • Producción agrícola y agroforestal • Etnoecología y agroecología • El suelo, qué es y cómo manejarlo • Organización y participación en grupos comunitarios 	Protección y restauración ambiental <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de cuencas • Ecoturismo • Proyectos de protección y restauración ambiental • Educación ambiental 	Gestión territorial <ul style="list-style-type: none"> • Ordenamiento territorial • Producción y comercialización • Redes y planeación regional • Políticas públicas y derechos sociales
LENGUAS	Discursos y Políticas del Lenguaje <ul style="list-style-type: none"> • Lengua y Discurso • Políticas del Lenguaje • Semiótica de la cultura 	Animación de las lenguas <ul style="list-style-type: none"> • Animación de las lenguas • Creación literaria • Lenguas y literatura • Lenguaje y pensamiento 	Enseñanza, aprendizaje y evaluación de las lenguas <ul style="list-style-type: none"> • Didáctica de lenguas • Diseño de cursos y programas de lenguas 	Mediación lingüística y cultural <ul style="list-style-type: none"> • Terminología en lenguas • Traducción de lenguas • Interpretación de lenguas

			<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de material de lenguas 	
DERECHOS	Fundamentos del pluralismo jurídico <ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos Internacionales y nacionales del derechos indígena • Antropología y costumbre jurídica • Pluralismo Jurídico y regímenes autonómicos 	Derecho positivo <ul style="list-style-type: none"> • Derecho civil • Derecho penal • Derecho procesal 	Metodologías interculturales para el pluralismo jurídico <ul style="list-style-type: none"> • Traducción e interpretación de saberes • Metodologías de la educación en derechos humanos • Sistemas normativos comunitarios 	Gestión y aplicación del pluralismo jurídico <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la transformación positiva del conflicto social • Estrategias para la argumentación y documentación de casos • Peritajes antropológicos
SALUD	Antropología en salud <ul style="list-style-type: none"> • Salud y medicina: Un recorrido Histórico • Sociedad, Cuerpo y Cultura • Género y Salud 	Salud comunitaria <ul style="list-style-type: none"> • Epidemiología sociocultural • Problemas específicos de salud comunitaria • Traducción e Interpretación de saberes 	Salud intercultural <ul style="list-style-type: none"> • Atención básica a la salud • Recursos terapéuticos autóctonos • Redes y salud psicosocial 	Promoción de la salud <ul style="list-style-type: none"> • Educación en salud • Promoción intercultural de salud • Comunicación en salud

Cuadro 1.10. Organización de los Nódulos. Fuente: Programa Multimodal de Formación Integral, 2007: 93-94.

La propuesta Curricular del Programa Multimodal de Formación Integral (PMFI) sugiere...”El concepto de espacios o experiencias de aprendizaje, en donde se rompe la idea de lo áulico como espacio de transmisión de los saberes teóricos y se trastoca la idea de una transmisión”(PMFI, 2007:77).

El Programa Multimodal de Formación Integral 2007 de la LGID propone...”Estrategias metodológicas, fincadas en el planteamiento epistemológico y ético-político de la DUVI, que establecen una transversalidad entre las distintas orientaciones” (PMFI, 2007:77) y son las siguientes:

1.- Sugiere...“El despliegue de pedagogías participativas, retomando la raíz de la educación popular pero también los últimos adelantos de esas corrientes que han integrado en sus propuestas el quehacer, el pensar y el ser de las redes, actuando en muy diversos ámbitos de la política educativa, de la circulación y producción de saberes y el impulso a nuevos diseños de proyectos y programas institucionales” (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:77)

2.- Integra...” Criterios basados en el desarrollo lingüístico y cultural de las etnias veracruzanas para establecer un entramado teórico, conceptual y metodológico que facilite la apropiación de la necesaria diversidad de fuentes de conocimientos, de herramientas y de valores, en un ir y venir entre las prácticas y la reflexión colectiva y la creación de nuevas capacidades que respondan a los procesos que se están construyendo y reconstruyendo en las comunidades interculturales, y en las iniciativas y programas gubernamentales, privados las comunidades interculturales, y en las iniciativas y programas gubernamentales, privados e intersectoriales”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:77)

3.-Plantea... “Un intercambio de recursos en eventos presenciales y virtuales entre las sedes y con otras facultades de la propia UV, con las comunidades interesadas y con proyectos afines con los que se establezcan colaboraciones a nivel regional, nacional e internacional”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:77)

4.-Establece...” Modalidades y espacios de aprendizaje en la acción en los que se integren y sistematicen las visiones y experiencias de actores y sujetos en lo interno y externo de la vida universitaria, propiciando que la diversidad se exprese en los ámbitos en que se enfoca esta licenciatura”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:77)

5.-Propicia que...” Las diversas expresiones encuentren cauces y se resinifiquen fortaleciendo la creatividad y capacidad individual, pero también abriendo nuevos sentidos a lo grupal, institucional y social, desde y hacia las comunidades interesadas”. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:77)

6.-El Programa Multimodal de Formación Integral incorpora en el currículo de la LGID... “Los criterios y pautas de la investigación-acción y de la educación popular, considerando que se trataría de un ejercicio de complejidad-transdisciplinariedad, en congruencia con la línea rectora de investigación de la propia DUVI”. (2007:77)

El Programa Multimodal de la Licenciatura en Gestión Intercultural Para el Desarrollo plantea una interdependencia entre la Docencia, Investigación y Vinculación. (Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:78)

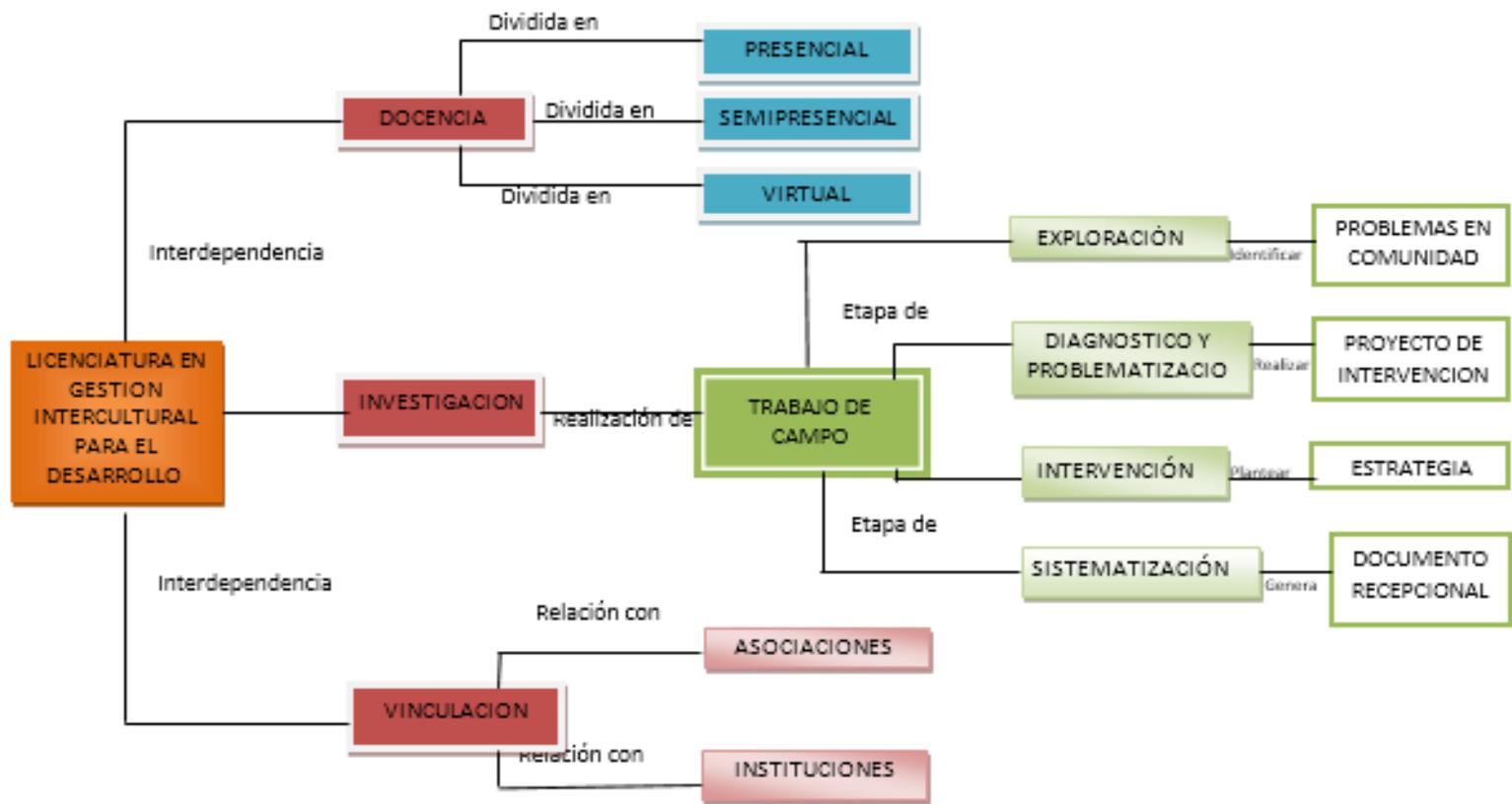
Mateos realizó una descripción precisa de estas tres categorías:

Docencia. “Se realiza en tres modalidades, presencial, semipresencial y virtual. En las clases presenciales los docentes juegan un papel central, utilizan materiales didácticos que retoman elementos de las regiones para propiciar aprendizajes significativos. Por otra parte, en las clases semipresenciales es “donde los(as) estudiantes aprenden de manera independiente los contenidos [...] cada estudiante asume la responsabilidad para planificar su estudio mientras organiza libremente su tiempo, ritmo y forma de trabajar con material didáctico multimedia instruccionalmente estructurado”(2015:72-73) Mateos menciona que en esta modalidad los docentes ofertan materias que se imparten de forma intensa en dos semanas y se apoya al estudiante por medio de tutorías y en la modalidad virtual los estudiantes acceden a materias utilizando plataformas educativas virtuales como Eminus y Moodle (2015:72-73)

Investigación. “El proceso de investigación incluye cuatro etapas: 1) exploración (identifican los problemas que afectan a las comunidades); 2) diagnóstico y problematización (junto con la comunidad determinan qué trabajar y cómo, además de realizar un proyecto de intervención); 3) intervención (con el visto bueno de la comunidad se plantea una estrategia) y 4) sistematización (capitalizan la información con el objetivo de generar un documento recepcional y/o tesis) (Arcos y Zebadúa, 2009: 170-171).”(Mateos, 2015:74).

Vinculación. Mateos menciona que ...”Desde los primeros semestres que los jóvenes se relacionan con grupos, asociaciones, instituciones y actores que se dedican a actividades que recuperan y defienden prácticas y saberes comunitarios, además de mejorar las condiciones sociales, políticas y económicas de las regiones”(Mateos,2015:75).

En el cuadro 1.11 ejemplifico de manera detallada la relación entre la docencia, Vinculación e Investigación que propone el Curriculum de la UVI. El cuadro se muestra en la siguiente página:



Cuadro 1.11. Docencia, Investigación y Vinculación, Modalidades LGID. Elaboración propia

En 2012 durante mi estancia en la UVI-GM acudí a algunas Experiencias Educativas⁶ que se les ofrecen a los alumnos(as) de primer ingreso como Lectura y redacción, Habilidades del pensamiento crítico y creativo, Diversidad cultural y Lengua local. También tuve la oportunidad de entrar a la clase de Gestión e Intervención de Saberes que se les enseña a los alumnos(as) de 7mo semestre. Las Experiencias Educativas (EE) a las que asistí me brindaron un panorama de la formación de los alumnos(as) de la UVI-GM y es por ello que me pareció importante describir algunas EE que pude presenciar. A continuación haré una breve descripción de las EE antes mencionadas:

Lectura y Redacción:

El 2 de Octubre de 2012 la clase inició leyendo el texto “La Mosca”, la docente relacionaba este texto con el trabajo de campo que habían hecho los alumnos/as. Los estudiantes comentaban las problemáticas que habían observado en la comunidad al hacer su diagnóstico y la profesora les daba consejos para realizar sus intervenciones en las comunidades. La clase se centró en el tema de Vicios del Lenguaje, se hicieron ejercicios en el pizarrón para que los alumnos(as) corrigieran algunas oraciones pero a los alumnos(as) se les complicaba escribir y corregir las oraciones, la docente esclarecía las dudas de los alumnos(as).

Esta EE es un ejemplo de cómo los alumnos(as) de nuevo ingreso comienzan a entender y escribir textos que requieren una comprensión más compleja. Además los alumnos(as) empiezan a relacionar sus experiencias en campo con textos que les permiten generar un mapa oral y escrito más amplio.

La siguiente Experiencia Educativa que tome fue Habilidades del pensamiento crítico y creativo:

El 4 de septiembre de 2012 trataron temas de los movimientos sociales en Chile, México y España. Se habló sobre las habilidades básicas, analíticas y críticas. La profesora trataba de relacionar las problemáticas mundiales con problemáticas regionales como el caso de los movimientos iniciados en el municipio de Tlaquilpa pueblo cercano a Tequila.

La profesora comenzó a hablar de las creencias y terminó por explicar que la cultura se puede explicar como un tempango de hielo donde en la superficie se muestra lo más visible y en la parte inferior está lo más profundo.

⁶ En el modelo de la UVI las materias se conciben como Experiencias Educativas (A partir de ahora EE significa Experiencia Educativa).

Esta EE les permite a los alumnos(as) de nuevo ingreso generar un nivel crítico respecto a las problemáticas de sus regiones a partir de la lectura y debate en clase sobre problemáticas mundiales.

El 18 de octubre de 2012 asistí a la clase de Diversidad Cultural:

Los alumnos(as) presentaron exposiciones por grupos acerca de su trabajo de campo en diversas comunidades. La profesora al final de cada exposición les hacía sugerencias para mejorar su metodología en campo, les decía que problematizaran más. Los equipos hablaron de temas de migración, ecología y ritualidad.

Un equipo habló sobre los Xochitlalis (Dar gracias a la tierra) que hacen en una comunidad y mencionaban los alumnos(as) su forma de trabajar con los informantes en campo. Otro equipo comentaba que en la comunidad que asistieron encontraron muchos testigos de Jehová y decían que la falta de ritualidad se debía al cambio de religión. El tercer equipo hablaba de la nula aplicación de la interculturalidad en las escuelas primarias bilingües de la región que visitaron. El equipo restante habló sobre la problemática de la basura en la comunidad que asistieron y propusieron alternativas para remediar este problema. Al final cada equipo mencionó el proyecto que harían como devolución comunitaria.

Esta EE les ofrece a los alumnos/as de primer semestre conocimientos para cuestionar y resolver problemáticas junto con la comunidad que decidan abordar y así desarrollar sus proyectos de intervención.

La siguiente Experiencia Educativa a la que entré el 12 de Octubre de 2012 fue Lengua Local:

En la clase trataron el tema de los verbos en náhuatl y se explicaba cuál era infinitivo, participio y gerundio. Unas alumnas presentaron un guion que hicieron en náhuatl y el profesor corregía sus fallas gramaticales como los puntos y seguidos. Este día en particular tuvo como invitado a un investigador de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla quien dio la clase de verbos y explicaba los prefijos en náhuatl.

Esta Experiencia Educativa me parece muy interesante porque al inicio de mi trabajo de campo había asumido que los alumnos/as por hablar náhuatl sabían la gramática de éste pero al ver los ejercicios en clase me di cuenta que no era así. Esta EE les esclarece dudas sobre la escritura en náhuatl.

Y por último el 22 de Octubre de 2012 tuve la oportunidad de entrar a la EE Gestión Cultural que se impartió a alumnas de séptimo semestre de la orientación de comunicación de la Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo:

El 22 de Octubre de 2012 el profesor de Comunicación tocó el tema de los principios metodológicos del trabajo de campo. El docente explicó el concepto de Interculturalidad como el intercambio de saberes conjuntos. Entre las palabras claves a lo largo de su clase fue dialogo, acuerdo y conflicto. El docente invitaba a sus alumnas a generar un mayor análisis y reflexión sobre sus proyectos, les habló sobre la imposibilidad que hay muchas veces de llegar a acuerdos con las comunidades y por ello hacía énfasis en el conflicto porque a partir de la observación de éste se puede llegar a una conclusión o contextualizar el proyecto y les recomendó a sus alumnas propiciar espacios para la generación de ideas. La alumna Adriana quien tiene sus proyecto de patrimonio cultural en Tonalixco Tlilapan decía que la Interculturalidad va más allá del dialogo y mencionaba que la diferencia entre la antropología social y los Gestores Interculturales es que los antropólogos llegan a implementar proyectos y los Gestores Interculturales le preguntan a la comunidad acerca de lo que quieren.

El profesor les presentó el índice del reporte final de semestre que harán las alumnas y debería de cumplir 3 partes: Expectativa de comunidad, Gestión y Animación y contenido (Marco Conceptual) dividido a su vez en términos claves: Gestión Intercultural (Proceso de animación participativo) y Animación Sociocultural.

El docente les habló acerca de la “Metodología comentada” donde los informantes se vuelven actores sociales que se involucran en el desarrollo del proyecto y les precisó las estrategias de animación y gestión. Siguiendo con sus diapositivas les presentó los principios de intervención de la A.S. enfatizando 3 puntos: Democracia Cultural (equilibrio entre culturas), Empoderamiento (Encontrar espacios de decisión y trabajo) y Participación (De todos los miembros de la comunidad). Finalizó su clase resumiendo en una diapositiva los Estilos Culturales divididos: Cultura Oficial, Cultura de masas y Cultura Popular.

Esta EE me parece clave para los Gestores Interculturales para el Desarrollo que cursan los últimos semestres, esta clase es un ejemplo de cómo a los alumnos/as se les enseñan técnicas metodológicas para aprender a reflexionar y buscar la expectativa de la comunidad cuando realicen sus proyectos de intervención.

Las Experiencias Educativas que pude ver son ejemplos que quise retomar porque me pareció importante resaltar cómo los alumnos/as van cuestionando, reflexionando y apropiándose de una visión más amplia y compleja de las problemáticas en las comunidades de la Sierra de Zongolica.

La participación que tuve en cada Experiencia Educativa me ayudó a entender la formación de los alumnos/as y con ello fui conociendo el contexto de la formación de los egresados/as que en el capítulo tres abordaré de manera más detallada.

Antes de pasar al siguiente subtema me parece necesario reseñar un acompañamiento de un tutor a una alumna de 5to semestre en su proyecto de intervención. El 4 de octubre del 2012 presencié el asesoramiento por parte del docente de comunicación a una alumna de 5to semestre de la orientación de Sustentabilidad, que había quedado rezagada en su Proyecto de Intervención y que retomó su Proyecto sobre participación y estrategias para resolver las problemáticas de basura en el municipio de Xoxocotla. A continuación describiré lo acontecido:

Inició la presentación del proyecto de la estudiante en el municipio de Xoxocotla, en el aula se encontraba el secretario del presidente municipal de Xoxocotla, la vicerrectora de Xoxocotla, los miembros de limpieza del municipio, entre otros. Comenzó su presentación, mostró algunas fotos del depósito de basura que encontró y comentó los problemas de salubridad que podía generar dicho depósito. Los miembros de limpieza reaccionaron de manera hostil ante los comentarios de la estudiante y le preguntaron en dónde había encontrado el depósito y si había investigado bien el caso porque la estudiante había mencionado que la clínica de Tlaquilpa dejaba su basura en el depósito. Todos empezaron a murmurar y comenzaron a “echarse la bolita” y culpar a los demás poblados. La estudiante siguió hablando y mostró el problema de los tubos del sanitario que van a parar al río, enseñó unas fotos y los presentes volvieron a opinar preguntando dónde lo había encontrado y culpando a los demás. La estudiante habló del proyecto de baños secos y la vicerrectora dijo que sería bueno comenzar con una capacitación para ellos(as)

Esta visita a comunidad es un ejemplo de cómo los alumnos/as comienzan a realizar diagnósticos sobre problemáticas que les interesan y van pensando las maneras de realizar sus intervenciones en comunidad con la finalidad de encontrar soluciones en conjunto.

El Programa de la licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo menciona que...“Para adecuarse a las circunstancias de las regiones culturales y evitar innecesarias complicaciones por rezago de alumnos, la licenciatura adopta una modalidad específica de seguimiento y evaluación del desempeño de los estudiantes. [...] Los tutores ofrecen respaldo

para reforzar o reelaborar aspectos cuya comprensión o apropiación haya enfrentado dificultades.”(Programa Multimodal de Formación Integral, 2007:96).

Cuando realice este acompañamiento me llamó la atención el papel del docente de comunicación quién fungió como mediador cuando los asistentes se ponían hostiles, además sus intervenciones ayudaban a que las personas del pueblo entendieran con más claridad el proyecto de la alumna.

Problemáticas en la práctica docente

La UVI-GM se fundó en 2005, es decir cuando se realizó este trabajo de campo en 2012 la Universidad había cumplido 7 años de existencia y para ese entonces los/las docentes se enfrentaban a los retos que llevaba enseñar en una Universidad Intercultural con poco tiempo de haberse iniciado.

Cuando hice las entrevistas a algunos/as docentes que tenían mayor tiempo en la UVI-GM resaltaban el tema de la burocratización de la UVI. Comentaban que la universidad ha ido institucionalizándose con los años y que esto ha sido un factor para distanciarse del propósito del modelo educativo intercultural que en un inicio se siguió. Explicaban que el modelo educativo dentro de la UVI-GM tuvo momentos que hicieron que la UVI tomará un giro importante en la enseñanza y se presentaran posibles limitantes en la docencia.

El docente de sustentabilidad recordaba la UVI en sus inicios y decía... “Fue un modelo y momento diferente al que estamos viviendo hoy en día. No estábamos tan sujetos a la enseñanza institucional de la UV intercultural y en ese sentido el modelo educativo se regía por un modelo basado en los principios de la educación popular y la educación intercultural. Un segundo momento es cuando esto se empieza a institucionalizar cada vez más y entonces el modelo que estaba sustentado en principios muy básicos empieza a tener un montón de limitantes institucionales y tienes que cumplir la rigidez” (Entrevista Formal ,2013)

En el mismo sentido la docente de Lenguas explicó que... “También hubo un momento en la UVI que había una gran defensa de los procedimientos propios y entonces de repente por

muchas situaciones empieza a haber procesos más estandarizados, mucho apego a los procedimientos de la UV , que no está mal, pero está mal que pierda su particularidad y entonces hay que llenar actas y control escolar nos pide esto. Entonces pues los veo más preocupados por dinámicas que no necesariamente tienen que ver con establecer, recuperar, revisar o cuestionar como entendamos la educación intercultural” (Entrevista Formal, 2013)

Es importante recordar que la UVI se crea como un Programa dentro de la Universidad Veracruzana por lo que se tuvo que institucionalizar a la par de ésta.

El inicio de la UVI-GM trajo nuevos desafíos para los/las docentes como el hecho de enfrentarse a enseñar en un modelo educativo Intercultural.

Mateos menciona...“Estos nuevos docentes no son formados para trabajar en contextos de diversidad cultural y étnica, pero a raíz de sus experiencias y contacto con las comunidades han desarrollado estrategias que les permiten “formar para” y “trabajar en” la interculturalidad” (Mateos, 2011:6).

Si bien los/las profesores vienen de distintas disciplinas como Antropología, Historia, Sociología, Ingeniería, entre otras, no están formados para enseñar en un modelo educativo intercultural por lo que cada uno/a maneja técnicas diferentes para dar clases. Como dice Mateos....

“No conocen una didáctica específicamente desarrollada para trabajar en la diversidad o de forma intercultural, por ello implementan las estrategias didácticas que conocen o las construyen a partir de intuiciones o improvisaciones, cayendo frecuentemente en lo tradicional y asimétrico” (2011:8)

Al preguntarles a algunos/as docentes cuál era su manera de enseñar en la UVI-GM me contestaron de la siguiente forma:

La docente de Derechos comentó...“Intento que las investigaciones y mis clases en las medidas de mis posibilidades tengan sentido práctico, más académico y me parece que se genera mejor comprensión y mejor aprendizaje para las chavas y los chavos. Yo pongo las cosas sobre la mesa y trato generar debate, reflexión y tratar de ponernos en el punto de vista del uno y de otro, ser empáticos pero cada quien tiene que generar sus propias ideas y su propia forma de entenderlo y pensarlo.(Docente de Derechos, 2013)

El docente de Sustentabilidad explicaba... “Mi aprendizaje y mi método ya puesto en práctica intercultural me lleva a trabajar cuestiones de reflexión y análisis, pero desde diferentes técnicas y modos de ver en el enseñar”.(Docente de Sustentabilidad, 2013)

Los/las docentes se enfrentan a otras problemáticas en clase como el que los alumnos/as provienen de una educación escolar insuficiente y cuando llegan a la Universidad se hace visible la poca lectura, la poca capacidad de análisis y falta de habilidades de redacción que no se han generado en su formación académica previa.

La Docente de derechos comentaba...

“El español no es su lengua madre entonces se complica la cuestión de la redacción y es que la academia pues te exige desde la formación. Intento ser lo menos ortodoxa posible con eso de la redacción de las formas de plantear la investigación aunque pues siempre hay mínimos indispensables” (Entrevista Formal, 2013)

Conuerdo con Mateos cuando dice que: “Las dificultades que enfrentan estos docentes son consecuencia, en su mayoría, del rezago educativo y de la mala calidad de educación recibida por los alumnos (2011: 8)

Sin embargo, me parece primordial mostrar algunos otros aspectos de la docencia en la UVI-GM porque con ello se puede comprender la complejidad de enseñar en un Modelo Educativo Intercultural, principalmente aquellos relacionados con el concepto de educación intercultural. Citando nuevamente a Mateos, destacaría el hecho de que a pesar de los

problemas que enfrentan los docentes UVI logran y cito “..a través del enfoque intercultural, y con las experiencias de sus prácticas, los docentes hacen que sus alumnos valoren los saberes derivados de espacios no científicos ni académicos” (Mateos, 2011: 9)

En mi experiencia de campo observé que los/las docentes les enseñan a los alumnos/as a saber cómo piensa el otro y a buscar la expectativa de la comunidad. Me pareció interesante ver como con la información que los alumnos/as van conociendo sobre su región éstos comienzan a reconocer y revalorar su comunidad.

Los/las docentes hacen un intento de adaptar los conocimientos del aula a la realidad local por medio del debate y la investigación vinculada.

Y a esto se suma que los docentes han sido formados en universidades que no tienen un enfoque intercultural por lo que tienen que desnaturalizarse de su formación para responder a la enseñanza en un modelo intercultural.

CAPÍTULO II: REGIÓN GRANDES MONTAÑAS

En este capítulo haré la etnografía de la región de las Grandes Montañas donde se encuentra ubicada la UVI-GM y donde la UVI propone que los/las egresados desarrollen su trabajo.

Sierra de Zongolica

La sierra de Zongolica forma parte de la región de las altas montañas del Estado de Veracruz que se encuentra ubicada en la sierra madre oriental. Cuenta con una vegetación muy diversa: Encinos, Oyamel, Zacatón, Pinos de diversas especies, Nopal, coníferas, entre otros, que hacen de la región uno de los lugares de Veracruz más ricos en vegetación.

“La sierra de Zongolica se integra con diversos paisajes naturales, en concordancia con un gradiente altitudinal que va de los 500 a los 25000 metros sobre el nivel del mar [...]En las partes bajas de la sierra, cañadas, estrechos valles, nacimientos de agua, oquedades y barrancas conforman un paisaje húmedo y exuberante que permite un uso más diverso del suelo: milpas, frutales y cafetales reverdecen en torno a los poblados establecidos en el fondo de profundas pendientes o en las estribaciones de las elevaciones montañosas. En términos locales, esta diversidad da lugar a su clasificación en dos amplias categorías: tierra fría⁷ en la cual se inscribe la mayor parte de los municipios de la sierra, y tierra caliente, que abarca casi todo el municipio de Zongolica y una porción de Mixtla y Texhuacan” (Rodríguez, 2003:22-23)

⁷ Los municipios son: Los Reyes, Mixtla, Xoxocotla, Tequila, Tlaquilpa, Texhuacan, Astacinga y Tehuipango.

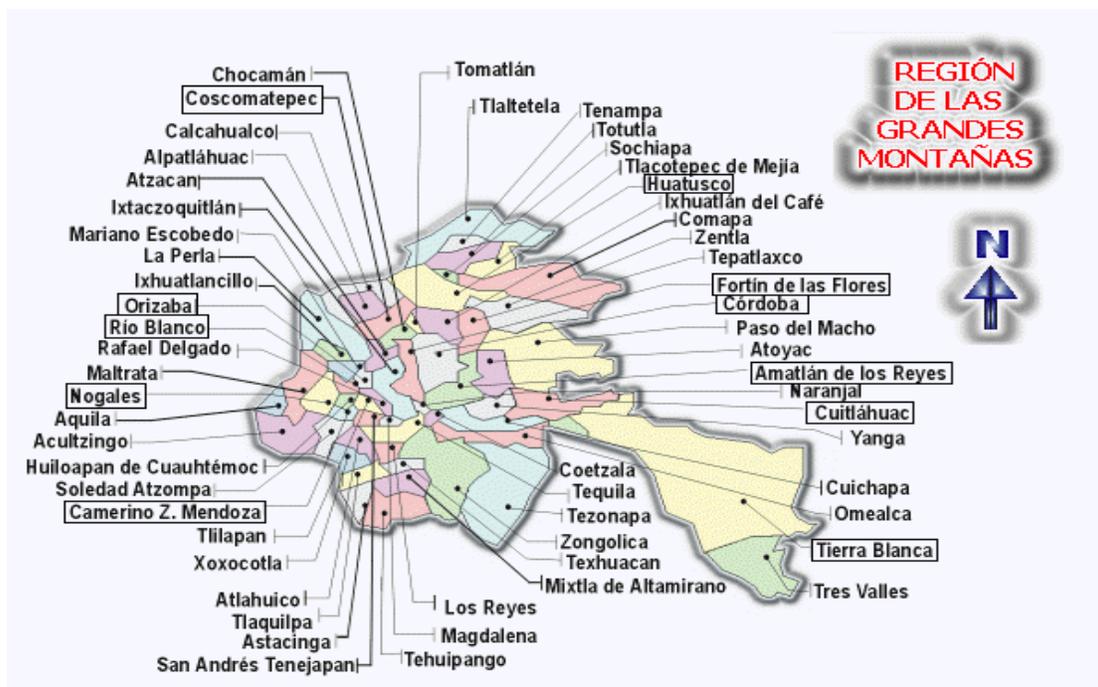


Imagen 2.1. Región de las Grandes Montañas ver en http://cbez4dgb.blogspot.com/2010/02/blog-post_4103.html?m=0

Población

La región de las Grandes Montañas cuenta con 57 municipios (Programa General de la UVI, 2005:5). Tiene una mayoría de población nahuablante.

El siguiente cuadro se basa en los municipios que se tomaron de referencia en 2005 para la creación de la UVI Grandes Montañas y actualicé con los datos del INEGI 2015:

MUNICIPIO	POBLACION TOTAL	HABLANTES DE ALGUNA LENGUA INDIGENA	POBLACION INDIGENA
Acultzingo	22,969	19.3%	43.79%
Apatlahuac	10,189	No disponible	No disponible
Aquila	1,924	1.35%	33.68%

Astacinga	6,534	96.22%	98.94%
Atlahuico	10,933	93.03%	95.24%
Calchualco	12,929	1.41%	42.02%
Coetzala	2,236	37.51%	57.56%
Comapa	19,859	No disponible	No disponible
Ixhuatlancillo	24,896	27.40%	45.75%
La Perla	26,880	No disponible	No disponible
Los Reyes	5,830	91.15%	98.40%
Magdalena	3,043	93.62%	97.70%
Mixtla de Altamirano	11,646	98.26%	98.45%
Rafael Delgado	23,112	50.08%	75.05%
San Andres Tenejapan	2,921	72.49%	85.18%
Soledad Atzompa	23,130	96.82%	98.59%
Tehuipango	26,322	99.61%	98.34%
Tenampa	6,677	No disponible	No disponible
Tepatlaxco	8,417	No disponible	No disponible
Tequila	15,018	83.42%	98.33%
Texhuacan	5,284	70.06%	98.22%
Tezonapa	56,956	22.52%	52.18%

Tlaquilpa	7,709	93.17%	96.87%
Tlilapan	5,258	34.89%	66.18%
Xoxocotla	5,446	27.59%	92.29%
Zongolica	43,871	71.81%	94.69%

Cuadro 2.1. Panorama Demográfico de Veracruz de Ignacio de la Llave 2015. Fuente INEGI.

“La mayoría de las viviendas indígenas son construcciones de madera, con piso de tierra apisonada y techo de dos aguas. Aunque las familias mestizas cuentan con estufa de gas, toda la población utiliza cocinas de humo, con fogones a ras del suelo en los parajes más alejados del centro, o ubicados en braceros cuadrados rellenos de tierra, de aproximadamente un metro de altura” (Rodríguez, 2003:57)

Actividades Económicas

“En la subregión de Zongolica, (..) se identifican con presteza dos zona económicas contrastantes. En la tierra fría-la faja pobre- el cultivo de maíz mediante el procedimiento de roza es la cosecha básica y se siembra en las joyas cada vez con menos provecho y mayor dificultad para mantener una población de asentamiento disperso en crecimiento explosivo. Desde el siglo XVIII en que Zongolica queda incluida en el estanco del tabaco como lugar de elección para la siembra privativa de la solanácea, el serrano de tierra fría migra a zona templada al tiempo de la recolección, como hoy lo hace con el café, para complementar los ingresos necesarios a la subsistencia y obtener los excedentes bastantes que exige el consumo conspicuo en el proceso siempre inconcluso de recabar prestigio, honra y poder como miembro acabado de una comunidad corporada” (Aguirre Beltrán, 1992:11)

“En la tierra templada el café y en la tierra caliente la caña de azúcar, caracterizan la faja rica de la subregión” (Aguirre Beltrán, 1992:12)

Una habitante de la región me comentaba que la mayoría de la gente trabaja en el café pero que las temporadas de trabajo son de noviembre a enero, “si uno ahorra te alcanza para todo el año pero si no uno se muere de hambre” (Anónimo, entrevista personal, 11 de octubre de 2012)

“Pobladores de la zona fría continúan hasta hoy proveyendo la mano de obra a las fincas cafetaleras y cañeras de las estribaciones de la serranía y de las planicies cálidas del centro del estado de Veracruz “(Rodríguez, 2003:33)

“Desde mediados de los años ochenta del siglo XX, se inició de forma sostenida la explotación del bosque con fines comerciales: carpinteros, carboneros y vendedores de diversos productos forestales incursionan en las ciudades del centro del estado de Veracruz y del sureste del país, en busca de ingresos alternos a los proporcionados por las actividades agrícolas” (Rodríguez, 2003:33)

Buenaventura Monfil, habitante de la región, mencionaba que la gente de Atlahuico se dedicaba 20% al campo y 80% a la madera y comentó que cortar madera era ilegal aunque cortaran árboles y sembraran otro y que la gente no entendía que a eso se dedicaban porque no hay otro tipo de trabajo (Entrevista personal, 27 de agosto de 2012)

Sin embargo este recurso también se está agotando. Como comenta Rodríguez:

“Durante las últimas dos décadas, el desarrollo de los pueblos de la parte alta de la sierra se sustentó mediante la venta de madera, muebles y carbón; sin embargo, actualmente los recursos forestales se encuentran en vías de un paulatino agotamiento. Por otra parte, la carencia de tierra de cultivo y su bajo rendimiento obliga a amplios sectores de la población a su incorporación en actividades de diversa índole en la búsqueda de recursos alternativos, diversificándose con ello los patrones de migración y las actividades dentro de las mismas localidades”(Rodríguez, 2003: 312)

La situación no es muy diferente de lo que sucede en otras partes del país, en las que la población se ve obligada a emigrar.

“Hay quienes se establecen en los centros urbanos de forma definitiva dentro del sector informal. Otros han cruzado ya la frontera norte del país para emplearse en las factorías y plantaciones de Estados Unidos” (Rodríguez, 2003:33).

Respecto al sector informal, hay municipios de la sierra de Zongolica que se dedican a la venta de artesanías, en especial las mujeres. Las artesanías por municipio varían mucho, por ejemplo en el municipio de Tlaquilpa se dedican a la realización de tejidos de lana (cobijas, aretes, tapetes) mientras al municipio de Tequila se le reconoce por la realización de fajas hechas en telar de cintura utilizando hilo de lana y algodón.

“Las señoras se encargan de realizar todo el proceso, que inicia con la trasquila del borrego, ya con la lana en la mano, la lavan para empezar a formar el hilo, posteriormente lo tiñen y una vez listo el hilo inician el tejido de prendas o accesorios como bolsas, capas, gorras, manteles, tapetes” (Tejedoras de ilusiones en Tequila de mis amores, 2012:30)

Fiestas Patronales

La sierra de Zongolica cuenta con diversas fiestas patronales y con ellas rituales importantes a lo largo del año. La dinámica festiva en la sierra de Zongolica es una de las situaciones que deja huella y le da sentido a los habitantes de la sierra.

Brevemente explicaré las fiestas más importantes de la sierra y los rituales que tuve la oportunidad de presenciar durante mi trabajo de campo.

“Las celebraciones festivas de la región entera refieren, pues, un ciclo mitológico que presupone la formación de cada pueblo, el cual remite a hazañas míticas que justifican la adopción de determinado santo como el patrono de un ámbito espacial preciso”(Rodríguez, 2003:35).

Cuando llegué a la región de Zongolica lo primero que observé en las casas era que todas tenían un altar con imágenes de santos, comida, velas y flores y me explicaba una habitante de la sierra que dichas imágenes estaban ahí para agradecer a los rumbos, refiriéndose a la naturaleza.

“En cada pueblo se han desarrollado particularidades en la organización ceremonial en torno a la festividad del santo patrón y a las imágenes con que se cuenta en su templo y capillas.(..) Sin embargo, todas las imágenes de santos presentes en el interior del templo y las capillas requieren una celebración en la fecha correspondiente y de acuerdo con la jerarquía asignada por los pobladores. Cada ciclo local se integra por un número variable de fiestas, las cuales se celebran en las fechas del santoral católico asignadas a las imágenes de santos que se poseen. Se confiere una eficacia a cada una de las imágenes asignándoles un espacio, un tiempo y una práctica ritual dentro del calendario anual” (Rodríguez, 2003:97).

Concordando con Rodríguez (2003:102) he de mencionar que las principales festividades del ciclo anual en la región de Zongolica son: Año Nuevo, Semana Santa, Corpus Christi, Todos Santos y en el caso de Tequila la fiesta de su Santo Patrono, San Pedro.

Celebración de Todos Santos en el Municipio de Tehuipango

En mi estancia en la sierra de Zongolica presencié la celebración el día de Todos Santos en el municipio de Tehuipango, una informante (Estudiante del Tecnológico de Tequila, entrevista personal, 1 de noviembre 2012) me explicó que ese día se acostumbra visitar al padrino y madrina para llevarle algo de comer y a cambio ellos le regalan al ahijado(a) ropa.

“Las relaciones de compadrazgo se establecen durante las ceremonias que se desarrollan en los distintos momentos trascendentales del ciclo de la vida individual; marcan la transición de los individuos de uno a otro estatus, lo cual lo convierte en ritos de paso, puesto que denotan en cruce de límites entre distintas categorías sociales”(Rodríguez, 2003:134).

El día 2 de noviembre llegué al panteón de Tehuipango para ir con la familia de mi informante, en el panteón había una gran cantidad de personas que adornaban las tumbas de sus familiares poniéndoles una ofrenda que contenía tamales, chayotes, elotes, entre otros frutos. Observé la “Quema de Cera” que es un ritual donde las personas esperan a que se quemen las velas que se ponen en las tumbas para luego irse a sus casas y convivir en familia. Me comentaron los habitantes de la región que las velas que se ponen en las tumbas son los regalos de las personas allegadas a los difuntos.

Muestro algunas imágenes:



Imagen 2.2. Panteón del municipio de Tehuipango, Veracruz, 2012. Fotografía realizada por la alumna de antropología Carolina Mejía.



Imagen 2.3. Panteón del municipio de Tehuipango, Veracruz, 2012. Fotografía realizada por la alumna de antropología Carolina Mejía.

Confirmación y fiesta patronal en el Municipio de Atlahuilco

“En la sierra de Zongolica, se celebran las fiestas relativas al ciclo de vida que dan lugar al establecimiento de vínculos de parentesco ritual: bautizos, confirmaciones, primeras comuniones, casamientos y funerales, que se suceden a lo largo del año y fomentan relaciones de compadrazgo entre grupos domésticos de distintos puntos de la sierra” (Rodríguez, 2003: 104).

El 11 de noviembre del 2012 tuve la oportunidad de presenciar en el municipio de Atlahuilco la confirmación de una niña que describiré a continuación:

Comenzó la confirmación cuando a la niña le pusieron dos collares de flores cruzados en el cuerpo y luego su abuelo le esparció el humo de copal encendido. Alrededor se encontraban los padrinos y madrinas, terminó el ritual y se les dio a los padrinos unas ramas verdes. Después inició el banquete de comida que consistía en barbacoa y mixiotes de pollo. Ese

mismo día se celebraba en Atlahuico la fiesta patronal de San Martín Caballero, en la iglesia su Santo Patrono estaba lleno de flores y fuera de la iglesia se encontraban danzantes “moros y negritos”. Alrededor de los danzantes había muchos puestos de comida e iniciaba la feria de Atlahuico.

Una egresada de Sustentabilidad de la UVI (Entrevista personal, 11 de noviembre 2012) mencionaba que las mayordomías en Tequila eran distintas porque celebran todos(as) juntos en la iglesia al Santo Patrono y en Atlahuico celebra cada familia por su parte la salida del santo patrono de su casa. Esta afirmación coincide con lo que indica Rodríguez:

“En la sierra de Zongolica cada pueblo organiza su ciclo ceremonial de acuerdo con su santo patrón y con las imágenes existentes en el templo principal y en las capillas de las rancherías y congregaciones. De modo que en cada municipio la organización de las mayordomías se presenta con algunas variantes, tanto en el desarrollo ceremonial como en cuanto a los funcionarios y los puestos correspondientes” (Rodríguez, 2003:182).



Imagen 2.4. Confirmación de niña en Municipio de Atlahuilco, Veracruz, 2012.



Imagen 2.5. Fiesta Patronal de San Martín Caballero en municipio de Atlahuico, Veracruz, 2012.



Imagen 2.6. Fiesta Patronal de San Martín Caballero en municipio de Atlahuico, Veracruz, 2012.

Xochitlallis

“Entre los nahuas de Zongolica se encuentran vigentes los ámbitos numinosos correspondientes a la Madre Tierra asociados a la gestación, al nacimiento y a la fertilidad, así como otras deidades relacionadas con el subsuelo, las montañas, los cerros y las cuevas” (Rodríguez, 2003: 223-224)

En la sierra de Zongolica se realiza el ritual llamado Xochitlallis que tiene una importante función en la región. De acuerdo a Rodríguez: Los nahuas de Zongolica consideran que se lastima a Tlaltikpaktli con las actividades propias de la agricultura, como la quema de su follaje y la horadación con la coa. Por ello, toda interacción humana sobre la superficie terrestre debe ser antecedida por un ritual de Xochitlali o puesta de flores para la tierra, mediante la cual se invoca para solicitar su permiso y su perdón por las acciones que la lastimarán al abrir un camino, cultivar milpa o construir una casa.(2003: 245-246).”Los Xochitlallis intervienen para curar una persona, un animal, una milpa o prevenir un mal” (Aguirre Beltrán, 1992:141)

A continuación una breve descripción de la realización de un Xochitallis:

“Con un sahumero, se pide permiso a los cuatro puntos cardinales para el ceremonial. Luego de ello, se realiza un agujero en la tierra que simula el vientre de Nana Tonantzin, en el que son depositadas ofrendas propias de la región, a veces fruta, comida, tortillas o animales en señal de sacrificio⁸. En ocasiones, son colocadas cruces de flores y en otras, se conforman aros de maíz, frijol y otros granos que se cosechan en la zona” (Los rituales en Tequila de mis amores, 2012: 36)

Hasta este apartado he explicado brevemente algunas de las celebraciones que se realizan en la sierra de Zongolica y que permiten darles sentido de pertenencia e identidad a sus

⁸ El ritual de Xochitlallis lo pude contemplar en la cueva de Totomochapa ubicada en los límites del municipio de Tequila y Zongolica. En el ritual que observé se depositó en el agujero a un guajolote vivo y se enterró.

habitantes. En el siguiente subtema describiré el municipio de Tequila donde se encuentra la UVI-GM.

Municipio de Tequila

“El topónimo se compone del sustantivo tequitl, trabajo, y el locativo la: quiere decir literalmente: lugar de trabajo. Pero es preciso decir de qué trabajo se trata, a saber: el trabajo por antonomasia en toda cultura mesoamericana, “el oficio substancia de todo hombre” según aclara Garibay, el que conduce “al sacrificio que hace vivir al sol”. Tequila es el lugar elegido para pagar a los dioses por el derecho a la vida; los macehuales, hombres llanos, merecen la vida a cambio de la sangre y el corazón de los sacrificados” (Aguirre Beltrán ,1992:74)

“Tequila cuenta con un clima templado-húmedo extremoso con una temperatura media anual de 18°C con lluvias abundantes en verano y principios de otoño, con menor intensidad en invierno. Tiene una superficie total de 74,9km cuadrados con una densidad de 57,73 hab/km cuadrados con una altura de 1.660 metros sobre el nivel del mar. El municipio lo conforman 37 localidades” (Tequila de mis amores, 2012:4). Hasta el 2015 poseía una población total de 15,018 personas. (INEGI. Panorama Socio demográfico de Veracruz Ignacio de la Llave ,2015)

El municipio de Tequila Veracruz, está conformado por 4 congregaciones.(Un pueblo que canta en Tequila de mis amores ,2012:35):

1-*Ahuatepec*: Tiene a su vez las siguientes subdivisiones: Oxtotila, Teotzacoalco, Atempa, Atlaco y Ocotempa.

2-*Tlazololapan*: Está formada por Campanario, xochitla y Nexca.

3-*Tlecuaxco*: Dividida por Cotempa y Zinconca

4-*Poxcuautla*: Cuenta con Coxtitla y Xalxoxocotla

La cabecera municipal de Tequila se divide en 4 barrios:

Al sur se encuentra el barrio de Zacatlamanca, con sus divisiones que son: Mixcala, Xoxocohuititla, Techolotla e Ilicotla

Al Oeste está el barrio de santa cruz y a este pertenecen Tepepexco, Tepapalotla, Xomicatla, Xoxocuititla, Tepecuitlapa y Tepetlazinta.

Al Este se encuentra el barrio de San Antonio al cual pertenecen Ahuacatla y Tlalmanco.

Al Norte está el barrio de Tecuanaca con Duraznotla, Cotlajapa y Numero Diez.

Desde el punto de vista económico se sabe que:

“Desde tiempos de la colonia, los pueblos de Tequila y Zongolica han sido puntos estratégicos para la intermediación de los productos serranos. Se han concentrado ahí algunos capitales a partir del cultivo y la comercialización del café en Zongolica, y de la madera y transporte público en Tequila” (Rodriguez,2003: 26).

Rodríguez menciona sobre Tequila que su comunicación directa con la ciudad de Orizaba desde que se construyó la carretera pavimentada propició su consolidación como los lugares estratégicos para el mercadeo y el acaparamiento a nivel regional, así como el surgimiento de grupos de poder local que durante décadas han influido en el comportamiento político y económico de gran parte de la Sierra.

En tequila se encuentra uno de los hombres más influyentes de la sierra: Mario Zepahua que en voz de los habitantes es el hombre con más dinero del municipio. Zepahua fundó la terminal de Adelas (camiones foráneos de la región) que recorre toda la sierra de Zongolica, sus rutas son Orizaba-Tehuipango y Orizaba-Zongolica⁹.

⁹ Las críticas hacia la familia Zepahua es que han monopolizado el transporte público por lo que las tarifas de las rutas de camiones Adelas se consideran elevadas para los habitantes de la sierra de Zongolica.

La concentración de actividades económicas en estos dos puntos de la región “También se han reflejado en el decremento de la importancia de la organización regional de tianguis y mercados. A través del mercadeo semanal, los habitantes de la sierra habían mantenido relaciones horizontales de intercambio de productos locales. Estas dinámicas intraregionales tienden a ser desplazadas por relaciones mercantiles establecidas a través de los circuitos comerciales más amplios, lo que da lugar a una modificación de normas y hábitos de consumo e incrementa la necesidad de disponibilidad de dinero en efectivo” (Rodríguez, 2003:312)

Mayordomías

“Georgette Soustelle, en su monografía del pueblo de Tequila(1958:181) Hace notar la existencia, en tal época y en la actualidad, de un doble culto-en la casa y en el templo-; una fiesta anual para cada deidad o santo representado; y después de la ceremonia eclesiástica, una fiesta en la casa de los principales del pueblo con parientes y amigos convidados. Se basa en los datos que propone Sahagún sobre los diversos incidentes que componen las fiestas que cada mes nativo de veinte días realizaban nobles, ricos y macehuales en honor de sus dioses: decoración de altares en casas y templos; cantos y danzas como parte del ceremonial: banquetes e intercambio de presentes, constituidos generalmente por manta y viandas, en donde el principio de reciprocidad y de competición se unen para demostrar el deseo de ser honrado y tenido de los otros por poderoso y devoto (Sahagún ,1938: 1.213).

En otras palabras la constancia en el pasado y en el presente de los rasgos que integran una economía de prestigio”(Aguirre Beltrán, 1992: 142-143)

“En el municipio de Tequila se celebran durante el año 68 mayordomías que pueden durar cada una de dos a siete días de festejos” (Coloridas Mayordomías en Tequila de mis Amores,2012:13). Una habitante de Tequila (Brenda, entrevista personal, 30 de agosto del 2012) me comentaba que en tequila todo el año se hacen mayordomías, se entrega un santo al que será el próximo mayordomo y que la fiesta grande es en julio para el santo patrono San Pedro. Dicha celebración se realiza el 28 y 29 de junio en la iglesia de Tequila.

Algunas de las mayordomías que se festejan en Tequila se muestran en el siguiente cuadro:

MAYORDOMIAS	FECHAS DE CELEBRACION
AÑO NUEVO	1 DE ENERO
SAN PEDRO APOSTOL	28 Y 29 DE JUNIO
SAN CRISTOBAL	25 DE JULIO
LA ASUNCION DE MARIA	15 DE AGOSTO
SANTA ROSA DE LIMA	30 DE AGOSTO
NATIVIDAD DE MARIA	8 DE SEPTIEMBRE
SAN MIGUEL ARCANGEL	29 DE SEPTIEMBRE
SAN GABRIEL ARCANGEL	29 DE SEPTIEMBRE
SAN RAFAEL ARCANGEL	29 DE SEPTIEMBRE
SANTA TERESITA DEL NIÑO JESUS	1 DE OCTUBRE
NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	7 DE OCTUBRE
TODOS LOS SANTOS	1 DE NOVIEMBRE
ANIMAS MES	2 DE NOVIEMBRE
SAN MARTIN DE PORRES	4 DE NOVIEMBRE
NUESTRA SEÑORA DE JUQUILA	7 DE DICIEMBRE
NUESTRA SEÑORA DE LA CONCEPCION	8 DE DICIEMBRE
SAN JUAN DIEGO	9 DE DICIEMBRE
NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE	12 DE DICIEMBRE
NAVIDAD	24 Y 25 DE DICIEMBRE
SAN JUAN EVANGELISTA	27 DE DICIEMBRE
CRISTO REY	31 DE DICIEMBRE

Cuadro 2.2.Fiestas Patronales en Municipio de Tequila Veracruz. Fuente: Revista Tequila de Mis Amores, Noviembre, 2012, Pag.14.

“En la sierra de Zongolica se conoce como fiesta de mayordomía al conjunto de secuencias ceremoniales desarrolladas en los hogares de los mayordomos o anfitriones de fiestas, dedicadas a las imágenes de los santos que se encuentran en el interior de los templos y capillas” (Rodríguez, 2003:182).

“Las mayordomías en Zongolica están integradas por el Mayordomo o Tehaska, un Diputado Mayor y uno menor o Tlicankes. El Tehaska es quien tiene la responsabilidad de cuidar la imagen del santo, misma que debe mantener en el altar de su casa durante un año(..) También es el encargado de decidir quiénes serán los Tlilankes principales, para luego decidir entre los tres a quiénes van a invitar para ser diputados menores secundarios, quienes tendrán la posibilidad de cooperar económicamente para los festejos en honor al santo de su devoción(..) El mayordomo también debe hacer una fiesta al iniciarse la mayordomía, otra al recibir la imagen y una tercera al finalizar la celebración” (Coloridas Mayordomías en Tequila de mis amores, 2012:13).

Experiencia de una mayordomía en el municipio de Tequila

A continuación relataré mi experiencia en una mayordomía en Tequila:

El 19 de marzo del 2013 fui invitada por una egresada de la UVI (Egresada Sustentabilidad, 4ta generación) a una mayordomía dedicada al santo San José en el barrio de Tolapa del municipio de Tequila. Primero llegamos a la casa del mayordomo y en cuanto llegamos mi informante le dio refresco y azúcar, la egresada me explicaba que el azúcar es para la esposa y el refresco para el mayordomo. Nos ofrecieron café y mole, esperamos unos minutos antes de que nos dirigiéramos con el próximo mayordomo que se encontraba a unas cuantas casas de ahí. Caminamos en procesión acompañados de músicos y de la imagen del Santo San José, llegamos a la casa del mayordomo que recibiría la imagen y ahí los anfitriones se ofrecieron un cartón de cerveza. La imagen del Santo San José sería colocada en un cuarto adornado de diversas frutas y un arco de plátanos.

La mayordomía en palabras de al egresada consiste primero en el nombramiento que es cuando el mayordomo va con su gente a casa del que será mayordomo y éste lo recibe con comida para todos(as), luego este próximo mayordomo va a casa del que es mayordomo y le ofrece a su gente comida. Entre los dos mayordomos se regalan una caja de cervezas y también le ofrecen a la gente. Después de algunos meses comienza la entrega del santo; el que fue mayordomo le entrega el santo al que será mayordomo. Karina aclaraba que se

acepta participar en una mayordomía porque la gente dice que “dios escoge” quien debe hacerla y es un privilegio.

“La ritualidad festiva permite dar sentido al cambio y armar una suerte de resistencia, según su código cultural que se modifica pero que aboga por la permanencia de valores, prácticas culturales y sociales constitutivas de la propia sociedad” (Rodríguez, 2003: 100)

Educación

En el municipio se encuentran 38 primarias, algunas con el modelo educativo “multigrado” que consiste en la organización de subgrupos por edad dentro del mismo salón de clase, un maestro (a) es el encargado de enseñar a todo el grupo con edades diferenciadas.

De acuerdo a la Encuesta Intercensal 2015 realizada por el INEGI, en el rubro de asistencia escolar en el municipio de Tequila, la población de 6 a 11 años representó el 97.2% , le siguió la población de 12 a 14 años con 86.8%, la población de 3 a 5 años obtuvo un 54% de asistencia escolar y la población de 15 a 24 años representó el porcentaje más bajo con 29.4%.

El 88.7% representa el total de personas alfabetizadas después de los 6 años en el municipio de Tequila. Este porcentaje a su vez se divide por grupo de edad, del 88.7% el 97.7% pertenece a la población de 15 a 24 años que está alfabetizada y el 85% lo representa la población de 25 años y más. (INEGI, Panorama Socio demográfico de Veracruz de Ignacio de la Llave 2015).

En el mismo estudio del INEGI, el 58.7% de la población de más de 15 años del municipio de Tequila cuenta con el nivel escolar Básico, 22.3% no tienen escolaridad, 12.7% tiene nivel medio superior y solo un 6.1% cuenta con nivel superior.

El municipio de Tequila cuenta con dos instituciones educativas de nivel superior, la primera el Tecnológico de Tequila, éste tiene tres carreras: Ingeniería Forestal, Desarrollo

Comunitario e Ingeniería en sistemas, la sede principal del Tecnológico se encuentra en el municipio de Zongolica.

La segunda institución en el municipio es la Universidad Veracruzana Intercultural Grandes Montañas.

CAPÍTULO III: TRAYECTORIA LABORAL DEL EGRESADO/A DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA INTERCULTURAL GRANDES MONTAÑAS (UVI-GM)

La pregunta principal que me llevo a realizar mi trabajo de campo en la Universidad Veracruzana Intercultural Grandes Montañas fue: ¿Cuáles son las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo para los egresados/as de la UVI-GM ?

Para responder a esta pregunta realice, entre febrero y mayo de 2013, 15 entrevistas a egresados/as de la licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo en sus cinco orientaciones (sustentabilidad, comunicación, lenguas, salud y derecho). Los entrevistados/as pertenecen a las primeras cuatro generaciones, 2005-2009, 2006-2010, 2007-2011 y 2008-2012 de la UVI-GM. (Las entrevistas se anexan al final de este trabajo)

Posibilidades de trabajo para gestores interculturales para el desarrollo a nivel local y regional.

En primer lugar analizaré las respuestas de los egresados/as que sí encontraron trabajo como Gestores Interculturales Para el Desarrollo¹⁰.

1) La egresada EM3C1 nació en el municipio de Tlaquilpa Veracruz, tiene 26 años, es hablante de náhuatl, pertenece a la primera generación de egresados/as de la orientación de comunicación.

Ante la pregunta si tenía trabajo la egresada me contestó:

¹⁰ Para respetar el anonimato de los/las informantes clasifique sus datos de la siguiente forma: E=Egresado/a, Hombre(H) o Mujer(M)= Sexo de los entrevistados/as ,Primer Número = El número que le asigne a cada entrevistado/a, Letra = Orientación, recordando que en la UVI hay 5 orientaciones y son: Sustentabilidad (S), Salud (SD), Comunicación(C), Lenguas (L) y Derechos (D), y para finalizar la clasificación el Último número (1, 2,3 o 4)=Generación. Por ejemplo: EM8SD2= Egresada número 8 de la orientación de Salud de la segunda generación.

“Ahorita trabajo en una radiodifusora de la comisión nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas. Conseguí el trabajo a través de un examen para ingresar a esta radiodifusora y fueron 10 compañeros los que presentamos el examen, había algunos compañeros también de la UVI y afortunadamente pasé el examen y quede. La convocatoria estuvo pasando (por radio) tenía que ver con medios de comunicación entonces yo sentí que cumplía con los requisitos y me pidieron mi título y experiencia laboral” (EM3C1, Entrevista formal, 2013).

Esta respuesta muestra que la EM3C1 se encuentra en un área laboral que tiene que ver con su carrera en Gestión Intercultural para el desarrollo y enfocada en la orientación de comunicación. También se observa en su respuesta que para iniciarse en el espacio de medios de comunicación le exigían el título por lo que cumplía con el requisito.

En cuanto a la experiencia laboral la EM3C1 me comentaba:

“Cuando estaba en la UVI tuve la fortuna de participar también en un proyecto que fue la elaboración de 2 catálogos para las artesanas del municipio de Mixtla y para el municipio de Tlaquilpa, se elaboraron 2 catálogos donde se mostraban las artesanías que hacían las señoras y siento que me ayudó mucho, salí en julio del 2009 y estuve como 5 meses en mi casa, después salió el empleo temporal del INEGI también nos pedían ciertos requisitos para ingresar y afortunadamente me quede y trabaje 5 meses y luego se presentó la Convocatoria de la radio” (EM3C1, Entrevista formal, 2013)

Esta egresada inició su experiencia laboral a partir de proyectos generados dentro de la UVI como lo establece el currículo de la carrera LGID, colaborando con mujeres de la región de la sierra de Zongolica y unos meses después de egresar estuvo inmersa en un trabajo temporal hasta que entró en su actual trabajo.

2) El siguiente egresado EH6S2 nació en el municipio de Tequila Veracruz, tiene 31 años, es hablante de náhuatl, salió de la orientación de sustentabilidad y es de la segunda generación de egresados/as de la UVI-GM.

En la entrevista me explicó sobre su trabajo:

”Estoy trabajando en la Jurisdicción Sanitaria de Orizaba ahí hacemos talleres para mujeres embarazadas y les hablamos del ácido fólico y les ayudamos con su plan de sanidad, me ha tocado trabajar aquí en Tequila en el centro de salud de Tolapa”

En la respuesta del EH6S2 se refleja que está trabajando en áreas de salud promoviendo y dándoles seguimiento durante el embarazo a mujeres de las regiones de la Sierra de Zongolica, y, aunque egresó de la orientación de sustentabilidad consiguió su nicho laboral en temas de salud.

De cómo consiguió el trabajo me da la siguiente explicación:

“Cuando no tenía empleo entré a la albañilería por 4 meses en Orizaba, después supe del trabajo en la Jurisdicción Sanitaria porque salió una convocatoria donde querían chavos que fueran egresados de la UVI -GM porque hablamos Nahuatl, me pedían que hablara Nahuatl y que conociera las expectativas de las comunidades. (EH6S2, Entrevista Formal, 2013).

El hecho de que los Institutos de Salud requieran perfiles de egresados/as de la UVI es un gran avance para que éstos se posicionen en áreas laborales dentro de las regiones de la Sierra de Zongolica. Un dato importante es que el hablar náhuatl en estos espacios de trabajo es imprescindible para que contraten a los egresados/as de la UVI-GM.

3) La siguiente egresada EM15D4 nació en el municipio de Tequila, tiene 22 años, hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de derechos.

La egresada tiene un hermano que egresó de la UVI, sobre él comenta:

“Mi hermano que estudió en la UVI tardó dos años en acomodarse en algo de lo que estudio, ahorita está como promotor de oportunidades en Tequila”

La egresada no profundizo en el trabajo de su hermano pero es importante resaltar que menciona que tardó dos años en encontrar un trabajo relacionado con la licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo pero sí encontró un nicho laboral en un programa federal que tiene la finalidad de brindar apoyos para familias en pobreza extrema (Prospera).

Más adelante la EM15D4 explica cuál es su trabajo actual:

“Yo estoy como recepcionista en la empresa de autobuses Adelas, voy para dos meses trabajando ahí. Había una vacante y mi hermana me dijo que si quería trabajar llevara mis documentos. Para entrar al trabajo me pidieron que tuviera estudios concluidos de la universidad, saber utilizar bien la computadora porque ahí hay mucho que archivar básicamente me pidieron saber manejar el paquete office y sí lo sé hacer” (EM15D4, Entrevista Formal, 2013).

Si bien esta egresada no trabajaba en un espacio laboral referido a su carrera, si había conseguido su actual trabajo debido a que tenía los estudios concluidos y cabe decir que cuando yo le hice la entrevista no tenía muchos meses de haber egresado de la UVI-GM por lo que no tardó mucho en encontrar trabajo.

4) La siguiente egresada EM10S3 nació en el municipio de Tehuipango, tiene 30 años, habla náhuatl, es de la tercera generación de egresados de la UVI-GM de la orientación de sustentabilidad.

Sobre su trabajo comenta lo siguiente:

“El trabajo donde estoy es sobre las plantaciones que se encuentran en la zona baja de la Sierra, hacemos monitoreos forestales en la región. Por medio de la escuela recibí un curso sobre manejo forestal, entonces por eso conocí a unas biólogas de Xalapa y ya cuando egrese me mandaron llamar y me dijeron que si podría participar con ellas. Me están dando una beca. No es un trabajo bien pagado pero estoy participando. Es un trabajo interesante”.

La egresada sí trabaja en un área laboral que se aproxima a su carrera y que tiene que ver con su orientación en sustentabilidad. Para encontrar dicho trabajo tomó un curso de manejo forestal que la UVI-GM ofreció a los alumnos/as. Por medio de este curso generó relaciones con personas que la tomaron en cuenta para un trabajo temporal en conjunto.

La EM10S3 mencionaba que también por su cuenta trabaja en la producción de hongos y menciona que:

“Después de que egrese hice trabajos en la casa, tengo producción de hongos y he trabajado con los hongos. Bueno, ahorita no tengo mucha producción pero cuando tengo mucha producción he salido a vender hasta los municipios de Tlilapa, Jalapilla, Atlahuilco, Tehuipango y, todo el centro de Tequila”

El hecho de que la egresada tenga una producción autosustentable dentro de su región y que viva de ello también demuestra que la orientación de sustentabilidad la forjó para crear su propio trabajo a partir de los conocimientos que recibió de la UVI-GM.

5) El egresado EH7S2 nació en el municipio de Tequila Veracruz, tiene 25 años, hablante de náhuatl, es de la cuarta generación de egresados/as de la UVI de la orientación de Sustentabilidad.

Este egresado especificó las funciones que desarrolla en su trabajo:

”Yo trabajo en una organización que se llama Visión Mundial de México. Esta es una organización que tiene por meta lograr el bienestar de niños, adolescentes y jóvenes. Mi puesto es facilitador holístico de la primera infancia, me dedico a trabajar con las mamás que tengan pequeñitos de 0 a 5 años . En ese puesto de facilitador voy a las comunidades a dar diferentes talleres o capacitaciones enfocadas a ese rango de edad y doy temas sobre la agencia materna, alimentos para auto consumo y se crean espacios lúdicos para trabajar con las mamás para que estén los pequeños aprendiendo diferentes actividades como juegos o cantos. Por ejemplo, este mes estamos trabajando con el peso y t la talla de los pequeñitos porque cada tres meses debemos apuntar su peso y talla para ver cómo va su desarrollo. Hacemos pruebas para ver si los chiquitos salen bajos y en ese caso se les da una vitamina como el hierro para que mejoren de su inmunoglobulina. Voy para un mes que me incorpore en este Programa de desarrollo por área(PDA),ahora estoy en Tehuipango en el PDA de Maxehualtlapalehuilis pero yo antes estaba trabajando en el PDA de Atlahuico Tizepantequipanoxtli y ahorita el de Tehuipango anteriormente yo estaba trabajado en Atlahuilco y también realizaba las mismas funciones que estoy desarrollando ahorita en ese estuve trabajando 6 meses porque estaba cubriendo a unas compañeras por incapacidad pero después me entere de que había otra vacante en el PDA de Tehuipango entonces me incorpore a éste PDA”.

La respuesta del EH7S2 muestra que sí ha encontrado trabajo como Gestor Intercultural para el Desarrollo enfocado a temas de salud. El egresado de la orientación de sustentabilidad si bien no se encuentra en un trabajo especializado en su área sí trabaja en una organización que responde a las necesidades de las comunidades de la región de la Sierra de Zongolica.

En cuanto a su experiencia laboral después de egresar comentaba:

“Anterior a éste trabajo estuve participando en proyectos académicos de la universidad sobre seguimiento de egresados, tenía que localizarlos y actualizar sus datos, nos daban un cuestionario y teníamos que preguntarles en qué están trabajando y qué inquietudes tenían

para después generar un dialogo con estos egresados. Después de ese proyecto estuve trabajando en la difusión de la UVI porque los profesores y alumnos sentían que no había tanta difusión de la Universidad, entonces mi compañero y yo nos dedicamos a ese proyecto pero fue más a nivel instituciones o con organizaciones porque el problema que en ese tiempo es que desconocían las instituciones lo que era la universidad y eso le complicaba a los egresados que les abrieran las puertas para incorporarse a un trabajo. También trabajé en un proyecto de reforestación, fuimos al municipio de Tlaquilpa y dimos algunos talleres a algunos grupos que estaban interesados en reforestar sus bosques pero todos estos proyectos fueron muy cortos de dos o un mes

El egresado ha trabajado dentro de la región de la sierra de Zongolica y en temas diversos como el trabajo como entrevistador de egresados/as de la UVI, trabajando en la difusión de la vinculación de la UVI con organizaciones de la región y en temas de sustentabilidad. Lo que se observa con el es que desde que egresó ha conseguido trabajos temporales.

Me pareció interesante una anécdota que mencionó cuando intentó gestionar un proyecto:

“Trabaje con otro compañero y metimos un proyecto sobre salud sexual, porque lo vimos en una materia de la UVI. Metimos el proyecto en la institución del INJUVE y logramos meter todos los requisitos por lo que nos aprobaron el proyecto con un presupuesto de 30 mil pesos para aplicarlo en una comunidad del municipio de Tequila. El segundo paso era entregar la documentación y como no estábamos revisando los correos entonces nos agarraron las prisas y no se pudo meter la documentación a tiempo. Fue una experiencia buena porque si algún día volvemos a meter un proyecto en alguna otra institución tenemos que ponernos las pilas para que se logren bien las cosas.

Los Gestores Interculturales Para el Desarrollo están formados para gestionar sus proyectos y en el caso de este egresado intentó gestionar un proyecto que fue aprobado, el problema fue el poco seguimiento al proceso formal que se requería para obtener los recursos que les ofrecía la institución del INJUVE. Aun así me parece un caso exitoso que el egresado genere sus propios proyectos y que ocupe las herramientas que la UVI-GM le ofreció para concretarlos.

6) La siguiente egresada EM2C1 nació en el municipio de Zongolica Veracruz, tiene 25 años, hablante de náhuatl, pertenece a la primera generación de egresados y es de la orientación de comunicación.

Respecto a su trayectoria laboral la egresada comenta:

“Después de que salí de la UVI me tocó por un año estar en la producción de radio en una cápsulas informativas que se llamaban lunes en la ciencia y otro programa de mujeres indígenas y ahí sí me tocaba estar en musicalización, difusión y guion. También me tocó participar en un programa de culturas populares que se llamaba apoyo a la creación para las artes para la producción de artes indígenas por parte del Instituto Veracruzano de la Cultura, metí un proyecto sobre las principales actividades de Zongolica y me tocó hacer registro fotográfico de las 5 festividades más representativas de de Zongolica. También me ha tocado trabajar algunos interinos, de maestra de primaria en la sierra de Zongolica. Estuve trabajando también hace dos años en Querétaro con unos tíos en una sociedad cooperativa y ahí estaba de secretaria recibiendo las cuentas, dure como medio año trabajando”

Si bien la egresada no tiene trabajo formal por ahora sí ha trabajado como Gestora Intercultural Para el Desarrollo y lo ha hecho en áreas de Comunicación. Por lo que menciona esta egresada casi siempre ha trabajado en proyectos dentro de la Sierra de Zongolica y la han contratado temporalmente.

7) La egresada EM8SD2 nació en el municipio de Rafael Delgado Veracruz, tiene 26 años, no es hablante de náhuatl, es de la segunda generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de salud comenta sobre su experiencia laboral:

“Trabajaba como auxiliar del Instituto de la Mujer en el municipio de Rafael Delgado, hacíamos todos los talleres. Se llegó a hacer la promoción de invitar a todas las mujeres para que acudieran a realizarse en la clínica el chequeo del Papanicolaou y cáncer de mamá. Se hizo una unión con la fundación Hernández Zurita sobre la exploración del cáncer de mamá y acudieron más de 60 mujeres. Conseguí el trabajo cuando fui a preguntar al DIF y la directora me dijo que me presentara al día siguiente. Me preguntaron si ya había terminado de estudiar y me contrataron de inmediato. Estuve dos años porque era algo temporal”

Lo que resalta de la respuesta de esta egresada de salud es que sí ha estado trabajando como Gestora Intercultural Para el Desarrollo en el área de salud y labora dentro de su municipio realizando talleres de prevención de enfermedades para las mujeres de la región.

Es importante señalar que uno de los requisitos que le pidieron para entrar a trabajar en INMUJERES fue que ya hubiese finalizado sus estudios por lo que el título de la UVI-GM cumple un factor para encontrar trabajo.

Cuando le hice la entrevista tenía muy poco que había terminado su contrato con el Instituto de la Mujer por lo que un referente hasta ahora en las entrevistas de los egresados/as son los trabajos temporales.

8) La siguiente entrevistada EM4C1 nació en Xalapa Veracruz, tiene 28 años, no es hablante de náhuatl, pertenece a la primera generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de Comunicación.

Sobre su experiencia laboral después de salir de la UVI platica:

“Después de egresar cubrí 3 interinatos. Me pedían el náhuatl, yo no lo sabía, pero tome un curso de seis meses en Orizaba. También he aplicado exámenes de la prueba ENLACE cuatro años consecutivos.

Lo importante de la respuesta de la EM4C1 es que no habla náhuatl y para los trabajos en los que ha participado ha necesitado aprender a hablar la lengua y se ha certificado en ello.

9) El siguiente egresado EH14D4 nació en el municipio de Zongolica Veracruz, tiene 22 años, hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados/as de la UVI-GM. Este egresado en derechos explica las funciones que desarrolla en su trabajo y comenta:

“Trabajo en un centro de derechos humanos que se llama Toaltepeyolotl “Corazón de nuestro pueblo” que también se dedica a promover y defender los derechos humanos en la región de las Altas Montañas de Veracruz y actualmente estamos trabajando en cuestión de promoción y defensa de los derechos humanos. Trabajamos con grupos y personas que tienen ciertas necesidades y vemos diferentes temáticas”

El egresado de la UVI de la Orientación en Derechos sí trabaja como Gestor Intercultural Para el Desarrollo y está involucrado en temas de Derechos tal como se especializo en la universidad. En su respuesta sobresale el trabajo con grupos dentro de la región de la Sierra de Zongolica.

Sobre cómo se integró a este centro de derechos humanos dice:

“Inició como un servicio social para que yo me pudiese involucrar en cuestión de derechos humanos iniciando mi tema de investigación y poco a poco se fueron generando ideas con

los demás compañeros que estamos trabajando. Participando en proyectos para que nosotros nos podamos emplear dentro de la región que sean viables dentro de la región y que los trabajemos, esa fue la oportunidad que se me dio a partir del servicio social, trabajo voluntariado”(EH14D4, Entrevista Formal, 2013).

El egresado señala que por medio del servicio social de la UVI-GM pudo involucrarse con el centro de derechos humanos lo que significa que la UVI-GM facilitó la vinculación del egresado con la asociación civil.

10) El siguiente egresado EH9S2 nació en la Chinantla Oaxaca, tiene 25 años, hablante de chinanteco, y forma parte de la segunda generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de Sustentabilidad.

El egresado en Sustentabilidad describe sus funciones dentro de su trabajo y menciona:

”En octubre de 2012 hubo una conferencia en la UVI y me entere de visión mundial , me presente en el STAFF de Visión Mundial y me quede, llevo 7 meses trabajando en la organización Visión Mundial, soy facilitador de campo, por ejemplo ahorita estoy como representante de protección infantil y yo me encargo sobre cuestiones de vulnerabilidad de asesoría legal aunque no tenga el perfil de ser un asesor jurídico o legal pero yo oriento a la madre o a la persona que es afectada a defender sus derechos y aparte trabajo con los niños. Ahora empezamos una campaña del bullying escolar. En visión Mundial me pidieron que hablara náhuatl por las condiciones que hay allá en el municipio de Tehuipango de nahuablantes y les dije yo no hablo náhuatl pero lo entiendo un poco”.

El egresado sí trabaja como Gestor Intercultural Para el Desarrollo en el área de derechos aunque se haya especializado en la orientación de Sustentabilidad pero su función de asesor jurídico entre las personas de las regiones de la comunidad proporciona información a la población de la Sierra para que ejerzan sus derechos.

El EH9S2 platica sobre sus experiencias laborales previas y dice:

“Cuando yo egrese el profesor de sustentabilidad me hizo una propuesta de ser su apoyo de investigación y estuve más de un año. Como la UVI realiza caravanas para los chavos que van a campo yo hacía como los primeros contactos, iba a las comunidades y les avisaba que irían alumnos de la UVI a hacer trabajo de investigación ,a veces los acompañaba o revisaba resultados del trabajo de su investigación, ayudaba al profesor en cuestiones de publicación. Después yo tuve una decisión, el profesor de Sustentabilidad me pasó una

convocatoria del CIESAS donde necesitaban investigadores y yo meto mis papeles y me aceptaron para el trabajo de investigación donde estuve 8 meses en el proyecto de cédula de manifestaciones, creo que era un atlas etnográfico del estado de Veracruz y yo estuve levantando encuestas en comunidades y anduve en casi todo el estado de Veracruz en la región norte. El proyecto del CIESAS terminó a mediados de cuando empiezan los procesos electorales y concurre para ser coordinador de procesos electorales y afortunadamente me quede pero no me gusto el trabajo que hacía en el IFE y solo trabaje tres meses con ellos. En la Chinantla fui coordinador y tenía a mi cargo 10 capacitadores y pues no me agrado mucho y en el CIESAS en ese tiempo reactivan la investigación y me hacen una llamada de si quería seguir trabajando con ellos y yo prácticamente dejo el IFE y me voy con CIESAS porque era lo que más me llamaba la atención, terminó el proyecto de CIESAS a mediados de septiembre”.

Lo que se observa de los comentarios del EH9S2 es que ha tenido muchos trabajos temporales pero referidos con su licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo ya sea como investigador o como coordinador de grupos en procesos electorales dentro del estado de Veracruz o en su municipio en Oaxaca.

Sobre la aplicación de herramientas generadas en la UVI-GM menciona:

“Yo no tengo perfil de investigador pero con todo lo que yo aprendí con todas las herramientas que me enseñaron en la UVI yo lo fui aplicar en cuestiones de investigación y pues el que era mi jefe de inmediato me hacia una observaciones en cuestiones de investigación pero posteriormente me felicitaban por el trabajo que yo hacía y la manera en que sacaba las entrevistas”.

También especifica que con las herramientas que aprendió en la UVI-GM pudo meterse en espacios laborales que no eran de su perfil pero gente externa de los centros de investigaciones le han reconocido su trabajo en estas áreas laborales.

11) El siguiente entrevistado EH11S4 nació en el municipio de Tlaquilpa Veracruz, tiene 24 años, hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados/as de la orientación de sustentabilidad.

El egresado de sustentabilidad comenta de su trabajo:

”Actualmente estoy trabajando en una asociación civil no lucrativa que se llama Eco alternativas para el desarrollo rural sustentable que es una asociación que se formó hace 3 años donde participan para un proyecto que está integrado por las instituciones LAFAO, SAGARPA, que es el proyecto estratégico para la seguridad alimentaria (PESA) y yo hace como 5 meses me incorpore a esta asociación. En la asociación trabajamos con las comunidades directamente desde la gestión de los espacios, desde la gestión de la participación de la gente y nosotros lo que hacemos es gestionar ante SAGARPA otro tipo de proyectos. Me integre a esta asociación porque el maestro de la UVI que trabaja en la SAGARPA le hace la invitación a un amigo y él me dice que vayamos a ver si hay vacante, fuimos a la entrevista que se hace con todos los documentos que piden y quede yo” (EH11S4, Entrevista Formal, 2013)

El EH11S4 sí trabaja como Gestor Intercultural para el Desarrollo y trabaja en el área de sustentabilidad en la región de la Sierra de Zongolica. También un hecho que resalta en la respuesta de este egresado es que logró la vinculación con la asociación debido a que un profesor de la UVI-GM pasó el contacto.

12) La siguiente egresada E12S4 nació en el municipio de Tequila Veracruz, tiene 25 años, hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados de la UVI-GM de la orientación de Sustentabilidad.

Sobre el trabajo comenta esta egresada:

“Actualmente no trabajo, pero ahorita estoy colaborando con unos compañeros incluso egresados de la UVI y estamos tratando de hacer una organización civil de derechos humanos justamente para cubrir algunas necesidades en la región” (E12S4, Entrevista formal, 2013).

Decidí poner en esta lista a esta egresada porque si bien no tiene un trabajo formal que le genere beneficios económicos, sí está laborando como Gestora Intercultural para el Desarrollo. Está trabajando dentro de su región en temas de derechos y está intentando gestionar un proyecto para su comunidad.

Problemáticas para encontrar trabajo

En este apartado analizaré las respuestas de los egresados/as que encontraron problemáticas cuando buscaban trabajo.

1) El siguiente egresado nació en el municipio de los Reyes Veracruz, tiene 25 años hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados/as de la orientación de sustentabilidad.

Sobre las problemáticas para encontrar trabajo comentó:

“No trabajo ahorita pero me he estado dedicando a ayudarle a mi papa en el campo, salí en agosto y pues cuando recién salí dije posiblemente yo descanse un poco o si no voy ir a buscar un trabajo y en eso estoy. La otra vez fui a preguntar al municipio de Tehuipango en Visión Mundial y me dijeron que ya no hay vacantes pero me han invitado en Zongolica en PESA (Proyecto Estratégico de Seguridad Alimentaria) aunque no he ido”

En este caso el egresado tiene poco de haber salido de la UVI-GM y aunque no encontró vacantes en una organización sí ha sido invitado a otros proyectos.

2) La siguiente entrevistada EM1C1 nació en el municipio de Tlilapan Veracruz, tiene 27 años, no es hablante de náhuatl, es de la primera generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de comunicación.

“Me acuerdo que cuando egrese estaba trabajando en una cocina económica con mi suegra, después entre y me asocie con mi cuñada y entramos a una cooperativa de una primaria y me fue muy bien y de ahí yo ya no podía ir porque mi esposo estaba trabajando en Ecatepec Estado de México en la Coca-Cola y yo me iba para allá. Luego me iba a Xalapa a meter papeles y hasta en el PRI fui a parar, fui a SEDESOL, LICONSA pero siempre metes tus papeles y te dejan esperando y pues ya no le seguí. Después me embarace y actualmente estoy viviendo en el Estado de México en un lugar que se llama Santa Rita Tlahuapan es que mi esposo trabaja en la planta de la Nestle que está por allá y por eso nosotros nos fuimos y desde que me embarace acá estoy con mi familia y ahorita tengo que esperar a que mi bebé esté más grande para trabajar” (EM1C1, Entrevista formal, 2013).

La EM1C1 en un principio busco los espacios laborales de los Gestores Interculturales para el desarrollo pero no consiguió trabajo en ninguno de ellos, después opto por otros planes personales y ya no trabajo por el momento como Gestora Intercultural Para el Desarrollo.

3) La siguiente egresada de Comunicación comenta sobre las problemáticas que ha encontrado al buscar trabajo:

“Yo creo que la UVI es una buena escuela hablando de las materias pero siento que les hace falta hacerle muchísima difusión y hacer convenios con las instituciones porque realmente así fuentes de trabajo no hay o luego te preguntan cuál es su perfil de la UVI y otros ni conocen la UVI. Creo que la carrera debe dar a conocer qué perfil están trabajando, sobre qué perfil sale uno como egresado, qué habilidades y conocimientos tiene uno para poder desempeñarse en el área laboral. Una vez hicieron una convocatoria para la empresa un kilo de ayuda y en la entrevista me toco que me decían dónde está la universidad y cuál es tu perfil y qué es esa carrera y en varias ocasiones no creían la existencia de la universidad. En mi caso que estuve en la orientación de comunicación iba a pedir trabajo pero no cumplía con el perfil porque no llevé la carrera de comunicación como tal. Esa vez en el programa un kilo de ayuda me pedían que tuviera herramientas y conocimientos de sustentabilidad pero no dices que tu carrera va enfocada al desarrollo comunitario y depende de la orientación que elegiste. Si a un profesionista que tiene una carrera definida le cuesta trabajo encontrar trabajo imagínate a nosotros como primera generación que a mitad de carrera nos cambian el enfoque y ya no se llama la carrera Gestión y Animación Cultural sino Gestión Intercultural para el Desarrollo, difícilmente los gestores encuentran espacios de trabajo”(EM2C1, Entrevista formal, 2013).

En primer lugar la egresada de Comunicación menciona que una de las problemáticas para encontrar empleo es que las instituciones no conocen la licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo ni el perfil de los egresados/as, en segundo lugar la otra problemática es que si estudiaste una orientación por ejemplo en comunicación y quieres entrar a un trabajo en esa área las instituciones que contratan no entienden que te especializaste en esa orientación aunque no tengas ese nombre en tu título y la tercera problemática que comenta la EM2C1 es que a su generación que fue la primera les cambiaron a mitad de la carrera su plan de estudios por lo que ella piensa que no está bien definida su carrera.

4) El siguiente Egresado de Sustentabilidad habla sobre las problemáticas para encontrar trabajo:

“Creo que a la UVI le falta mucho porque a veces como alumno estas ahí en la escuela y no te enseñan otras alternativas qué tomar o con cuál dependencia te debes involucrar para que más adelante ya vayas buscando un trabajo .Como alumnos nada más nos enfocamos en venir a la escuela pero hace falta conocer dependencias para socializarnos con los demás, cuando yo entré a mi trabajo fue principalmente porque hablo náhuatl y porque ya tengo la licenciatura y es por ello que me dieron esa oportunidad de entrar a ese trabajo. Mucha gente se imagina de que a lo mejor la UVI realmente nos enseñan a hacer proyectos pero desafortunadamente no es así”(EH6S2, Entrevista formal, 2013).

La observación del EH6S2 es que no hay una vinculación de la universidad con las instituciones para que cuando egresen tengan el pase directo a trabajos con estas dependencias y comenta que tampoco se aprende en la UVI-GM a realizar proyectos.

5) El siguiente Egresado de sustentabilidad habla de las problemáticas para encontrar trabajo:

“Siento que la Universidad Veracruzana Intercultural es una buena universidad pero también lo del empleo sigue siendo muy difícil, tengo compañeros que hasta el momento no han encontrado trabajo y pienso que sí es una dificultad enorme. Les comentaba a los profesores por qué no vincularse con las instituciones porque cuando nosotros entramos en la UVI siempre nos mandaban a comunidad a conocer su realidad pero cuando nosotros estábamos en la UVI nunca nos vinculamos con las instituciones entonces cuando salíamos de la UVI no sabíamos de las instituciones que estaban en la región y se nos dificultaba mucho. A veces las instituciones decían que no conocían la UVI y nos decían que no estábamos muy preparados. Yo les recomendaba a los profesores la vinculación de la UVI con las instituciones desde el principio porque al salir si uno realiza su servicio social y te pones las pilas y le echas ganas pues te pueden terminar contratando y eso sería muy bueno para los gestores que van saliendo. Uno como gestor dentro de las habilidades con la que salimos es realizar proyectos pero si no lo seguimos vinculando con las instituciones prácticamente desconocemos cómo es el verdadero proceso de realizar o elaborar un proyecto, en cambio si estamos vinculados con las instituciones pues conocemos lo que son hoy en día las reglas de operación”(EH7S2, Entrevista formal, 2013).

El egresado de Sustentabilidad pone énfasis en que uno de los problemas para encontrar trabajo es la poca vinculación de la UVI-GM con las instituciones de la región, el segundo problema es que las instituciones no conocen la UVI-GM y por lo tanto desconocen el perfil de los Gestores Interculturales para el desarrollo y el tercer punto que resalta es que los alumnos/as desconocen cómo es el verdadero proceso de realizar un proyecto.

En este sentido el EH7S2 comenta:

“A 10 compañeros nos llamó la atención formar una organización o asociación civil y desde que salimos como vimos que no había trabajo empezamos a constituir la organización, fue un proceso muy largo y finalmente lo constituimos pero se fueron echando para atrás muchos compañeros porque necesitaban un trabajo para mantenerse y comprarse sus cosas y desafortunadamente en ese tiempo la organización ya no siguió. Ahorita ya lo retomamos con otro compañero y ya muy pocos participamos porque muchos no le siguieron por la falta de recursos económicos entonces ya no le continuaron, los poquitos que nos quedamos estamos trabajando en otros lugares y nos incorporamos los sábados y domingos” (EH7S2, Entrevista Formal, 2013).

Lo que resalta de esta respuesta es que sí hay la intención por parte de los egresados/as de crear proyectos pero los problemas que se van observando al hacerlo es que no hay recursos suficientes para mantener estos proyectos a bordo y los que han podido seguir en proyectos gestionados por ellos mismos son egresados/as que reciben ingresos de otros trabajos formales y con ello pueden mantenerse.

6) La siguiente egresada de comunicación plantea las problemáticas que ha enfrentado al buscar trabajo:

“Yo pienso que nos faltó aprender muchas cosas en la UVI, nos faltó abrir realmente un campo de trabajo porque yo soy egresada y entonces siento que faltó que nos dijeran bien a dónde o cómo le íbamos a hacer para conseguir trabajo porque hasta donde tengo entendido somos varios los que hasta ahorita no hemos encontrado un trabajo. He buscado y hasta ahorita no he encontrado, he encontrado cosas temporales pero no realmente algo que sea de nuestra orientación. Me siento un poquito frustrada porque no he tenido un trabajo de lo que yo estudie y quiero trabajar, nos falta buscar nuestro centro de trabajo porque no lo tenemos” (EM4C1, Entrevista formal, 2013).

El caso de la EM4C1 hace referencia a los trabajos temporales que encuentran los egresados/as de la UVI-GM y pone a la vista la problemática de encontrar su centro de trabajo.

CONCLUSIONES

Con el reconocimiento de los derechos a la educación de los pueblos indígenas en las últimas décadas se comienza a exigir un enfoque intercultural en el país. La política educativa intercultural pide la creación de una nueva instancia administrativa que lleve a cabo la promoción de un enfoque intercultural en México por lo que el 22 de enero del 2001 se crea la Coordinación General de la Educación Intercultural Bilingüe (CGEIB) y uno de sus programas es la implementación de las Universidades Interculturales a lo largo del país.

En el estado de Veracruz la creación de una universidad intercultural se pensó a partir del Plan Veracruzano de Desarrollo 2005-2010 y de la mano de la Universidad Veracruzana se crea el programa Universidad Veracruzana Intercultural (UVI) en 2005. La Universidad Veracruzana Intercultural se dividió en cuatro sedes: Huasteca, Totonacapan, Grandes Montañas y Selvas. El programa UVI inició con las licenciaturas en Desarrollo Regional Sustentable y la licenciatura en Gestión en Animación Intercultural. En 2007 se juntan las dos carreras y se forma solo una licenciatura: Gestión Intercultural para el desarrollo que cuenta con cinco orientaciones (Lenguas, Sustentabilidad, Derechos, Comunicación y Salud). (Capítulo 1)

El objetivo de esta tesis, como mencione en la introducción fue hacer una primera aproximación al estudio de las posibilidades de incorporación al trabajo regional de las egresadas y egresados de la UVIGM.

En 2012 cuando realice mi trabajo de campo la universidad tenía 68 alumnos/as y cuatro generaciones de egresados/as. La mayoría de los estudiantes pertenecen a la región de la Sierra de Zongolica y son nahuablantes. Los estudiantes encuestados en este trabajo son de primera generación en su familia que estudian a nivel superior y aunque no tenían en mente estudiar en la UVI se sentían satisfechos de haber estudiado en esta universidad.

En cuanto al perfil de los/las docentes la mayoría cuenta con maestría o doctorado, estudiaron en diversas universidades del país y algunos hicieron estancias en otros países.

Se puede observar que para ellos es complejo enseñar en un Modelo Educativo Intercultural cuando vienen de una formación tradicional, por lo que sus estrategias para dar clases dependen de lo que cada uno/a interprete como educación intercultural y la forma en que debe llevarse a cabo. A pesar de esto, la observación participante me permitió darme cuenta del compromiso que tienen los/las docente en la formación de estos alumnos/as.

Debo mencionar que aunque todos los integrantes de la institución se portaron muy bien conmigo y me dieron las mejores atenciones, se me dificultó relacionarme con algunas personas debido a que no querían dar ningún tipo de información personal, además aunque yo trate de ser clara con ellos y les explicaba en qué consistía mi proyecto alguna vez fui cuestionada por utilizarlos como “objetos de estudio”.

Durante mi estancia en la UVI-GM acudí a algunas Experiencias Educativas (Clases) que se les ofrecen a los alumnos(as) de primer ingreso y séptimo semestre. Observé que quizá una de las mayores dificultades que se les presentan a los y las docentes, así como a las y los alumnos es el gran rezago educativo con el que llegan de los niveles básicos de educación, por lo que se les dificulta entender y escribir con los lineamientos que la UVI exige, a pesar de lo cual la UVIGM tiene un índice de egresados bastante aceptable, como puede observarse en los censo registrados en el capítulo dos de este trabajo

El tercer capítulo reúne los resultados de las entrevistas realizadas a egresados/as de la UVI-GM que tenían como objetivo conocer cuáles son sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. Esta información está dividida en dos grupos: los que sí trabajaban como Gestores Interculturales y los que encontraron problemas para encontrar trabajo.

A continuación presento las conclusiones de este trabajo.

En primer lugar se presentan las conclusiones basadas en las respuestas de los que sí trabajaban como Gestores interculturales y posteriormente las conclusiones basadas en el grupo de quienes no han encontrado trabajo. Ambas nos ayudan a tener una imagen de la

situación de los egresados de la UVIMG, que a mi juicio es la principal aportación de este trabajo de investigación.

Los que sí encontraron trabajo como Gestores Interculturales Para el Desarrollo

Estas entrevistas arrojaron cinco variables que nos permiten tener mayor claridad y conocimiento sobre las condicionantes del empleo en la región para los egresados(as) con estudios universitarios interculturales:

- a) Que exista trabajo dentro de la región.

Como mencione anteriormente en la región existen varias dependencias públicas y privadas que solicitan este tipo de profesionales.

Los egresados/as a los que entreviste y sí encontraron trabajo estaban trabajando dentro de los municipios de la sierra de Zongolica en áreas relacionadas con las orientaciones de salud, sustentabilidad, comunicación y derechos.

Las dependencias donde han encontrado trabajo son: Jurisdicción Sanitaria de Orizaba, Radiodifusora de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, Programa de inclusión social Prospera, Organización Visión Mundial, Programa de Culturas Populares por el Instituto Veracruzano de la Cultura, Trabajo con interinatos, Instituto de la Mujer de Rafael Delgado, Centro de Derechos Humanos Toaltepeyotl, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Coordinando procesos electorales en el IFE y Proyecto Estratégico de Seguridad Alimentaria (PESA).

El área en donde más los contratan es en el área de salud

- b) La importancia de tener el título.

Otra variable que analice en las entrevistas fue que uno de los requisitos de las instituciones para emplear a los egresados/as es haber concluido los estudios. A la mayoría le pidieron estar titulado/a. Si bien no todos los egresados/as trabajaban en espacios como Gestores Interculturales sí los contrataron por tener un título. Por lo que estudiar un nivel superior sí les facilita obtener un espacio laboral.

c) La importancia de hablar Náhuatl.

Entre las respuestas de los egresados/as una constante que surgió es que para contratarlos les piden que hablen náhuatl y conozcan la región donde van a trabajar. En un caso que aborde la egresada contratada no sabía náhuatl pero tuvo que certificarse y aprenderlo para obtener el empleo.

d) Temporalidad del trabajo.

Un dato que resaltó en las entrevistas que realice es que la mayoría de los entrevistados/as han estado en trabajos temporales o trabajan actualmente por un tiempo de contratación determinado. La investigación realizada por Mateos apunta en la misma dirección:

“A diferencia del contexto urbano, dentro de las comunidades se tiene una mayor expectativa de los egresados: se espera que al finalizar la universidad, de forma inmediata, se incorporen al ámbito laboral ya que tener una licenciatura garantiza el éxito profesional. Sin embargo, según nuestro estudio esto no se cumple del todo ya que algunos de los egresados han tenido que optar por empleos temporales, de dedicación a tiempo parcial, mal remunerados o alejados de su perfil profesional”(Mateos:2015:76-77).

Es más, el fenómeno de la temporalidad en el trabajo parecería ser un fenómeno más extendido y más actual que solo de una región como Zongolica.

e) Vinculación de la UVI-GM con instituciones de la región.

Para comprender la relevancia de esta variable es necesario retomar el planteamiento del Programa Multimodal de la Licenciatura en Gestión Intercultural Para el Desarrollo de la

UVI que describí en el capítulo uno, y que plantea una interdependencia entre la Docencia, Investigación y Vinculación.

En este punto resalto la Vinculación porque es una constante que aparece en las entrevistas que realice. Me refiero al hecho de que algunas/os egresados consiguieron sus empleos porque se vincularon con las instituciones a partir de la participación en proyectos de servicio social dentro de la UVI-GM o, a través de cursos que tomaron en la universidad o, por la recomendación de los profesores de la UVI-GM.

La investigación sobre el modelo UVI realizada por la Laura Mateos refuerza esta idea, de la importancia de la vinculación:

”Desde los primeros semestres los jóvenes se relacionan con grupos, asociaciones, instituciones y actores que se dedican a actividades que recuperan y defienden prácticas y saberes comunitarios, además de mejorar las condiciones sociales, políticas y económicas de las regiones” (Mateos,2015:75).

En resumen, me parece que es muy importante destacar el papel fundamental que juega la vinculación dentro del modelo de la UVI-GM para que los egresados consigan trabajo o sean empleados por instituciones de la región.

Problemáticas para encontrar trabajo

Las variables que surgieron de las respuestas de los entrevistados/as que encontraron problemáticas para encontrar trabajo fueron:

- a) Falta de reconocimiento del perfil del Gestor Intercultural para el Desarrollo.

Algunos entrevistados/as comentaron que cuando iban a buscar trabajo a las instituciones éstas no conocían el perfil del Gestor Intercultural para el desarrollo ya que no había difusión en la región de lo que era la carrera y por ello no hay un campo de trabajo para los egresados/as.

b) Falta de Vinculación de la UVI-GM con las Instituciones de la región

Una variable que mencionan mucho es la falta de Vinculación con la UVI. A algunos de los egresados/as que entrevistaste se les ha dificultado obtener trabajo por las problemáticas antes mencionadas y ellos/as mencionan que si hubiese vinculación de la UVI con las Instituciones de la región desde el principio de la carrera se les facilitaría tener un trabajo.

Anteriormente había mencionado que el Currículo de la UVI pone énfasis en la vinculación de la universidad con las dependencias de la región a través del servicio social por lo que haciendo un recuento de los entrevistados/as que obtuvieron su trabajo por la vinculación que la UVI les ofreció con los que no encontraron trabajo son muy pocos los que no encontraron trabajo.

c) Falta de herramientas para crear proyectos.

También se mencionó en las entrevistas que faltan herramientas para saber cómo realizar un proyecto ya que han intentado gestionar proyectos pero se desconoce el verdadero proceso para elaborar un proyecto y existen dificultades como la falta de recursos suficientes para mantenerlo.

Una reflexión final sobre las posibilidades de trabajo de los Gestores Interculturales para el Desarrollo es que cuando yo estaba en campo la UVI-GM tenía 7 años de haber iniciado clases por lo que todavía tenía muchos cabos sueltos como el desconocimiento en la región de la existencia de la UVI-GM, la poca matrícula de estudiantes que tenía la universidad, la adaptación de los/las docentes a la enseñanza en un enfoque educativo intercultural y el poco reconocimiento del perfil del licenciado/a en gestión intercultural para el desarrollo.

Basándome en la muestra que tengo de los entrevistados/as se puede decir que la mayoría sí tienen trabajos como Gestores Interculturales para el Desarrollo, que sí trabajan dentro de la

región, que tienen trabajos temporales, que es importante que hablen náhuatl y que la UVI-GM les ha proporcionado herramientas básicas para que puedan ser contratados sin embargo aún les faltan herramientas concretas para que ellos gestionen sus proyectos.

El segundo punto es que a pesar de los indicadores que acabo de mencionar a los egresados/as se les complica en un principio conseguir trabajo como Gestores Interculturales para el Desarrollo ya que aún no hay un reconocimiento considerable de su perfil y de la carrera.

Durante mi estancia en la región de Grandes Montañas observé que poco a poco las instituciones de salud o la Comisión de Derechos Indígenas están contratando a egresados/as de la UVI-GM.

Considero que los egresados/as paulatinamente van a ir accediendo a espacios laborales adecuados a su perfil de intermediarios que conocen su región y por saber vincularse con las comunidades a través de la gestión de proyectos.

Lo que también observé en campo es que la UVI-GM está en constante auto-evaluación y al pendiente de sus egresados/as. Realizan reuniones en la UVI-GM para que los egresados expongan su situación actual y digan qué problemáticas encuentran cuando buscan trabajo. Además algunos de los entrevistados trabajaron en proyectos enfocados en generar difusión de la universidad con las dependencias de la región y otros proyectos de seguimiento de egresados/as.

ANEXO 1

Entrevistada EM1C1

Entrevista realizada el día viernes 19 de abril del 2013 en Orizaba.

La siguiente entrevistada EM1C1 nació en el municipio de Tlilapan Veracruz, tiene 27 años, no es hablante de náhuatl, es de la primera generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de comunicación

PORQUE ESCOGISTE LA ORIENTACION DE COMUNICACIÓN?

Porque creo que había la orientación de lenguas, derecho, salud pero por ninguna de esas me inclinaba y viendo las materias que íbamos a llevar en comunicación me llamó la atención.

TÚ GENERACIÓN ENTRÓ CON OTRA CARRERA?

SÍ antes era Gestión y Animación Intercultural entonces entramos con dos carreras y después se fusionó y de ahí sacaron orientaciones entonces dije vámonos a comunicación.

PORQUE ENTRASTE A LA UVI?

En primera y para ser sincera porque no había pasado mi examen para pedagogía y después me puse a trabajar en el ayuntamiento y de ahí al otro año me dijo mi hermana que iban a ofertar unas carreras aquí en Tequila en un programa de la UV y ya fuimos a ver. No hubo examen de admisión sino solo una entrevista y pues ya ahí inicio la aventura.

TE TITULASTE?

No, estoy como pasante pero no he pagado el título.

Y CREES QUE TIENES LAS HERAMIENTAS NECESARIAS O BASICAS PARA TRABAJAR COMO GESTORA INTERCULTURAL PARA EL DESARROLLO?

Yo siento que me hace falta quizá estudiar más, la carrera me gusto pero siento que me hace falta más.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

Es la diferencia entre personas no solamente hablando de los nahuas o grupos étnicos, de cierta forma el respeto hacia lo diferente porque yo me di cuenta cuando iba a la universidad que a la gente de la sierra siempre se le ha discriminado mucho.

PARA TI QUÉ ES UN GESTOR INTERCULTURAL?

Para mí un gestor intercultural es una persona que obviamente estudia para ayudar a las personas en comunidad para que las situaciones en las que ellas están pues mejoren. Nos decían en la escuela ustedes tienen que bajar proyectos que se adecuen a las condiciones del hogar

QUÉ TRABAJOS HAS TENIDO DESDE QUE EGRESASTE DE LA UVI-GM?

Me acuerdo que cuando egrese estaba trabajando en una cocina económica con mi suegra, después entre y me asocié con mi cuñada y entramos a una cooperativa de una primaria y me fue muy bien y de ahí yo ya no podía ir porque mi esposo estaba trabajando en Ecatepec Estado de México en la Coca-Cola y yo me iba para allá. Luego me iba a Xalapa a meter papeles y hasta en el PRI fui a parar, fui a SEDESOL, LICONSA pero siempre metes tus papeles y te dejan esperando y pues ya no le seguí. Después me embarace y actualmente estoy viviendo en el Estado de México en un lugar que se llama Santa Rita Tlahuapan es que mi esposo trabaja en la planta de la Nestle que está por allá y por eso nosotros nos fuimos y desde que me embarace acá estoy con mi familia y ahorita tengo que esperar a que mi bebé esté más grande para trabajar.

CÓMO CREES QUE HA CAMBIADO TU VIDA DESPUES DE HABER EGRESADO DE LA UVI?

Pues te podría decir que si ha cambiado bastante, porque al estudiar empiezas a ver más cosas, como que te van abriendo otro panorama te pones más crítico.

ANEXO 2

Entrevistada EM2C1

Entrevista realizada el día miércoles 20 de marzo en Orizaba

La siguiente egresada EM2C1 nació en el municipio de Zongolica Veracruz, tiene 25 años, hablante de náhuatl, pertenece a la primera generación de egresados y es de la orientación de comunicación.

PORQUÉ ENTRASTE A LA UVI-GM?

Un tío que vive en tequila me enseñó la convocatoria de la UVI y me gustó el perfil de la carrera que en ese entonces era Gestión y Animación Intercultural y dije bueno estudio.

QUÉ PIENSAS DE LA ENSEÑANZA DE LA UVI?

Yo creo que la UVI es una buena escuela hablando de las materias pero siento que les hace falta hacerle muchísima difusión y hacer convenios con las instituciones porque realmente así fuentes de trabajo nomás no hay o luego te preguntan cuál es su perfil de la UVI y otros ni conocen la UVI. Creo que la carrera debe dar a conocer qué perfil están trabajando, sobre qué perfil sale uno como egresado, qué habilidades y conocimientos tiene uno para poder desempeñarse en el área laboral

HAS TENIDO PROBLEMAS CUANDO VAS A BUSCAR TRABAJO?

Sí bastantes, una vez hicieron una convocatoria para la empresa un kilo de ayuda y en la entrevista me toco que me decían dónde está la universidad y cuál es tu perfil y qué es esa carrera y en varias ocasiones no creían la existencia de la universidad. En mi caso que estuve en la orientación de comunicación iba a pedir trabajo pero no cumplía con el perfil porque no llevé la carrera de comunicación como tal. Esa vez en el programa un kilo de ayuda me pedían que tuviera herramientas y conocimientos de sustentabilidad pero no dices que tu carrera va enfocada al desarrollo comunitario y depende de la orientación que elegiste. Si a un profesionista que tiene una carrera definida le cuesta trabajo encontrar trabajo imagínate a nosotros como primera generación que a mitad de carrera nos cambian el enfoque y ya no se llama la carrera Gestión y Animación Cultural sino Gestión Intercultural para el Desarrollo, difícilmente los gestores encuentran espacios de trabajo

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

Es la relación que uno debe de tener con las demás culturas sin sobreponer una cultura más que otra es llevar una relación de respeto hacia todas a las culturas

EN QUÉ TRABAJAS?

Ahorita no estoy trabajando de vez en cuando me toca estar ahí de recepcionista y ahora ando metiendo papeles aquí y allá para conseguir empleo.

DESDE QUÉ EGRESASTE EN QUÉ PROYECTOS HAS PARTICIPADO?

Después de que salí de la UVI me tocó por un año estar en la producción de radio en una cápsulas informativas que se llamaban lunes en la ciencia y otro programa de mujeres indígenas y ahí si me tocaba estar en musicalización, difusión y guion. También me tocó participar en un programa de culturas populares que se llamaba apoyo a la creación para las artes para la producción de artes indígenas por parte del Instituto Veracruzano de la Cultura, metí un proyecto sobre las principales actividades de Zongolica y me tocó hacer registro fotográfico de las 5 festividades más representativas de de Zongolica. También me ha tocado trabajar algunos interinos, de maestra de primaria en la sierra de Zongolica. Estuve trabajando también hace dos años en Querétaro con unos tíos en una sociedad cooperativa y ahí estaba de secretaria recibiendo las cuentas, dure como medio año trabajando.

ANEXO 3

Entrevistada EM3C1

La egresada EM3C1 nació en el municipio de Tlaquilpa Veracruz, tiene 26 años, es hablante de náhuatl, pertenece a la primera generación de egresados/as de la orientación de comunicación

PORQUÉ ENTRASTE A LA UVI?

Me entere a través de la radio de Veracruz y me gustó mucho la difusión que le estaban dando además como era de escasos recursos económicos pensé que estaba bien que estuviera cerca la escuela.

QUE PIENSAS DE LA UVI?

Siento que la educación que recibí es de calidad, los maestros eran muy dinámicos y más cuando las clases se eran a través de talleres de participación.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

La interculturalidad es el respeto, la convivencia hacia otras culturas.

PARA TI QUÉ ES UN GESTOR INTERCULTURAL?

Un gestor intercultural es aquella persona que se dedica a hacer animación y a trabajar con diferentes grupos para el desarrollo de las comunidades.

EN QUÉ TRABAJAS?

Ahorita trabajo en una radiodifusora de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas

COMO LLEGASTE A ESTE TRABAJO?

Conseguí el trabajo a través de un examen para ingresar a esta radiodifusora y fueron 10 compañeros los que presentamos el examen, había algunos

QUÉ REQUISITOS TE PIEDIERON PARA ENTRAR?

Para entrar de hecho estuvo pasando la convocatoria que tenía que ver con medios con comunicación entonces yo siento que cumplía con los requisitos y pues te piden el título y experiencia laboral

PERO HABIAS TENIDO EXPERIENCIA PREVIA?

Sí, cuando estaba en la UVI tuve la fortuna de participar también en un proyecto que fue la elaboración de 2 catálogos para las artesanas del municipio de Mixtla y para el municipio de Tlaquilpa, se elaboraron 2 catálogos donde se mostraban las artesanías que hacían las señoras y siento que me ayudó mucho, salí en julio del 2009 y estuve como 5 meses en mi casa, después salió el empleo temporal del INEGI también nos pedían ciertos requisitos

CÓMO CREES QUE HA CAMBIADO TU VIDA DESPUES DE HABER SALIDO DE LA UVI?

Mi vida dio una vuelta de 180 grados porque gracias a que termine mi licenciatura afortunadamente tengo un trabajo y de aquí sale para apoyar a mi familia.

ANEXO 4

Entrevistada EM4C1

Entrevista realizada el viernes 12 de abril del 2013 en Tequila Veracruz.

La siguiente entrevistada EM4C1 nació en Xalapa Veracruz, tiene 28 años, no es hablante de náhuatl, pertenece a la primera generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de Comunicación. **CÓMO CONOCISTE LA UVI-GM?**

En el periódico encontré la convocatoria de la UVI-GM yo llegué a la UVI y pregunte de qué trataban las carreras y me empezaron a platicar sobre el enfoque intercultural.

QUÉ PIENSAS DE LA UVI?

Yo pienso que nos faltó aprender muchas cosas en la UVI, nos faltó abrir realmente un campo de trabajo porque yo soy egresada y entonces siento que faltó que nos dijeran bien a dónde o cómo le íbamos a hacer para conseguir trabajo porque hasta donde tengo entendido somos varios los que hasta ahorita no hemos encontrado un trabajo. He buscado y hasta ahorita no he encontrado, he encontrado cosas temporales pero no realmente algo que sea de nuestra orientación. Me siento un poquito frustrada porque no he tenido un trabajo de lo que yo estudie y quiero trabajar, nos falta buscar nuestro centro de trabajo porque no lo tenemos.

EN QUÉ TRABAJASTE DESPUES DE EGRESAR?

Después de egresar cubrí 3 interinatos. Me pedían el náhuatl, yo no lo sabía, pero tome un curso de seis meses en Orizaba. También he aplicado exámenes de la prueba ENLACE cuatro años consecutivos. Hubo un trabajo que me ofrecieron de gestora en un centro de salud pero como yo estaba embarazada de mi bebé no pude ir y varias de mis compañeras que entraron me contaron que en estos centros hacían un sorteo para saber en qué centro de la comunidad te tocaría. El trabajo consistía en que cuando llegaran las personas de la comunidad les tenías que dar pláticas sobre el embarazo, la sexualidad y otros cuidados de las personas

Y TE PEDIAN NAHUATL?

Me pedían el náhuatl, yo no lo sabía, pero tome un curso de seis meses en Orizaba.

QUÉ ENTIENDES POR INTRE CULTURALIDAD?

La interculturalidad se da cuando estas con otras personas que tienen otros hábitos y aprendes a convivir con ellos.

ANEXO 6

Entrevistado EH6S

La entrevista se realizó el domingo 17 de marzo del 2013 en el municipio de Tequila Veracruz.

El siguiente egresado EH6S2 nació en el municipio de Tequila Veracruz, tiene 31 años, es hablante de náhuatl, salió de la orientación de sustentabilidad y es de la segunda generación de egresados/as de la UVI-GM.

¿PORQUÉ ENTRASTE A LA UVI?

Para empezar porque no había otra escuela, quería venir a probar el plan de estudios que tenía esa universidad y en el tercer semestre escogimos la orientación.

¿QUÉ PIENSAS DE LA ENSEÑANZA DE LA UVI?

Les falta mucho porque no te enseñan que otras alternativas tomar o con que dependencia te debes involucrar para que más adelante encuentres trabajo.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

Abarca varios puntos desde los usos y costumbres de la comunidad y por la lengua náhuatl.

EN QUÉ TRABAJAS?

Estoy trabajando en la Jurisdicción Sanitaria de Orizaba ahí hacemos talleres para mujeres embarazadas y les hablamos del ácido fólico y les ayudamos con su plan de sanidad, me ha tocado trabajar aquí en Tequila en el centro de salud de Tolapa

CÓMO LLEGASTE A ESE TRABAJO?

Cuando no tenía empleo entré a la albañilería por 4 meses en Orizaba, después supe del trabajo en la Jurisdicción Sanitaria porque salió una convocatoria donde querían chavos que fueran egresados de la UVI -GM porque hablamos Náhuatl, me pedían que hablara Náhuatl y que conociera las expectativas de las comunidades

CÓMO CREES QUE APLICAS LA INTERCULTURALIDAD EN TU TRABAJO?

Cuando doy las pláticas a las señoras embarazadas les platico todo eso pero en náhuatl

ANEXO 7

Entrevistado EH7S2

Entrevista realizada el sábado 13 de abril 2013 en Tequila Veracruz.

El egresado EH7S2 nació en el municipio de Tequila Veracruz, tiene 25 años, hablante de náhuatl, es de la cuarta generación de egresados/as de la UVI de la orientación de Sustentabilidad.

PORQUE ENTRASTE A LA UVI-GM?

Cuando yo iba a egresar del CBTA (Centro de Educación Tecnológica Agropecuaria) mi hermana ya estaba estudiando en la UVI ella me dio un ligero conocimiento de lo que se trataba la universidad y entonces fue así como yo decidí quedarme en la UVI-GM.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

Siento que es un concepto muy amplio pero aprendí que a veces en un mismo punto conviven distintas culturas y estas culturas deben convivir en armonía respetándose unas hacia otras.

PARA TI QUÉ ES UN GESTOR INTERCULTURAL?

Es una persona que realiza diferentes actividades en beneficio de un grupo o de la misma comunidad como gestionarle algún tipo de apoyo de acuerdo a sus necesidades y un gestor intercultural trata de ser lo más honesto y transparente cuando ayuda a los grupos

EN QUE TRABAJAS?

Yo trabajo en una organización que se llama Visión Mundial de México. Esta es una organización que tiene por meta lograr el bienestar de niños, adolescentes y jóvenes. Mi puesto es facilitador holístico de la primera infancia, me dedico a trabajar con las mamás que tengan pequeñitos de 0 a 5 años. En ese puesto de facilitador voy a las comunidades a dar diferentes talleres o capacitaciones enfocadas a ese rango de edad y doy temas sobre la agencia materna, alimentos para auto consumo y se crean espacios lúdicos para trabajar con las mamás para que estén los pequeños aprendiendo diferentes actividades como juegos o cantos. Por ejemplo, este mes estamos trabajando con el peso y la talla de los pequeñitos porque cada tres meses debemos apuntar su peso y talla para ver cómo va su desarrollo. Hacemos pruebas para ver si los chiquitos salen bajos y en ese caso se les da una vitamina como el hierro para que mejoren de su inmunoglobulina. Voy para un mes que me incorpore en este Programa de desarrollo por área(PDA),ahora estoy en Tehuipango en el PDA de Maxehualtlapalehuilis pero yo antes estaba trabajando en el PDA de Atlahuico Tizepantequipanoxthli y ahorita el de Tehuipango anteriormente yo estaba trabajado en Atlahuilco y también realizaba las mismas funciones que estoy desarrollando ahorita en ese estuve trabajando 6 meses porque estaba cubriendo a unas compañeras por incapacidad pero después me entere de que había otra vacante en el PDA de Tehuipango entonces me incorpore a éste PDA

ANTERIORMENTE HABIAS TRABAJDO EN ALGO MÁS APARTE DEL PDA?

Anterior a éste trabajo estuve participando en proyectos académicos de la universidad sobre seguimiento de egresados, tenía que localizarlos y actualizar sus datos, nos daban un cuestionario y teníamos que preguntarles en qué están trabajando y qué inquietudes tenían para después generar un dialogo con estos egresados. Después de ese proyecto estuve trabajando en la difusión de la UVI porque los profesores y alumnos sentían que no había tanta difusión de la Universidad, entonces mi compañero y yo nos dedicamos a ese proyecto pero fue más a nivel instituciones o con organizaciones porque el problema que en ese tiempo es que desconocían las instituciones lo que era la universidad y eso le complicaba a los egresados que les abrieran las puertas para incorporarse a un trabajo.

También trabajé en un proyecto de reforestación, fuimos al municipio de Tlaquilpa y dimos algunos talleres a algunos grupos que estaban interesados en reforestar sus bosques pero todos estos proyectos fueron muy cortos de dos o un mes

TE HAS REUNIDO CON OTROS/AS GESTORES PARA DESARROLLAR UN PROYECTO?

Trabaje con otro compañero y metimos un proyecto sobre salud sexual, porque lo vimos en una materia de la UVI. Metimos el proyecto en la institución del INJUVE y logramos meter todos los requisitos por lo que nos aprobaron el proyecto con un presupuesto de 30 mil pesos para aplicarlo en

una comunidad del municipio de Tequila. El segundo paso era entregar la documentación y como no estábamos revisando los correos entonces nos agarraron las prisas y no se pudo meter la documentación a tiempo. Fue una experiencia buena porque si algún día volvemos a meter un proyecto en alguna otra institución tenemos que ponernos las pilas para que se logren bien las cosas

CÓMO HA CAMBIADO TU VIDA DESPUES DE HABER SALIDO DE LA UVI?
Uno sale de la UVI como una persona humilde que respeta a los demás grupos a donde quiera que vaya.

ALGO MA SQUE QUIERAS AGREGAR?

Siento que la Universidad Veracruzana Intercultural es una buena universidad pero también lo del empleo sigue siendo muy difícil, tengo compañeros que hasta el momento no han encontrado trabajo y pienso que sí es una dificultad enorme. Les comentaba a los profesores porqué no vincularse con las instituciones porque cuando nosotros entramos en la UVI siempre nos mandaban a comunidad a conocer su realidad pero cuando nosotros estábamos en la UVI nunca nos vinculamos con las instituciones entonces cuando salíamos de la UVI no sabíamos de las instituciones que estaban en la región y se nos dificultaba mucho. A veces las instituciones decían que no conocían la UVI y nos decían que no estábamos muy preparados. Yo les recomendaba a los profesores la vinculación de la UVI con las instituciones desde el principio porque al salir si uno realiza su servicio social y te pones las pilas y le echas ganas pues te pueden terminar contratando y eso sería muy bueno para los gestores que van saliendo. Uno como gestor dentro de las habilidades con la que salimos es realizar proyectos pero si no lo seguimos vinculando con las instituciones prácticamente desconocemos cómo es el verdadero proceso de realizar o elaborar un proyecto, en cambio si estamos vinculados con las instituciones pues conocemos lo que son hoy en día las reglas de operación

ANEXO 8

Entrevistada EM8SD2

Entrevista realizada el día domingo 14 de abril del 2013 en el municipio de Rafael Delgado, Veracruz. La egresada EM8SD2 nació en el municipio de Rafael Delgado Veracruz, tiene 26 años, no es hablante de náhuatl, es de la segunda generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de salud

CÓMO TE ENTERASTE LA UV-GMI?

Una amiga me comunico sobre la UVI, entre porque no me quede en pedagogía en la UV.

QUÉ PIENSAS DE LA UVI?

Yo siento que le hace reforzar más en las materias sobre todo en la orientación de salud.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

La interculturalidad está enfocada a las diferentes culturas de cada lugar

PARA TI QUÉ ES UN GESTOR INTERCULTURAL?

Es la persona que anda promoviendo lo que es la cultura y gestiona ciertas actividades en

EN QUÉ TRABAJAS ACTUALMENTE?

Trabajaba como auxiliar del Instituto de la Mujer en el municipio de Rafael Delgado, hacíamos todos los talleres. Se llegó a hacer la promoción de invitar a todas las mujeres para que acudieran a realizarse en la clínica el chequeo del Papanicolaou y cáncer de mamá. Se hizo una unión con la fundación Hernández Zurita sobre la exploración del cáncer de mamá y acudieron más de 60 mujeres. Conseguí el trabajo cuando fui a preguntar al DIF y la directora me dijo que me presentara al día siguiente. Me preguntaron si ya había terminado de estudiar y me contrataron de inmediato. Estuve dos años porque era algo temporal

Y CÓMO LLEGASTE A ESTE TRABAJO?

Yo nada más iba a preguntar al DIF y me presentaron a la directora y me dijo que me presentara al día siguiente.

Y QUÉ REQUISITOS TE PIDIERON?

Me preguntaron si ya había concluido mis estudios les dije que sí y mi contratación fue muy rápida.

CÓMO TE SIENTES CON LAS HERRAMIENTAS QUE TE BRINDO LA UVI-GM?

Siento que en la UVI todo lo que se llevó a cabo durante los 4 años me ayudó mucho porque me siento con más libertad de poder expresarme con la gente.

CÓMO HA CAMBIADO TU VIDA DESPUES DE HABER SALIDO DE LA UVI?

Se siente diferente porque al salir de la universidad sientes que te faltaron cosas por ver pero sí tenemos lo básico en herramientas.

ANEXO 9

Entrevistado EH9S2

Entrevista realizada el domingo 21 de abril en el centro de Tequila Veracruz

El egresado EH9S2 nació en la Chinantla Oaxaca, tiene 25 años, hablante de Chinanteco, y forma parte de la segunda generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de Sustentabilidad.

CÓMO TE ENTERASTE DE LA UVI?

Yo estaba estudiando ingeniería en sistemas de prevención agropecuarias en la UV y me enteré de la UVI por la UV porque yo estuve becado por el fondo indígena y una de las condiciones para obtener esa beca era que tenía que estudiar un programa de educación intercultural y me tuve que pasar a la UVI Selvas hasta el 4to semestre. Ya cuando estaba en la UVI me enteré que había otras sedes y solicité un cambio en esta sede de las Grandes Montañas.

QUÉ PIENSAS DE LA UVI, DE LA ENSEÑANZA?

Yo considero que lo que está haciendo la UVI está reflejando un cambio en la mentalidad de los alumnos que están formando.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

Entiendo por interculturalidad la forma de interactuar con otros grupos ya sea lingüísticamente o culturalmente. La interculturalidad más que nada es el respeto porque yo respeto tu cosmovisión y tu ideología.

CÓMO TE SIENTES CON LAS HERRAMIENTAS QUE TE BRINDA EL MODLEO DE LA UVI?

Yo me siento agradecido y no te puedo decir que satisfecho con todo lo que aprendí de la UVI pero sí te enseñan lo necesario para enfrentarte a la realidad de la sociedad. Yo no tengo perfil de investigador pero con todo lo que yo aprendí con todas las herramientas que me enseñaron en la UVI yo lo fui aplicar en cuestiones de investigación y pues el que era mi jefe de inmediato me hacía una observación en cuestiones de investigación pero posteriormente me felicitaban por el trabajo que yo hacía y la manera en que sacaba las entrevistas

EN QUÉ TRABAJAS ACTUALMENTE?

En octubre de 2012 hubo una conferencia en la UVI y me enteré de visión mundial, me presenté en el STAFF de Visión Mundial y me quedé, llevo 7 meses trabajando en la organización Visión Mundial, soy facilitador de campo, por ejemplo ahorita estoy como representante de protección infantil y yo me encargo sobre cuestiones de vulnerabilidad de asesoría legal aunque no tenga el perfil de ser un asesor jurídico o legal pero yo oriento a la madre o a la persona que es afectada a defender sus derechos y aparte trabajo con los niños. Ahora empezamos una campaña del bullying escolar. En visión Mundial me pidieron que hablara náhuatl por las condiciones que hay allá en el municipio de Tehuipango de nahuablantes y les dije yo no hablo náhuatl pero lo entiendo un poco

ANTERIORMENTE EN QUÉ TRABAJABAS?

Cuando yo egrese el profesor de sustentabilidad me hizo una propuesta de ser su apoyo de investigación y estuve más de un año. Como la UVI realiza caravanas para los chicos que van a campo yo hacía como los primeros contactos, iba a las comunidades y les avisaba que irían alumnos de la UVI a hacer trabajo de investigación, a veces los acompañaba o revisaba resultados del trabajo de su investigación, ayudaba al profesor en cuestiones de publicación. Después yo tuve una decisión, el profesor de Sustentabilidad me pasó una convocatoria del CIESAS donde necesitaban investigadores y yo meto mis papeles y me aceptaron para el trabajo de investigación donde estuve 8 meses en el proyecto de cédula de manifestaciones, creo que era un atlas etnográfico del estado de Veracruz y yo estuve levantando encuestas en comunidades y anduve en casi todo el estado de Veracruz en la región norte. El proyecto del CIESAS terminó a mediados de cuando empiezan los procesos electorales y concursé para ser coordinador de procesos electorales y afortunadamente me quedé pero no me gustó el trabajo que hacía en el IFE y solo trabajé tres meses con ellos. En la Chinantla fui coordinador y tenía a mi cargo 10 capacitadores y pues no me agrado mucho y en el CIESAS en ese tiempo reactivan la investigación y me hacen una llamada de si quería seguir trabajando con ellos y yo prácticamente dejé el IFE y me voy con CIESAS porque era lo que más me llamaba la atención, terminó el proyecto de CIESAS a mediados de septiembre

QUÉ REQUISITOS TE PIDIERON PARA ENTRAR A VISON MUNDIAL?

Me pidieron que hablara náhuatl y yo les dije yo no hablo náhuatl pero lo entiendo un poco

CÓMO HA CAMBIADO TU VIDA DESPUES DE HABER SALIDO DE LA UVI?

Tengo mayor capacidad para hacerme responsable de un trabajo. Mi documento no dice que soy experto en dar talleres pero yo te los puedo hacer y no te lo hago como los que tienen ese perfil yo te lo hago diferente pero con mayor calidad de resultados.

ANEXO 10

Entrevistada EM10S3

La egresada EM10S3 nació en el municipio de Tehuipango, tiene 30 años, habla náhuatl, es de la tercera generación de egresados de la UVI-GM de la orientación de sustentabilidad

PORQUÉ ENTRASTE A LA UVI?

Porque me gustó el área de sustentabilidad y desde hace tiempo me interesaba andar en el campo trabajando con la gente

QUÉ PIENSAS DE LA ENSEÑANZA EN LA UVI?

La enseñanza está bien, yo creo que nosotros no poníamos atención a todo lo que nos mostraban en clase.

PARA TI QUÉ ES UN GESTOR INTERCULTURAL?

Un gestor intercultural es el que anima a la gente valorando lo que tiene cada comunidad.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

La interculturalidad abarca todo sobre la región como por ejemplo lo que nosotros percibimos como las mayordomías y xochitlalis.

TIENES TRABAJO?

El trabajo donde estoy es sobre las plantaciones que se encuentran en la zona baja de la Sierra, hacemos monitoreos forestales en la región. Por medio de la escuela recibí un curso sobre manejo forestal, entonces por eso conocí a unas biólogas de Xalapa y ya cuando egrese me mandaron llamar y me dijeron que si podría participar con ellas. Me están dando una beca. No es un trabajo bien pagado pero estoy participando. Es un trabajo interesante.

DESDE QUE EGRESASTE HAS TENIDO OTROS TRABAJOS?

Después de que egrese hice trabajos en la casa, tengo producción de hongos y he trabajado con los hongos. Bueno, ahorita no tengo mucha producción pero cuando tengo mucha producción he salido a vender hasta los municipios de Tlilapa, Jalapilla, Atlahuilco, Tehuipango y, todo el centro de Tequila

QUÉ REQUISITOS TE PIDIERON PARA ENTRAR A TU TRABAJO?

Me pidieron saber utilizar la brújula y el GPS.

CÓMO TE SIENTES CON LAS HERRAMIENTAS QUE TE BRINDO LA UVI-GM?

Está bien pero hace falta más conocimiento. De lo que aprendí estoy llevando a cabo algunas cosas.

ANEXO 11

ENTREVISTADO EH11S4

Entrevista realizada el día 28 de marzo del 2013 en centro de Tequila, Veracruz.

El siguiente entrevistado EH11S4 nació en el municipio de Tlaquilpa Veracruz, tiene 24 años, hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados/as de la orientación de sustentabilidad.

PORQUÉ ENTRASTE A LA UVI?

Entré porque la UVI quedaba más cerca de mi casa y era

QUÉ PIENSAS DE LA ENSEÑANZA DE LA UVI?

El modelo de estudio que tiene es bueno, lo que retomo de la universidad es que vamos enfocados a cuestiones interculturales donde colaboras con la comunidad. En la escuela y con los conocimientos de los maestros vamos a campo y ponemos en práctica lo que aprendimos.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

En esta vida hay diferentes culturas, diferentes conocimientos, diferentes aprendizajes y todas esas cosas yo lo entiendo como interculturalidad.

CÓMO TE SIENTES CON LAS HERRAMIENTAS QUE TE BRINDO LA UVI-GM?

El modelo que tienen está bien el problema es que en 4 años de toda esa gama de conocimientos no los desarrollas. Las herramientas que te brinda la UVI en cuanto a la comunicación, en cuanto a cuestiones técnicas, la transmisión de saberes, las vivencias en las comunidades y que la gente te tome confianza es parte de todas estas herramientas. Las herramientas me ayudaron mucho en el aspecto pero si me faltó desarrollar la parte técnica que también se requiere en los trabajos.

EN QUÉ TRABAJAS?

Actualmente estoy trabajando en una asociación civil no lucrativa que se llama Eco alternativas para el desarrollo rural sustentable que es una asociación que se formó hace 3 años donde participan para un proyecto que está integrado por las instituciones LAFAO, SAGARPA, SEGARPA que es el proyecto estratégico para la seguridad alimentaria (PESA) y yo hace como 5 meses me incorpore a esta asociación. En la asociación trabajamos con las comunidades directamente desde la gestión de los espacios, desde la gestión de la participación de la gente y nosotros lo que hacemos es gestionar ante SAGARPA otro tipo de proyectos. Me integre a esta asociación porque el maestro de la UVI que trabaja en la SAGARPA le hace la invitación a un amigo y él me dice que vayamos a ver si hay vacante, fuimos a la entrevista que se hace con todos los documentos que piden y quede yo

Y CUANDO EGRESASTE ENCONTRASTE OTRO TRABAJO?

Saliendo de la universidad estuve trabajando con la medicina veterinaria

Y CÓMO TE SIENTES EN TU TRABAJO?

Con las herramientas que uno trae de la universidad me fui acomodando y me siento muy contento aunque la verdad en esta asociación es casi voluntariado.

ANEXO 12

Entrevistada EM12S4

La entrevista se realizó el día 22 de marzo de 2013 en Tequila Veracruz a las 5:30 pm aproximadamente.

La siguiente egresada E12S4 nació en el municipio de Tequila Veracruz, tiene 25 años, hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados de la UVI-GM de la orientación de Sustentabilidad.

PORQUÉ ESTUDIASTE EN LA UVI-GM?

Estudie en la UVI porque desde un principio cuando yo tenía 15 años me interesaban mucho los proyectos productivos. He visto que se han traído muchos proyectos a Tequila y realmente no ayudan al desarrollo de la comunidad porque son proyectos de escritorio.

Se han traído varios proyectos pero no se ha hecho un diagnóstico para saber si son benéficos para la comunidad entonces una de mis inquietudes era esa y otra inquietud es que el dinero de los proyectos no se le da a la gente que realmente lo necesita.

QUÉ PIENSAS DE LA UVI-GM?

La universidad nos está dando o los conocimientos que nos está aportando, ahorita ya vienen muchos problemas de agua y justamente los que estudiamos en Gestión Intercultural para el Desarrollo vamos a tener campos en donde trabajar.

PARA TI QUÉ ES LA INTERCULTURALIDAD?

Creo que tendría que ser un dialogo razonado en donde uno sea capaz también de decir yo estoy equivocado y hacer las cosas como el otro dice.

EN QUÉ TRABAJAS?

Actualmente no trabajo, pero ahorita estoy colaborando con unos compañeros incluso egresados de la UVI y estamos tratando de hacer una organización civil de derechos humanos justamente para cubrir algunas necesidades en la región.

Unos vecinos de mi comunidad me comentan ya que eres licenciada nos gustaría que checaras un problema que tenemos y yo les digo yo no soy licenciada en Derecho si se algo de derechos por algunas clases porque es una orientación de la universidad pero solo es una experiencia que nos dan.

ANEXO 13

Entrevistado EH13S4

Entrevista realizada el día jueves 18 de abril del 2013 en Tequila, Veracruz.

El siguiente egresado nació en el municipio de los Reyes Veracruz, tiene 25 años hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados/as de la orientación de sustentabilidad

PORQUÉ ENTRASTE ALA UVI?

Yo quería estudiar una carrera en ingeniería mecánica eléctrica pero no tenía recursos para pagarla. Unos compañeros me hablaron sobre la UVI y entre ahí.

QUÉ PIENSAS DE LA ENSEÑANZA EN LA UVI?

En la UVI si dan buenas clases y llevamos muchas experiencias pero los alumnos no aprovechan lo que se enseña.

EN UNA REUNION DE EGRESADOS DECIAN QUE NO SABIAN FINNACIAR LOS PROYECTOS, TU QUÉ PIENSAS?

Yo creo que sí nos han enseñado como empezar un proyecto, no es fácil pero si uno le echa ganas si se puede hacer.

CREES QUE TE HAN SERVIDO LAS HERRAMIENTAS QUE TE BRINDO LA UVI-GM?

Si me están sirviendo lo veo en la forma de trabajar con mi comunidad. Por ejemplo cuando platico con los señores de mi comunidad y les hago observaciones para que aprovechen su monte de forma equilibrada.

EN QUÉ TRABAJAS?

No trabajo ahorita pero me he estado dedicando a ayudarle a mi papa en el campo, salí en agosto y pues cuando recién salí dije posiblemente yo descanse un poco o si no voy ir a buscar un trabajo y en eso estoy. La otra vez fui a preguntar al municipio de Tehuipango en Visión Mundial y me dijeron que ya no hay vacantes pero me han invitado en Zongolica en PESA (Proyecto Estratégico de Seguridad Alimentaria) aunque no he ido.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

Yo lo entiendo como la diversidad de culturas por ejemplo costumbres y tradiciones.

PARA TI QUÉ ES UN GESTOR INTERCULTURAL?

Para mí un gestor intercultural es por ejemplo diseccionar los saberes campesinos con los abuelitos, es fortalecer las costumbres que ellos tienen.

ANEXO 14

Entrevistado EH14D4

Entrevista realizada el 20 de Marzo de 2013 en Orizaba, Veracruz.

El siguiente egresado EH14D4 nació en el municipio de Zongolica Veracruz, tiene 22 años, hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados/as de la UVI-GM.

PORQUÉ ENTRASTE A LA UVI?

Porque al principio no tenía muy claro cómo seguir estudiando y la UVI me dio la oportunidad de entrar. Un compañero que ya estaba en la UVI me compartió lo que hacía en su trabajo de investigación y me llamo la atención. Me di cuenta que esta carrera es muy diferente a otras carreras porque es una licenciatura que trata dar a conocer varias partes metodológicas, teóricas incluso practicas dentro de las comunidades pero dentro de la región en la que nosotros vivimos.

QUÉ PIENSAS DE LA ENSEÑANZA DE LA UVI?

Pienso que es una carrera muy importante para la región en la que estamos, fue un proyecto bien planteado por parte de la Universidad Veracruzana. A la hora de estar estudiando dentro de la UVI en las prácticas de campo trabajas directamente con la comunidad y eso hace que los conocimientos que vas adquiriendo en la UVI los pongas en práctica. La UVI me permitió conocer necesidades que tiene la región.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

Es un concepto que viene relacionado con la identificación de ciertas culturas, es la relación entre los grupos indígenas y el cómo poder identificar dos culturas con usos y costumbres.

EN QUÉ TRABAJAS?

Trabajo en un centro de derechos humanos que se llama Toaltepeyotl “Corazón de nuestro pueblo” que también se dedica a promover y defender los derechos humanos en la región de las Altas Montañas de Veracruz y actualmente estamos trabajando en cuestión de promoción y defensa de los derechos humanos. Trabajamos con grupos y personas que tienen ciertas necesidades y vemos diferentes temáticas

CÓMO ENTRASTE A ESTE TRABAJO?

Inicié como un servicio social para que yo me pudiese involucrar en cuestión de derechos humanos iniciando mi tema de investigación y poco a poco se fueron generando ideas con los demás compañeros que estamos trabajando. Participando en proyectos para que nosotros nos podamos emplear dentro de la región que sean viables dentro de la región y que los trabajemos, esa fue la oportunidad que se me dio a partir del servicio social, trabajo voluntariado

CREES QUE TIENES LAS HERRAMIENTAS BÁSICAS Y NECESARIAS PARA AUTOEMPLEARTE O PARA EJERCER COMO GESTOR INTERCULTURAL?

Considero que sí pero no tengo tal vez los suficientes conocimientos para que yo pueda generar mi propio autoempleo pero hay ciertas herramientas que me han ayudado a poder ejercer mi carrera. En el transcurso de mi formación profesional he adquirido los conocimientos en mi trabajo con el centro de derechos humanos Toaltepeyolo me han permitido involucrarme con otras organizaciones y relacionarlo con lo que hago.

CÓMO HA CAMBIADO TU VIDA DESPUÉS DE HABER SALIDO DE LA UVI O HA CAMBIADO?

Ha cambiado mucho en las experiencias que he tenido, he conocido cómo es la gente de mi pueblo, la gente de mi región y son muchas las necesidades que quisieras solventar porque te encuentras con muchas problemáticas en las que se vive en la pobreza, la contaminación del medio ambiente, la violencia que se da entre las personas .

ANEXO 15

Entrevistada EM15D4

La entrevista se realizó el día domingo 24 de marzo del 2013 en Tequila, Veracruz.

La siguiente egresada EM15D4 nació en el municipio de Tequila, tiene 22 años, hablante de náhuatl, pertenece a la cuarta generación de egresados/as de la UVI-GM de la orientación de derechos

CÓMO TE ENTERASTE DE LA UVI-GM?

Porque mi hermano estudiaba en la UVI

QUÉ PIENSAS DE LA ENSEÑANZA DE LA UVI-GM?

Es buena pero es cosa de ponerle atención pero yo siento que si falta más conocimientos de la orientación de derechos porque todavía no le agarro la onda a cuál era mi función.

Nos enseñan bien pero hace falta más apoyo de otras instituciones.

QUÉ ENTIENDES POR INTERCULTURALIDAD?

Es la interacción de las culturas, compartir conocimientos y respetar los saberes.

EN QUÉ TRABAJAS?

Yo estoy como recepcionista en la empresa de autobuses Adelas, voy para dos meses trabajando ahí. Había una vacante y mi hermana me dijo que si quería trabajar llevara mis documentos. Para entrar al trabajo me pidieron que tuviera estudios concluidos de la universidad, saber utilizar bien la computadora porque ahí hay mucho que archivar básicamente me pidieron saber manejar el paquete office y sí lo sé hacer

ME COMENTABAS QUE TU HERMANO ESTUDIO EN LA UVI-GM, EN QUÉ TRABAJA ÉL?

Mi hermano tardó dos años en acomodarse en algo de lo que estudio, ahorita está como promotor de oportunidades en Tequila.

Referencias Bibliográficas:

Ahuja, Raquel et al.,(2004), *Políticas y Fundamentos de la Educación Intercultural Bilingüe en México*, México, SEP-CGEIB.

Arcos B., S. I. y J. Zebadúa C., “Los procesos de investigación vinculada en la sede Totonacapan de la UVI: la construcción de la ‘ruta metodológica’”, en G. Alatorre F. (coord.), (2009), *Un modelo educativo para la diversidad. La experiencia de la Universidad Veracruzana Intercultural*, Xalapa, Ver., Universidad Veracruzana, Universidad Veracruzana Intercultural.

Casillas Lourdes y Laura Santini, (2006), *Universidad Intercultural. Modelo Educativo*, México, SEP-CGEIB.

Ferreya Belén,(2012) *Identidades Étnicas y Juveniles de los Estudiantes de la Universidad Veracruzana Intercultural: Sede Grandes Montañas*. Instituto de Investigaciones en Educación. Maestría en Investigación Educativa. Universidad Veracruzana.

Gigante Elba, (coomp), (2002) *Antología temática globalización y educación Intercultural*, México: Secretaria de Educación Pública.

Gonzalo Aguirre Beltrán, (1992) *Encuentro de dioses y santos patronos*, México, Fondo de Cultura Económica

Gunther Dietz & Laura Mateos Cortés,(s/f) ,(2015) “La Gestión Intercultural para el Desarrollo en la Universidad Veracruzana Intercultural: resultados empíricos y propuestas curriculares del proyecto InterSaberes “

Huerta Morales María Guadalupe, (2010) *La política intercultural en la educación superior mexicana*, Tesis de Maestría, Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.

Licenciatura en Gestión Intercultural para el desarrollo. Programa Multimodal de Formación Integral, Universidad Veracruzana Intercultural, (2007).

María I. Miranda, Jesús A. Martell, Ascensión Sarmiento, Adriana Ávila, Luis A. Figueroa y Cuauhtémoc Jiménez,(2012)La tutoría intercultural en la unidad de enlace académico de la universidad veracruzana intercultural: caso de las UEA Poza Rica- Tuxpan y Orizaba-Córdoba” en “*Prácticas tutoriales con estudiante indígenas: Experiencias y propuestas de trabajo en instituciones mexicanas de educación superior*” Editorial. ANUIES

Mateos Cortés Laura Selene (2011) “¿Docentes Interculturales? Un emergente actor educativo en las universidades interculturales. El caso de la universidad Veracruzana Intercultural sede Selvas” ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa/12.

Mateos, Cortés Laura S (2014) “Multiculturalismo y Educación” Ponencia. Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana.

Mateos Cortés Laura S., (2015), “La formación de gestores interculturales: jóvenes profesionistas egresados de la Universidad Veracruzana Intercultural” en” Revista Interamericana de Educación de Adultos” Año 37 • número 2

Mateos Cortés, Laura S., (2011), La migración transnacional del discurso intercultural: su incorporación, apropiación y re significación por actores educativos en Veracruz, México, Quito, Abya-Yala ,p 167.

Mateos, Cortés, Laura S. y Gunther Dietz,(2016)¿Saberes-haceres interculturales? Experiencias profesionales y comunitarias de egresados de la educación superior intercultural veracruzana. Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana.

Rodríguez María Teresa, (2003) Ritual, *identidad y procesos étnicos en la sierra de Zongolica, Veracruz*, México, CIESAS.

Tequila de mis amores, Veracruz (2012)

Universidad Veracruzana Intercultural. Programa General, Xalapa, Veracruz, Junio 2005

Universidad Veracruzana Ingreso (2012). Folleto UVI.

Páginas web:

<http://ceieg.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/21/2016/05/Tequila.pdf>

INEGI. Panorama Socio demográfico de Veracruz Ignacio de la Llave (2015) ver en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/panora_socio/ver/Panorama_Ver_T2.pdf