

**Programa de seguimiento de egresadas y egresados de la
Maestría en Ambientes Interculturales de Aprendizaje (MAIA) de la
Universidad Intercultural del Estado de Puebla (UIEP)**

Informe de resultados 2019-2023

Sentimos, pensamos, transformamos

Lipuntahuaca, Huehuetla, mayo de 2024

Elaborado por

Dra. Alejandra Ramírez Gallardo
Dra. María del Pilar Hernández Limonchi

**Profesoras- investigadoras de tiempo completo
adscritas a la Dirección de Investigación y Posgrado
Integrantes del Núcleo Académico de la
Maestría en Ambientes Interculturales de Aprendizaje (MAIA)**

Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción | 4 |
| Contexto | 7 |
| Diseño metodológico | 9 |
| Resultados..... | 12 |
| Perfil sociodemográfico..... | 12 |
| Apropiación de los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas | 17 |
| Pertinencia del programa en el ámbito laboral | 20 |
| Desempeño en el ámbito laboral | 22 |
| Conclusiones y recomendaciones..... | 25 |
| Referencias | 28 |

Lista de tablas, gráficas y figuras

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Visualización del perfil generacional. | 13 |
| Gráfica 1. Diversidad de la lengua materna de los egresados..... | 15 |
| Gráfica 2. Disciplinas de origen de los egresados. | 16 |
| Ilustración 1. ¿En dónde se encuentran nuestros egresados? | 23 |

Introducción

Una de las grandes transformaciones educativas que presenciamos en los albores del siglo XXI en México, es la transición de todos los niveles y modalidades de educación del sistema educativo nacional hacia una educación intercultural; entendida ésta como una educación pertinente al contexto, reconocedora del diálogo respetuoso como un principio en la conformación de sociedades comprometidas con la sustentabilidad de su entorno y con la preservación de la diversidad cultural de las personas con quienes se convive, es decir, una educación para vivir en comunidad.

En este panorama, surge la necesidad de contar con profesionales comprometidos con estos principios, que estén preparados para trabajar en el reconocimiento de la diversidad lingüística, capaces de diseñar, evaluar y dar seguimiento a las políticas y programas educativos, ambientales y de la salud con enfoque intercultural, así como en la defensa de los derechos individuales y colectivos de las poblaciones de atención prioritaria.

En este sentido se crea la Maestría en Ambientes Interculturales de Aprendizaje (MAIA), un programa de posgrado profesionalizante perteneciente al Sistema Nacional de Posgrados (SNP) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT), que contribuye a la formación teórico-metodológica de personas comprometidas con la consolidación de la interculturalidad en diversos ámbitos de la vida pública en el país.

En el presente documento presentamos el primer informe de resultados del Programa de seguimiento de egresadas y egresados, el cual da cuenta de la situación actual de quienes han cursado y concluido este posgrado. Tomamos como punto de partida la primera generación que inició actividades académicas en 2019, hasta la

conclusión de la segunda generación, del periodo 2021-2023, con la intención de conocer las necesidades y fortalezas de los egresados¹ en el ámbito laboral y, con ello, mejorar el programa conforme a las exigencias de la transformación curricular actual (Fresán, 2003) y para dar respuesta a la tendencia de las instituciones educativas de evaluar la pertinencia del desempeño laboral de quienes egresan (Ibarra Cruz, M. R., 2009).

Conforme a sus normativas, las instancias que promueven el seguimiento de egresados y que tienen incidencia directa en nuestra institución son: la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Asociación Nacional de Universidades Interculturales (ANUI), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT). A manera de síntesis, los fundamentos del seguimiento de egresados en dichas instituciones coinciden en mantener la base de datos actualizada con información de los egresados para evaluar su desempeño a través del análisis de indicadores como la tasa de empleo, la tasa de empleo relacionado con la formación recibida, la satisfacción laboral, la continuidad de sus estudios, entre otros.

Asimismo, dichas instancias recomiendan promover la colaboración en conjunto con otras universidades e instituciones públicas para fortalecer los programas de posgrado conforme a la satisfacción laboral de los egresados. Subrayando que, este seguimiento se debe realizar a largo plazo para evaluar la trayectoria profesional de los egresados y su contribución al desarrollo social, económico y cultural del país.

¹ Este informe busca un lenguaje inclusivo, bajo el principio de igualdad y no discriminación. Al mismo tiempo una lectura ágil y clara, evitando repeticiones. Por lo tanto, cuando aparezca egresados nos referimos a egresadas y egresados; así como estudiantes, empleadores, integrantes, director de tesis, entre otros, nos referimos a ellas y ellos.

Conforme a lo anterior, hacemos mención que el programa de seguimiento de la MAIA se encuentra alineado a la identificación y valoración de los indicadores propuestos, con base a las disposiciones generales de las instancias educativas señaladas previamente.

De ahí que, el objetivo del Programa de seguimiento de egresados de la MAIA es caracterizar la participación de aquellos que han cumplido con el plan de estudios para identificar su papel en el ámbito laboral y la retribución a su comunidad. De ahí desprendimos nuestros objetivos específicos: caracterizar el perfil sociodemográfico de los egresados; valorar la apropiación de los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas; identificar la pertinencia social y laboral del programa; e identificar su desenvolvimiento en el ámbito laboral (Red GRADUA2, 2006).

Con base en lo anterior, desde la Coordinación Académica de la MAIA, diseñamos un instrumento enfocado en recopilar la información necesaria para cumplir con dichos objetivos, tomando como referencia la pertinencia del programa conforme a la apropiación de los principios del enfoque intercultural en el ámbito laboral y social.

De este ejercicio, encontramos que los egresados, no sólo practican los principios de la interculturalidad en su ámbito laboral, sino que se involucran en actividades de desarrollo comunitario desde su área de especialidad, lo que nos lleva a plantear la conveniencia de diseñar acciones para atender las necesidades de quienes egresan, así como implementar estrategias para fortalecer redes de apoyo y laborales, así como el crecimiento profesional.

Vale mencionar que, la información obtenida durante este proceso, fue tratada con estricta confidencialidad conforme a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su uso ha sido exclusivamente para

finés académicos y el mejoramiento de nuestro programa de posgrado, promoviendo con ello, la vinculación permanente de la institución con sus egresados.

Contexto

La Maestría en Ambientes Interculturales de Aprendizaje (MAIA) es uno de los dos programas de posgrado reconocidos por el CONAHCYT que ofrece la Universidad Intercultural del Estado de Puebla (UIEP), una institución de educación superior que pertenece al subsistema educativo de las Universidades Interculturales de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Bajo ese tenor, la Ley General de Educación Superior señala que la educación con un enfoque intercultural en México está consignada a nivel constitucional. En ese sentido, la interculturalidad en el ámbito educativo es un criterio fundamentado en el artículo 3 apartado II, inciso e y g de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 2º apartado B, fracción II.

Ahora bien, un proceder teórico-metodológico característico de las universidades interculturales se encuentra en el trabajo en, con y para la comunidad, en tanto que, la educación superior se orientará en la territorialización de la educación, concebida ésta como el conjunto de políticas y acciones cuyo propósito consiste en considerar los contextos regionales y locales para contribuir al desarrollo comunitario mediante la vinculación de los procesos educativos con las necesidades y realidades sociales, económicas y culturales de las regiones del país.

Como universidad intercultural, el enfoque transversal de la UIEP se orienta a la investigación y fortalecimiento de las lenguas habladas en el estado de Puebla, sin embargo, en la UIEP no sólo se atienden hablantes de mazateco, mixteco, nahua,

otomí, ngigua, tepehua y totonaco, que son las siete lenguas habladas en el estado², también atendemos hablantes que provienen de latitudes que trascienden a los límites territoriales de Puebla, como las lenguas tsotsil, tzeltal, awakateko, ñuju, mazahua y wixárica.

En la UIEP se encuentran inscritos hablantes de cerca del 20% de las lenguas reconocidas oficialmente en México, es decir, conviven estudiantes de 13 de las 68 lenguas habladas en el país³. La matrícula de la UIEP en 2024 es de 1412 estudiantes, poco más del 50% es hablante de una lengua originaria y se adscribe como pertenecientes a un pueblo originario, conformando así una universidad plurilingüe, abierta al diálogo, respetuosa de las lenguas y la diversidad.

Bajo ese orden de ideas y considerando el espíritu intercultural de la UIEP, la MAIA responde a la demanda de desarrollo de las habilidades de los pueblos originarios para ampliar las oportunidades de profesionalización a nivel de posgrado y formar, con un enfoque intercultural, a profesionales que laboran en contextos de diversidad cultural.

El plan de estudios de la MAIA se cursa en cuatro semestres. Tiene un total de 93 créditos, de los cuales 84 corresponden a asignaturas formativas obligatorias en tres ejes de formación transversal: epistemología y educación, diversidad étnica cultural y lingüística, desarrollo comunitario y vinculación con la comunidad. Por otra parte, se cuenta con dos asignaturas optativas por cada línea de especialización que se elija: justicia, lengua, salud, economía, desarrollo productivo y sustentabilidad y educación.

² Atlas de las Lenguas Indígenas de México, 2024.

³ Informe 2023 Rectoría UIEP.

Para acreditar el programa es indispensable la defensa ante un Comité de su trabajo terminal, siendo la tesis el único documento aceptado para ese fin⁴. Además, durante los cuatro semestres que dura el programa, los estudiantes desarrollan un proyecto comunitario participativo, con miras a formarlos con un sentido de retribución social vinculada a su labor investigativa.

De acuerdo con la orientación profesionalizante de la MAIA, el tiempo dedicado a las asignaturas durante los cuatro semestres está distribuido en horas teóricas, prácticas y horas de trabajo independiente supervisado. En el primer semestre se contempla un número mayor de horas para el trabajo teórico; posteriormente, se transita de manera paulatina a un número mayor de horas al trabajo práctico y al trabajo independiente supervisado.

Con la exposición del contexto en el que circunscribe el programa en el que se forman los estudiantes inscritos en la MAIA reconocemos que este ambiente propicia condiciones para la apertura al diálogo plurilingüe, el respeto a la diversidad étnica y el reconocimiento de la diversidad cultural, como un ambiente educativo propicio para formar personas comprometidas con el entendimiento mutuo y con la sustentabilidad.

Diseño metodológico

El procedimiento que desarrollamos para realizar el Programa de seguimiento de egresadas y egresados de la MAIA consta de tres fases, las cuales, describimos a continuación.

⁴ Reglamento de General de Posgrado de la UIEP, 2020.

En la primera fase, con el fin de recolectar la información relevante para el estudio en cuestión desarrollamos un instrumento que se conforma de los siguientes componentes:

- Cuestionario dirigido a egresados.
- Entrevista dirigida a empleadores.
- Encuesta dirigida a empleadores.

Respecto al cuestionario de seguimiento de egresadas y egresados de la Maestría en Ambientes Interculturales de Aprendizaje (MAIA) de la Universidad Intercultural del Estado de Puebla (UIEP), éste tiene cuatro objetivos: (i) actualizar su perfil sociodemográfico, (ii) conocer su opinión sobre la formación y el grado de satisfacción sobre el programa, (iii) conocer cómo ha sido su proceso de ubicación en el ámbito laboral y (iv) obtener información sobre su desempeño en el ámbito profesional.

Para cumplir con dichos propósitos, el cuestionario consta de 214 reactivos, de las cuales 109 son preguntas cerradas y 105 preguntas abiertas. Asimismo, se divide en cuatro secciones: perfil sociodemográfico (26 reactivos); la percepción de la apropiación de los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas (55 reactivos); las percepciones de los estudiantes sobre la pertinencia del programa (78 reactivos) y su desempeño en un ámbito laboral (55 reactivos).

El cuestionario fue enviado a los integrantes del Núcleo Académico (NA) de la MAIA para su lectura y revisión. En un primer momento, aquellos compartieron sus comentarios y observaciones, a partir de ahí, se realizaron los ajustes convenientes hasta llegar a un común acuerdo sobre la pertinencia y claridad de las preguntas.

Posteriormente, el cuestionario se envió por correo electrónico a los egresados a través de un formulario de *Google Forms*.

En la segunda fase, para conocer y analizar la opinión de los empleadores sobre los criterios de selección y desempeño de los egresados de la MAIA, realizamos una entrevista que consta de cinco preguntas estas son: (i) ¿Cuál es el medio por el cual contrato a nuestro egresado? (ii) ¿Cómo evalúa el desempeño de nuestro egresado? (iii) ¿Qué sugerencias propone para la mejora de las competencias de nuestros egresados? (iv) En una escala del uno al diez: ¿Cómo evalúa el desempeño de nuestro egresado? (v) ¿Contrataría a otro de nuestros egresados?

Además de la entrevista, diseñamos la encuesta para empleadores de egresados de la MAIA que, tal como validamos el cuestionario de seguimiento a egresados, enviamos dicha encuesta al NA de la MAIA para sus comentarios y observaciones.

Esta encuesta consta de 30 reactivos, de los cuales 20 son preguntas cerradas y 10 abiertas, en ellas se da cuenta de los siguientes aspectos: (i) caracterización de la organización (6 reactivos); (ii) proceso de selección del egresado (9 reactivos); (iii) caracterización del puesto de trabajo del egresado (8 reactivos) y valoración de su desempeño en el cumplimiento de su trabajo (7 reactivos).

En la tercera fase, sistematizamos y analizamos la información recopilada. Posteriormente, redactamos el presente informe, el cual presentamos en las próximas líneas.

Resultados

En este espacio presentamos el análisis de la información obtenida a través de los cuestionarios. Hacemos énfasis en la manera en la que se cumplen los objetivos de la malla curricular de la MAIA en relación a la pertinencia, inmediato al contexto al que se circunscribe.

Así mismo, abordamos el grado de satisfacción de los procesos educativos del programa, haciendo énfasis en que el grado de satisfacción de los egresados y empleadores se vislumbra en función de que los contenidos curriculares proporcionen las bases para inscribirse en el mundo laboral; para este fin, es de relevancia escuchar desde la voz de los empleadores cómo se manifiesta el desarrollo profesional de los egresados. A continuación, ahondamos de manera puntual sobre cada uno de los criterios señalados anteriormente.

Perfil sociodemográfico

En la primera sección nos enfocamos en la caracterización del perfil sociodemográfico de los egresados, así como en la actualización de la base de datos de aquellos, entendiendo por egresado a la persona que ha concluido con la totalidad de sus créditos⁵. La información que recopilamos da cuenta sobre su lengua materna, adscripción étnica, edad, lugar de residencia, área del conocimiento del que provienen y la situación laboral actual.

⁵ Hacemos mención que los datos sociodemográficos presentados en este documento corresponden a la información de las 19 personas que ingresaron al programa durante su inscripción. Señalamos que, en lo sucesivo, este estudio se centra en los 18 egresados del programa. En consonancia, el instrumento fue enviado a los egresados, de los cuales 16 participaron en el proceso (dos no contestaron, una persona de la primera generación y otra de la segunda).

La población de este estudio se conforma de quienes egresaron del Programa; es decir, 18 de las 19 personas que han concluido la totalidad de los créditos del plan de estudios del posgrado. En ese sentido, casi la totalidad de quienes han ingresado al programa han egresado, lo que se traduce en el 93.8% de egreso.

La mayoría de las personas que han ingresado al programa son hombres representando el 52.3% de la población total, y son las mujeres las que representan el mayor porcentaje de egreso del programa, con el 51.3%.

Hasta abril de 2024, de la totalidad de los egresados, el 75.8% ha defendido su tesis ante un Comité, lo que representa un alto al índice de eficiencia terminal del programa. Vale subrayar que, el 72.7% de los egresados titulados presentó su defensa en los primeros seis meses del egreso, lo que da cuenta de la eficacia del programa.

Así mismo, el 75.8% de los egresados se adscribe a un pueblo originario y el 47.7% es hablante de una lengua originaria. En la Tabla 1, presentamos una mirada amplia del perfil generacional de los egresados considerando los porcentajes de los indicadores de ingreso, egreso, titulación, lengua originaria y adscripción étnica por generación desglosados por sexo.

Tabla 1. Visualización del perfil generacional.

| Ingreso por generación y total, desglose por sexo | | | | | |
|--|----------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | Ingreso | Hombres | % | Mujeres | % |
| Primera generación (2019-2021) | 8 | 4 | 50 | 4 | 50 |
| Segunda generación (2021-2023) | 11 | 6 | 54.5 | 5 | 45.5 |
| Total | 19 | 10 | 52.3 | 9 | 47.8 |

Egreso en relación al ingreso, desglose por sexo

| | Egreso | % | Hombres | % | Mujeres | % |
|--------------|-----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|
| 2019-2021 | 7 | 87.5 | 3 | 42.9 | 4 | 57.1 |
| 2021-2023 | 11 | 100 | 6 | 54.5 | 5 | 45.5 |
| Total | 18 | 93.8 | 9 | 48.7 | 9 | 51.3 |

Titulación en relación al ingreso, desglose por sexo

| | Titulación | % | Hombres | % | Mujeres | % |
|--------------|------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|
| 2019-2021 | 7 | 87.5 | 3 | 42.9 | 4 | 57.1 |
| 2021-2023 | 7 | 63.6 | 4 | 57.1 | 3 | 42.9 |
| Total | 14 | 75.6 | 7 | 50.0 | 7 | 50.0 |

Hablantes de lengua originaria en relación al ingreso, desglose por sexo

| | Hablantes | % | Hombres | % | Mujeres | % |
|--------------|-----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|
| 2019-2021 | 4 | 50 | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 |
| 2021-2023 | 5 | 45.5 | 2 | 40.0 | 3 | 60.0 |
| Total | 9 | 47.7 | 5 | 57.5 | 4 | 42.5 |

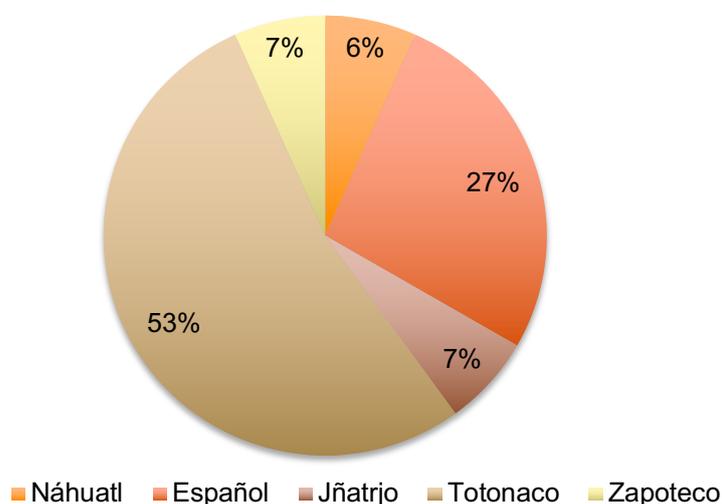
Adscripción étnica en relación al ingreso, desglose por sexo

| | Adscripción | % | Hombres | % | Mujeres | % |
|--------------|-------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|
| 2019-2021 | 7 | 87.5 | 3 | 42.9 | 4 | 57.1 |
| 2021-2023 | 7 | 63.6 | 3 | 42.9 | 4 | 57.1 |
| Total | 14 | 75.6 | 6 | 42.9 | 8 | 57.1 |

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por los egresados.

Como es posible visualizar en la Gráfica 1, casi el 50% de la matrícula de los egresados es hablante de una lengua originaria, entre ellas: náhuatl, jñatrjo, zapoteco y totonaco, siendo esta última la que cuenta con mayor representatividad, en tanto constituye el 53% de la diversidad lingüística de los egresados.

Gráfica 1. Diversidad de la lengua materna de los egresados.



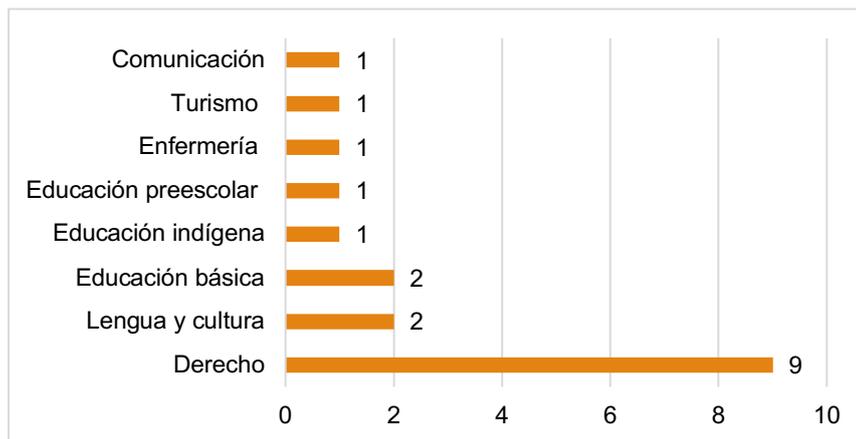
Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por los egresados.

De la totalidad de los egresados, el 50% estudió su licenciatura en una universidad pública diferente a la UIEP, el 13% en una universidad privada y el 37% de los egresados proviene de nuestra casa de estudios. El perfil disciplinar de ingreso corresponde casi en su totalidad al campo de las ciencias sociales y humanidades.

En ese punto, destaca la flexibilidad del programa, en tanto, egresados provenientes de disciplinas del área de la salud o del área administrativa han desarrollado proyectos de investigación en los que han dado continuidad a sus

estudios previos desde el enfoque de las líneas de acción e investigación de la MAIA. En la Gráfica 2 mostramos el detalle de la distribución de las disciplinas de origen de los egresados.

Gráfica 2. Disciplinas de origen de los egresados.



Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por los egresados.

Un punto sobre el cual indagamos con especial interés entre las personas que han concluido el programa y no se han titulado, fue ahondar en las razones por las cuales no han logrado defender su tesis. Los egresados refieren que, a pesar de que mantienen comunicación con fines de seguimiento a su trabajo de grado con su director de tesis, ya sea por situaciones familiares o laborales no han logrado la finalización de su trabajo terminal.

Aunque también hay egresados que advierten que hay condiciones institucionales que han dificultado la culminación de su tesis. En ese sentido, uno indicó que requiere la lectura de su trabajo terminal por parte de su Comité y otro egresado refirió que las situaciones administrativas dificultan este proceso.

Apropiación de los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas

En esta sección presentamos los resultados que tienen los egresados sobre los conocimientos que adquirieron en el programa y las competencias que desarrollaron, reconociendo que uno de los grandes desafíos al que nos enfrentamos en el ámbito de la educación consiste en identificar y valorar cómo los procesos de enseñanza-aprendizaje inciden en la vida de los estudiantes; lo que para fines de este programa, se traduce en examinar si la instrucción con enfoque intercultural que recibieron en la MAIA tiene incidencia en su vida profesional.

Bajo ese supuesto, al considerar las sumatorias de los ítems referidos a la valoración del plan de estudios en función de la pertinencia laboral, encontramos que los resultados fueron de altamente satisfecho a satisfecho, la valoración es positiva. En ese sentido, los egresados respondieron que la formación propuesta promovió la adquisición de los conocimientos y el desarrollo de las competencias en la materia de manera positiva.

En específico, la sumatoria entre altamente satisfactorio y satisfactorio sobre la discusión de los supuestos teóricos para comprender la diversidad lingüística con enfoque intercultural es de 87.6%. El desarrollo de competencias para ejercer una práctica profesional con pertinencia lingüística en las áreas de salud, lengua, educación, economía, justicia, desarrollo y sustentabilidad es del 87.6%. y la adquisición de conocimientos para desarrollar proyectos sociales para la revaloración y recuperación de los conocimientos de los pueblos originarios en ambientes interculturales de aprendizaje es de 87.5%.

Con lo que respecta a la contribución del posgrado en el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con el perfil de egreso es valorizada como altamente positiva. En ese sentido, ante los rubros enfocados al conocimiento de la teoría, la planificación, la gestión, la sistematización y la evaluación de proyectos sociales, comunitarios o educativos, la sumatoria de satisfecho y completamente satisfecho es del 87.6%.

Respecto al diseño, procedimientos y gestión de proyectos sociales, comunitarios o educativos es del 87.5%. Y la sumatoria de completamente satisfecho y satisfecho para el rubro de desarrollo de habilidades para entablar relaciones colaborativas con diferentes instituciones y organizaciones el del 81.3%.

En lo que confiere a la valoración sobre los contenidos curriculares del programa y la formación que recibieron, los egresados manifiestan sentirse altamente satisfechos. El 93.8% valora que comprende el despojo de los conocimientos de los pueblos originarios y la inferiorización de otras formas de conocer no occidentales.

El 93.8% adquirió conocimientos teóricos para dialogar desde el pluralismo epistémico, el conocimiento científico y la articulación de los sistemas de saberes y conocimientos propios de los pueblos originarios. El 93.8% comprendió y fijó un posicionamiento crítico frente a las situaciones de empobrecimiento y desigualdad, emanados del paradigma capitalista que promueve y reproduce la desigualdad económica a nivel global, nacional, regional y local.

El 93.8% reconoció que en la maestría adquirió conocimientos sobre el cúmulo de bienes culturales de los pueblos originarios; así como el sistema de saberes y conocimientos que integran los procesos de salud y el ejercicio de justicia, ambos con perspectiva de género. El 97.5% aprendió sobre los sistemas jurídicos propios de los

pueblos originarios, los cuales corresponden a prácticas propias ligadas a la forma de concebir y practicar la justicia que son parte de su identidad y cosmovisión.

Respecto al fortalecimiento de las competencias comunicativas en el ámbito disciplinar de los egresados, encontramos como una actividad formativa en este proceso la divulgación del conocimiento en eventos académicos, es por ello que, durante el programa se les motiva a que participen en eventos académicos. Dentro de ese tenor, el 50% de los egresados ha presentado su trabajo de investigación en eventos académicos. Las temáticas de los congresos son diversas, destacando los congresos sobre investigación educativa y vinculación comunitaria.

Así mismo, es destacable que poco más de una tercera parte de los egresados ha sometido a valoración crítica sus resultados de investigación y se han publicado cinco productos académicos, ya sea revistas indexadas o capítulos de libro que han sido evaluadas favorablemente bajo el rigor académico de revisión por pares. Las referencias de las obras publicadas por los egresados producto del trabajo colaborativo con su director de tesis durante su estancia en el programa pueden consultarse en el Anexo 1.

Respecto al reconocimiento por su desempeño hasta abril de 2024, se han otorgado un total de nueve menciones honoríficas (cuatro de la primera generación y cinco de la segunda generación) en la defensa de sus exámenes de grado; dichas menciones fueron otorgadas por sus Comités de tesis gracias a la destacada labor investigativa, en conjunto con la retribución social de sus proyectos. Vale mencionar que el reconocimiento se proporciona a quienes defiendan su tesis antes de los seis meses de egreso.

También destaca la distinción que los egresados han obtenido en instancias gubernamentales como el reconocimiento de Tesis CONCYTEP 2022, el título de

Líder indígena proporcionado por una comunidad de Chiapas a una egresada y premio en la convocatoria: Interculturalidad “Investigación comunitaria México – Colombia” del CONCYTEP, en colaboración con el Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas (IPPI) y el Colegio Mayor de Antioquia.

Pertinencia del programa en el ámbito laboral

En el tercer apartado nos enfocamos en conocer las impresiones respecto a la pertinencia del programa desde la visión de los egresados y los empleadores. Para ello, enfocamos el instrumento teniendo como referencia lo propuesto en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción UNESCO (2019), en donde se plantea que la pertinencia de un programa educativo se refiere a la coherencia entre el objetivo y las necesidades prevalentes en el ámbito de influencia del programa educativo, en los proyectos de desarrollo local, regional y nacional.

En ese sentido, al indagar sobre la pertinencia de un programa se debe evidenciar que la nueva propuesta educativa no sólo formará profesionales en determinadas áreas del conocimiento, sino que debe aportar al desarrollo de su país, estado o región.

Sobre esa base, articulamos las preguntas útiles para determinar el grado de percepción de pertenencia de los egresados ante el programa sobre las realidades sociales de su contexto. Estas respuestas tienden hacia la satisfacción, en tanto casi el 90% de los egresados manifiesta sentirse satisfecho con la formación recibida y más del 90% recomendaría el programa. Algunas de las razones, en voz de los egresados son:

Es un posgrado con **formación pertinente** y que fortalece a mi perfil de licenciatura, además, que los contenidos son acordes al **desarrollo comunitario**.

Contribuye a reforzar y reafirmar los principios, habilidades y pensamientos basados en el **reconocimiento de la colectividad**, a través de interpretaciones teóricas que permiten **profesionalizar el que hacer personal, familiar y comunitario**.

La maestría incide en el crecimiento teórico práctico de los maestrantes, logrando fortalecer sus áreas de conocimiento a través de **proyectos** con los cuales se puede conocer y proponer **alternativas** a las problemáticas abordadas de la región seleccionada.

Es un espacio de **aprendizaje** diverso al conocer temas que no sólo que se apegan a la formación de licenciatura del maestrante.

Forma a profesionales con la capacidad de poder tomar **posturas críticas** a las problemáticas sociales del entorno, y dar posibles **alternativas de solución**.

Se considera como factor fundamental, a las minorías, no como objetos de estudios, si no como parte crucial con la cual se trabaja de **forma horizontal**.

Se aprende a **crear proyectos** con los cuales se puede incidir en problemáticas.

Los espacios de **debate y el intercambio** de experiencias entre docentes y colegas, generaron en mí un **pensamiento más amplio, crítico y reflexivo** que hoy me ayuda a interpretar de diferente forma mi trabajo y mi vida personal. En consecuencia, **mi actuar ha mutado desde el curso de la maestría**, la cual describiría como una experiencia de vida.

Es una maestría que permite abrirnos a un panorama social mayormente desconocido, su plan y programa son completos, forma a **investigadores con perspectivas interculturales**.

El énfasis que añadimos a los testimonios de algunos de los egresados sobre su opinión sobre la pertinencia del programa, lo hicimos en función de que sus palabras dan cuenta de los conocimientos teóricos que los egresados adquirieron durante su formación, los cuales versan sobre: interculturalidad, epistemología, etnicidad, comunidad y pluralidad lingüística.

Aunque también los egresados expresan que las reflexiones en el aula han sido el pilar en el desarrollo de sus competencias que, en su vida profesional y comunitaria, les ha permitido promover un diálogo intercultural, entre ellos, el respeto a la diversidad, así como el fortalecimiento de su pensamiento crítico para buscar soluciones a las problemáticas sociales a partir del trabajo en comunidad.

Resulta significativo que estas competencias trasciendan al diálogo que se desarrolla en el aula o en el ámbito laboral, y ha incidido en la vida personal de algunos los egresados, tal como sostiene uno de ellos:

Gracias a la educación intercultural pude **reconciliarme con mi identidad étnica** que, en algún momento llegué a negar debido a la discriminación que ejercen los otros grupos.

Desempeño en el ámbito laboral

El 50% de los egresados cuenta con empleo y una egresada continúa con sus estudios de posgrado en una institución reconocida por el CONAHCYT. De la población activa en el ámbito laboral el 70% se ubica en el sector público, el 10% en el sector privado, el 10% trabaja en ambos sectores y el 10% en el autoempleo. Subrayamos que el 90% de quienes se han insertado en el sector laboral lo hicieron en los primeros seis meses de su egreso.

La diversidad de organizaciones en las que se emplean corresponde en la totalidad a las áreas de incidencias previstas en su formación: secretarías y dependencias de gobierno, universidades públicas, centros de investigación, asociaciones civiles y despachos jurídicos. Sobresale que los cargos ocupados por los egresados se encuentran enfocados en su área de estudio.

Si bien, el tiempo que dista de egreso entre la primera y la segunda generación y su inserción en el ámbito laboral, no es suficiente para evaluar la estabilidad de su situación laboral, encontramos que el 60% cuenta con contratos de tiempo completo y ha permanecido más de un año en su puesto de trabajo, el 30% tiene menos de seis meses trabajando en su puesto actual y sólo el 10% se encuentra próximo a cumplir su primer año de trabajo.

El rango de salarios de los egresados del programa se encuentra encima del rango salarial promedio en México, esto conforme a la plataforma de datos de la Secretaría de Economía que ubica al salario promedio nacional en \$7,380 pesos⁶ mexicanos. En ese punto, el 85.8 % de los egresados se encuentra por encima de la media nacional mensual, y el 14.2% por debajo de este rango.

Ilustración 1. ¿En dónde se encuentran nuestros egresados?

Maestría en Ambientes Interculturales de Aprendizaje MAIA



Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por los egresados.

⁶ Gobierno de México. Data México.

Además, el 55.6% considera que el principal criterio para formalizar su contratación fue el contar con el grado de maestro. En ese ámbito, la mayoría de los egresados que se encuentra activamente laborando, obtuvieron su empleo tras haber participado en convocatorias públicas a nivel nacional.

Destacamos que los egresados ocupan cargos directivos, en investigación y en docencia, cumpliendo actividades propias de su campo de experiencia, tales como: evaluación y visto bueno de planes y programas académicos de universidades interculturales; representación legal en instituciones con enfoque intercultural; dirección y coordinación de docentes; planeación de actividades comunitarias para la resolución de problemáticas; e investigación y docencia con enfoque investigativo.

Con lo que respecta al desempeño de los egresados en el ámbito profesional se destaca por su compromiso con la organización, la adaptación a los entornos, su habilidad para mediar en los conflictos y resolver problemáticas propias de la organización. A continuación, presentamos de manera precisa desde los empleadores algunos testimonios que dan cuenta sobre el desempeño de los egresados:

La egresada tiene una visión de **perspectivas integradoras, transversales y situadas**, media en los conflictos, es comprometida y en general aporta soluciones creativas a los problemas cotidianos.

El egresado está capacitado para enfrentar los **problemas de nuestro contexto**, es coherente con los problemas de la región. Es bueno contar con profesionales de aquí, que contribuyan, que aporten y que resuelvan, **¿quién mejor que nosotros que somos parte y conocemos la problemática?**

El egresado es una persona muy **profesional**, se preocupa por su **contexto**, media en conflictos. Se compromete. Su contratación, no dependió solo de mí, pero sí apoyaría la contratación de otra persona de su programa sin dudarlo, ha aportado mucho aquí en nuestro lugar de trabajo, viendo cómo se cumple el **enfoque intercultural en planes y programas académicos de universidades interculturales**.

El egresado tiene las herramientas para identificar las diferentes realidades que los pueblos originarios enfrentan, aunque aún **falta para construir instrumentos legales** para la **defensa** sobre cualquier tema que involucre a las **comunidades y pueblo totonaco**.

El énfasis añadido en los testimonios de los empleadores, se centra en la visión integral que constituyen como profesional el hacer de los principios de la interculturalidad, que trasciende más allá de los conocimientos teóricos o competencias de su área, además es una forma de actuar y proceder en el ambiente laboral: compañerismo, trabajo en equipo, empatía y compromiso; estas son algunas de las actitudes que distingue el quehacer de los egresados.

Así mismo, los aportes de los egresados también se amplían hacia las necesidades de la política educativa mexicana actual, en tanto sus funciones se encuentran especializadas a valorar qué tanto se cumplen los principios de la interculturalidad en los programas educativos de las universidades interculturales y en el mismo sentido, su mirada crítica contribuyen a formar nuevas áreas de incidencia en la sociedad actual, en tanto los empleadores advierten la necesidad de construir instrumentos legales para servir a los pueblos originarios, en donde la contribución del egresado se hace presente.

Conclusiones y recomendaciones

A continuación, presentamos las conclusiones atendiendo dos aspectos. En el primero, nos enfocamos principalmente en la valoración de los resultados de este estudio, y en el segundo, nos centramos en las recomendaciones que pretenden ser de utilidad para dar continuidad al programa de seguimiento de egresados.

Para comenzar, mencionamos que los resultados del estudio nos permitieron actualizar la base de datos de los egresados y con ello, caracterizar su perfil sociodemográfico. En ese sentido, encontramos que la mayoría de los egresados se adscriben étnicamente pertenecientes a un pueblo originario y son hablantes de una lengua originaria.

Lo anterior nos lleva a plantear que, desde los egresados, la MAIA se advierte como un programa altamente pertinente, en tanto les proporcionó los supuestos teóricos y el desarrollo de competencias necesarias para comprender con mayor profundidad el entorno.

Así mismo, los egresados reconocen un alto grado de satisfacción a los procesos educativos del programa, en tanto estos se centran no sólo en los contenidos curriculares o en la investigación, sino que éstos se amplían hacia los proyectos de retribución social mismos que les han proporcionado las bases para inscribirse en el mundo laboral.

En lo que respecta a la apropiación de los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas encontramos que, desde los egresados y los empleadores, la propuesta de la MAIA es una propuesta educativa reconocedora del contexto, promotora de la participación comunitaria, centrada en el diálogo de saberes y conocimientos comunitarios, generadora de procesos de transformación en su comunidad producto de la reflexión crítica con y para la comunidad.

Aprendimos que los egresados, además de desempeñarse en el ámbito laboral con los principios de la interculturalidad, implementan habilidades desarrolladas dentro del programa en su papel como líderes comunitarios, necesarias para crear espacios y acciones donde se aprenda y viva la interculturalidad, como una apuesta para organizarse socialmente y para el diseño y ejecución de proyectos que

contribuyan al mejoramiento de la vida en común. En ese sentido, los egresados refieren que los conocimientos curriculares deben mantenerse y ampliarse.

En suma, los profesionales egresados de la MAIA no sólo atienden a las necesidades de los pueblos originarios o zonas de atención prioritaria, sino que, a partir de estos cinco años de reflexión y trabajo en campo, hemos aprendido que nuestra formación, basada en valores interculturales, no sólo es pertinente para atender a los pueblos indígenas, sino que es una interculturalidad para la vida.

Ahora bien, daremos inicio al segundo aspecto de las conclusiones. Ahondaremos así en lo que concierne específicamente al desarrollo del programa de egresados. En ese punto, advertimos que, durante el proceso de recopilación de información los egresados reconocen que la incidencia de la MAIA no sólo forma parte de su vida laboral, sino que llevan lo aprendido a su vida en comunidad, liderando así procesos de transformación comunitaria, lo que nos lleva a planearnos la necesidad de profundizar el aprendizaje en dichos procesos de participación, así como en su incidencia en la creación de ambientes interculturales de aprendizaje.

Dentro de ese mismo tenor, dado que este es un programa de posgrado bianual, recomendamos que se dé continuidad a las futuras generaciones a los seis meses de egreso del estudiante y en paralelo, se dé seguimiento bianualmente a las generaciones para mantener actualizada la información sobre su perfil sociodemográfico.

Por otra parte, es necesario afinar este instrumento y recomendamos incluir preguntas que permitan conocer más a detalle la continuidad de la pertinencia en el ámbito laboral. Así mismo, hacemos mención que, para futuros ejercicios de seguimiento, es necesario contemplar el diseño de cuestionarios específicos para cada generación, en tanto vale ahondar sobre aspectos concretos como seguridad

laboral, incursión en el ámbito laboral, así como la continuidad e impacto de los proyectos sociales impulsados por los egresados.

Finalmente, recomendamos dar continuidad a las reflexiones en torno a la pertinencia de la interculturalidad en los estudios de posgrado con enfoque intercultural, en tanto que, como vimos en este estudio, constituye un marco reflexivo que no se queda sólo en el aula, sino que forma ya parte del proyecto de vida de los egresados en tanto son principios con los que lideran transformaciones comunitarias con pertinencia cultural, lingüística y sustentable.

Referencias

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de marzo de 2024. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Fresán Orozco, M. (2003). Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las. En *Esquema básico para estudio de egresados*. ANUIES.
- Gobierno de México. Data México. Consultado el 8 de mayo de 2024. Disponible en: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/mexico?occupationMetrics=salaryOption&totalAndInformalJob=genderOption&workforceSelector=salaryOption>
- Ibarra Cruz, M. R. (2009). *Programa de seguimiento de egresados y opinión de empleadores*.
- Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (2016) Atlas de Lenguas Indígenas. Consultado el 8 de mayo de 2024. Disponible en: <https://atlas.inali.gob.mx/inicio>
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de julio de 2010. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>
- Ley General de Educación Superior. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril de 2021. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf
- Red GRADUA2. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Asociación Columbus.
- Reglamento General de Posgrado. Dirección de Investigación y Posgrado de la Universidad Intercultural del Estado de Puebla (2020). Disponible en: https://www.uipe.edu.mx/2020/Reglamento/Reglamento_General_Posgrado.pdf
- Secretaría de Cultura. Atlas de las Lenguas Indígenas de México. Consultado el 8 de mayo de 2024. Disponible en: <https://atlas.inali.gob.mx/inicio>

UNESCO (2019). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. Universidad Intercultural del Estado de Puebla. Informe de rectoría 2023. Consultado el 8 de mayo de 2024. Disponible en:

<https://www.uep.edu.mx/administracion/>

Universidad Intercultural del Estado de Puebla. Reglamento General de Posgrado. Capítulo XI. Consultado el 8 de mayo de 2024. Disponible en: https://posgrado.uep.edu.mx/Reglamentos/Reglamento_General_de_Posgrado.pdf

Valenti, G. y Varela, G. (2003). *Esquema básico para estudios de egresados*. México: ANUIES.

Anexo 1. Referencias de publicaciones de los egresados

Interculturalidad en construcción: desafíos, luchas y críticas desde los pueblos originarios. Los capítulos que integran este libro son el resultado de los proyectos de investigación de la primera generación de la MAIA.

El acceso a la justicia y al lakkaxlat de la población totonaca y nahua de la Sierra Norte de Puebla. Tesis de maestría. Revista Humanidades, Ciencia, Tecnología e Innovación en Puebla. Vol. 5, No. 1. 2023. Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Puebla (CONCYTEP).

Reconfiguración de la Identidad de la Cultura-Pueblo Ancestral Tutunaku de Ecatlán: Conocimientos y Prácticas Culturales en Torno a la Vestimenta. Tesis de maestría. Revista Humanidades, Ciencia, Tecnología e Innovación en Puebla. Vol. 5, No. 1. 2023. Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Puebla (CONCYTEP).

Estrategias de articulación comunitaria desde la reciprocidad del conocimiento intergeneracional kichwa, en Sesquilé, Colombia. Tesis de maestría. Revista Humanidades, Ciencia, Tecnología e Innovación en Puebla. Vol. 5, No. 1. 2023. Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Puebla (CONCYTEP).

Proyectos participativos de investigación comunitaria, inclusiva e intergeneracional para el reconocimiento del entorno en las cultural-pueblo ancestrales. Capítulo en el libro arbitrado "Formas incluyentes para entender y divulgar la ciencia", volumen 2: Estrategias para la promoción y divulgación de la ciencia en diversos grupos poblacionales. Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Puebla (CONCYTEP).