
**PROFESIONISTAS EMERGENTES:
GESTORES Y GESTORAS INTERCULTURALES
PARA EL DESARROLLO EN EL SUR DE VERACRUZ**

*Dulce Angélica Gómez Navarro**

Este trabajo tiene como objetivo presentar un panorama general de los distintos nichos laborales de tres generaciones de egresados y egresadas de la Universidad Veracruzana Intercultural (UVI) de sede Selvas, ubicada en la localidad de Huazuntlán de Madero, Municipio de Mecayapan, al sureste del estado de Veracruz; cuyo programa educativo está enmarcado en un conjunto de políticas que contribuyen a la educación superior intercultural en México. Estos licenciados y licenciadas, en Gestión Intercultural para el Desarrollo, se encuentran enclavados entre una formación universitaria marcada por el compromiso social con sus comunidades y condiciones estructurales propias de la región donde se encuentra la UVI Selvas, y que afectan directamente la construcción de este campo profesional emergente de la gestión intercultural.

En 2001, la Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe (CGEIB) de la Secretaría de Educación Pública (SEP) im-

* Candidata a Doctora por la Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Antropología Social. Becaria Conacyt.

pulsó la creación de las universidades interculturales en respuesta a las demandas de los movimientos indígenas, así como por el interés gubernamental de ampliar la cobertura de la educación superior a jóvenes que históricamente no habían tenido oportunidad.

En la educación superior, la inequidad es tan evidente que mientras en la población urbana de mediano ingreso, 80% de los jóvenes tiene acceso a la educación superior, en la población rural sólo 3% puede aspirar a ella, pero sólo 1% ingresa a instituciones de educación superior y menos de 0.2% egresan y se titulan (ANUIES, 2007).

Se plantea para ellas un modelo educativo intercultural de calidad y pertinente en términos culturales, lingüísticos y étnicos para zonas indígenas en el país: “El propósito central de este enfoque consiste en aprovechar las diferencias, en un proceso de complementación de los conocimientos construidos y compartidos con otros sujetos y otras dimensiones de desarrollo (comunidad, región, entidad, nación, mundo)” (Casillas y Santini, 2006, p. 36).

Este esfuerzo gubernamental para dotar de educación superior a este sector de la población, se enmarca en un paraguas de políticas y acuerdos de corte internacional en el reconocimiento de la diversidad cultural y los derechos colectivos e individuales de los pueblos indígenas en Latinoamérica.¹ En México, las reformas constitucionales por el reconocimiento de un estado pluricultural avalan este tipo de iniciativas. En 2003 se abre la primera Universidad Intercultural en el Estado de México. Se plantea que la misión de las Universidades Interculturales es:

¹ Declaración Universal sobre Diversidad Cultural por UNESCO, 2001, y de los Derechos de los Pueblos Indígenas en 2008, Convenio 169 OIT, Declaración Universal de los Derechos Lingüísticos, 1995, Ley general de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas, 2003, entre muchos otros documentos firmados a nivel internacional, nacional, estatal y a nivel de la UV.

Promover la formación de profesionales comprometidos con el desarrollo económico, social y cultural, particularmente, de los pueblos indígenas del país; revalorar los saberes de los pueblos indígenas y propiciar un proceso de síntesis con los avances del conocimiento científico; fomentar la difusión de los valores propios de las comunidades, así como abrir espacios para promover la revitalización, desarrollo y consolidación de lenguas y culturas originarias para estimular una comunicación pertinente de las tareas universitarias con las comunidades del entorno (Casillas y Santini, 2006, p. 145).

A la fecha operan nueve universidades interculturales de financiamiento de tipo mixto federal-estatal en diversos estados de la república (Redui, 2011). Además de que existen tres universidades más en los Estados de Oaxaca, San Luis Potosí y Guerrero financiadas por otras entidades particulares.

En un primer momento estas universidades se ubicaron dentro del campo de la interculturalidad para todos (Schmelkes, 2004). El objetivo de *interculturalizar la educación* se une a otro esfuerzo identificado en el rubro del *empowerment clásico anglosajón*² (Dietz, 2007), es decir, a los programas de acción afirmativa que comenzaron a operar desde 2001 en las universidades públicas de todo el país con el apoyo económico y organizativo de ANUIES y la fundación Ford, por medio de Unidades o Programas de Apoyo a Estudiantes Indígenas (PAEIIES), para empoderar y ofrecer mecanismos de apoyo a dichos estudiantes durante su trayecto formativo en las universidades públicas.³

² Si bien esta fue una categorización primaria de ambas modalidades en la educación superior intercultural, varios estudios han empezado a mostrar cómo las universidades interculturales funcionan como empoderadoras (Dietz 2007, 2010) y cómo los programas de acción afirmativa están sugiriendo institucionalizar la *interculturalidad para todos* en las universidades

³ A la fecha hay un total de 24 universidades convencionales con el (PAEIIES). Dentro de la oferta de servicios se encuentran las tutorías y el acompañamiento, la difusión, cursos propedéuticos y de otra índole, gestión de becas y diseño de políticas que fomenten el reconocimiento cultural y la equidad social (PAEIIES, 2011).

A partir de la puesta en marcha de ambos mecanismos de *institucionalización de la interculturalidad* en México, la producción académica por parte de investigadores, académicos, profesores y estudiantes ha ido en aumento, y ha ido develando una multiplicidad de campos complejos de estudio, metodologías alternativas para los estudios interculturales y temas de análisis aún por explorar. Algunos de ellos son los dedicados al análisis del funcionamiento e impacto de los programas PAEIIES a nivel nacional: Didou y Remedi, 2004; Castellanos, 2005; Flores y Barrón, 2005; Schmelkes, 2004, 2008; Chávez, 2008; Gómez Navarro, 2009 y ANUIES, 2007. En torno a las universidades interculturales, se encuentran temáticas ya trabajadas o por explorar: como la migración discursiva de la interculturalidad (Mateos Cortés, 2010); la resignificación de lo étnico o procesos de etnogénesis (Bertely, 2005); el modelo educativo de la interculturalidad (Casillas y Santini, 2006); trayectorias educativas de los estudiantes en una universidad intercultural (Matus, 2010; Duclos, 2009); y el incipiente diálogo de saberes, entre los saberes científicos, académicos, y saberes locales, comunitarios y organizativos (Dietz 2010). Además de que existe una amplia producción de estudiantes, académicos, docentes e investigadores en cada una de las interculturales y de la Red de Universidades Interculturales (REDUI) (Cfr. REDUI 2011).

Un tema de alta preocupación tanto para diseñadores de políticas como para hacedores de las universidades interculturales es el proceso de la inserción laboral de los nuevos profesionistas egresados/as de dichas instituciones, así como su influencia en las dinámicas comunitarias en las que se encuentran. De allí el interés de compartir algunos hallazgos respecto al panorama laboral de los y las egresadas de la UVI Selvas, y cuyos resultados son parte de la tesis doctoral sobre el mismo tema. La investigación de corte etnográfico tuvo como objetivo analizar la construcción del campo profesional del Licenciado/a en Gestión Intercultural para el Desarrollo en la UVI Selvas. Inició en noviembre de 2010, con dos estancias de campo: la primera de noviembre a marzo de 2010 en Xalapa, y la UVI

Selvas de Huazuntlán, Sur de Veracruz; la segunda: de enero a abril de 2011, específicamente en la UVI en Huazuntlán.⁴ El material empírico alberga 71 entrevistas a actores externos, diseñadores de políticas y académicos de la Dirección de la Universidad Veracruzana Intercultural (DUVI), profesores y académicos, estudiantes de segundo, cuarto, sexto y octavo semestre, egresados/as de la primera y segunda generación de la UVI Selvas, actores, padres de familia y jóvenes de la región, así como 5 grupos focales con estudiantes y egresados, y más de 50 horas de observación participante.

UNIVERSIDAD PARA LAS REGIONES INTERCULTURALES DE VERACRUZ

La UVI inició sus funciones en 2005 con un discurso de compromiso social por los pueblos campesinos e indígenas de Veracruz, reconociendo así el estado de marginación en que se encuentran, fruto del legado colonial y del México Independiente.

Las comunidades indígenas y campesinas de estas zonas no han contado con las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo, como sí lo han tenido el resto de los ciudadanos del Estado mexicano. No han tenido acceso suficiente a una educación de calidad, a sistemas de salud y jurídicos que respondan a sus particularidades socioculturales (Téllez, 2010).

Esta iniciativa surge gracias al trabajo de grupo multidisciplinario con una amplia trayectoria de investigación y formación a través del Seminario de Educación Multicultural en Veracruz (SEMV), creado en 1996 dentro del Instituto de Investigaciones en Educación (IIE) de la Universidad Veracruzana (UV); programa desde el cual se di-

⁴ Una tercera etapa de campo se llevó a cabo en los meses de febrero y marzo de 2012 en Xalapa y Huazuntlán, con el objetivo de recopilar algunos datos específicos que faltan.

señó la línea de Investigación de Educación Intercultural, misma que ha generado interesantes reflexiones en torno a la diversidad cultural e interculturalidad.⁵ A diferencia de las otras universidades interculturales, la UVI nace desde el seno de la UV, bajo un paraguas de políticas educativas en torno a la diversidad cultural.

Entre los meses de enero y marzo de 2005, se llevó a cabo un diagnóstico, brindando información sobre las características socioeconómicas de siete regiones del estado, mediante el índice de marginación, índice de desarrollo humano, índice de desarrollo social y población indígena (UVI, 2005), lo que resultó en los rubros por atender.

Se identificaron en el diagnóstico local seis aspectos de atención; la identidad y su pérdida de la lengua; la economía respecto la producción, el empleo y la migración; el deterioro ambiental; el desarrollo social en la educación, salud y religión; la política y diversas esferas de su influencia; así como lo jurídico en cuanto administración y procuración de justicia (UVI, 2007, p. 14).

Con base en los índices menos favorables y de un alto número de población indígena, se identificaron cuatro zonas regionales estratégicas *interculturales* para instaurar las sedes de la UVI: Huasteca, Totonacapan, Grandes montañas y Huazuntlán, sede las Selvas. Recordemos que “las regiones interculturales son el conjunto de municipios que comparten rasgos culturales que tienen condiciones económicas desfavorables, cuya población ha sido históricamente marginada de la educación superior o que si la he tenido, no ha sido pertinente a sus necesidades” (UVI, 2005, p. 105).

Según datos obtenidos de la DUVI, las sedes cuentan con la siguiente distribución de alumnos y alumnas:

⁵ Este equipo se ha aglutinado como un cuerpo académico de estudios interculturales de la UVI, compuesto por un equipo con diversos perfiles disciplinares como la pedagogía, sociología, filosofía, educación, lingüística, entre otras.

Población de estudiantes en sedes de la UVI

| Sede | Estudiantes |
|------------------|-------------|
| Las Selvas | 112 |
| Huasteca | 85 |
| Totonacapan | 84 |
| Grandes Montañas | 86 |
| Total | 367 |

Fuente: Elaboración propia con base en datos DUVI, febrero 2012.

En 2005 inicia el funcionamiento de las sedes en instalaciones provisionales,⁶ con dos licenciaturas: Gestión y Animación Intercultural (GAI), y Desarrollo Regional Sustentable (DRS). En 2007 se elabora una reingeniería curricular para dar nacimiento a la Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo (LGID), misma que sirve como tronco común de cinco orientaciones de conocimiento: Lenguas, Comunicación, Sustentabilidad, Derechos y Salud, que las y los estudiantes deciden a partir de sexto semestre. Recientemente se ha planteado la propuesta de departamentalizar dichas orientaciones –que se han visto como cinco micro licenciaturas–, con la intención de dotar de mayor identidad al tronco común LGID. “Los estudiantes [...] toman a las orientaciones como especializaciones en las que se han ido formando y lo que los hace diferentes con respecto a sus demás compañeros” (Matus, 2010, p. 137).

Los licenciados y licenciadas LGID pretenden ser formados en el compromiso y desarrollo de sus regiones, a partir de las problemáticas y necesidades encontradas en las cuatro sedes:

Se constata en las comunidades indígenas la necesidad de agentes sociales capaces de acompañar y fortalecer las iniciativas familiares, grupales o comunitarias; faltan asimismo mecanismos, agentes e instancias y enlaces que permitan a las iniciativas locales o regionales beneficiarse de saberes y

⁶ A la fecha, dos de las sedes ya se encuentran en sus instalaciones definitivas.

otros recursos exógenos, que establezcan vínculos entre las iniciativas de diversas comunidades y etnias orientadas hacia un desarrollo sustentable, y que permitan crear sinergias entre iniciativas de diversos sectores (sociales, institucionales) orientadas a la construcción de la sustentabilidad (UVI, 2007, p. 13).

Para llevar a cabo dicho objetivo, la UVI funciona mediante un modelo educativo *intercultural*,⁷ presencial, semi-presencial y en menor medida virtual con duración de 8 semestres, donde se concilian horas de clase áulicas con salidas de campo de los alumnos, en compañía de profesores, para realizar investigaciones vinculadas con grupos comunitarios, durante los ocho semestres de duración de la carrera. Ese espacio extra áulico resulta enriquecedor en la formación del LGID, al trabajar con iniciativas de gestión, intervención o investigación, “la comunidad es un punto nodal de la enseñanza-aprendizaje” (Matus, 2010, p. 150).

Los intercambios de saberes académicos y/o científicos –abs-traídos por los estudiantes al pertenecer a una universidad–, son puestos en diálogo con los saberes subalternos, saberes locales, históricamente no reconocidos por la hegemonía epistemológica occidental;⁸ no obstante estos procesos de recién aparición están generando lo que Gunther Dietz llama un *incipiente diálogo de saberes* (2010), además de que engendra en los LGID un perfil específico de alto compromiso y trabajo por la comunidad (Cfr. Matus, 2010).

⁷ Para un análisis detallado de la migración, apropiación y resignificación del discurso intercultural por los ideólogos, diseñadores de políticas, profesores de una sede UVI (Cfr. Mateos Cortés, 2010).

⁸ Pérez Ruiz y Argueta, analizan las tendencias respecto a la valoración epistemológica de unos saberes u otros, y proponen que para generar diálogo primero se tienen que “fortalecer los sistemas de conocimiento indígenas, para después y sólo bajo un plano de horizontalidad y de igualdad, se pueda dialogar con las ciencias occidentales” (2011, pp. 47-48). Otras discusiones al respecto se encuentran en “Ecología de saberes” (De Sousa Santos, 2006) y (Dietz, 2010, 2011) con diálogo de saberes.

LA SIERRA DE SANTA MARTHA, CONTEXTO DE LA UVI SELVAS

Para hablar de la sede, sus egresados y los actores comunitarios que conviven con ella, es imprescindible esbozar ciertas características de la región, propósito del siguiente apartado.

La UVI Selvas se encuentra en la localidad de Huazuntlán de Madero, Municipio de Mecayapan, al sureste del estado de Veracruz. La Sierra de Santa Marta (SSM) incluye los municipios de Mecayapan, Tatahuicapan, Sotepan y Pajapan –llamada región intercultural para la UVI–, fue identificada por el diagnóstico de factibilidad con indicadores de muy bajo a bajo en el nivel de desarrollo social, así como alto a muy alto en el índice de marginación (Cfr. UVI, 2005, p. 11). Un ejemplo es el municipio de Mecayapan que según datos de Mateos Cortés: “18.2% de la población es analfabeta, 29.1% tiene la primaria incompleta y 9.9% cursó la secundaria” (2010, p. 177), además de presentar otros factores que evidencian las condiciones socioeconómicas de la zona.⁹

La SSM se caracteriza por ser de eminente a medianamente indígena (UVI, 2005, p. 11) pues alberga a diversos pueblos y comunidades, principalmente nahuas y popolucas, así como a mestizos y afro mestizos, presentando una complejidad histórica, social, económica y cultural a partir de su diversidad. Esta región ha sido escenario de interesantes estudios, en los que sobresalen en esta última década los de Eric Léonard y Emilia Velázquez; caracterizando el Sotavento Veracruzano (2000) y el de Luisa Paré y Emilia Lazos (2000) donde se analizan las transformaciones y re significaciones sociales de un ecosistema en decadencia; aunque desde la década de los sesenta se han realizado investigaciones de amplia envergadura

⁹ Indicadores de marginación en el municipio de Mecayapan: Grado de marginación 2000 1, 5887 muy alto. Lugar ocupado a nivel nacional 164. Población en localidades menores a 5000 habitantes 100%. Ocupación con menos de 2 salarios mínimos 85.85%. Ocupación en vivienda sin drenaje ni escusado 60.91%. Ocupación en vivienda sin energía eléctrica 26.56%. Ocupación en vivienda sin agua entubada 20.27% (Cfr. Comuders, 2008).

(Cfr. Paré y Lazos, 2000). Algunas de las características recogidas en estos trabajos son:

- Un amplio deterioro ecológico y socioeconómico de la región, que ha generado una crisis del sistema productivo tradicional (milpa, ganadería y recolección-caza) debido a múltiples causas, como la aplicación de políticas públicas que no han favorecido al desarrollo sustentable de la región, como el cambio de régimen agrario,¹⁰ el impulso de ganadería extensiva (desde los años cincuenta), así como el debilitamiento de instituciones tradicionales, entre otras causas. Como impactos se refiere a un empobrecimiento estructural, cambios en la dieta, salud y calidad de vida de las familias, debido a un proceso de deforestación de la selva y pérdida de biodiversidad, y de un barbecho degenerado (Cfr. Lazos y Paré, 2000). Es importante señalar el agravamiento de este panorama a partir de las políticas neoliberales y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que el gobierno mexicano impulsó en los años noventa y que han modificado sustancialmente las fuentes primarias de ingreso y supervivencia.¹¹
- Esta *naturaleza entristecida* –como la llaman Paré y Lazos (2000)–, ha impactado en los destinos y temporalidades de la migración. Si con el *boom* petrolero del golfo algunos pobladores de la zona se arriesgaron a probar suerte en las refinerías de Coatzacoalcos y Minatitlán, hoy se observan nuevos

¹⁰ Para conocer una perspectiva histórica sobre el reparto de tierras (PROCEDE), el paso de tierras comunales a tierras ejidales, su eminente privatización y forma en la que sea ejercido la ciudadanía agraria en esta región (Cfr. Velázquez 2010).

¹¹ Anteriormente la mayoría de la gente obtenía sus recursos alimentarios de sus parcelas, hoy en día muchas familias reciben ingresos de un familiar de Estados Unidos, o del pago del programa *Oportunidades*, otros más subsisten del sector servicios u otras actividades económicas dentro de las poblaciones o en pueblos y ciudades cercanas. Un aspecto notable señalado con los actores con los que se habló, es la proliferación de casas de préstamo en la región (o de personal que las representa y hace visitas) donde al parecer muchas familias deciden endeudarse para llegar a fin de mes.

y más populares parajes como las migraciones temporales a Jalisco o Sinaloa y ciudades del Norte del país, o bien al clásico destino de millones de mexicanos: Estados Unidos. Migraciones que invariablemente se encuentran reestructurando el tejido familiar y social de las poblaciones (Cfr. Del Rey, 2004).

- Nuevas modalidades de consumo en las regiones rurales en México, como los productos de belleza y vestido (por catálogo o tiendas de autoservicio instaladas principalmente en las ciudades cercanas de Acayucan y Minatitlán), consumo de la televisión (telenovelas del canal 2 y 13), entre otros tipos de consumos que forman parte de la vida cotidiana.
- Inminente pérdida del uso la lengua náhuatl, así como de otras lenguas de la región, producto de una política educativa y lingüística que priorizaba el español en la escuela (Cfr. Hamel, 2001); pero por otro lado, se observa una toma de conciencia por algunos colectivos con proyectos de revitalización (como son estudiantes y egresadas/os de la UVI):

Somos nahuas aunque ya no todos ya lo hablen [...] Antes mi mamá y mi papá hablaban náhuatl, en la casa. Era lo que se usaba. Y como que el español no era tan importante. Pero como fue avanzando la ciencia por decirlo así, uno fue aprendiendo en las escuelas y habían profesores terriblemente malos, tenías que hablar español porque anteriormente los alumnos hablaban náhuatl en la escuela y los maestros que eran muy estrictos que era de acá (de la ciudad), quería que todos hablaran el español. Y cuando hablaba náhuatl le daban un pinche reglazo y es como los chamacos empezaron a hablar español. Como que ya hubo menos interés para que aprendieran (Señora de 45 años, Huazuntlán, marzo, 2011).

- La presencia de diversos movimientos sociales y su participación política en la reivindicación de derechos individuales y colectivos en la región: Antorcha Campesina, Movimiento

Agrario Indígena Zapatista (MAIZ) Veracruz, por mencionar algunos.

- Complejidad del sistema político y burocrático debido a la convivencia de formas tradicionales de organización y la presencia de los partidos políticos en la zona. Además de las relaciones clientelares y caciquiles que permean los aparatos gubernamentales. Un hecho particular en años recientes ha sido la desestructuración de la hegemonía histórica del PRI en los últimos años, “los partidos políticos, en la región sí están muy fuertes, hoy en día en la zona se vistió de perredistas allá en la Sierra y más hacia las ciudades de panistas, solamente un municipio por ejemplo ahora está en manos del PRI” (Funcionario de Mirador Saltillo, marzo, 2010).
- La diversidad de religiones y cultos presentes en la región, como testigos de Jehová, cristianos, católicos, iglesia pentecostal y una amplia gama de iglesias evangélicas, entre otras, que están conviviendo con las cosmogonías y tradiciones de los pobladores (Cfr. Vázquez Palacios, 2010).
- Cotidianeidad y naturalización de múltiples violencias. Primeramente la violencia estructural (Beaucage, 2008) y simbólica¹² debido a políticas públicas de poco o nulo alcance a todos los sectores de población. Por otra parte, la violencia de género en cuanto al tipo de relaciones desiguales entre los géneros visible en el acceso a la tierra, a la educación, a la participación política, así como violencia sexual, y/o maltrato físico (González Felipe, 2011) derivado de un amplio y legitimado machismo en la región.¹³ Y por último, la violencia

¹² Pierre Bourdieu define la violencia simbólica como: “esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas «expectativas colectivas», en unas creencias socialmente inculcadas” (1997, p. 173).

¹³ Es importante destacar también *las presencias* (Bartolomé, 1997), respecto a este contexto, donde cada vez más se están gestando iniciativas de diversa índole (iglesias, ONG’s, instancias gubernamentales como el Instituto Veracruzano de la Mujer (IVM) y el DIF, u otras organizaciones sociales como Red de Mujeres de la Tierra Unidas por un Futuro y un Mundo Mejor, de los pueblos nahua y popoluca del

armada derivada de la lucha contra el narcotráfico que se está llevando en el país, y que recientemente ha generado el incremento de inseguridad en el Estado de Veracruz. Los asesinatos, robos, extorsiones y secuestros principalmente, parecen estar esparciéndose por esta región, al ser un paso obligado de los migrantes centroamericanos y convertirse en zona de difícil acceso con escasa vigilancia por parte de las autoridades (Cfr. Calderón, 2011 y Chiñas, 2011) además de que sugiere un riesgo potencial de cooptación de personas desempleadas, jóvenes *ninis*, entre otros, ya que estos grupos delictivos son vistos como una forma de vida, frente a las pocas oportunidades de empleo y la precariedad en la que viven.

A partir de este fugaz e incompleto¹⁴ esbozo de elementos que se encuentran en las características socioeconómica de la región –notablemente dinámica–, se puede decir que existen condiciones de corte estructural que impactan directa e indirectamente en los estudiantes de la UVI, tanto en las relaciones entre la institución y las comunidades aledañas como en el campo profesional en que incursionan los y las egresadas.

LA UVI SELVAS: UNA OPORTUNIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En esta sede, la plantilla académica se compone de cinco profesores de tiempo completo, que fungen como coordinadores de las orientaciones; un equipo de 15 profesores por horas, que atienden

Sur de Veracruz, entre otras) que están contribuyendo ampliamente a la construcción de nuevos paradigmas.

¹⁴ Estoy consciente de que estoy omitiendo múltiples e importantes factores que caracterizan la dinámica socioeconómica y cultural de la SSM, sin embargo, por cuestión de espacio me reservo a presentar sólo este esbozo a modo de mostrar la complejidad en la que se instala la UVI Selvas.

diversas experiencias educativas; y cuatro académicos de DUVI, que ofertan sesiones de trabajo en los semestres (Cfr. UVI, 2011). Así como cuatro personas en el área académica-administrativa y un coordinador.

Desde septiembre de 2005 a esta sede han acudido chicas y chicos jóvenes,¹⁵ en su mayoría nahuas, seguidos por los del grupo zoque-popoluca de la zona de Soteapan, algunos del grupo zapoteco, chinanteco y afromestizo, así como de otras comunidades no indígenas. Los municipios de los que provienen son: Mecayapan, Oteapan, Soteapan, Cosoleacaque, Zaragoza, Minatitlán, Acayucan Jaltipan, Coatzacoalcos, Pajapan, Tatahuicapan de Juárez, Santiago Sochiapan, Playa Vicente, Sochiapan, Hueyapan de Ocampo, Sayula de Alemán, Chinameca, Uxpanapa, así como de Tesistepec en el estado de Oaxaca, principalmente. Se trata de chicos y chicas que al terminar sus estudios de bachillerato ingresan a la UVI.¹⁶ Generalmente provienen de telebachilleratos, Centro de Bachillerato Tecnológico, Industrial y de Servicios (CBTis), Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz (Cobaev), Instituto Veracruzano de Educación para Adultos (IVEA), entre otros.¹⁷ Según datos de la Secretaría académica de esta sede, a ella asisten 112 personas en 4 semestres;

¹⁵ Esta política pública de universidad intercultural ha sido visualizada desde su diseño para atender la población *joven* (en edad de acceder a la educación superior) de las regiones interculturales de Veracruz. En este sentido se menciona una temática por analizar en próximas producciones académicas y que tiene que ver con la creación, imposición, fortalecimiento y/o transformación de una categoría de *juventud* existente en las poblaciones donde están las UVI's y la convivencia conceptual y práctica de las formas de entender la juventud en los dos espacios; el comunitario y el institucional.

¹⁶ A partir del 2006 se ha incrementado notablemente la oferta educativa de Instituciones de Educación Superior en la zona, por mencionar algunas se encuentra el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Coatzacoalcos (Itesco), abierto en 2010 en Pajapan, el IVE en Soteapan y Oteapan; así como varias más en Minatitlán como la Universidad de Coatzacoalcos (Ceunico) con una propaganda amplia en TV, radio, ofertando créditos y becas.

¹⁷ Dietz y Mateos identifican ciertas habilidades por fortalecer como son hábitos de lectura, expresión oral y escrita, uso de programas computacionales, producto de la calidad del sistema de educación del que provienen (Cfr. Dietz y Mateos Cortés, 2010).

siendo la mayoría mujeres¹⁸ que se encuentran formándose como Licenciados y Licenciadas en Gestión Intercultural para el Desarrollo. Nuevas instalaciones fueron abiertas desde marzo 2010, las cuales cuentan con un salón de usos, cuatro salones, un conjunto de cubículos y sala de juntas de profesores, una cafetería, una biblioteca, un centro de cómputo y una dirección

Según Matus (2010), en la mayoría de quienes acceden a este nivel educativo, cuenta la motivación, el alto reconocimiento y el valor social que significa obtener un título universitario en la región,¹⁹ a pesar de que para muchos no es su primera opción vocacional (2010, p. 169)²⁰. Es interesante observar, cómo a partir de que van pasando los semestres las y los alumnos afirman sentirse satisfechos por estudiar LGID y se va conformando en ellos un *ethos* profesional (Cfr. Gómez Navarro, 2010), que tiene como centro la responsabilidad social adquirida por los proyectos de investigación, gestión o intervención, que los y las estudiantes realizan a través de metodologías participativas reconocidas y reflexionadas a partir de sus experiencias como gestores. Tal como lo plantea un egresado de la primera generación:

Comprender las problemáticas locales quiere decir conocerlas, analizarlas colaborativamente entre quienes quieren estudiarlas y quienes las viven,

¹⁸ Estos datos reflejan la tendencia creciente de las mujeres a acceder a las IES a nivel nacional y en especial en las interculturales (Schmelkes, 2009) y que se ha visto reflejado a lo largo de la vida de la UVI: egresadas de las tres generaciones actuales representan 62%.

¹⁹ A partir de entrevistas realizadas a actores comunitarios y familias de los estudiantes, y egresados, se puede observar cómo la universidad sigue funcionando como un espacio para obtener beneficios económicos y amplio valor social y simbólico en términos de conocimiento, status, prestigio y reconocimiento. Por cuestiones de espacio me limito sólo a hacer este comentario.

²⁰ Algunos, al verse rechazados o por los altos costos de ingresar a la Universidad Veracruzana u otras IES –para estudiar carreras como medicina, derecho, psicología, entre otros–, deciden ingresar a UVI por la cercanía y comodidad. Aunque varios ingresan directamente por estar interesados en la gestión intercultural y el trabajo comunitario.

para que así el problema mismo oriente sobre lo que es necesario y posible; reflexionan participativamente la problemática quiere decir considerar válidas las opiniones, percepciones y visiones sobre el problema de todos los actores afectados por la problemática (Hernández, 2011, p. 33).

En cuanto al perfil del egresado/a, la UVI señala:

El egresado de la LGID tendrá los recursos conceptuales, metodológicos, heurísticos y axiológicos para desempeñarse como profesionistas en diversos espacios institucionales y organizacionales, potenciando las sinergias interactorales y movilizando recursos de toda índole, lo cual permite prever su satisfactoria inserción en el mercado formal de trabajo, así como en las iniciativas que surjan de las propias comunidades y organizaciones regionales, en un esquema de *auto-empleo*, con miras al fortalecimiento cultural, económico, político y ambiental de estas regiones. De esta manera la licenciatura estará contribuyendo a enfrentar el gran reto civilizatorio (UVI, 2011).

PANORAMA LABORAL DE LOS EGRESADOS Y LAS EGRESADAS DE UVI SELVAS

A la fecha han egresado de la sede Selvas un total de 129 personas, según datos de la secretaría académica del mes de octubre de 2011. De la primera generación salieron: 78, de la segunda: 38 y de la tercera 13 personas.²¹

Con base en un pequeño estudio de seguimiento llevado a cabo en UVI Selvas, de marzo a octubre de 2011 sumados a otros datos cualitativos como entrevistas y un grupo focal a egresados/as, se presenta un mapa laboral, aún por conocer por parte de los y las

²¹ Dieciocho estudiantes más de la tercera generación estarán por egresar en los meses siguientes, debido a que tienen pendientes asignaturas o la tesis de grado (llamado documento recepcional). Datos obtenidos de la secretaría académica de la UVI Selvas, octubre 2011.

académicas UVI, así como ciertos retos de su quehacer profesional, ya que como se explica en el siguiente testimonio:

El profesorado de la sede “Las selvas” desconoce en cierta medida el ámbito laboral donde los egresados se desenvuelven y las formas en que enfrentan los retos que se le presentan a partir de las competencias que desarrollaron en el recorrido por la UVI” (Académico UVI Selvas, programa de seguimiento de egresados, documento de trabajo interno marzo 2011).

En el cuadro 1 se puede observar la distribución respecto a los lugares de ocupación. Los datos que aparecen refieren una muestra de 61% del total de las tres generaciones de egresados/as.²²

Cuadro 1: Ocupación de egresadas y egresados UVI Selvas

| Porcentaje % | Lugares de inserción |
|--------------|--|
| 30 | Proyectos de desarrollo o iniciativas locales, parafinancieras, técnicos forestales, ONG |
| 18 | Sin empleo |
| 16 | Trabajadoras del hogar |
| 11 | Otros empleos: comercio, servicios, auxiliar médico |
| 11 | Dependencias de gobierno: cdi y Ayuntamientos de Soteapan, Mecayapan y Chinameca |
| 9 | Educación y cultura: profesores bilingües, educación superior, museos |
| 5 | Estudios de posgrado y otros cursos |

Fuente: elaboración propia, noviembre 2011.

²² El 61% corresponde a 79 personas de 129 en estado de egreso. Para esta elaboración se recurrió a la base de datos de la secretaría académica de UVI Selvas y completada a partir del pequeño estudio de seguimiento en el que colaboré en los pasados meses de marzo a octubre 2011, donde sólo se obtuvo información de la vida laboral 61% de la primera generación; 50% de la segunda generación; y 100% de la tercera generación.

Proyectos comunitarios, autoempleo y condiciones laborales de la región

En primer lugar, se tiene que 30% de los egresados labora en diversos proyectos de desarrollo a nivel local y regional, ya sea a nivel individual o por medio de una instancia (Asociaciones Civiles, ONG, instancias paraestatales, etc.). Las iniciativas que acompañan y gestionan están en el marco de la sustentabilidad, el sector productivo, los derechos humanos, la revitalización de las lenguas,²³ y la equidad de género, entre otros rubros:

Nosotros estamos haciendo algunos proyectos de comunidad, más en la línea agropecuaria y a lo mejor son cosas que sí les sirven a la comunidad y más viendo esa parte económica que muchas de las familias pues es un aporte que para el cual pueden subsistir [...] estamos ahí metidos y viendo pues que se puede hacer del producto que tienen, que pueden hacer ellos, de qué forma ayudarlos pues [...] (Egresado de la primera generación, grupo focal, abril 2011).

Terminé y como que hice una pequeña pausa pero ahorita he conformado un grupo de señoras de ahí de la comunidad y estamos enfocados un poco a contribuir un poquito con el medio ambiente y entonces pues gestionamos un proyecto sobre estufas Patsari ahorradoras de leña [...] proximately empezaremos a trabajar en la construcción de las estufas ahí con las señoras” (Egresada de la segunda generación, grupo focal, abril 2011).

Estos relatos confirman cómo los y las gestoras se encuentran en el campo laboral imaginado como parte del perfil pensado por la UVI, ya que se relaciona con la aplicación de las orientaciones (cam-

²³ Una investigadora de la UVI Selvas indica la incidencia de los proyectos en materia de lengua que han impactado en la región: “Ven en la universidad una posibilidad de rescate: me comentaba uno que antes de la UVI, se estaban desapareciendo las costumbres pero que ahora ya no, ilustra con un taller de náhuatl para mujeres y afirmaba: antes, estaban casi avergonzadas de hablar su idioma y no querían enseñarlo a sus hijos pero ahora, ya empiezan a verlo diferente” (Duclos, 2009, p. 10).

pos de conocimiento) y con la gestión de iniciativas de apoyo a las comunidades de la SSM principalmente. Lo cual responde a la formación académica obtenida en su paso por la UVI, donde prima el reconocimiento y la reflexión sobre las necesidades y los problemas de la región, así como el compromiso y la responsabilidad social que han sido apropiados por los estudiantes, y egresados/as, para la gestión de proyectos, lo cual parece estar trascendiendo a la vida profesional del y la LGID.

A partir de su formación en la UVI, “se ha desarrollado su agudeza para poder identificar y encontrar soluciones que beneficien a la comunidad. Esta habilidad también se ha desarrollado gracias al contacto directo que tienen con su pueblo de origen” (Matus, 2010, p. 153).

No obstante, quienes se encuentran trabajando en iniciativas sociales y proyectos de gestión explican la dificultad de auto emplearse, siendo esta opción la principal fuente de empleo para los LGID, marcado en el perfil de egreso y apropiado por algunos académicos de UVI:

Para mí sería muy bueno que trabajaran para la comunidad. O sea que el que exactamente quisiera hiciera su propia organización o su propio trabajo para ayudar a la gente, eso es para mí, ¿sabes por qué? Para que no anden dando batalla en organización o en otras instituciones cuando supuestamente ellos solos se pueden auto emplear (Administrativo y actor comunitario Huazuntlán, UVI Selvas, febrero, 2011).

Los y las profesionistas comentan cómo en algunos casos no perciben ingreso económico, e incluso para algunos ha significado poner de su bolsillo, lo que los ha conducido a abandonar estos proyectos, a pesar de sentirse ampliamente comprometidos con las personas y las iniciativas. Un egresado comenta:

Es facilísimo decir yo voy a trabajar por mi comunidad, pero es difícilísimo hacerlo, pues yo te decía que como persona tenemos solvencias eco-

nómicas, entonces qué sentido tiene estar trabajando o quizá tiene mucho ¿no?, pero deja la parte económica de estar trabajando con la comunidad [...] así nada más, pero ¿quién te paga no?, porque quiera uno el dinero pues si ayuda mucho ¿no? (Egresado de la primera generación, con un cargo municipal, marzo, 2011).

Hasta la fecha, sólo son unos/unas cuantos los que han podido desarrollar su nueva profesión como gestores de forma autónoma y que puedan, a partir de la gestión de recursos con instancias financiadoras y de gobierno, solventar sus gastos. A pesar de ello, una chica egresada comentaba los grandes beneficios personales que tiene el trabajo comunitario, a pesar de no tener un sueldo fijo:

El propio trabajo comunitario me ha permitido crecer personalmente, gracias a esto, estoy donde estoy [...] si tú me dices cuál es el pago, pues no sé [...] podría decir que son 6000 pesos mensuales, pero eso es mentira, pues eso no lo gano. Pero te digo, a mi la comunidad me ha dado mucho (Egresada de la primera generación, gestora de una red de mujeres en SSM, marzo, 2011).

Es importante reconocer las condiciones estructurales que operan en el mercado laboral a nivel nacional, así como las socioeconómicas de la región esbozadas anteriormente, para comprender que la inserción de las egresadas/os no recae sólo en su voluntad. En palabras de Matus: “La utilidad, la ejecución y los usos sociales que los estudiantes le quieren dar a ese título universitario de la UVI, no sólo depende de la institución ni de la formación del estudiante, sino también del mercado de trabajo” (2010, p. 165).

Para hacer frente a esta falta de recursos económicos, los y las LGID se van insertando en donde encuentran oportunidades, compatibilizando, en algunos casos, el trabajo comunitario y la participación en iniciativas, con otros trabajos o chambitas:

Por otro lado también me dedico a hacer publicidad [...] sobre todo le he visto un poco más de provecho cuando están las propagandas políticas [...] cuando se diseñan los trípticos, las promesas falsas que hacen los políticos [...] no me agrada mucho pero he participado precisamente porque me pagan [...] en mis tiempos libres me voy a trabajar de lo que caiga pues [...] también soy técnico en electrónica [...] ah también doy consejos para los que se estén divorciando [...] y se me pasó decirles también trabajo en un mariachi [...] el chiste es agarrar chambitas (Egresado de la segunda generación, grupo focal, abril, 2011).

En segundo lugar dentro del panorama laboral, se tiene que 18% se declara sin empleo, algunos/as en búsqueda de ello. Es importante señalar que de ese porcentaje, la mayoría corresponde a egresados de la tercera generación, con egreso en julio 2011, por lo cual están a la espera de su título académico y la búsqueda de trabajo es más lenta. “Me ofrecían un trabajo, pero me pedían mis documentos, mi cédula, y le dije: no pues tengo una constancia, y si ya tenemos el examen, pero no lo tenemos en la mano” (Egresado de la primera generación UVI Selvas, marzo, 2010).

En tercer lugar, se tiene 16% de trabajadoras del hogar que no se encuentran laborando en el campo de su carrera universitaria. Este porcentaje sumado a 18% sin empleo –con la acotación de la última generación–, da un total de 34% de egresados de esta muestra que no se encuentran laborando en el campo de su especialización.

En cuarto lugar, 11% corresponde a personas que laboran en empleos no relacionados directamente con su carrera, como en actividades comerciales o del sector servicios o salud (en el caso de una persona); mismas que les permiten conseguir ingresos económicos para subsistencia, ya que muchos/as son madres o padres de familia. El mercado laboral al que acceden estos chicas y chicas, indudablemente está atravesado por dos factores: el desempleo generalizado que se vive en la región; y lo reciente del campo profesional que es la gestión intercultural para el desarrollo en la región, LGID. Un egresado comenta:

La licenciatura no es tal vez muy difundida como decir soy contador, ingeniero agropecuario, ingeniero químico. Yo no le veo tanto detalle el hecho de estarle explicando a la gente, oye que licenciado eres, pues yo soy licenciado, esto y esto se lo explico siempre y cuando tenga tiempo. Estoy consciente y yo le veo como obstáculo que sea una carrera nueva y como carrera nueva apenas somos dos generaciones nuevas apenas se empieza a regar y es lógico que no nos conozcan [...] Yo creo que hasta estamos en ventaja todavía porque somos pocos gestores y cuando esto vaya a detonar nosotros ya tendremos más experiencia que los que vienen saliendo [...] y se van abrir las puertas el campo está todavía virgen [...] (Egresado de la primera generación, grupo focal, abril, 2011).

Cabe mencionar que si bien la práctica de la gestión se ha llevado a cabo desde hace años en la región, mediante las instancias gubernamentales y los actores o grupos comunitarios (Beaucage, 2008), realizado a través de técnicos gubernamentales, actores comunitarios con experiencia *in situ* y otros profesionistas externos –recordemos a los promotores culturales, maestros bilingües, entre otros, que han fungido como *brokers* entre comunidades y gobierno– (Cfr. Vargas, 1994; Dietz, 2003; González Apodaca, 2008); el gestor y la gestora intercultural al tener una ideología particular de alto compromiso social impregnada por la formación UVI, se encuentran en el camino de construir un campo profesional emergente en la región (Cfr. Gómez Navarro, 2010).

LGID amas de casa e impactos de las relaciones de género en la región

Regresando a 16% de egresadas que dicen trabajar en el hogar, este expresa una interesante paradoja ya que, por un lado, se observa que la mayoría de las inscritas y egresadas de la UVI Selvas han sido mujeres, pero por el otro, un alto porcentaje de ellas no ejercen su profesión. Lo cual permite cuestionarse respecto al impacto que ha tenido la UVI en la región y por las nuevas tensiones que ha

procurado en la dinámica social en cuanto a las relaciones de género y los roles tradicionales de la mujer.

Es un hecho que el ingreso a esta universidad ha representado un avance histórico respecto al acceso de la educación superior de las mujeres de la SSM, pues su acceso a este nivel educativo es reciente. Antes, las que se aventuraban a hacerlo, tenían que enfrentarse a los padres y hermanos, principalmente, ya que tenían que migrar a la ciudad y obtener un trabajo para mantenerse, lo cual no era bien visto; además de que debían enfrentar las tensiones respecto al papel asignado socialmente a la mujer como madre, cuidadora y ama de casa en esta región de SSM (Cfr. Vázquez y Godínez, 2005; González Felipe, 2011). En el caso de la UVI, un académico de la sede apunta:

Muchas chicas cuentan sus historias y dicen que vienen en contra de su papá, tíos, hermanos, detrás de una figura hombre que está presionando fuertemente para que esta mujer no estudie, pero dicen no es que yo sí quiero y la UVI me ha dado la oportunidad (Académico UVI Selvas, marzo, 2010).

Así que otros de los beneficios es que la UVI es vista como una herramienta de emancipación e independencia de la mujer:

¿Por qué estudiar la universidad?, ya sean los ancianos, los abuelitos nos decían; principalmente que tiene ya más ideas actuales, modernas, que nos dicen debes de estudiar pues si algún día te llegas a casar y no te va muy bien en tu relación con pareja con tu esposo, ya por lo menos, si se separan, un estudio donde puedas tener un poquito más de facilidades para tener trabajo, y por eso estudiar [...] Eso me decía mi mamá. Mi abuelita casi no porque ella tiene ideas un poquito más antiguas de que por ser mujer es estar en casa, no estudiar, eso fue lo que me dijo mi mamá. Y me dijo: tienes que estudiar, pues ahorita está muy complicada la situación, si no estudias, no, no te va bien con el esposo, [risas] (Egresada de la primera generación, trabajadora del hogar, marzo, 2011).

De esta forma, las chicas que asisten a la UVI, o a otras universidades de la región, transgreden, de alguna manera, los roles tradicionales asignados a la mujer así como el pensamiento que dice *para qué estudias si te vas a casar*; forma de pensar que aún permanece en muchos hombres y mujeres de la región (Cfr. González Felipe, 2011); como producto del mundo patriarcal, no exclusivo de las regiones indígenas o rurales.

A la par de este fenómeno de feminización de la matrícula, se encuentra, entonces, que 16% de las egresadas regresan a los espacios históricamente asignados como su primera ocupación; es decir, a la casa, los hijos, el marido, la tortilla, etc. Para completar esta visión se tendría que indagar cómo las gestoras, que trabajan fuera de su casa, compatibilizan su vida laboral y el trabajo de ser ama de casa. Igualmente se deben analizar las formas de empoderamiento que obtienen las estudiantes y egresadas en su vida universitaria, así como los mecanismos de acción y sus impactos en sus vidas familiares, conyugales y comunitarias.

Ingresando al campo de la educación o continuando con sus estudios académicos

Por otra parte, 9% de los egresados se mantienen dentro de la educación: hay varias personas que se encuentran estudiando una carrera para ser en la región profesor/a bilingüe de educación preescolar o primaria, hay un egresado que da clases de náhuatl en la UV Coatzacoalcos y otra más que labora como profesora de la UVI Selvas. La incursión a este campo, si bien no se contemplaba como un nicho prioritario—donde además no hay una orientación de educación como tal—, al parecer está siendo una salida laboral para los y las egresadas:

La UVI no está formando egresados para que se desempeñen como maestros bilingües, pero no lo descarto, desde luego hay elementos que les van a servir [...] muchos se están inscribiendo, concursando para maestros bilingües, algunos les han ayudado a conseguir esas plazas, pero no es un campo (E académico UVI Selvas, marzo, 2010).

Es importante destacar que las personas que trabajan como profesores bilingües, tuvieron que concursar por sus plazas, además de que están cursando las licenciaturas de educación primaria y de preescolar. Unas de las razones señaladas de optar por ese camino y aprovechar la lengua materna, es el interés de contar con un trabajo con ingresos fijos.

Respecto a quienes están continuando con su formación académica, 5% de las egresadas/os están estudiando una maestría o algún otro curso de especialización fuera de la región, principalmente en Xalapa, en la UV y en CITRO. Las materias son educación y ecología, y todos cuentan con algún tipo de ayuda económica o beca.

Gestores y gestoras en puestos de gobierno

Por último, otro lugar de trabajo al que acceden los y las egresadas de la UVI es a las entidades gubernamentales, al desempeñar puestos públicos municipales o en los ayuntamientos. Actualmente 11% de la muestra (nueve personas) trabajan en Soteapan, Mecayapan y Chinameca, la mayoría en puestos donde pueden ejercer labores del gestor.

Saliendo metí mis papeles con la CDI, fui promotora en la CDI en el programa organización productiva para las mujeres indígenas y pues trabajé un año en esa institución y pues actualmente estoy en el ayuntamiento de Mecayapan en el departamento de fomento agropecuario (Egresada de la primera generación, grupo focal, abril, 2011).

Lo cual indica que ya están configurando su papel activo en la intermediación de necesidades, entre los grupos de las comunidades y las instituciones precursoras de financiamiento. El tipo de intermediarismo por el que pugnan estos jóvenes parece incidir en nuevas formas de intercambio entre instituciones/organizaciones y los grupos de personas involucradas en proyectos.

Estamos encaminando poco a poco a nuestra gente y estamos apoyándola. Pero lo importante aquí es la visión que tenemos que todo proyecto que

venga desde allá arriba, pues podemos modificarlo, nos dimos cuenta que las instituciones tienen recursos y desde el despacho dicen; ahí está el proyecto, échenselo a andar al pueblo. Hemos estado platicando con ellos y con la gente, que lo tiene que construir desde abajo, desde la comunidad o con los grupos organizados, cuando hay esa intención de un grupo, se debe tomar en cuenta a las comunidades (Egresado de la primera generación, Ayuntamiento de Mecayapan, marzo, 2010).

Sin embargo, el participar en estos escaños de poder en las instituciones gubernamentales, esos chicos y chicas viven algunos choques ideológicos respecto a su formación académica, más ligada a lo social y a lo participativo, ya que se encuentran con estructuras verticales, con la cotidianeidad de las redes clientelares, los compadrazgos y la presencia partidista, lo que reduce el margen de manobra para trabajar con los grupos y las comunidades.

Nos han formado con una “ideología, un poco más libre”, ósea tenemos idea de trabajar solos, como de libertad de no depender de las instituciones gubernamentales, el ser autónomos [...], en la primera generación nos enseñaron a no conformarnos pero aunque tengamos una ideología diferente, de trabajar con las bases sociales para gestionar proyectos, todo al final queda en manos de las instituciones y pues ahí nos encontramos con un tope pues hay que amoldarnos a las instituciones (Primera reunión con egresados UVI Selvas, febrero, 2010).

El anterior testimonio muestra las contradicciones del campo laboral al que se enfrentan estos chicos que trabajan en instituciones, por un lado, resalta la formación de LGID *más libre*, que presupone iniciativa y autonomía individual, que, al mismo tiempo, se topa con obstáculos derivados de la realidad institucional (vertical, clientelar, etcétera).

Ante esta situación y visto como en todo, los y las egresadas parecen estar *amoldándose* a las circunstancias, acción que constituye una forma más de poner en práctica un conjunto de disposiciones,

habilidades, conocimientos, competencias interculturales y formas de expresión que han adquirido como profesionistas de la gestión intercultural.

CONSIDERACIONES FINALES

Si bien el egreso de la UVI de estas/estos jóvenes es reciente, el campo de su ejercicio profesional se va construyendo, entre dinámicas locales complejas, condiciones estructurales –como el empobrecimiento histórico de la región y sus mecanismos de acción–, y a partir de los actores que lo imaginan y los propios LGID, quienes lo llevan a la práctica.

Hoy en día estos egresados/as empiezan a incursionar en nichos laborales concebidos en el perfil institucional, pero en medio de un conjunto de variables que operan en la configuración del campo, y que hacen que, por ejemplo, el autoempleo no sea una alternativa fácil de llevar a cabo; a la par de que se encuentren en la encrucijada o de servir a la comunidad o servirse a ellos/ellas mismas –en el sentido de obtener un recurso económico y mantener a una familia–, lo cual recuerdan la presencia de viejas dicotomías como el comunitarismo *vs* individualismo, representadas por el compromiso social de estos profesionistas y los nuevos patrones de consumo global.

En paralelo a esta configuración del campo profesional emergente de la gestión intercultural, la presencia de la UVI Selvas en la SSM está generando impactos aún por estudiar. En este sentido será relevante conocer cómo se desenvuelve el tipo de intermediarismo, las formas de diálogo epistemológico en el que está incurriendo la intermediación, así como las nuevas pugnas generadas por los/las LGID al incursionar en espacios de poder –administraciones públicas y campo de la educación– que históricamente han estado liderados por otras figuras como profesores bilingües, por ejemplo, personas adultas, creando nuevas relaciones y/o conflictos intergeneracionales.

Otro análisis indudablemente tendrá que ser el papel de las chicas universitarias –UVI–, insertas en la contradicción entre el valor social que representa la universidad, las formas de empoderamiento personal y los roles tradicionales que se les asigna. Así que será interesante conocer las formas de diálogo entre diversos sistemas de pensamiento: por un lado, los saberes locales y las personas poseedoras de estos conocimientos, y por el otro, los nuevos profesionistas, licenciados y licenciadas que representan el saber academizado y un *status quo* de alto reconocimiento social en la región. Múltiples análisis que deberán ser develados a la luz de la convergencia entre la modernidad y la tradición, que parecen seguir circundando esta realidad.

REFERENCIAS

LIBROS

- Bartolomé, M. (1997). *Gente de costumbre y gente de razón. Las identidades étnicas en México*. México: Siglo XXI-INI.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Casillas, M. y Santini, L. (2006). *Universidad Intercultural. Modelo educativo*. México: SEP, Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe.
- Castellanos A. R. (2005). *Memoria de experiencias 2001-2005. Programa de apoyo académico a estudiantes indígenas*. México: ANUIES/ Fundación Ford.
- Chávez, M, E. (2008). Ser indígena en la Educación Superior ¿Desventajas reales o asignadas? En *Revista de la Educación Superior ANUIES*. Vol. XXXVII (4), núm. 148, Octubre-Diciembre de 2008. México: ANUIES.
- De Sousa Santos, B. (2006). *Renovar la teoría crítica y reinventar la emancipación social*. Buenos Aires: CLACSO.
- Didou, S y Remedi, E. (2004). *Pathways to higher education: una oportunidad de educación superior para jóvenes indígenas en México*. México: MIMÉO.
- Dietz, G. (2003). *Multiculturalismo, interculturalidad y educación. Una aproximación antropológica*. Granada: Universidad de Granada-CIESAS.
- Dietz, G. (2010). Diálogo de saberes, poderes y haceres; entre actores educativos y comunitarios, hacia una etnografía reflexiva en la educación superior intercultural en Veracruz. *Texto de trabajo no publicado para el Proyecto In-*

- tersaberes*. México: Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana.
- Dubet, F. (2005). *La escuela de las oportunidades*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Duclos, M. (2009). La UVI Selvas: hacia la formación de líderes internos y comprometidos. En Alatorre F., G. (comp.). *Un modelo educativo para la diversidad. La experiencia de la Universidad Veracruzana Intercultural*. México: Cuadernos Interculturales, Universidad Veracruzana y Universidad Veracruzana Intercultural.
- Flores Crespo, P. y Barrón, J. C. (2005). *El programa de apoyo a estudiantes indígenas: ¿nivelador académico o impulsor de interculturalidad?* México: ANUIES.
- Gómez Navarro, D. A. (2009). *La categoría "indígena" en el Programa de Atención Académica de Estudiantes Indígenas en la Universidad de Guadalajara. Una experiencia de política de acción afirmativa en México*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Antropología Social, Diploma de Estudios Avanzados.
- González Apodaca, E. (2008). *Los profesionistas indios en la educación intercultural. Etnicidad, intermediación y escuela en el territorio mixe*. México: UAM.
- Hamel, E. (2001). Políticas del lenguaje y educación indígena en México. Orientaciones culturales y estrategias pedagógicas en una época de globalización. En Bein, R. y Born, J. (eds.). *Políticas lingüísticas. Norma e identidad*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Lahire, B. (2004). *El hombre plural*. Barcelona: Belloterra.
- Lazos, E. y Paré, L. (2000). *Miradas indígenas sobre una naturaleza entristecida. Percepciones del deterioro ambiental entre nahuas del sur de Veracruz*. México: Plaza y Valdés editores y el Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.
- Léonard, E. y Velázquez, E. (2000). *El Sotavento veracruzano: procesos sociales y dinámicas territoriales*. México: CIESAS e Institut de Recherche pour le Développement.
- Vargas, M. E. (1994). *Constitución de una categoría de intermediarios en la comunicación interétnica. El caso de los maestros bilingües tarascos (1964-1982)*. México: CIESAS.

PERIÓDICOS Y REVISTAS

- Ávila Pardo, A. y Mateos Cortés, L. (2008). Configuración de actores y discursos híbridos en la creación de la Universidad Veracruzana Intercultural. *Tracce* núm. 53. México: CEMCA.

FUENTES ELECTRÓNICAS

- Programa de Apoyo a Estudiantes Indígenas de la educación Superior. Información general. ANUIES. Recuperado el 20 de octubre de 2011 de http://paeiies.ANUIES.mx/index.php?pagina=info_gral.html
- ¿Es el desarrollo una violencia estructura?, el estado y los mediadores externos en dos proyectos de desarrollo en regiones multiétnicas de México. En Martínez, M. y Rodríguez Blanco, E. (coords.). *Intelectuales, mediadores y antropólogos. La traducción de lo Global en lo local*. Recuperado el 25 de septiembre de 2011 de <http://www.euskomedia.org/PDFAnlt/antropologia/11/07/07083112.pdf>
- Ética, ciudadanía, y diversidad cultural. Implicaciones en torno al proceso de escolarización y sus autores. En *Intercontinental de Psicología y Educación*, vol. 7, núm. 2, julio-diciembre 2005. Recuperado el 25 de septiembre de 2010 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/802/80270202.pdf>.
- La interculturalidad entre el ‘empoderamiento’ de minorías y la ‘gestión’ de la diversidad. En Puntos de Vista, año III, núm. 12. Madrid, Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural. Recuperado el 12 de septiembre de 2011 de http://www.munimadrid.es/UnidadesDescentralizadas/ServA-LaCiudadania/InmiCoopVolun/Inmigracion/EspInformativos/ObserMigraciones/Publicaciones/PtosVista/pvista_12.pdf
- La etnografía reflexiva en el acompañamiento de procesos de interculturalidad educativa: un ejemplo veracruzano. En *Cuicuilco*, vol. 17, núm. 48, enero-junio, 2010. Recuperado el 12 de septiembre de 2011 de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=35117051007>
- La universidad Veracruzana Intercultural: sus alcances y límites a través de experiencias como gestor intercultural para el desarrollo. En *Aquí estamos*. Revista de becarios indígenas del IFP- México. Educación Superior y formación de profesionistas indígenas: diálogo de experiencias. Año 8, núm. 14, enero-junio, 2011. Recuperado el 10 de septiembre de 2011 de <http://ford.ciesas.edu.mx/Revistas.htm>
- Servicios que ofrecen las Unidades de Apoyo Académico y “Directorio”. Recuperado el 15 de octubre de 2011 de <http://paeiies.ANUIES.mx/index.php?pagina=servicios.html> y <http://paeiies.ANUIES.mx/index.php?pagina=directorio.html>
- Saberes indígenas y diálogo intercultural. En *Cultura y Representaciones Sociales*, año 5, núm. 10, 1 de marzo de 2011. Recuperado el 5 de septiembre de 2011 de <http://www.culturayrs.org.mx/revista/num10/PerezyArgueta.pdf>
- La educación intercultural: un campo en proceso de consolidación. En *Revista Mexicana de Investigación Educativa 2004* núm. 9, enero-marzo. Recuperado el 15 de agosto de 2011 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14002002>.
- Creación y desarrollo inicial en México; problemas, oportunidades y retos. En Mato, D. (coord.). *Diversidad Cultural e Intercultural. Experiencias en América Latina*,

- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). Recuperado el 20 de octubre de 2010 de http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=20&catid=3&Itemid=14&lang=es
- Universidad para Indígenas. Recuperado el 25 de octubre de 2010 de <http://www.proyectoveracruz.com/?p=11405>
- Nuestros egresados. Universidad Veracruzana Intercultural. Recuperado el 15 de octubre de 2011 de <http://www.uv.mx/uvi/programas/LGID/Nuestros-egresados.html>
- Planta académica, Universidad Veracruzana Intercultural. Recuperado el 15 de octubre de 2011 de <http://www.uv.mx/uvi/universidad/Planta-Academica-Sede-Selvas.html>
- Cambio social y estatus masculino en la cacería indígena. Un estudio de caso del sureste Veracruzano. En *Relaciones*, verano, año/vol XXVI, núm. 103, Colmich, Zamora. Recuperado el 16 de octubre de 2011 de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/137/13710305.pdf>
- Religious connivance in an indigenous village: the case of Mecayapan, Mexico. En *Antíteses*, Ahead of Print do vol. 3, núm. 5, jan-jun Brasil. Recuperado el 25 de octubre de 2011 de <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/antiteses>
- Reformulaciones locales de la ciudadanía agraria en una región indígena del Istmo veracruzano. En Revista *Liminar. Estudios Sociales y Humanísticos*, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, San Cristóbal de las Casas vol. VIII, núm. 1, junio, 2010. Recuperado el 25 de agosto de 2011 de http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/745/Resumenes/74516322002_Resumen_1.pdf
- La responsabilidad del caos, nota de prensa del 23 de abril de 2011. Recuperado el 24 de octubre de 2011 de http://www.jornada.unam.mx/archivo_opinion/autor/front/65/4913/y/inseguridad-en-sur-de-veracruz
- Ganaderos se quejan del aumento en delitos de abigeato y secuestro, nota de prensa del 14 de agosto de 2011. Recuperado el 24 de octubre de 2011 de http://www.jornadaveracruz.com.mx/Noticia.aspx?ID=110814_142539_796

OTRAS FUENTES

- Del Rey Poveda, L. A. (2004). *Movilidad y longevidad en las dinámicas familiares multigeneracionales. Aplicación al medio rural del Sotavento veracruzano en México*. Tesis doctoral. España: Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Geografía.
- Diagnóstico municipal 2008-2010, Mecayapan, Veracruz, Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable.
- Gómez Navarro, D. A. (2010). La construcción del habitus y ethos profesional de las/los estudiantes y egresados de la UVI sede Selvas. Ponencia en II Foro de Estudios Veracruzanos Interculturales, Xalapa, Veracruz, Universidad Veracruzana.

- Gómez Navarro, Dulce A. (2011). "Informe de resultados, estudio de seguimiento de egresados y egresadas UVI Selvas", marzo-octubre 2011. Documento de trabajo.
- González Felipe, L. A. (2011). *Concientización de las mujeres sobre su derecho a una vida libre de violencia en la cabecera municipal de Tatahuicapan de Juárez, Veracruz*. Tesis de licenciatura. Veracruz: Universidad Veracruzana Intercultural, Sede Selvas.
- Mateos Cortés, L. (2010). *La migración transnacional del discurso intercultural: su incorporación, apropiación y resignificación por actores educativos en Veracruz*. Tesis doctoral. México: Granada, Depto. Antropología Social, Universidad de Granada.
- Matus, M. L. (2010). *Diversidades e identidades de los estudiantes universitarios en sus experiencias escolares. El caso de la Universidad Veracruzana Intercultural, región Selvas Xalapa, Veracruz*. Tesis de Maestría. Veracruz: Instituto de Investigación en Educación, Universidad Veracruzana.
- UVI (2005). *Programa General*, Xalapa, Veracruz. Universidad Veracruzana y Universidad Veracruzana Intercultural.
- Entrevista a académico UVI, Huazuntlán, marzo 2010.
- Entrevista académico UVI Selvas, Huazuntlán, febrero 2011.
- Entrevista a administrativo y actor comunitario, UVI Selvas, Huazuntlán, febrero 2011.
- Entrevista a señora de 45 años, Huazuntlán, marzo 2011.
- Entrevista a funcionario del Municipio de Mirador Saltillo, Mirador Saltillo, marzo 2010.
- Entrevista a estudiante de sexto semestre, UVI Selvas, Huazuntlán, marzo 2010.
- Entrevista a egresado de la primera generación UVI Selvas, Huazuntlán, marzo 2010.
- Entrevista a egresada de la primera generación, gestora de una red de mujeres en SSM, Tatahuicapan, marzo 2011.
- Entrevista a egresada de la primera generación, trabajadora del hogar, Huazuntlán, marzo 2011.
- Entrevista a egresado de la primera generación, Ayuntamiento de Mecayapan, marzo 2010.
- Entrevista a egresado de la primera generación, puesto en una plaza municipal, Amamaloya, marzo 2011.
- Grupo focal de egresados y egresadas de la primera, segunda y estudiantes de la tercera generación, en el día del egresado/a, UVI Selvas, 2 de abril 2011.
- Primera reunión con egresados y egresadas de la primera generación UVI Selvas, Amamaloya Mecayapan, Veracruz febrero 2010.
- Programa de seguimiento de egresados, documento de trabajo interno de la coordinación de UVI Selvas, marzo 2011.