Memoria

1er Foro Intersemestral 2014

para la planeación y el fortalecimiento
de las funciones sustantivas de la UVI

Del 20 al 25 de enero de 2014
Xalapa, Veracruz

Universidad Veracruzana
Dirección de la Universidad
Veracruzana Intercultural

UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Dra. Sara Deifilia Ladrón de Guevara González
Rectora

Mtra. Leticia Rodríguez Audirac
Secretaria Académica

M.A. Clementina Guerrero García
Secretaria de Administración y Finanzas

DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA INTERCULTURAL

Dr. Gunther Dietz
Director

Dra. Shantal Meseguer Galván
Secretaria

Lic. Antonio Isrrael Espinoza Domínguez
Administrador

Coordinador Editorial
Lic. Sara Itzel Arcos Barreiro

Corrector de estilo
Mtra. Lilia Irlanda Villegas Salas

Fotografías y diseño de portada
Área de Comunicación y Laboratorios Multimedia

Xalapa de Enríquez., Ver. Febrero de 2014

ÍNDICE

Presentación..... 3

Inauguración..... 5

Presentación del Foro Intersemestral..... 7

Actividad de integración: generando nuestros primeros compromisos..... 9

Diagnóstico y articulación de trabajo de la DUVI..... 10

Reflexión colegiada del diagnóstico y la articulación de trabajo de la DUVI..... 14

Desarrollo Académico: perspectiva y compromisos con la UVI..... 18

Reflexión del enfoque intercultural..... 21

La centralidad de la gestión como articulador del proceso formativo en la UVI..... 27

El trabajo conjunto de las UTAI´s y las sedes regionales..... 35

Mesas de trabajo 1 y 7. Lineamientos y capacitación administrativa para la gestión de recursos en sedes..... 36

Mesa de trabajo 2. Investigación: formación vinculada para la gestión..... 39

Mesa de trabajo 3. Vinculación: lineamientos generales de vinculación y consejos consultivos..... 51

Mesa de trabajo 4. Control escolar, movilidad, AFEL..... 55

Mesa de trabajo 5. Educación intercultural..... 59

Mesa de trabajo 6. Definición de academias de la DUVI..... 69

Mesa de trabajo 8. Academias del eje metodológico y nódulos..... 79

Mesa de trabajo 9. Academias del Área de Formación Básica General (AFBG)..... 81

Mesas de trabajo 10 y 15. Lineamientos y capacitación administrativa para la gestión de recursos en sedes..... 87

Mesa de trabajo 11. La apuesta de trabajo del Área de Normalización Lingüística en la UVI. Hacia la construcción de una política lingüística en la UV..... 90

Mesa de trabajo 12. Diseño de Diplomados y Cursos de Formación Continua (2014)..... 94

Mesa de trabajo 13. Comunicación..... 103

Mesa de trabajo 14. Servicio Social y Experiencia Recepcional..... 109

Información en torno a las bases de datos: SIREI, SIVU, SIT y DEPA y Agenda electrónica..... 111

Cierre del 1er. Foro Intersemestral 2014..... 112

Clausura del 1er. Foro Intersemestral 2014..... 112

Anexo: Programa de actividades del 1er. Foro Intersemestral..... 115

Presentación

La Memoria del 1er. Foro Intersemestral 2014: Planeación y fortalecimiento de las funciones sustantivas de la UVI es un documento que recupera la experiencia de trabajo académico realizado con todo el personal docente y administrativo de las sedes regionales de la Universidad Veracruzana Intercultural, así como con el personal de la Casa UVI Xalapa.

El foro se llevó a cabo del 20 al 25 de enero del año en curso, en las instalaciones del Hotel Xalapa, en la capital del estado de Veracruz, con el objetivo de "desarrollar colaborativamente procesos de registro, sistematización, seguimiento y mejora de las actividades académicas que se desarrollan en la UVI para el fortalecimiento del enfoque intercultural y la consolidación de las metas educativas plasmadas en la misión y visión del programa educativo".

El sentido de este documento se centra en el interés de contar con un concentrado de acuerdos que nos permitirán operar el camino perfilado desde las diferentes áreas y ámbitos de acción de la Universidad Veracruzana Intercultural (UVI). De ahí que, en primera instancia, se recuperan las palabras de nuestra rectora durante el acto inaugural, entendidas como el marco institucional en el que se inscribe nuestro camino, así como las expectativas que se tienen en torno a nuestro trabajo en las regiones interculturales del estado y en las propias entidades y regiones de nuestra Universidad Veracruzana. Posteriormente se recuperan los objetivos de este foro intersemestral, los primeros acuerdos establecidos y propuestos entre todos los participantes, el diagnóstico y la articulación de trabajo de la DUVI, así como las reflexiones de los profesores respecto a este ejercicio. Los siguientes tres apartados responden a reflexiones que van de la revisión teórica del enfoque intercultural y la centralidad de la gestión como elemento articulador del proceso formativo en la UVI, hasta la visibilización de las prácticas cotidianas en las diferentes sedes regionales, las UTAI y la Casa UVI Xalapa.

Se recuperan los acuerdos de las 15 mesas de trabajo que se implementaron con el fin de precisar acuerdos de operación entre las sedes regionales y Casa UVI Xalapa. Las mesas tocan temas en torno a la capacitación administrativa para la gestión de proyectos en las sedes regionales, la revisión de la investigación como estrategia de formación de estudiantes de la LGID, los lineamientos generales en torno a la vinculación y los consejos consultivos, los procesos de control escolar, la movilidad, las experiencias educativas de elección libre, la didáctica de la educación intercultural, la definición de academias de la UVI, las academias del eje metodológico y los nódulos, las academias del Área de Formación Básica General, la apuesta de trabajo del Área de Normalización Lingüística en la UVI, el diseño de diplomados y los cursos de formación, la comunicación y, por último, el

Servicio Social y la Experiencia Recepcional. Finalmente se anexa el programa de actividades del foro pues consideramos que todos éstos representan insumos que, sin duda, contribuirán a la mejora de las actividades académico administrativas de la Universidad Veracruzana Intercultural en la ruta hacia la nueva UVI que todos estamos construyendo.

En este documento también nos referimos a la capacitación que recibieron los profesores en relación con las plataformas de registro de la UV, así como al cierre y la clausura del evento, por parte de la maestra Leticia Rodríguez Audirac. Anexamos el programa de las actividades del foro como un elemento de referencia.

Inauguración

Las actividades de trabajo académico en este 1er. Foro Intersemestral 2014 dieron inicio con un acto inaugural, al cual asistió la doctora Sara Ladrón de Guevara, Rectora de nuestra máxima casa de estudios, la Universidad Veracruzana, quien fuera acompañada por directivos de la Universidad Veracruzana Intercultural.

El doctor Gunther Dietz dio la bienvenida a este foro a la doctora Sara Ladrón y explicó que los docentes ahí reunidos son muy comprometidos, que provienen de todas las sedes de la UVI y que han venido participando no sólo en el espacio educativo sino que, además, han tenido una importante incidencia en las regiones del estado en las que trabajan. Se trata de docentes que pese a condiciones de contratación adversas que no les han dado seguridad laboral, han sido y pueden seguir siendo la vanguardia de la Universidad Veracruzana en educación intercultural.

La Rectora, agradece la invitación a participar de este importante evento y dirige un mensaje a todos los compañeros de la UVI, mismo que a continuación se detalla:

> *La Dirección de la Universidad Veracruzana Intercultural (DUVI) es una dependencia académica de la Universidad Veracruzana que tiene por objetivo ofrecer una opción de educación superior pertinente a las necesidades de los grupos que habitan en cuatro Regiones Interculturales del estado de Veracruz. Tras haber logrado el egreso exitoso de ya cinco generaciones de estudiantes, ahora inicia una nueva fase de maduración y consolidación en la aún joven trayectoria de la UVI.*
>
> *Dado que la universidad intercultural no enseña de forma unidireccional un determinado tipo de saber sino que, al contrario, enlaza saberes académicos y comunitarios a partir de proyectos e iniciativas que desarrollan los propios estudiantes, el resultante programa educativo no ha de concebirse desde una*

oferta a menudo estática, sino a partir de una demanda de soluciones a las múltiples problemáticas de los pueblos indígenas de Veracruz y sus comunidades.

En esta nueva etapa la UVI, bajo la dirección del doctor Gunther Dietz y de la doctora Shantal Meseguer, conocedores desde hace años del proyecto UVI, inicia un profundo proceso de revisión y rediseño curricular, de descentralización y de regionalización organizacional. Los programas educativos de una universidad intercultural no pueden ni deben planearse ni concebirse de forma homogénea desde un centro urbano, sino que han de ser desarrollados y diversificados a partir de las problemáticas locales y con los propios actores regionales. Es por ello que la UVI, siguiendo los lineamientos estratégicos de esta Rectoría, se propone combinar en esta etapa la regionalización y diversificación de su licenciatura –modificándola desde los contextos específicos de las cuatro sedes– con la transversalización de su enfoque intercultural hacia el interior de los campus regionales de la propia Universidad Veracruzana.

Reflejando la política del actual equipo rectoral, esta transversalización no puede hacerse de forma aislada, sino que tiene que incluir de forma explícita cuatro ejes rectores en torno a los cuales deberá girar todo currículo universitario que reconozca y respete la diversidad: la interculturalidad (dialogar entre saberes y visibilizar a quienes han sido invisibilizados y/o excluidos de la educación superior), la sustentabilidad (reorganizar la universidad a partir de un manejo ambientalmente sustentable y duradero de los recursos), la equidad de género (luchar contra la discriminación de género y promover activamente la inclusión de mujeres y hombres en términos equitativos en todos los niveles académicos) y la normalización lingüística (diversificar las prácticas monolingües de la universidad e incluir las lenguas indígenas como medios legítimos de enseñanza-aprendizaje).

Tengo la esperanza y la convicción que estos cambios reposicionarán en breve a la Universidad Veracruzana Intercultural como lo que fue desde sus inicios: un programa pionero de educación superior intercultural que forma parte integral, pero específica y diversificada de la Universidad Veracruzana y que está comprometida con el "bien vivir" de las comunidades y regiones del estado de Veracruz.

Coordina: Shantal Meseguer
Participan: Todos

La doctora Shantal Meseguer, secretaria de la DUVI, dio a conocer los objetivos del foro destacando lo siguiente:

Compañeros y compañeras, compañeros nuevos, compañeros renovados de la UVI, desde casa UVI hemos organizado este Foro con nuestro mejor esfuerzo pero, sobre todo, con mucha ilusión de volvernos a ver, de volver a sentarnos juntos para reflexionar y compartir lo que hemos hecho en la UVI, lo que no hemos hecho todavía y lo que queremos hacer juntos ahora, a partir de lo que ustedes desde sus sedes nos han manifestado, desde diagnósticos del POA y las charlas con ustedes en las visitas de los últimos meses.

Lo que hemos hecho en este Foro es plantear ejes temáticos y espacios de discusión donde lo que se va escuchar, el contenido de estas discusiones, son sus propias experiencias, necesidades y propuestas, simplemente el Foro es eso, una estructura donde los que van a plantear y a decidir son ustedes.

Nos planteamos una metodología participativa donde todos tenemos diferentes papeles, desde ponentes, coordinadores, relatores, moderadores, etcétera, que nos permitirán dialogar, escuchar, discutir, disentir.

En algunos momentos tendremos invitados de la UV, de algunas direcciones que consideramos conveniente que comenten con ustedes cómo esta nueva administración y las políticas se van transformando. También tendremos mesas de trabajo donde se profundizará en algunas temáticas importantes para todos y pensamos en llegar incluso hasta propuestas para el trabajo del siguiente semestre y si es posible del año.

También hablamos de sesiones por la tarde tales como plenarias donde escucharemos los acuerdos o desacuerdos que hayan tenido las mesas. En esas plenarias tendremos la oportunidad de enterarnos del trabajo integral que están organizando en todas las áreas. Este trabajo de sistematización y fortalecimiento de las funciones en la UVI.

Quiero decirles que es prioritario principalmente para la UVI, dado que la reproducción de prácticas sociales tradicionales y el trabajo desde el pensamiento único y el academicismo como la única manera del quehacer

universitario nos alejan de los postulados del marco ético, político y pedagógico desde el que la concebimos. Debemos luchar por eso, debemos tratar de hacer una realidad la apertura epistémica que decimos que queremos y debemos consolidar.

Necesitamos nuevas formas de educarnos en la diversidad que somos y enfrentar así las desigualdades que nos marginan. También es prioritario para la UV, porque la UV ha hecho muchos esfuerzos en la innovación educativa, pero muchos esfuerzos que vienen de arriba y que finalmente abajo se dispersan y no podemos ver los logros, es mucho esfuerzo, mucha gente, muchos recursos de los que no podemos obtener beneficios. Necesitamos por eso generar la innovación desde abajo, desde la práctica de ustedes y desde lo que ya están haciendo.

Muchas de las prácticas que se hacen son innovadoras, lo que necesitamos es sistematizarlas, es comunicarlas, es analizarlas y de esa manera creo que, como decía Gunther hace un momento, podemos ser la vanguardia. La innovación está ahí, la innovación está en el margen y puede llegar al centro y creo que la UVI está muy bien posicionada en ese sentido. También esta sistematización y este fortalecimiento es prioritario para nuestros estudiantes; sabemos que las familias hacen el triple de esfuerzo para que los estudiantes estén en la Universidad. No podemos permitirnos un proceso no sistemático, no podemos permitirnos con prácticas de interculturalidad aisladas o con discursos solamente. Tenemos que consolidar un proceso formativo, tenemos que hacerlo real, de calidad, consciente y comprometidamente; es lo menos que podemos hacer, por eso estamos aquí.

Pero tampoco podemos ofrecernos menos a nosotros, tenemos que hacer esto por nosotros mismos, por la docencia, por nuestra función, por el ser académico, porque incluso cuando estamos dando clases también somos ciudadanos y por considerarnos eso, un docente completo, un sujeto que está haciendo activismo cuando está atendiendo a sus estudiantes. Hay muchas prioridades pero lo necesitamos todos, la UVI, la UV, los estudiantes y nosotros mismos para estar mejor, para estar mejor parados en este mundo que no se ve bien, que hay fuerzas que no se ven bien y creo que nos podemos fortalecer en este trabajo todos en muchos sentidos, como persona y como profesionales.

Por ello los invito a ser muy puntuales en los trabajos, a comprometernos con las mesas de trabajo, con los equipos, con las sedes, con los acuerdos que tomemos porque nos lo merecemos todos. El éxito de este Foro no será de la UVI o de los organizadores, ni de nadie en particular, el éxito de este Foro va a ser de todos y

su éxito se va a ver reflejado en cómo estaremos en los semestres venideros. Muchas gracias, es muy emocionante estar aquí y es todo un reto y pues ¡vamos a comenzar!

Actividad de integración: generando nuestros primeros compromisos

Coordinan: Julieta Jaloma y Aimé López
Participan: Todos

Con el objetivo de promover la integración del grupo, conociendo sus expectativas y acordando las actitudes necesarias para una interacción positiva y creativa para las actividades a realizarse durante este intersemestral, compañeras de la sede Selvas propusieron dos técnicas de animación. La primera de ellas nos invitó con diferentes ritmos musicales a compartir "quién soy"; la segunda, a partir de la conformación de pequeños equipos de trabajo, a la identificación de nuestras expectativas, así como a la declaración de los aspectos no deseables en este proceso de trabajo.

Entre los principales compromisos destacan: la escucha, la disposición al trabajo en equipo, la participación activa, el compartir experiencias, la comunicación efectiva, las posturas diferenciadas, mientras que la impuntualidad es el elemento no deseado por la mayoría de los equipos.

Diagnóstico y articulación de trabajo de la DUVI

Coordinan: Gunther Dietz y Shantal Meseguer
Participan: Todos
Relatores: Antonio Cervantes y Leoncio Lechuga

Objetivos:

1) Analizar el estado actual del trabajo de la DUVI en relación a las áreas de: Administración, Docencia, Investigación, Vinculación, Formación Continua y Posgrado, Normalización Lingüística, Comunicación, Relaciones Internacionales y Transversalización.
2) Presentar y discutir una prospectiva y un plan de trabajo considerando la regionalización y transversalización como ejes estratégicos, a partir de los POAs, las áreas y las sedes; incluyendo la evaluación de la L-GID, la posible nueva oferta educativa, el desarrollo de unidades regionales de gestión y la elaboración de un nuevo posgrado.

¿Dónde estamos?

Inició el doctor Dietz con una presentación-análisis de la situación actual de cada una de las sedes, así como de las diferentes áreas de la UVI.

Comentarios de los asistentes

Docente de Grandes Montañas menciona que en sede existe una gran inquietud por la oferta del Sistema Abierto, ya que hay gran demanda por dicha modalidad.

Docente sede Huasteca explica que se requerirá de todos nosotros, ya que hay quienes no se involucran con todas las actividades, por lo que hay que motivarse a meternos en esta nueva dinámica para lograr el mejoramiento de los procesos UVI.

Administrativo de sede Totonacapan retoma el comentario del doctor Víctor Abasolo y hace hincapié en la importancia de ofertar un turno sabatino, ya que muchos de los interesados trabajan durante la semana.

Docente de sede Huasteca hace una reflexión para que después de hacer este trabajo (Foro Intersemestral) nos reunamos con las dependencias homólogas de la UVI, por ejemplo la orientación de derechos tendrá que vincularse con las facultades que le competan para tener lógicas desde la propia formación profesional.

Docente casa UVI menciona que tenemos que pensar mediáticamente, no sólo es una tarea para el enlace de medios, debemos hacer un esfuerzo para aprovechar el papel de los

enlaces y del Área de Comunicación. Hay mucha información en sedes que la DUVI desconoce y que podría ser difundida en diferentes medios.

Docente de la sede Totonacapan invita a una reflexión sobre cómo nos vemos y quiénes somos en conjunto. Además en las regiones se están demandando servicios que van más allá de un programa educativo y de la vinculación; de igual forma, debemos cuestionarnos sobre cómo nos ven en la región: los pueblos, las mujeres, las organizaciones, etcétera.

Docente de sede Selvas considera que se ha debilitado la LGID debido a que antes los nódulos se impartían entre dos o tres docentes pero ahora, el hecho de que un solo docente imparte los nódulos, crea conflictos, por lo que habrá que buscar la forma de diversificar dicha impartición entre la planta docente. Se han realizado muchas investigaciones que han implicado intervención y gestión pero desafortunadamente, no se les ha dado seguimiento. Además, no existe una base de datos que contenga toda la información que se ha venido generando en las sedes y esto afecta en el hecho de que no se ha dado una continuidad a proyectos y trabajos que siguen inconclusos.

Docente de sede Grandes Montañas menciona que es importante reflexionar en dónde estamos impactando, es decir en qué localidades y municipios tenemos presencia.

Se puede fortalecer la vinculación con instituciones de las regiones, por ejemplo, CDI con quien se podría solicitar apoyo para alimentación y hospedaje. Es importante tener en cuenta que existen instituciones que demandan nuestros servicios, es el caso de los albergues donde los egresados o estudiantes que se encuentran cerca de la UVI podrían atender a los niños y niñas que son albergados.

Docente sede Grandes Montañas dice: Aunque a los docentes por horas no les corresponde hacer investigación, sí es importante analizar cómo la UVI puede incidir en la política pública para proponer cosas que contribuyan al beneficio de los egresados.

Docente casa UVI expresa que estamos ante el inicio de una nueva etapa en la que la disciplina de recopilar nuestra información comenzará a hacerse visible, por lo que el hecho de registrar nuestros trabajos en las bases de datos en línea dará a conocer todo nuestro quehacer académico ante la UV.

El director de la DUVI comenta que con respecto a la apertura del fin de semana, la UV no piensa de la misma forma, por lo que la otra posibilidad es ofertar talleres, diplomados, etcétera. También se tendría que ver la forma en que algunos docentes participen en la oferta presencial y semipresencial. En algún momento los docentes por horas pasarán a ser PTC y sólo los que deseen continuar como docentes por horas se mantendrán en dicha modalidad.

¿Hacia dónde vamos?

El doctor Gunther Dietz realizó la presentación del organigrama de la UVI, dio a conocer un resumen del POA por sede y áreas de la UVI.

Comentarios generales de los asistentes

Docente de la sede Selvas comparte que en cuanto a movilidad e internacionalización, el año pasado hubo varias experiencias; sin embargo, es necesario contar con una bolsa económica en la UVI para incrementar el apoyo a la beca, ya que en varias ocasiones los estudiantes carecieron del recurso para sostener su estancia en dicho lugar.

Docente de Casa UVI identifica que existe la necesidad de crear redes con los estudiantes indígenas de las distintas facultades. Algunos de los docentes pudieran fungir como tutores como parte de su carga académica.

Docente de la sede de Grandes Montañas destaca la importancia de la movilidad hacia América Latina, ya que ahí también existen lugares multiculturales por lo que habría que aprovechar dicha oportunidad con el fin de buscar nuevas alternativas y estrategias educativas, puesto que con ello los estudiantes adquirirán mejores estrategias sobre desarrollo y educación.

Docente de sede Selvas reconoce a los docentes de dicha sede, así como su disponibilidad para someterse a la evaluación CIEES. Respecto al resultado de Selvas existen observaciones que no dependen exclusivamente de la sede. Tenemos como meta alcanzar el nivel uno, pero pedimos que exista todo el apoyo por parte de la DUVI para poder hacerlo. Por otra parte, la movilidad se debe seguir impulsando puesto que es otro indicador que CIESS considera importante para evaluación.

Docente de Casa UVI expresa la importancia de las relaciones de la UTAI hacia el trabajo de las sedes regionales. Las propuestas de las sedes permitirán articularnos y ser parte de la UVI de una forma más contundente.

Docente de sede Huasteca comenta que en discusiones en los colegiados de dicha sede, se ha hablado de una fuerte carga de trabajo, derivada de actividades de docencia, tutorías, CIEES, etcétera. Por tal motivo se excede la jornada de ocho horas de trabajo.

Docente de la sede Totonacapan explica que **c**uando pedimos apoyo de nuestros egresados, éstos ya no quieren participar, debido a que sólo se les busca cuando se les necesita.

Docente de la sede Selvas retoma el tema de la movilidad haciendo hincapié en la dificultad de practicar la movilidad docente por la forma de contratación. Por tal motivo, habría que regular la modalidad de contratación de los docentes. Habría que tomar en cuenta la inseguridad que se vive en cada una de las regiones para los horarios de salida, ya que las condiciones de cada sedes son distintas. Respecto a las cuestiones administrativas se tiene que tomar en cuenta que en las sedes las condiciones son distintas a las de la ciudad, por lo que surgen complicaciones para realizar ciertos trámites de una sede hacia la DUVI.

Propuestas:

- Ampliar la oferta académica a los días sábados (cursos, diplomados, etcétera.)
- Buscar un acercamiento desde las orientaciones hacia las dependencias homólogas de la UV para el mejdoramiento de la formación profesional de los gestores.
- Aprovechar el Área de Comunicación y los medios para difundir lo que hace la UVI.
- Diversificar la impartición de los nódulos entre la planta docente.
- Fortalecer la vinculación con instituciones de cada una de las regiones para la obtención de apoyos en materia de alimentación y hospedaje para los estudiantes de comunidades lejanas a la UVI.
- Hacer uso de las bases de datos institucionales para registrar los trabajos de nuestro quehacer académico y tener presencia ante la UV.
- Buscar apoyo económico adicional para los estudiantes que resulten seleccionados dentro del programa de movilidad.
- Crear redes entre docentes y estudiantes indígenas de otras facultades. Fungir como tutores.
- Mayor vinculación entre sedes regionales y las UTAI.
- Gestionar la regularización de la modalidad de contratación de los docentes.

Reflexión colegiada del diagnóstico y articulación de trabajo de la DUVI

Coordina: Óscar Espino.
Participan: Todos.
Relatores: Édgar Gómez y Ariel Montalvo

La reflexión colegiada inició a las 12:45, iniciando con el comentario de Óscar Espino, coordinador de la actividad, en el sentido de recapitulación de lo vertido en el espacio anterior, abordando el dónde estamos, quiénes somos y cuál es el plan hacia dónde vamos.

Hecho lo anterior, se propició la reflexión colectiva entre compañeros, proponiendo la conformación de ocho mesas, partiendo de la siguiente pregunta (detonadora) que nos llevará a pensar dónde está la proyección, a partir de nuestro hacer y de lo que nosotros somos, ¿cómo podemos ayudar a construir y a hacer operativo nuestro plan? ¿Cómo aportar a la proyección de lo que queremos? ¿Cómo hacemos conjunto en la UVI? ¿Cómo aportamos y qué retos tenemos para la construcción de la UVI?

Para abordar las interrogantes, se definieron ocho equipos de trabajo, de donde se desprendió lo siguiente:

Equipo A

- Desde la parte administrativa, siempre faltan recursos puesto que no hay fondos en sedes para apoyar a los estudiantes, mucho menos para gestionar un albergue o un comedor. Se pueden ir tocando puertas en instituciones para poder implementarlos. En el discurso todo es maravilloso, pero la realidad es otra.
- Hay que fomentar las buenas prácticas de la credibilidad. Es necesario evaluar resultados con evidencias, construyendo nuestros indicadores. Con CIEES, hay que construir indicadores interculturales, para ver nuestras fortalezas y debilidades, qué está en nuestras manos cambiar y qué no.
- El ser evaluados y reconocidos implica recursos.
- Debemos sistematizar experiencias (planeación y evaluación/ compartir experiencias con pares).
- El no tener el recurso a tiempo en sedes, plantea muchas limitantes para la realización de eventos.
- Un problema es la baja matrícula y la alta deserción.
- Maestros muy participativos y otros apáticos.
- No es la misma GID que inició a la que tenemos ahora.
- Ser autocríticos de lo que hacemos de investigación –hacerlo como equipo.

- Debemos trabajar la gestión y la interculturalidad, incidiendo en los estudiantes y en las comunidades.

Equipo B

- En necesaria mayor vinculación de la UVI con otras instituciones para la formación en lenguas.
- Distinguir los objetivos personales con objetivos institucionales.
- Definir roles.
- Crear una especie de lenguaje respecto de la interculturalidad.
- Crear una comunicación intrasedes e intra UV.
- Vinculación para la formación continua y proyectos en conjunto entre sedes y con UTAI.
- Definir un plan regional y no improvisar con planes externos.
- Establecer programas para reforzar las competencias con las que llegan los estudiantes a los primeros semestres.

Equipo C

- Tiempo y carga diversificada (implica un problema por lo escaso del tiempo mismo).
- Reorganizar las cargas.
- Lo recursos deben asegurarse en tiempo para realizar las actividades planeadas.
- La prioridad es la matrícula, y ello implica un gran trabajo constante y no sólo cuando viene la convocatoria. (Difusión permanente).
- Revisión del plan de estudios.
- Buscar estrategias para reforzar los nódulos.
- Revisión de la ruta metodológica, para que ya quede definida y sea constante. Lo académico está supeditado a lo administrativo, lo que debería ser al revés.
- Se debe revisar la vocación regional y pensar en nuevas ofertas y en el rediseño de la misma LGID.

Equipo D

- La UVI es una mezcla de los fundadores con jóvenes que están recién egresados. ¿Cómo nos están viendo? Debemos empezar a recobrar el ánimo y creer en el proyecto que nos llevará a fortalecer el equipo y la confianza con DUVI, porque estamos en un mismo proyecto.
- En el ámbito administrativo, se deben mejorar los procesos.
- Se deben fortalecer las relaciones humanas y generar ambientes de confianza.
- Debemos compartir estrategias de comunicación entre sedes.
- El comedor es algo importante para la sede.
- Ver la matrícula como fuente de empleo (docentes y administrativos).
- La mejor difusión es cuando salimos con los estudiantes.

Equipo E

- En docencia es necesario aterrizar las temáticas. Es necesaria la actualización (incluyendo las antologías). Es necesaria la flexibilidad en los contenidos para contextualizarlos a la región; proponer los conceptos básicos de identidad como universidad intercultural.
- En investigación, que no se haga investigación sólo una vez; realizar seminarios; tener aperturas para fortalecer áreas de investigación; fomentar intercambios con pares y con otras instituciones de educación superior.
- Debemos impulsar que los estudiantes den continuidad a los proyectos de tesis ya elaboradas con antelación.
- Publicar libros.
- En vinculación, se deben fortalecer desde las orientaciones y las coordinaciones.
- Es necesario tener un directorio de actores y de egresados.
- Fortalecer el trabajo inter-facultades.
- En PROFA, hay un desconocimiento del programa, por lo que se necesita más información.
- En Normalización Lingüística, debemos buscar la certificación de esa índole; en Comunicación es necesario fortalecer la investigación desde la comunicación.
- En la transversalización, participar en la vinculación con otras facultades y las sedes.
- La movilidad no depende de una sola persona, hay que hacer uso de las redes de colaboración.

Equipo F

- Nos enfocamos a los retos.
- Aportamos un capital docente amplio.
- Nuestra experiencia nos permite construir conocimiento a partir de ella.
- Hay docentes con experiencia en campo.
- Visión crítica de los egresados.
- Compromiso.
- No existe una seguridad de contratación.
- Somos diversos en las áreas profesionales.
- Sistematización del seguimiento a egresados.
- Faltan soluciones a problemáticas detectadas con los estudiantes.
- Registro de la LGID ante la SE y la SEP dentro de su profesiograma.
- Sobrecarga de trabajo.
- Distinguir entre lo urgente y lo importante.
- Fortalecimiento de espacios colegiados que permitan la toma de decisiones.
- Promover mayor movilidad de estudiantes UV en las Sedes.
- Hacer visible a la UVI en sus regiones, dentro y fuera de su comunidad.
- Dinamizar procesos y conceptos.

Equipo G

- Nos avocamos a concretar retos
- Articular las actividades y las comunicaciones entre sedes.
- A futuro nos tendremos que pensar diferentes, porque tendremos nuevas licenciaturas.
- La importancia de comunicar lo sucedido en la cotidianidad en las sedes.
- Algo importante debe ser la planeación colectiva, que nos lleva a repensar actividades y a no saturarnos, pensando en las competencias del gestor.
- Ejercicio de humildad que nos permita a todos aportar y a todos aprender.
- Establecer un banco de información.
- Las actividades administrativas, no están separadas de las actividades académicas.
- Nos estamos pensando como eslabones de una misma cadena.

Equipo H

- Importancia de las áreas que existen en la UVI y de las nuevas que vienen a sumarse. El objetivo es visibilizar lo que se está haciendo y lo que se está planeando hacer.
- Debemos aprender lo que están haciendo los actores sociales.
- Preguntarse cuál es el fin de un proyecto intercultural en relación con la LGID.
- Hacia qué ámbito está pensado este proyecto.
- Institucionalizar los procesos y las áreas, sistematizando lo que se está haciendo en las sedes.
- Reforzar el trabajo tutorial.
- Articulación y comunicación entre sedes.
- Cómo salen formados los GID, cómo se están proyectando los GID.
- Cómo se están posicionando los GID.
- Necesidad de la imagen institucional de la UVI, hacia el interior y hacia el exterior.

Al final, el coordinador del ejercicio, destacó algunos elementos en común y agradeció la disposición a compartir los puntos de vista de todos los participantes.

Desarrollo Académico: perspectiva y compromisos con la UVI

Coordina: Gunther Dietz
Participan: Todos
Relatora: Sara Itzel Arcos

Se recibió la visita del doctor José Antonio Hernanz, Director General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa de la Universidad Veracruzana, quien propuso generar un diálogo académico desde su posición, con propuestas que puedan ser implementadas desde el espacio que dirige, pero también desde la posibilidad de construcción que permita generar condiciones que sopesen la falta de sensibilidad que se sufre ante el no reconocimiento del trabajo comprometido que se realiza en la UVI.

El Dr. Hernanz reconoce que en la Universidad Veracruzana:

> *Seguimos siendo muy culturalistas, pues aceptamos que hay muchas culturas, pero no pasamos a esta condición intercultural… Tenemos que pasar de ver a la UV Intercultural como una propuesta arrinconada, a un motor necesario para la propia Universidad Veracruzana… esto debe llegar a propuestas concretas.*

Por otra parte, estableció que si bien es cierto que la UVI es un espacio sumamente innovador, ha pasado a ser un espacio folklórico y se ha desdibujado la labor que ha venido realizando. Continuó diciendo:

> *Los indicadores de productividad son ciegos ante muchas realidades de la Universidad Veracruzana Intercultural…*

Propuso caminar hacia el cambio de reglas, estableciendo criterios diferenciados para académicos de la UVI, interculturalizando así a la Universidad Veracruzana, pero también hacer llegar propuestas, junto con los directivos de la UVI, ante las diferentes instancias de PROMEP, ya que ante la SEC la UVI no es una Universidad tradicional, pero tampoco Intercultural.

> *Debemos hacer visible el trabajo que se realiza en la Intercultural porque no es un trabajo marginal ni es un pasatiempo ni sólo tiene que ver con una atención a comunidades…*

Por otra parte, se destacó que si las academias de la UVI no se reconocen, se trabaje en la modificación de los reglamentos de academias para que sean reconocidas en la propia UV.

Comentarios y propuestas

- El director de la DUVI explicó que hay una propuesta concreta en relación a unificar en la UVI un posible listado de academias de tal forma que esta estructura sea reconocida en la UV. Otra acción tiene que ver con el acceso a DEPA para que los docentes puedan registrar la docencia, investigación, tutorías y superación académica. Existe la propuesta de tener reuniones con las personas de PROMEP para negociar el acceso.
- Investigadora del IIE planteó la posibilidad de participar en las academias de Área Básica, de tal forma que se conozca lo que se hace en la UVI en el marco de estas academias.
- Investigadora del IIE manifestó su agrado en relación a interculturalizar la Universidad Veracruzana y propone ofrezcan en los centros de idiomas lenguas originarias. Expresó su preocupación por Proyecto Aula y Diseño Modelo pues considera que hay confusión respecto a cómo encauzar los esfuerzos de los docentes. Es necesario que el personal de Desarrollo Académico se acerque a las sedes y capacite directamente allá a los académicos.
- Investigador del IIE mencionó que si partimos de la interculturalidad como una actitud de valoración inicial, al margen de que nos pueda ser significativo y útil, pues eso cuesta mucho, pues nos cae todo el peso de una cultura hegemónica que no es la propia en sí. Ejemplo de ello es el querer participar en un encuentro de

diálogos con curanderos de Zongolica, del cual intentó publicar un artículo y como pareciera algo no importante ya que no es resultado de una investigación pura, se piensa entonces que no es un trabajo de investigación. Lo mismo sucede cuando alguien quiere publicar algo de lenguas, pareciera que tampoco es algo importante.

- Docente de la sede Totonacapan compartió que la Intercultural como apuesta política ha influido en varias DES, sin embargo, hemos tenido situaciones de discriminación, pues en varios foros universitarios se trata a la UVI como el patito feo de la UV y en otros casos ni siquiera se le reconoce como parte de la UV.
- La secretaria de la DUVI comentó que se trabajó una AFEL con el Parque Temático, mismo que tuvo que pasar por el aval del Área de Artes, con el fin de que los estudiantes de la propia UVI puedan tomarla; sin embargo, si bien es cierto que por una parte resolvemos para que nuestro estudiantes puedan tomarla, por la otra, nos dicen que no es posible reconocer la autoría de quienes diseñaron dicho programa, pues no son personal de base de la UV. Se trata de una situación que no podemos pasar por alto. También se plantea el caso de los Nódulos que son EE con muchos problemas de operación y, sin embargo, son EE altamente significativas pues tienen relación directa con las investigaciones de los estudiantes que, a su vez, tienen incidencia en las problemáticas de la comunidad. Por otra parte, estas EE requieren de expertos que puedan participar con talleres, conferencias, prácticas, etcétera; muchos de estos expertos son parteras o sabios comunitarios que no pueden extendernos un recibo de honorarios. Queremos encontrar la flexibilidad académica, pues hasta ahora ha tenido que ser a espaldas de la propia UV.
- Docente de la sede Grandes Montañas comentó que ha escuchado la posibilidad de reconocer perfiles diferenciados en la UVI, lo que, desde su punto de vista, debería implicar la diferente graduación que cada uno debe tener en sus funciones sustantivas. Estableció una analogía, en relación a que si la UVI es innovadora, tanto como el país vecino del norte es democrático; para la UVI resulta muy importante que nos conozcan y nos reconozcan lo bueno que hacemos, pero también que nos reconozcan lo que no necesariamente es innovación en nuestro trabajo y que seguramente debemos mejorar.
- Docente UVI Totonacapan comentó que formamos médicos y enfermeras que no están interesados en atender ámbitos rurales, que no conocen la cosmogonía de los pueblos de las regiones, pero por otra parte, formamos LGID que son egresados que tienen estos elementos y sin embargo, no son reconocidos en el Área de Salud.
- Docente de casa UVI comentó que se ha empezado a hacer el registro del trabajo tutorial que se realiza desde las sedes regionales, sin embargo se pregunta: ¿Cuánto tiempo pasará antes de cambiar nuestros tipos de contrataciones? ¿Cuánto tiempo nos costará lograr los cambios académicos por plaza? Tengo entendido que PROMEP son fondos federales pero sólo aplica a doctorantes y, sin embargo, nosotros necesitamos algún aliciente económico. Entonces... ¿qué

hacer? Por otro lado, mucho ayudaría cambiar la reglas, para que pudiéramos validar nuestra docencia, tutoría e investigación, como por ejemplo, si se considera que las sesiones por video conferencia sean válidas, tal como sucede en el SEA.

- Docente de Casa UVI retomó uno de los comentarios anteriores señalando que cuando ha visitado otras universidades interculturales, justamente tienen la libertad de hacer talleres y encuentros con sabios locales y ésa es su fortaleza. En cambio, dijo, nosotros nadamos a contracorriente porque todo el tiempo nos dicen que debemos apegarnos a los reglamentos de la UV.
- El director de la UVI retomó un comentario previo y estableció que el grado de doctor no es necesariamente sinónimo de calidad. El problema es que para las plazas hay criterios que no podemos modificar y para los cuales tendremos que apegarnos si queremos un espacio de este tipo.

El doctor Hernanz concluyó su participación retomando la relación que establece León Olivé entre la universidad y las empresas, al considerar el tema de la pertinencia de los conocimientos y explicó:

> *La Universidad Veracruzana tiene que tomar más en serio a la UV Intercultural, así que tenemos que aprovechar la complicidad con las autoridades. Ahora bien, necesitamos una práctica académica bien hecha y a la par de estas acciones, generar los indicadores de lo que queremos medir, en dónde lo queremos medir.*
> *La Universidad está siendo anti-educativa con un programa educativo, pues insistimos en pensar que la calidad académica es igual a grados. Y sin embargo, hay otras formas de certificación de conocimientos. Insisto en que debemos buscar reglas para visibilizar lo que sí tenemos, teniendo como soporte el trabajo colaborativo.*

Reflexión del enfoque intercultural

Coordinan: Gunther Dietz y Shantal Meseguer
Participan: todos(as)
Relatores: Sara Flores y Alonso Sánchez

Intervención a cargo del doctor Gunther Dietz, con una presentación en power point titulada Reflexiones acerca del enfoque intercultural.

A partir del trabajo realizado con anterioridad en el Laboratorio de Investigación, cuando el doctor Gunther participaba desde el Instituto de Investigaciones en Educación de la UV, sostiene que "necesitamos un lenguaje común" y, sin embargo, "no necesitamos definiciones absolutas".

Aludiendo al movimiento gay, rescata el concepto "heteronormatividad" que genera una discrecionalidad identitaria, en este caso, la supuesta existencia de una normalidad entre los géneros, y esto es represivo para quienes no participan de la normalidad. Ocurre lo mismo con el enfoque intercultural, en torno al cual existe ambigüedad. Desde la enseñanza básica nos han enseñado direccionalidad y esto viene de la idea de que Occidente ha sido el modelo hegemónico. De arriba hacia abajo.

Es por ello que necesitamos en la UVI un lenguaje común, pero no homogeneizador ni represivo ya que con ello se han afectado las relaciones interpersonales: "necesitamos espejos porque tenemos accesos distorsionado de la realidad".

Se explica que hay 3 fases del discurso diferencial:

- Multiculturalismo, multiculturalidad. Reconocer lo diferente, que tuvo su auge en los 80's, como fuente de identidad.
- Interculturalismo, interculturalidad. Impulsada a finales de los 90's. Una vez conquistado el reconocimiento de que no todos son homogéneos. ¿Qué capacidades necesitamos para reconocer? ¿Qué es lo que tiene que modificar una sociedad para reconocer lo diferente? ¿Qué es lo que tiene que hacer el grupo de diversos para ser aceptado? Es entonces que surge la necesidad de reconocimiento de lo intercultural "entre personas", "entre grupos". En síntesis, hay una tendencia hacia la sustitución de lo "intercultural" por la "diversidad."
- Diversidad, diversidades: mega-diverso, hiperdiversidad, que es parte de un discurso intercultural en el contexto latinoamericano.

Se habla de ruidos, entre ellos, uno que se genera a partir de los discursos generados por movimientos sociales, pues se procede a que se tome como armas a los conceptos. Estos movimientos sociales siguen una lógica de reconocimiento, que incluye identidad, alteridad. Y se trata de que sea un concepto empoderador. En el caso de México, pasa por la SEP y la CGEIB el concepto de interculturalidad.

En el siglo XIX se creía que la gente tiene identidad, y por ello se dice habla de la política de cuotas, porque genera poder. Descubren en Europa el movimiento multicultural, lo cual lleva al gobierno a reconocer la necesidad de gestores culturales.

¿Gobierno de multiculturalismo, en donde el gobierno tiene el control a través de la subcontratación? El mercado –en el cual la iniciativa privada genera competencia del mercado laboral– considera la producción académica como comercio y es entonces que lo diverso genera dinero, por ejemplo: El Tajín o Teotihuacán. La diversidad es tratada como problema, ya que en nuestra formación en el ámbito educativo hemos sido contaminados por el pasado decimonónico de la escuela y, por lo tanto, se prima la homogeneidad.

Por otro lado, la diversidad es también considerada como fuente de derecho, para ello se muestra el movimiento zapatista. La diversidad también es utilizada como recurso ya que es una alternativa al margen del sistema educativo y es un recurso más eficiente para la docencia, en donde coexisten las tres nociones de diversidad mutuamente excluyentes.

En síntesis, la percepción de la diversidad estructuralmente inconsciente se reproduce históricamente en todos nosotros. También, el indigenismo es una trampa para una pedagogía en la UVI pero ayuda a conseguir recursos.

Entonces, lo que se requiere es:

- Deconstruir asimetrías.
- Una mirada intercultural, es decir pensar el mundo desde el otro.
- Intercambio, alteridad, trastocar estructuras históricamente adquiridas.
- Mirada crítica al acto comunicativo.
- Descifrar desigualdades… reconocer diferencias y visibilizar desigualdades.
- Diversidad de prácticas de cómo adquirir competencias.
- Diferencia: tomar en serio los silencios de la historia, visibilizar a los sin voz.
- Análisis de asimetrías y desigualdades.

El enfoque intercultural es una lógica de reconocimiento del otro:

- Es una capacidad de interactuar con el otro.
- Competencia para desenmascarar la sociedad en desigualdad.

Participación de Shantal Meseguer, con respecto al enfoque intercultural.

Se inició esta reflexión a partir de la comprensión de que el enfoque intercultural provoca incertidumbre: no es fijo, porque se va construyendo, por ello, se parte de los problemas identificados en foros previos, de los cuales se mencionan:

- Carencias en la formación docente en cuanto al enfoque teórico, la didáctica y las competencias interculturales.
- El diálogo de saberes es escaso, prima la transmisión de conocimientos académicos, no se han construido mecanismos administrativos, ni académicos, ni didácticos para incluir los saberes de los actores comunitarios.
- La clase en aula sigue siendo la estrategia de aprendizaje principal.
- Dificultades para transversalizar las lenguas locales y el inglés.
- No se han construido indicadores para evaluar una universidad intercultural.

Asimismo, se identifican una serie de retos:

- Favorecer la equidad y la justicia social a través de la educación.
- Ofrecer un servicio educativo culturalmente pertinente.
- Desarrollo del enfoque intercultural en la docencia.
- Investigar para fortalecer la docencia intercultural.
- Trabajo colegiado y sistemático.
- Incorporar el diálogo de saberes ancestrales, tecnológicos, locales, globales en el currículo.

Se explicó que concebimos lo intercultural como un concepto en construcción que responde a una visión dinámica de la realidad; la interculturalidad es susceptible de entenderse como una cualidad atribuible a cualquier relación entre distintas culturas en donde se reconozca la diversidad y la pluralidad. Esta relación se caracteriza por el respeto, la escucha, la apertura, la comprensión, el entendimiento y el reconocimiento de las diversas cosmovisiones a partir de las cuales las culturas se constituyen, ordenan, clasifican e interpretan el mundo (UVI, 2007: 12).

Se mencionan algunos enfoques educativos desde los cuales se ha abordado el modelo educativo intercultural, a partir de la caracterización de McCarthy (1994) y Lovelance (1995).

Con la transmodernidad, y la descolonización del poder, del saber y del ser de Dussel (2011), se identifica una negación del desprecio por lo propio iniciando el caminos del autodescubrimiento del propio valor, así como una crítica de la propia tradición desde los recursos de la propia cultura, la afirmación de los propios valores exige tiempo, estudio, reflexión, retorno a los textos constitutivos de la propia cultura, antes o al mismo tiempo que el dominio de los textos de la cultura moderna hegemónica (hermenéutica), por lo que se genera una necesidad por potenciar el diálogo intercultural entre los críticos de sus propia cultura.

Se retoma la propuesta de Zaida Sierra, creadora de la pedagogía de la Madre Tierra, cuyo enfoque se centra en las pedagogías culturales originarias, en procesos educativos fuera de la escuela, en la pedagogía de la resistencia: que implica la movilización de saberes, desde los movimientos sociales; formación tradicional que se incluye en la nuestra. Se agregan las experiencias de Educación Indígena, Educación zapatista, CONAFE y la CGEIB, como pedagogías que sirven como modelos de referencias al enfoque intercultural.

Es entonces cuando se retoma la Teoría de la Cognición Situada y la noción de la perspectiva antropológica del aprendizaje para la identificación de la importancia de las interacciones sociales, se da el reconocimiento del aprendizaje como una actividad situada

en un contexto que lo dota de inteligibilidad, así como el desplazamiento de la unidad de análisis, del contexto del individuo al contexto de la comunidad.

Destaca la importancia de diversos contextos del aprendizaje, el cambio de formas de aprendizaje, relación identidad-aprendizaje, situada en el contexto del individuo y colectivo, y se dice: "sólo participando aprendemos", creando oportunidades de participación. Se ejemplifican estos procesos en las comunidades de aprendizaje en donde hay aprendices, los cuales se involucran en las comunidades y sus procesos. La enseñanza –entonces–, se convierte en el proceso de creación de oportunidades, donde es necesario propiciar el sentido de pertenencia a su comunidad, tanto de los aprendices y como de los expertos.

La doctora Meseguer comentó las diferencias entre una comunidad escolar y una comunidad de aprendizaje (Torres) y mencionó algunos conceptos clave:

Interaprendizaje de María Bertely, el cual centra su atención en la interacción de dos o más sujetos (individuales o colectivos) culturales y cognoscentes capaces de desarrollar procesos de aprendizajes bidireccionales o multidireccionales, lo cual implica una participación activa y autónoma de los mismos.

Aprendizaje colaborativo. Consiste no sólo en trabajar juntos sino que, además, es imposible lograrlo si se quiere hacer de manera individual, pues deben cooperar para lograr una meta común.

Se recupera la noción de diversificación en el aula de Lluch Xavier, quien rescata elementos metodológicos que recuperen los enfoques pedagógicos antes descritos; se habla de la importancia de generar una ambiente de aprendizaje e interacción, en donde los materiales, las estrategias de enseñanza, las actividades de aprendizaje y la evaluación son distintos.

Se cierra la presentación con la invitación a escribir y publicar para comunicar lo que hacemos para y contribuir, así, al proceso de construcción del saber.

Comentarios

Docente de Grandes Montañas comentó que la visión que Gunther comparte es la ideal y que es importante develar los discursos detrás de los programas, cuestionar la postura crítica y la construcción del enfoque intercultural, ya que hay ambigüedad y justo nos falta construir habilidades para manejar esta ambigüedad tanto en los discursos como en los quehaceres.

Docente de Grandes Montañas, expresó que son interesantes las lecturas de elementos para analizar la práctica docente y reflexionar a partir de ella. Se pregunta: ¿cuál es el papel del docente en la UVI? ¿De mediador de procesos educativos o de transmisor del saber? Comentó la necesidad de desaprender formas de aprendizaje, cuestionar la práctica, como en aprender en la diversidad desde los intereses y las necesidades de los estudiantes, la construcción de saberes. Hizo referencia a la definición de sabio desde la lengua y su connotación en el contexto. Mencionó la forma en que aprenden los niños en las comunidades desde la observación y propuso revisar la construcción del conocimiento de las comunidades mazahuas.

Docente de Grandes Montañas invitó a revisar el tema de la complejidad como algo que va más allá, por ejemplo, reconocer la complejidad en la diversidad, de habilidades y competencias, partir de la experiencia y dialogar con los autores, de la práctica hacia el marco teórico.

Docente de la sede Selvas, opinó que se presentó una gran cantidad de información e identifica que nuestras prácticas han venido evolucionando. Sin embargo, entre estudiantes de la LGID, existe mucho temor de no ser capaces, dicen "no sé hacer esto..." respecto a otras disciplinas tradicionales. Recordó que se aprende a gestionar gestionando, y surge la pregunta de cómo saber lo que necesitan aprender, y además, cómo aprender lo significativo a partir de lo que te interesa, tomando en cuenta lo que sostiene el autor Carl Roger.

Docente de Casa UVI compartió que se requiere que exista un compromiso de desaprender, aunque en algunos casos esto, en vez de favorecer, se convierte en topes para la formación intercultural. No obstante, los diálogos son necesarios en una planeación ya que fortalecerán la formación. Para ello se requiere de compromisos individuales y colectivos.

Docente de la sede Totonacapan insistió en la necesidad de teorizar, como pauta para un diplomado, por ejemplo, en el cual se fomenten competencias interculturales, partiendo desde lo local. Surgen preguntas ante la situación: ¿Cuál es la prospectiva? Y ante ello es

preferible deconstruir para fomentar el conocimiento. Y también es necesario plantearse una prospectiva desde la óptica de la transversalidad, es decir, ¿cómo nos vemos a 10 años?

Docente de sede Selvas, mencionó que es necesario incorporar las comunidades de aprendizaje, y así cambiar los planteamientos que utilizamos.

Docente de sede Huasteca se planteó la pregunta sobre ¿cómo construir a partir de diferentes modelos, unos que sean más ricos e interesantes?

Docente de sede Selvas retomó los motivos de la LGID y explicó que en ellos se sientan las bases para creer en ella, de manera positiva.

Docente de Grandes Montañas solicitó que los estudiantes se actualicen con esta información de las ponencias de Shantal y Gunther.

La centralidad de la gestión como articulador del proceso formativo en la UVI

Coordina: Gunther Dietz
Participan: Todos
Relatores: Félix Jáuregui y Daniel Bello

Exposición del doctor Dietz sobre "La centralidad de la gestión"

La gestión en la LGID fue algo tentativo, que no se cuidó lo suficiente desde el momento mismo en que se lanzó la licenciatura, porque hay un sesgo antropológico hacia la investigación, por eso todavía no se tiene claro qué se quiere entender por gestión, gestión intercultural y desarrollo.

Reflexionó sobre la gestión como mediación con una influencia europea, con el afán de reorientar la LGID antes de transitar a otras licenciaturas, dado que la gestión inaugura un campo profesional emergente que tiene mucho potencial. La gestión tiene que ver con cambios entre el estado y la sociedad, así como entre la sociedad y el mercado. Pero nos encontramos con la paradoja de que el concepto todavía no se conoce bien en el ámbito de lo urbano, ni lo rural.

Gestionar viene de gestar, del parir. Alguien que se dedica a la gestión combina una lucha con acompañar algo nuevo, hace referencia al proceso de gestación. Es también un concepto muy moderno en la escuela inglesa de administración pública de carácter neoliberal que trata de eficientizar el uso de recursos públicos desde una óptica del mercado, en el marco de un tránsito de la sociedad industrial a la posindustrial, donde el

estado deja de ser central y la gestión se realiza de manera horizontal con mayor participación de la sociedad.

Hoy en día la universidad en la sociedad del conocimiento ya no puede ser un contenedor de saberes, sino una gestora de saberes. Al estar en línea, el conocimiento se vuelve simultáneo, rebasa las jerarquías del saber y vuelve caduco el conocimiento en tiempos cortos, ahora es más abordado a partir del cómo aprender o acercarse al conocimiento, desde lo cualitativo.

Todo ello hace necesario repensar los perfiles de qué tipo de profesionistas se requieren: que el perfil sea flexible, cuál es el campo profesional que se conforma. Se trata de evitar caer en un corsé que acote la profesionalización y que, en contraste, se gestionen saberes en diversos campos de estudio. Necesitamos desprofesionalizarnos, cambiar el *habitus* que hemos interiorizado, profesionalizado, en todos los campos del saber hay una confusión entre dos saberes que se deben distinguir:

- Lo prescriptivo (normativos –el deber ser) y lo descriptivo (analíticos).
- Contrastar lo normativo con la realidad.

También es indispensable distinguir entre:

- Modelo estático (esencializantes, las definiciones fijas)
- Modelos dinámicos (de carácter procesual, que gestiona saberes).

Las fuentes disciplinarias de la gestión en la UVI son Pedagogía, Psicología y Antropología; hay muy pocos desde la interdisciplina: los estudios de género, organizacionales, culturales, etcétera. Esto debe servir para partir hacia un perfil de egreso que conjugue diversas áreas temáticas: política y gestión, multiculturalismo y educación; que supongan una mezcla interdisciplinaria, donde incluso desaparecen las mezclas disciplinarias de sociología de la educación o antropología jurídica, por mencionar un par de casos.

La gestión se vuelve lo central cuando la interdisciplina pasa a la transdisciplina, que lleva al surgimiento de comunidades del conocimiento y redes que gestionan, intercambian y producen saberes.

La nueva escuela de la administración pública inglesa ve la gestión (en tanto neologismo inglés) como proveniente de las ciencias administrativas y se plantea para sustituir la idea central de la administración por una idea más horizontal y compleja.

Las capacidades para la gestión implican:

- Capacidad de establecer estrategias, políticas de desarrollo, de definir objetivos y finalidades a desarrollar, capacidad de visión y proyecto.
- Capacidad de combinar recursos disponibles: humanos, económicos.
- Capacidad para aprovechar oportunidades del entorno.
- Capacidad de relacionarse con el exterior (habilidades blandas) que lleva a las áreas de formación básica o común para de ahí especializarse.
- Capacidad de adaptarse a las características del campo profesional.

Nuestros gestores egresados no son administradores. Administrar es mandar sobre una estructura determinada y la gestión es otra cosa. Ejercer autoridad es otra cosa, parecida a los usos y costumbres de las comunidades, que consensúan y consultan las decisiones. Entonces la gestión es convencer en vez de mandar.

Administrar, por otra parte, está sujeto a procedimientos, en tanto gestionar es usar el conocimiento para la mejora continua para adaptarse a la realidad. Administrar es un acto mecánico: se hace de la misma manera; por el contrario, gestionar promueve la innovación para la eficiencia. La administración evalúa el cómo se hace, pone énfasis en el procedimiento. Gestionar es dar la responsabilidad a alguien, acompañar y vigilar, pero la responsabilidad es de la persona a quien se le delega la tarea. La administración es pública y sujeta a procedimientos; en cambio, la gestión implica reconocer la autonomía para administrar e innovar y, además, debe rendir cuentas para volver transparente el uso de los recursos públicos al dar cumplimiento a una responsabilidad.

Las competencias para la gestión incluyen:

- Situar la acción profesional entre lo local y lo global.
- Diagnosticar de forma independiente.
- Mediar entre diferentes actores en el campo profesional reconociendo los diferentes intereses de los actores.
- Transferir conocimientos e ideas para estar innovando de manera continua.

La gestión no es administración sino que, más bien, consiste en mediar. Contrariamente a los juicios, la mediación es una situación triangular, es un "no poder" que promueve la libertad. Se trata de un proceso donde las partes necesitan de un mediador para resolver sus conflictos y éste orienta a la partes. La mediación es un proceso de comunicación entre las partes en conflicto. La psicología influyó en la mediación intercultural que proviene de Francia aplicada la migración donde los procesos sociales para prevenir y resolver posibles conflictos que genere la convivencia. El mediador como recurso profesionalizado pretende

contribuir a la mejor comunicación e integración de grupos pertenecientes a diversas culturas.

Existen diferentes tipos de mediación:

- Mediación preventiva
- Rehabilitadora que interviene en la resolución de conflictos.
- Creativa que consiste en creación de nuevas normas.

Las capacidades del/a mediador/a intercultural son:

- Tener nociones académicas de la mediación intercultural.
- Detectar conflictos, su génesis y modos de resolución.
- Observar los contextos multiculturales sobre las relaciones multiculturales, de las relaciones con minorías y mayorías en conflicto.
- Tener un amplio conocimiento del contexto local y lo contextual.
- Reconocer lo lingüístico como recurso básico para expresarse, un método para la centralidad de la comunicación y la gestión, al trabajar con migrantes y minorías. Esto es básico ya que cualquier ámbito del saber requiere de la expresión oral para lograr una comunicación eficaz.
- Manejar técnicas de resolución de conflictos.
- Establecer relaciones con las partes.
- Ser imparcial, transmitir sensibilidad, mostrar actitudes de apertura, ser negociador y conciliador.

Las funciones del mediador son:

- Implicar al otro en la sociedad mayoritaria y no sólo a las instituciones.
- Conocer la diversidad y las diferencias culturales.
- Percibir y analizar las desigualdades del contexto.
- Posicionarse críticamente.
- Poseer capacidad de identificar y controlar los prejuicios.
- El gestor en el fondo es un vinculador en una etapa de interfaz.

El eje metodológico es central para aprender a gestionar. El documento recepcional debe ser pensado desde temprano, en un plano trans-semestral.

Cabe preguntarse: ¿Cuál es el lugar de la gestión en la universidad? Es útil para establecer una relación dialógica entre la investigación, la gestión y la vinculación. El gestor debe realizar gestión para la investigación, gestión para la vinculación y la docencia.

Los proyectos de investigación son centrales. La investigación-gestión es lo central de la Investigación Acción Participativa (IAP), no sólo para generar conocimientos sino para, a la vez, validar conocimientos. La investigación que sirve para la gestión es llamada investigación aplicada e identifica problemáticas y recomienda soluciones. También hay investigación sobre gestión para acompañar y conocer y sistematizar la labor de la gestión que genera conocimiento, aplicable a futuro. Es necesario combinar los tres tipos de metodologías: lo cuantitativo, lo cualitativo y la investigación aplicable.

Gestionar también es aprender a investigar gestionando sobre:

- Investigación-gestión discente donde el alumnado es protagonista.
- Investigación- gestión docente donde el alumnado es colaborador.
- Investigación gestión extra-docente: es la vinculación realizada fuera del aula donde el alumnado puede o no implicarse.

No estamos profesionalizando a gestores en el sentido de administradores, es una gestión en situación de interfaz que recurre y puentea entre dos mundos, lo cual, lo convierte en un mediador y traductor que media y reflexiona dialogando. Se hace indispensable promover la dialogicidad de saberes: saberes-haceres y saberes-poderes.

La gestión en la UVI debe orientarse hacia:

- La gestión como administración.
- La gestión como mediación (lo psicosocial, a partir de lo biográfico para entender el desarraigo).
- La gestión como traducción e interpretación.
- La gestión como diálogo, el saber comunicarse con el otro.

Es menester revisar el Área de Formación Básica, las Orientaciones, el Servicio Social, el Trabajo Recepcional y la formación continua para incluir la gestión en la formación del profesionista-gestor.

Intervenciones de los participantes

Docente de la sede Grandes Montañas externó que en la UVI lo lingüístico se reduce al trabajo con las lenguas originarias, pero se deja de lado el estudio de otras, desde la perspectiva del análisis del discurso de cualquier lengua "para incorporar realmente el eje de lo lingüístico".

Docente de Grandes Montañas comentó que había demasiadas preguntas y pocas respuestas en los documentos de la UVI, lo que lo lleva a reflexionar qué se piensa y

entiende por crítica; lo ejemplifica con el contenido de *La Jornada* que es crítico pero poco plural, y en la UVI "todavía estamos muy adoctrinados", lo que nos hace actuar e investigar más con respuestas que con proponer respuestas.

Docente de la sede Huasteca propuso analizar la Ley para el Desarrollo Cultural del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, así como la Ley de Derechos y Culturas Indígenas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, a fin de plantear sugerencias que transiten hacia lo intercultural y el respeto de los derechos.

Docente de Casa UVI mencionó que la interculturalidad se ha visto como algo romántico. Pero la realidad es otra, pues en el día a día se construyen relaciones de poder incluso en el aula. Hay que ver el conflicto como algo natural. La diversidad no es el conflicto sino el cómo lo gestionamos y hay que analizar la gestación del conflicto para definir lo crítico y que no sólo lo critiquen, sino que nos lleve a cuestionar el trabajo para y con el gobierno desde un derecho y necesidad y no sólo desde una oposición.

Docente de la sede Huasteca explicó que algunos hemos caído en una visión romántica y nostálgica de lo que fue en su inicio la UVI, incluso de decir que los primeros profesores eran "la neta del planeta" y viceversa, los maestros dicen que los estudiantes de antes eran participativos y mejores. El problema es que nos colgamos de lo que hace la UVI para posicionarnos. La oportunidad está en aprovechar los diferentes perfiles de los maestros que confluyen en la UVI para formar gestores.

Docente de Grandes Montañas manifestó que es imprescindible hablar más del tema del poder con relación a la gestión, cuando esos saberes son desiguales, cuando se enfrentan el saber colonizante y saber colonizado. Hay que ver el mundo desde la perspectiva del otro, ponerse en los zapatos del otro: ¿qué pasa cuando los pueblos originarios tienen interiorizada la visión colonizada?, pero sin caer en el relativismo donde todo es válido y las diferentes perspectivas del desarrollo.

Docente de Grandes Montañas comentó que se ha generado un desequilibrio en la generación de nuevos conocimientos; coincidió en que hay una carga antropológica en la LGID y se debe trabajar desde la interdisciplina. Hay ausencia de la estadística en la formación del gestor y se refleja en los propios documentos recepcionales que prioriza lo cualitativo, pero la estadística puede ayudar al análisis preciso, sugiere ir implementando cursos y talleres para el manejo de estadísticas. Las lenguas locales deben transversalizarse en los semestres de la licenciatura, para dotar a los estudiantes de elementos lingüísticos que sirvan al gestor para desempeñarse como traductores.

Por parte de Casa UVI, un docente compartió que la identidad de los estudiantes de la primera generación era en contra del mundo, y las actuales tienen una identidad construida

con el mundo. ¿Qué tanto caemos en el fundamentalismo ideológico al querer hablar y criticar desde fuera?, vamos a ser críticos en contra de ciertas cosas, pero también creativos… y aceptar lo que es bueno. Los egresados que ingresan a los ayuntamientos y las instituciones no deben ser descalificados por ello. Se debe evitar la auto-aniquilación que se aísla y critica pero no hace nada para cambiar.

Docente de la sede Huasteca intervino diciendo:"Cuando llegué a la UVI lo primero que me dijeron fue: 'eres un esencialista', entonces respondí: 'primero dime qué entiendes por esencialismo y después podemos discutir'". Los LGID que se incorporan a la UVI, no deben ser vistos como los que vienen a cambiar la UVI, sino a apoyar a la UVI.

Docente de Grandes Montañas propuso discutir más sobre las características del gestor. No se puede sostener que el gestor debe ser imparcial, en una realidad que lo obliga a implicarse ante problemas que le afecten directamente. A muchos alumnos les queda claro que se deben incorporar a los ayuntamientos, pero solo lo hacen por su decisión de hacer política. Hay que reflexionar sobre los egresados en los cargos públicos.

Docente de sede Huasteca comentó que a veces el egresado de la LGID es influido por el docente que contribuye a su desarraigo para que no regrese a su comunidad. Planteó que esta exposición de Gunther se haga también a los estudiantes: que Gunther y Shantal vayan a las sedes para que la socialicen a los estudiantes.

Docente de sede Selvas refirió que esta exposición de conceptos básicos y el enfoque de la licenciatura fue muy claro y que se debe retomar el concepto de mediador cultural que, de alguna forma en la Ley de Medios Alternativos para la Resolución de Conflictos para el Estado Libre y soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave, lo abarca aunque sólo en el ámbito de la Justicia, pero la exposición ayuda a entenderla de manera más amplia. Se debe de trabajar en coordinación con las instituciones para que legalicen y reconozcan al Licenciado en Gestión Intercultural para el Desarrollo como mediador en el ámbito jurídico de Veracruz.

Docente de la sede Selva recalcó que le llamó la atención la revisión de la gestión pues, comparada con la realidad de cómo se ha desarrollado la LGID, hay un trecho enorme. Externó que está "desencantada" de la LGID, a diferencia de Gunther y Shantal que aún están "enamorados", porque ha tocado fondo y no ha respondido a nuestras expectativas de inicio como docente pero, sobre todo, de los egresados. Si bien es un campo emergente, algunos estudiantes trabajan pero sus empleos no han sido sostenibles. Concluyó diciendo que tal vez hay que cambiar las orientaciones por los enfoques de la gestión en administración, mediador, traductor, con el propósito de evitar que sea un "chingón para todo" (CPT). Espera se revise la LGID desde la transversalidad y la multidisciplinariedad como campos de estudios y no desde la profesionalización que especializa.

Docente de Casa UVI comentó que se debe profundizar qué entendemos por "desarrollo". En la gestión municipal, las autoridades comunitarias piden obras y servicios, agroquímicos, y eso se promueve. Hay que reflexionar los saberes y visiones del desarrollo con las autoridades para que decidan mejor, porque ellos son quienes deciden. Dijo que ha encontrado a diferentes exalumnos en la participación política en diferentes partidos y organizaciones y eso es positivo. Las orientaciones deben ser interdisciplinarias y trabajar en colegiado para crear lineamientos comunes.

Docente de sede Totonacapan dijo percibir que la LGID nos ponía en entredicho, se insistía en analizar los datos e interpretarlos; eso ha pesado en la formación del gestor y debe orillarnos a redireccionar la misma. Me da gusto escuchar que la gestión es lo central.

Docente de Casa UVI consideró que estamos contribuyendo a la formación de recursos humanos desde la heterogeneidad disciplinaria. Tenemos cierta incertidumbre del para qué nos estamos formando cuando hay una base estructural con ciertos requerimientos desde el Estado que exige grados de doctor pero sin mecanismos para acceder a la basificación. Desde su punto de vista, tenemos que crear y formar una base laboral adecuada que incida en la realidad y que en su momento pueda actuar como espiral donde el egresado llegue en algún momento a contribuir a la formación de nuevos LGID aunque no cumplan con los grados exigidos por la base estructural.

El doctor Gunther comentó que es importante desarrollar las competencias del estudiante de la LGID pues ello potenciaría al egresado. Explicó que el desarrollo debe ser analizado en otro momento, para contrarrestar el desarrollismo que es replicado por los ayuntamientos. Es necesario evitar el esencialismo ideológico porque eso es simplón, pero también el simplismo está muy presente en la universidad. Hay que ser autocríticos con la LGID. Si los docentes estamos agotados, la LGID entonces debe estarlo, pero el potencial no se agota por eso, hay que reconducirla. Las orientaciones deben reorientarse hacia la transdisciplina.

Hay cosas de la neutralidad que no aplican, la neutralidad conlleva a lo trasparente, no a lo imparcial. Es importante tratar de evitar posiciones duales, pero tampoco hay que esmerarse en ser neutral, y mucho menos formar politiquillos sin principios éticos. El poder no es algo sólo entre dos cosas. El poder es una relación que puede ser asimétrica y eso debe ser manejado de forma ética y crítica por los egresados. Es bueno que los egresados anden en la grilla política, pero deben salir con principios éticos y políticos para ejercer un liderazgo más allá de un desempeño profesional.

Estamos educando para la autonomía, pero ello significa que a veces el joven va a tomar posiciones opuestas políticamente y a asumir roles distintos para los que fue formado. El esencialismo es una posición política, si se es esencialista estratégico eso es bueno, pero si se hace de manera consciente para resaltar las diferencias, sí debe cuestionarse.

El trabajo conjunto de las UTAI´s y las sedes regionales

Coordina: Guadalupe Mendoza
Participan: TODOS
Relatores: Gerardo Ávila y Miguel Ángel Pérez

Retroalimentación por escrito, basado en un cuestionario de cuatro preguntas:

- ¿Cómo ubicas las actividades de la UTAI en el marco de la UVI?
- ¿Qué experiencias significativas se han desarrollado entre UTAI y tu sede?
- ¿De qué manera concreta se puede fortalecer el trabajo articulado entre las UTAI y tu sede?
- ¿Qué actividades piensas podrían desarrollarse entre tu sede y las UTAI?

Docente de Grandes Montañas comentó que hace falta gente de la UTAI en el Foro y lamenta que haga falta de tiempo para exponer sus visiones.

Se explicó que las UTAI tendrán un espacio específico en donde se pueda trabajar en conjunto, se añadió que las UTAI son la transformación de la UEA y que, en general, existe una falta de conocimiento de docentes en cuanto el desempeño o funciones de la UTAI.

El director de la DUVI mencionó que éste es un foro diseñado para la LGID y que falta el personal de maestría y UTAI de las regiones por cuestiones económicas, pero que es importante la recopilación de opiniones.

Docente que Casa UVI indicó que hay poco conocimiento de las actividades de las UTAI. Propuso que haya mayor difusión de la vinculación con las facultades y mencionó que el hecho de que se observe falta de conocimiento sobre la UTAI entre docentes y personal administrativo indica que hace falta trabajar en la difusión UTAI y comunicación interna UVI (pues hay que recordar que la intención del instrumento es diagnosticar situaciones y posibilidades). Agrega que estos insumos son fundamentales, por el eje de interculturalidad dentro de la UV.

Docente de la sede Huasteca comentó que las UTAI se usan para las AFEL y redes de colaboración.

La secretaria de la DUVI explicó que son un brazo de la sede (UVI) dentro de las facultades.

Docente de la sede Selvas consideró que nosotros (UVI) excluimos a las UTAI.

Mesa de trabajo 1 y 7. Lineamientos y capacitación administrativa para la gestión de recursos en sedes

Coordinan: Alejandra Durán e Isrrael Espinoza
Participan: Encargados administrativos
Relatores: Citlalli Rivera y Rafael Pérez

Objetivos:

1) Discutir la importancia del cumplimiento del Programa Operativo Anual de Trabajo.
2) Conocer las reformas administrativas en la Normatividad Universitaria.
3) Capacitar sobre los trámites administrativos para la gestión de los recursos en sede.
4) Explicar el proceso de trámites en las Dependencias en Unidad Central.

La mesa de trabajo inició con la presentación del licenciado Isrrael Espinoza (Administrador de la DUVI), quien estableció que el trabajo administrativo que se deberá promover tanto en Casa DUVI, como en las sedes regionales parte de 3 elementos:

- El trabajo en equipo,
- buena comunicación y
- buena coordinación de trabajo.

Posteriormente cedió la palabra a la licenciada Alejandra Durán, a quien además presentó como la encargada del Área Administrativa, haciendo hincapié que en caso de su ausencia, es ella quien atenderá los asuntos relacionados con el área.

Se presentó el programa de actividades a realizar durante las mesas de trabajo en el intersemestral y se hizo del conocimiento de los participantes las responsabilidades a las cuales darán seguimiento los compañeros del Área Administrativa, tal y como se describe a continuación:

- Licenciado Manuel Rodríguez: dará seguimiento al registro del POA de las sedes regionales y de Casa UVI.
- Gustavo Vázquez: es responsable de llevar el control de inventarios UVI y seguimiento al mantenimiento de los vehículos asignados a esta dependencia.
- Citlalli Rivera: será la encargada del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) 2014.

Se estableció que la persona que dará seguimiento a la ejecución del POA de las sedes se coordinará con los encargados administrativos para llevar el control de los gastos programados; se le hará llegar los días 15 de cada mes el corte de las actividades ejecutadas y para poder reportar estos gastos se tomará como punto de partida el mes en que se está

solicitando el recurso y no cuando se está ejecutando. Se mencionó también que, a más tardar el viernes 31 de enero, se contará con un formato para registrar las actividades realizadas en sede.

Los días 20 de cada mes se le hará llegar por oficio al licenciado Espinoza la programación de las actividades que se tramitarán en el mes siguiente, firmado por el coordinador (a) de la sede y, si para esta fecha hay actividades que están próximas a realizarse, se enviarán los formatos de solicitud de recursos y la programación del evento, a fin de que sean avaladas por la doctora Meseguer si conciernen a actividades académicas y/o por el licenciado Espinoza si se trata de actividades eminentemente administrativas.

Los administradores debemos tener presentes las actividades a realizarse y solicitar al docente la planeación en tiempo y forma para tramitar el recurso, mismas que se desprenden de las planeaciones y POAS de las sedes.

El cobro, depósito y expedición de aranceles serán realizados por el encargado administrativo de cada una de las sedes, quien también reportará por oficio cada quince días el número de aranceles expedidos y cancelados, acompañado de una copia de los aranceles, así como el *voucher* de depósito el cual se hará a nombre de la UV Sucursal 101 Cuenta 7908517 de BANAMEX, al Área Administrativa de la DUVI y para el caso de Control Escolar también debemos reportar los aranceles para la elaboración de constancias, pago de exámenes extraordinarios, pago de certificado, baja definitiva, baja temporal y reposición de credencial, esta última debe ir acompañada del formato de credencialización debidamente requisitado. Cuando se agoten los aranceles en sede, se deben solicitar por oficio al licenciado Espinoza.

En lo tocante al reporte de lista de asistencia del personal docente y administrativo, se mandan los archivos que genera el reloj checador y para los docentes que faltaron se debe anexar oficio de comisión si la actividad fue autorizada por el coordinador, firmada y sellada por la dependencia u autoridad de la comunidad, oficio personal cuando la falta sea por motivos no relacionados con lo académico y, por último, receta médica acompañada de un oficio del interesado; en el caso de no contar con el reloj checador, mandar los formatos que se estén usando en la sede. El registro de asistencia en formato o a través del reloj se debe enviar en digital los días de quincena o a más tardar dos días después.

En el caso de los oficios de salida personal o de comisión es necesario que se soliciten por anticipado y, si el docente falta y no avisa, se procederá a levantar acta administrativa, la cual se hace por día y debe llevar la firma de dos testigos, y se hará del conocimiento del docente, quien deberá firmar una copia de enterado.

El mantenimiento de la camioneta se hace cada 10 mil km y a cada encargado administrativo se nos hará llegar una bitácora para el registro de la situación actual de las unidades que incluyen mantenimiento preventivo, cambio de aceite, gasolina, revisión de bujías y afinación. Los mantenimientos mayores se dan cada 60 mil km. Cuando se lleva la camioneta al servicio se debe verificar que los datos del pequeño contribuyente estén actualizados y los gastos menores se pueden sufragar con el fondo revolvente, pero si excede un monto mayor a los cinco mil, se debe hacer un vale y entregar tres cotizaciones. Para el caso del cambio de llantas se sugiere que sea todo terreno BF GOODRICH ALL TERRAIN. Destaca la importancia de que todas las camionetas deben traer llantas de refacción.

El resguardo del vehículo está a cargo del coordinador y, en segundo plano, del administrador, quien da seguimiento del uso de la camioneta y resguardará las bitácoras de salida del vehículo institucional. En la guantera del carro debe estar: manual, tarjeta de circulación, copia del seguro y talón de verificación. Para un control más adecuado de la camioneta se hará uso del formato de comisión de vehículo, el cual se llena con el profesor que tiene la salida y se debe anexar una copia de comisión del maestro al formato, verificar que el maestro tenga licencia vigente, el lugar de la comisión debe coincidir con la hoja de comisión. No está permitido llevar alumnos en la batea, sólo en la cabina por seguridad de todos y en la tarjeta de circulación dice cuántas personas deben entrar en la camioneta.

El coordinador es quien designa el uso de la camioneta, pero quien controla la salida de la misma es el administrador. Los daños causados de manera externa se deben reportar al seguro y al administrador de manera inmediata. El formato ABS_SG_F_18 será un formato interno, para saber qué es lo que le hace falta a la camioneta (gato, llave de cruz para tuerca, anti-reflejante, extintor, cables pasa corriente y una extensión en tres partes).

En diciembre se les hizo llegar a las sedes cada inventario, el cual debe ser verificado. Asimismo es necesario solicitar a la persona que hace uso del bien que firme en tinta azul los formatos de resguardo. En caso de robo, es necesario levantar un acta administrativa en hoja membretada y presentar la denuncia ante el Ministerio Público o ante el Agente Municipal, a más tardar en los dos días subsecuentes, ya que deberán ser enviadas a las instancias correspondientes. No debe perderse de vista que las actas tienen una vigencia de siete días. Se debe hacer un acta interna en la sede de los muebles que no están inventariados y verificar si cuando se trasladaron a la sede, hubo un oficio de por medio que describiera las características del bien y la cantidad. Cuando los muebles fueron donados y ya no son necesarios para nosotros, se pueden donar a otra institución a través de un acta.

Los responsables de Cómputo serán responsables directos de los equipos de las sedes, incluyendo audio y video. Este responsable debe hacer el inventario junto con el responsable administrativo. Se enviará un formato interno de resguardo el día martes 27 de enero.

Mesa de trabajo 2: Investigación: formación vinculada para la gestión

Coordina: Verónica Moreno
Participan: Encargados administrativos
Relatores: Érica Fuentes, David Islas, Jesús Alberto Flores

Objetivos:

1) Analizar las necesidades de formación en investigación vinculada para la gestión y construir una propuesta general de trabajo para el 2014.

2) Analizar el estado del arte de los Cuerpos Académicos, las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento y Proyectos de Investigación Vinculada, con el fin de identificar problemáticas y necesidades para la consolidación de la investigación vinculada en la UVI.

3) Definir criterios para el desarrollo de proyectos y formar comités inter-sedes de validación, seguimiento y evaluación de los mismos.

Tras la presentación de la maestra Verónica y del colegiado de profesores participantes, se dieron a conocer los resultados de la información que desde las sedes se generó a partir de un cuestionario que se les mandó.

Verónica comenta que se están haciendo muchas cosas en investigación, pero los formatos no dan cuenta de la diversidad de los procesos y experiencias de investigación vinculada. Presenta la primera lámina en power point, en la que se plantean cuatro ejes de trabajo:

- Formación en investigación para la gestión.
- Articulación entre la docencia-investigación- vinculación.
- Desarrollo de proyectos de investigación vinculada.
- Difusión de resultados de investigación.

Profesora de Huasteca preguntó dónde queda la agenda, es decir, los tiempos para hacer investigación, pues siempre se simplifica a cuestiones administrativas y laborales. La investigación debe ser transversal y continua. Ante la sede y la DUVI se puede plantear este aspecto. No se deja tiempo para la investigación. El tema de los tiempos y la situación laboral aún no ha sido abordado.

Se adelantó que el tema de los tiempos y los recursos es algo que se abordará en la mesa y que el tema de la saturación de trabajo de los docentes es una constante en todas las sedes y merece ser discutido.

El eje cuatro abarca la difusión en todos los ámbitos, aspecto no señalado en los 3 objetivos de la mesa pero que se integra a lo abordado por Verónica, comentando que hay que definir el mapa de lo que se está haciendo para poder difundirlo.

Se presentó una tabla sobre los proyectos de investigación de los responsables de Orientación de la Huasteca, en el que se señala su proyecto y la adscripción –en su caso– del CA y LGAC. El mismo ejercicio se hizo con las 4 sedes. Se plantearon inquietudes y también se evidenció que no todos los responsables de orientación habían reportado sus proyectos y devuelto los cuestionarios.

Después se presentó una tabla con problemas, fortalezas y necesidades de la investigación vinculada de los responsables de orientaciones de las 4 sedes. De las 3 columnas, el concepto de necesidades tiene más planteamientos y, al final, fortalezas.

En función de los impedimentos, se requiere desbloquear y proponer, basados en el diagnóstico que se tiene al momento. No hay una sistematización ni una definición actual de líneas ni cuerpos académicos y debemos partir de ello.

Docente de la sede Totonacapan: "Desde que pusiste el cuadro me sorprendí porque los Responsables de Orientación no hacemos investigación, no estamos en un CA y no sé cómo se hace la invitación para un CA, no he sido invitado. Participé en Psicología pero en la UVI no se pudo porque había dos en consolidación y no sé que pasó. Veo problemas y fortalezas porque nos ganan los problemas y para mí la investigación es medular en todo proceso educativo. Por ello es necesario replantear y planear bien los CA porque no veo otra opción. Me llamó la atención porque no podíamos poner nuestras investigaciones de nuestro trabajo de posgrado, tuve que hacer otra investigación independientemente del doctorado y tengo problema con eso".

Docente de la sede Selvas: "Considero esta parte como algo importante y recalcar que los CA y LGAC son retomados de documentos desde hace algunos años y que han quedado en el olvido, no necesariamente obsoletos y que, en efecto, en Selvas hemos mencionado la necesidad de replantear las LGAC más que de CA por las cuestiones administrativas, que a manera de broma parece que sólo se metieron a fondo en Huasteca porque seguramente que sí lo pusimos".

Docente de Casa UVI: "En la presentación da una idea general de la situación en la UVI pero no de los maestros por horas ni en mi caso que es a través de un posgrado y que además de la investigación básica estoy trabajando para generar textos literarios y establecer vinculación con Artes Plásticas y consolidar con el IIE el tema de lenguas. Podemos hacer un trabajo más integral desde distintas perspectivas con otras entidades de la UV, además de incluir la UTAI y a nosotros mismos. La propuesta de la DUVI señala que se están

planteando los proyectos de manera dispersa. Así planteado está bastante parcial pero necesitamos tener un diagnóstico más integral".

Docente de la sede Grandes Montañas: "En 2009 hubo una reunión para generar las líneas nuevas de GAC, donde se dice que debemos meter nuestro CV para ser registrados y posteriormente ya no se logró y los CA nunca más tuvieron repercusión aunque en la página de la UVI permanecía y de ahí la tomamos para poner los datos. En mi caso, entro como titular de un CA y después me dijeron que como titular no podía estar por ser eventual y que solamente como colaborador, por ejemplo son detalles con los que hemos batallado. Es necesario definir los CA y las LGAC y el director anterior dijo que sí existían CA y LGAC pero que no eran los que habíamos mencionado. Una disculpa porque fui una de las personas que no mandó cuestionario pero hace un tiempo generé un documento para cuerpos emergentes. Mi formación es el Teatro y busco la semiótica y la lingüística a través del teatro. En algún momento hubo un proyecto con la CGEIB y ese proyecto se haría y por no llegar el dinero fue un caos y si hubiera mandado cuestionario aparecería que en fortalezas la articulación permitiría una propuesta seria. Coincido con Daisy en lo relativo a que no se sistematiza todo. En los albergues hubo un trabajo que se debe reflexionar y la estrategia es generar proyectos emergentes y ver qué proyectos se van articulando".

Docente de la sede Grandes Montañas: "Llama la atención que las fortalezas no son concretas, son etéreas. Llevo poco tiempo en la sede y dos semanas después pregunté a los RO sobre su investigación y encontré lo que ustedes. Fueron interesantes los porqués y creo que muchas razones son por una serie de trabas institucionales que se pueden solventar con la diversificación de perfiles y otra con que tenemos trabas y la investigación en la cabeza, como decía Gunther en la mañana. Entonces se debería hacer otro tipo de investigación. Creo que hace falta investigar nuestra docencia. Sí los que hacen investigación, investiguemos sobre la investigación de los chavos. Se supone que tenemos más competencias que ellos, pero haremos un seguimiento de sus investigaciones y acomodarla de acuerdo a necesidades y competencias. No sé si a alguien más le ha pasado, pero en esta idea de investigar, en la sede agarro un libro para leer y de pronto sentí que no estaba trabajando y de pronto olvidamos que leer es algo importante para hacer investigación".

Docente de Casa UVI: "En el cuadro presentado sobre necesidades y fortalezas no se ven necesidades de formación, porque ésas son necesidades en específico (se presentará en la tarde, comenta Verónica). Pero me pregunto por qué los títulos son fuera del espacio educativo y llega gente que hacen un protocolo, de otros países y de otros lados, y quienes estamos ahí no hacemos investigación sobre los procesos, no es que esté mal, sino por qué no estamos haciendo trabajo sobre la UVI y qué concepción de investigación tenemos, si las formaciones y deformaciones invitan a hacer investigación y nos vamos a sentir vigilados o si tiene que ver con objetividad si voy a tener intereses de por medio y no seré tan neutral.

La otra pregunta es que no vi en los títulos de proyectos algo que trabaje sobre el enfoque intercultural ni algo teórico, tenemos un miedo y hemos satanizado el enfoque, no lo abordamos en el ámbito educativo ni el tema de desarrollo. No sólo en las sedes, si estás leyendo, parece que no estás trabajando porque lo que uno trabaja y lo que sucede en UVI es ir y venir y enriquecer el propio programa".

Docente de la sede Totonacapan: "Desde Xalapa se ha definido a qué LGAC se adscribe uno y se manda la indicación. En el tono en que estamos discutiendo en el Área y con lo discutido con Gunther al parecer ya no será así".

Director de la DUVI: "La idea es romper esta lógica y aunque quisiera, no debemos marcar un deber ser en torno al sentido de la investigación, lo que deben definir es cómo organizarse, si ocurría eso en otro momento, ahora estamos en el tono de construir y reflexionar sobre el proceso caminado y que ustedes guíen el proceso porque han vivido la experiencia. Es vital poder aprovechar el espacio para pensar este documento y ejercicio. Puede ser escueto pero es un ejercicio de síntesis para plantear una plataforma para reflexionar y dirimir juntos esta problemática con el sentido y la práctica de la investigación vinculada. Preguntarnos el sentido de los CA y las LGAC, del trabajo colaborativo y la relación de la investigación con la docencia y la vinculación. Es una reflexión que hay que avanzar. Por mi parte y desde Casa UVI no se va a definir obligatoriedad sino a partir de una reflexión de lo que se necesita. El asunto del cuestionario también se presentó a todas las áreas y en ese ejercicio de diagnóstico y propuesta, se planteó la importancia de lo que se estaba haciendo y ver las necesidades, y se aclaró que será una visión parcial y quedarán fuera una serie de ejercicios que se están haciendo, entonces está ese ejercicio pendiente y hacer un diagnóstico más profundo porque seguro es más de lo que se está presentando. No hay investigación sobre la práctica docente y sería interesante plantearlo y preguntarnos cómo se están definiendo los temas y de qué fuentes tomamos información si consideramos la necesidad del impacto, saber de dónde. Las referencias políticas y éticas es la misma lógica que los estudiantes a partir del cual se define, porque desde esa lógica se puede trabajar o saber si son los intereses y percepciones y perversiones personales, legítimas o estamos de manera paralela a lo que interesa a los estudiantes. A ellos les pedimos lo que nosotros no hacemos y en función de nuestros intereses, no pensando en la misma lógica. Pensar el sentido de las líneas, los cuerpos, los proyectos, formas más colaborativas y colegiadas y se involucren los estudiantes como pares que discuten y deciden en el mismo nivel de participación que nosotros, más complicados por las disciplinas y los epistemes y lo sé pero es más rico y consistente y coherente con el enfoque de la UVI.

A lo que comentan de Grandes Montañas, con estas LGAC, que en las primeras fases de la UVI fueron los estudiantes los primeros en investigar, por ejemplo, temas como el exceso de perros en Mecayapan; aceptamos de todo pero puede ser un descontrol terrible porque los

temas escasamente estarían bien informados, luego se dijo que todos tienen que investigar, y la participación de todos era obligatoria, después perdí el contacto y me encontré una situación con Socorro Cota y me dice "acabo de renunciar porque el director me obligó a formular cuerpos académicos futuros y formular LGAC" se negó a hacerlo, revisé ese documento y decidimos no hacerlo, era imposible, lo tiramos y lo olvidamos, hay documentos tanto en la WEB como otros CA y otros para definir. Pero no seamos nostálgicos, es el momento en tomar decisiones, por una parte ustedes y por otra parte nosotros, el personal académico, por ejemplo la decisión de cada quien sin decir si es o no irrelevante, y habrá casos que por procesos de posgrados se prioricen pero ojalá eso acabe siendo excepción. Partiendo de las orientaciones, vayan haciendo proyección a futuro sobre lo que yo puedo hacer y aportar, si no se paga trabajo de campo, qué se puede hacer y se prioriza a nivel individual para tomar decisiones en las comisiones académicas de cada sede. En las interculturales no se puede hace investigación básica y pensar en una plaza en otro lugar. En las entrevistas salió el tema. Marcelo por formación e interés se centraba en temas de ganadería que en el contexto intercultural y colonial de la Huasteca, impediría trabajar con ganaderos caciquiles y no se podría hacer. En el contexto de la Huasteca no sería posible por lo que está tomando procesos más concretos. Llama la atención que no haya investigación sobre la práctica vinculadora ni sobre la práctica docente. Piensen que en el ámbito temático de sus proyectos se inserten los estudiantes. Y aclarar que la libertad de cátedra no la tienen los estudiantes, sino por nosotros depende la calidad de la enseñanza, pero también los intereses de la sede y de la región.

Comentamos con Totonacapan que estamos haciendo una experiencia sobre el Túmin en el que pueden participar estudiantes y servicio social, etcétera. De Casa UVI no habrá un lineamiento con sugerencias, pero a título individual tomarán la decisión al respecto y después regresar al tema LGAC y CA. En la UV han fracasado los CA porque no depende de con quién me llevo bien, sino ver hacia atrás, y no el deseo hacia el futuro. Por ejemplo, Pancardo y Óscar pueden enfocar su trabajo sobre los observatorios ciudadanos. La definición pospongámosla para en medio año ver qué hemos estado haciendo y llamar Grupo de Trabajo Académico y ver en regiones qué cuerpos ya existen para adscribirnos y no inventar alguno. Ser colaborador y no titular es un tema burocrático que después cambiaremos.

El reto es que todos en un mes nos podamos registrar en SIREI para ir con la Rectora y mostrar lo que en la UVI se hace. Que se pospongan líneas de investigación para después. Registremos la retrospectiva y el presente".

Docente sede Selvas: "Es importante tener un cuerpo académico para perfilar los proyectos de investigación. Sería importante tener una línea de investigación clara, teniendo nuevos cuerpos académicos".

Docente de la sede Grandes Montañas: En la tabla se ve que tiene tres años sin reunión para revisar dónde estamos parados, la última fue con Gunther y sería interesante el tema de registros y desde las sedes ver la manera de cómo compartir los propios proyectos y será muy enriquecedor que veamos las diversas metodologías de proyectos para aportar a los proyectos y revisar entre los que hemos avanzado, compartir, porque son 3 años. Yo desde la lógica del Departamento de Comunicación estaba en línea de ritualidad y sería interesante presentar resultados de cómo se realizó la investigación. Seguramente tendremos observaciones y comentarios pero ver de qué manera podemos difundir lo que hemos terminado para contribuir. Una pregunta concreta sobre el SIREI, el 31 de diciembre reporté pero no integré algunas cosas que prometí, porque necesito actualizarlo para integrar todo, pero está cerrado".

Director de la UVI: "Sobre proyecto editorial para la investigación, se proponen dos series de trabajos de investigación, productos nuestros dictaminados por la Dirección Editorial. Una línea sería resultados de investigación y otra línea de materiales pedagógicos. La vertiente de publicación de papel con la de publicación digital. Para las planeaciones, hay que pensar en los dos formatos, material didáctico y monografías. Se plantea que entren y que la UVI participe en la dictaminación con la Dirección Editorial, por lo menos que nos permitan opinar. Para una publicación formal, piden un estudio de mercado. Ahí podemos meter mano para que pase rápidamente. Podemos pensar en cualquier editorial. Tesis e informes de maestría para la publicación con diseños específicos".

Docente de la sede Selvas: "Cuando nos preguntó Vero acerca de dónde parten los temas de investigación, yo tengo dos temáticas que me interesan, el proyecto de protocolo que inició para justificar PIFI, con difusión del patrimonio, con material del Laboratorio Multimedia sobre patrimonio y el quehacer con todo este material. Gunther propone un material trabajado en línea. Hay una aplicación que trabaja la UNESCO, que se llama Fotopedia, con fotografía de todos los lugares que son patrimonio de la humanidad en un mapa de Google, con una ficha técnica, con fotos bellas de cada lugar. Por lo tanto hacer un archivo del patrimonio de la Sierra de Santa Marta. Investigando en CONACULTA **y** CDI hay poco material del sur de Veracruz. Tenerlo en línea a través de sistematización de bibliotecas ello sería importante e ir pensando en los siguientes materiales del Laboratorio Multimedia para visibilizar el patrimonio, las artesanas y artesanos y ser consultado en línea. Con el INEGI hay un sistema de información geográfica para lo que hay que buscar una metodología porque sería pertinente tenerlo. Además está el tema de la psicología comunitaria y desarrollo. Muchas veces nuestros proyectos no van acordes con la docencia pero son pertinentes con lo que se haga para la UVI. Integrar un cuerpo académico también para los que tenemos necesidad de asesoría. Creo que es algo prioritario y una línea de investigación para que los esfuerzos no estén dispersos y nos logremos integrar entre las 4

sedes. Antes eran los departamentos y se concretó muy poco. Para las sedes sería importante un cuerpo con más sustancia, pertinencia y que no se disperse la investigación".

Docente de la sede Selvas: "Necesitamos tener claro en la sede que es investigación. De CIIES nos recomendaron tener claro para conformar los cuerpos académicos de la Dirección y nos preguntaron sobre Cuerpo Académico, pero si hacemos investigación, todos tienen protocolo y es importante que ello se difunda".

Docente de Casa UVI: "Lo que se puede considerar pertinente en torno a la educación intercultural, ya han salido acuerdos y sí habrá espacio para definir acuerdos y que se aterrice en concreto. Ayer estábamos en la mesa con la actividad de Óscar, vimos que no tenemos un proyecto regional por sede de dónde estamos en las comunidades y los demás campus de la UV, saber que hay a nivel regional y no sólo lo que la UVI está haciendo. El tema es apoyar a la sociedad y las escuelas están para eso, para incidir, para que satisfaga a la sociedad, ver proyectos por sede".

Por la tarde se continuó con la actividad y de los participantes de la Mesa 2 se formaron 3 equipos de trabajo para realizar ejercicios y Verónica planteó las respectivas dinámicas de trabajo para discutir tres ámbitos diferentes sobre la investigación vinculada en la UVI.

Equipo 1. Ejercicio 1.- El sentido de la investigación vinculada en la UVI

A través de fragmentos de la lectura sobre del texto Universidad, decolonización e interculturalidad otra. Más allá de la "hybris del punto cero", se pone sobre la mesa el análisis del poder, el ser y el saber, como puntos de partida para la discusión sobre: ¿Cuál es el sentido de la investigación vinculada en la UVI?, esto permitió reflexionar que:

Al vincularnos con los grupos comunitarios se descoloniza el poder, y se hacer notar que el conocimiento no es exclusivo del universitario, reconociendo al mismo tiempo, que en las comunidades hay saberes y conocimientos que deben ser tomados en cuenta.
En el ideal queremos hacer investigación vinculada; sin embargo, tendríamos que repensar si realmente todo lo que hacemos es investigación vinculada, hacia dónde vamos y qué es lo que tendríamos que hacer en materia de investigación.

Se requiere revalorar y reivindicar la investigación, ya que la investigación tiene que ser una necesidad de la realidad. Preguntémonos: ¿para qué hacemos investigación?, ¿con qué?, ¿con quiénes?, ¿cómo delimitar un tema?, ¿cómo acercar al estudiante a la realidad?, ¿qué valor tiene para la sociedad o para la UVI la investigación?, ¿a qué comunidad aportará?, ¿cómo hacemos visibles a otros, el conocimiento o la información que está saliendo de una comunidad?, ¿cómo darle el crédito correspondiente de los derechos de autor?, ¿cómo nos vemos en lo individual y colectivo?, ¿cómo nos perciben los otros?, ¿hacia dónde queremos

avanzar en la investigación como universidad?, ¿qué tanto de la investigación es útil para el ser?, ¿cómo conciben los estudiantes y docentes el desarrollo para sí mismos y para los demás, realmente se acerca a la realidad?, ¿de qué manera entendemos la participación en la investigación?, ¿nn dónde están nuestras motivaciones para investigar?, ¿cómo hacerle comprender al estudiante que se encuentra por egresar, de tal manera que se dé cuenta que ya es un profesional, con una investigación que podría continuar?, ¿se considera pertinente que los docentes tengan claridad sobre cosas básicas de su hacer en la investigación?, ¿sobre qué metodologías usar para determinados temas y porque utilizarlas?, ¿qué contenidos se podrían abordar y cuáles son esos campos temáticos?

Hay una necesidad de orientar al docente con estrategias sobre cómo acompañar al estudiante en el proceso de investigación desde la definición del tema hasta después de su egreso, y reconocer cuáles son aquellos procesos en los que no se puede acompañar o guiar; quizás así se evitaría que las investigaciones se vean influidas por la visión o el interés del docente, que los estudiantes improvisen, o que las investigaciones no tengan seguimiento. Se requiere delimitar un marco-ético-político de la investigación y tener presente que la investigación debe ser transversal y continua. Es necesario trabajar en proyectos integrales y recibir asesorías para definir cuerpos académicos y líneas de investigación.

Equipo 1, Ejercicio 2.- Propuesta de criterios para definir el desarrollo de proyectos de investigación.

La investigación:

- Está interrelacionada con la vinculación, docencia y/o gestión.
- Aporta al desarrollo de competencias interculturales para la gestión, (aún falta por definir cuáles son esas competencias).
- Parte del reconocimiento de las realidades individuo y/o colectivas, en ámbitos locales y regionales.
- Contribuye a la construcción de conocimientos y saberes, desde la convergencia de miras epistémicas diversas.
- Promueve la mediación entre actores y conocimientos cuyos códigos culturales son diferentes y antagónicos (ir más allá de lo académico).
- Promueve la interrelación horizontal y dialógica de actores comunitarios, académicos, institucionales y otros.
- Promueve la diversidad lingüística.
- Es relevante y pertinente en regiones multiculturales, entendiendo la relevancia como innovación.
- Promueve la participación para el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de las regiones de impacto. Es colaborativa.

Equipo 2, Ejercicio 1: Análisis del fragmento del texto y discusión grupal

El ejercicio permitió reflexionar sobre los procesos de investigación para la generación de nuevos conocimientos. Se mencionó que en la actualidad se siguen utilizando patrones coloniales en los procesos de generación de conocimientos: "modelos epistémicos modernos o coloniales". Se planteó que hoy en día la colonialidad del poder implica que estamos generando conocimiento desde una lógica que no es necesariamente nuestra. Se reflexionó sobre: ¿cómo podemos hacer investigación de sujeto a sujeto y no de sujeto a objeto? Anteriormente se decía: "Tú eres el sujeto que vas a investigar, estudia pero no incidas, no cambies nada, no contamines el proceso de la investigación"; había que ser muy objetivo. En la UVI hacemos investigación pero no podemos estar aislados, puesto que también somos parte del proceso.

Equipo 2, Ejercicio 2: Definir criterios para el desarrollo de los proyectos de investigación.

- Se debe elegir un tema que sea regionalmente pertinente, debe incidir sobre una problemática y por lo tanto debe haber un beneficio comunitario (el estudiante no puede investigar lo que sea).
- En los procesos de investigación necesariamente se deben retomar los conocimientos tradicionales.
- Se debe cuidar lo que se entiende por devolución de información a la comunidad (devolver una copia de la tesis a la comunidad no es hacer devolución).
- Se deben identificar los tipos de proyectos que realizan los estudiantes: son de intervención, descripción, monografías, etcétera.
- Evaluación y validación del proceso de investigación con la comunidad.
- Pertinencia social y cultural.
- Viable, factible y gradual.
- Eje ético-filosófico (género, interculturalidad, justicia social, sustentabilidad).
- Articulación (docencia, vinculación, gestión y difusión).
- Pluralidad epistemológica y metodológica.
- Visibiliza o construye un proceso de gestión que aporte herramientas (soluciones a una realidad, problematizada o no).

Equipo 3, Ejercicio 1 y cierre: Proponer LGAC y CA para poner a debate en sedes.

El siguiente ejercicio consistió en realizar una revisión general sobre la investigación vinculada. Se requirió de un archivo y se conformaron 3 equipos, no por sede, sino aleatoriamente, para revisar el texto en caso de que no hubiera sido leído previamente. Se echó mano de la misma lectura proporcionada por Verónica.

El ejercicio consistió en definir algunas propuestas que se puedan llevar a sede para saber en trabajo colegiado, trabajar y reflexionar para ver en qué otro momento retomar y construir criterios para proyectos de investigación, con entre 15 ó 16 premisas proporcionadas por Verónica para plantear la discusión y saber qué vamos a entender y qué vamos a hacer en la UVI sobre investigación, sobre cómo decidir CA y LGAC, aprovechar que estamos juntos y plantear lo que nos llevaremos a sedes para trabajar con más calma, quizá como comenta Gunther, en 6 meses volvernos a encontrar y concretar un sentido de la investigación vinculada en un programa con enfoque intercultural: ¿qué entendemos por investigación vinculada?

Docente de Casa UVI: "De entrada me pregunto sobre la intención de elegir estos párrafos y preguntarnos a qué nos debemos y a qué jugamos. El caso de Bolivia con el tema del gas, de las mujeres viudas de Bolivia. Cómo se vendió con las trasnacionales en México. Apoyan movimientos como este desde muchas instituciones y órganos internacionales. La Universidad representa una lógica distinta con categorías occidentales y está replicando tales sistemas y que son nuestros lentes y no podemos negarlos. Desde el papel de la Universidad y de la investigación vinculada podemos dar voz a actores que no han tenido esa oportunidad, porque son ellos los que viven y tienen esa realidad y la ven desde otra perspectiva".

Docente de la sede Grandes Montañas: "Es importante considerar los componentes de la interculturalidad con una perspectiva y la discusión en la interepistemología. Se retoma la colonialidad del saber, del ser y de la naturaleza y se dice que se ha partido de un rollo de interculturalidad asimilacionista; hay que tener cuidado, porque no se le está reconociendo al otro en su interculturalidad".

Docente de la sede Totonacapan: "Seguramente que podremos aprender del otro cuando él llegue y cuente su historia tal como es".

Docente de la sede Grandes Montañas: "Pensando en el proyecto para materiales didácticos sobre dos leyes, se propone que sea en lengua para ser intercultural y dirigido al

funcionariado, la cosa tendría que ser que se sepa que existe y que todos los funcionarios tienen la obligación de respetarla y lo que vi de los productos termina siendo un comercial de gobierno de la República. Pienso que no es la forma en la que la UVI tendría que intervenir, y si hay la oportunidad, usarla para decir: Gobierno, tienes la obligación de aplicar y todos de aplicarla, aunque no tenga idea". Si no supiera que existe esa ley, la tienen que aplicar las autoridades y discutir cuál es ese papel".

Docente de Casa UVI: "Ésa es una forma de vinculación y está en el programa de transversalización y todo tiene que ver con el funcionariado pero en realidad los materiales no se trabajarán con los funcionarios sino se tienen que difundir las leyes. Para nosotros, el fin no es un material sino desatar procesos sociales. Tiene que ver con los principios ético-políticos de la UVI, pero son medios para otro fin. ¿De qué manera? De la que apliquemos los talleres para hacer la difusión. O provocas y pones casos como el tema de la prostitución de las señoras que bajan de la sierra. Cómo lograr que esas situaciones pasen en la sierra. Formar ciudadanía y justiciabilidad y poner a la gente para que con su voz vean qué está pasando en su barrio o comunidad para ver que de qué se trata. Poner a disposición material que genere procesos. Estaríamos cayendo en un rollo de la epistemología mediada por la colonialidad del saber. La universidad va a poner en el mismo esquema. Invitar a proponer una estrategia para una interepistemología".

Docente de la sede Totonacapan: "La diversidad epistemológica que se refleja tiene que ver con lo que quisimos estudiar, nadie nos preguntó qué quisimos aprender. Estos estudios indigenistas, desde dentro, que es difícil desprenderse de eso, realmente fueron quienes aportaron el insumo para construir el conocimiento que sirva en los contextos".

Docente de la sede Grandes Montañas: "Las buenas intenciones las terminamos sin diálogo entre las diferentes epistemologías y acabamos hibridando y ése es el meollo. Y no se trata de hacer mezcla o hibridación y hacer conocimiento desde la investigación".

Docente de la sede Selvas: "Entre qué es investigación y para qué, lo que falta es discutir el para qué y con quién hacer investigación y desde dónde y algo que decía Lety en su video, que sacamos información de las comunidades y que estamos repitiendo los esquemas de la universidad tradicional. Definir necesidades y lo imperativo desde lo que quiere la gente, alinearlos y creo que sí hay que hacer esa discusión."

Docente de la sede Totonacapan: "No coincido con el tema del patrimonio de los voladores ante la UNESCO, el reconocimiento lo tiene el pueblo ante los voladores pero, por otra parte, la UV no es acreditadora de los procesos porque caemos en lo mismo y debemos ser mediadores para llegar a ese conocimiento".

Acuerdos:

- La Responsable del Área de Investigación de la DUVI enviará la sistematización de las relatorías, a los gestores académicos en la última semana de febrero, con la finalidad de que las propuestas sean analizadas en la sede y se construyan criterios para definir los proyectos de investigación.
- Se sugiere tomar en cuenta los criterios de la investigación, que se requieren para la basificación.
- En el mes de marzo se compartirán la propuesta generadas en la sede, por correo electrónico y en el mes de abril, durante el evento de investigación de los estudiantes en el Parque Temático Tajín, se revisarán las observaciones y se definirán los criterios.
- En la semana del 23 al 25 de enero, la maestra Moreno enviará a los responsables de Experiencia Recepcional el documento insumo para realizar un análisis de necesidades de formación en la investigación y generar una propuesta de contenidos para las ocho sesiones del seminario.
- Los Responsables de Experiencia Recepcional se reunirán con el colegiado de docentes de su respectiva sede, en la semana del 27 al 31 de enero, para consensuar la propuesta de necesidades de formación y los contenidos del seminario, misma que será enviada a la maestra Moreno en la segunda semana de febrero.
- Se considera que el seminario de investigación dé inicio el 10 de marzo.
- En la reunión que se realizará con responsables de Orientación en el mes de abril en el Parque Temático del Tajín, se abordarán los temas de la creación de cuerpos académicos, líneas de generación y aplicación del conocimiento, revisión de los resultados de los documentos recepcionales y tip´s para la publicación de resultados de investigación.

Anuncios:

El 24 y 25 de abril es el encuentro de investigación con los jóvenes de octavo semestre y en octubre se realizará un encuentro con todas las interculturales y la UVI será la anfitriona del evento. Para entonces se plantea la necesidad de una posible definición de LGAC y CA.

Mesa de trabajo 3: Vinculación: lineamientos generales de vinculación y consejos consultivos

Coordinan: Crisanto Bautista y Daniel Bello
Participan: Gestores en Vinculación y Coordinadores de sede
Relatoría: Jacinta Toribio, René Hernández y Rosa Isela Sánchez

Objetivos:

1) Exposición proyecto Observatorio Universitarios Interculturales Coordinación Universitaria de Observatorios (COU).

2) Exposición sobre la reactivación del Consejo Consultivo Regional (funciones, lineamientos y constitución de la misma).

3) Exposición sobre documento del Área en Vinculación (funciones sustantivas del Gestor en Vinculación).

Desarrollo del evento

José Othón Flores, miembro de los Observatorios Interculturales, dio una breve explicación sobre lo que es y hace un observatorio utilizando las definiciones de las fuentes ONU-Hábitat (2010) y Jalisco cómo vamos (2010).

- Se exponen las características de un observatorio.
- Los observatorios ayudarán a generar datos y mejorar los programas educativos a partir de la información que ofrece de la misma realidad.
- El observatorio propone políticas públicas partiendo de la definición de problemas que puedan estudiarse para obtener datos y para proponer soluciones.
- Para el caso del observatorio de la UV.
- El observatorio define problemas y da seguimiento.
- CUO son las siglas de Coordinación Universitaria de Observatorios.
- Los resultados de la investigación generan indicadores de vocaciones regionales.
- Se pasa a la academia UV.
- Evalúa la pertinencia de los programa.

Propuesta: crear un "Observatorio intercultural"

Como espacio de participación social para observar, monitorear y analizar los fenómenos que se dan por el intercambio o interacción de dos o más culturas a través del diálogo, donde además se estudia, mediante indicadores, las condiciones del hábitat y el conjunto de elementos culturales como son las creencias, las costumbres, los hábitos, las prácticas y los valores.

- Proceso de trabajo: conformar una comisión de Gestión, Consultiva, Técnica.
- Los OU promueven la participación activa de los docentes para conformar y llevar acabo las actividades de los OI.

Dinámica de los observatorios

- Comisión de gestión (trabajaría con los gestores de vinculación).
- Comisión consultiva (con los responsables de orientación).
- Comisión técnica (con el centro de cómputo).
- Observatorio: identifica problemas.
- Disponibilidad de información.
- Selección de indicadores.
- Investigación y resultados.

Etapas para la constitución del observatorio intercultural

- Definir quiénes serán los responsables de las comisiones.
- Acompañamiento en la constitución del Observatorio Intercultural.
- Capacitación en sistemas de información geográfica e indicadores para el análisis estadístico desde el punto de vista del territorio.
- Asesoramiento técnico a proyectos específicos.
- Intercambio de información metodológica estadística geográfica y documental.
- Divulgación y difusión.
- Publicación.

Ejemplos

- Observatorio de diversidad cultural e intercultural en educación superior UNESCO.
- Observatorio intercultural de violencia social y género, SEDESOL.
- Con Teocelo se hizo un observatorio ciudadano.
- Coatepec: observatorio con su catastro actualizado.

Todos los participantes en esta mesa coinciden que los COU son de gran importancia para la Universidad y la región, ya que posibilitará cruzar los datos cualitativos y cuantitativos sobre los trabajos de investigación que realizan los estudiantes y profesores de la UVI. El propósito general será construir datos duros que irán complementando los resultados cualitativos que se realizan en las sedes, así como brindar información a los egresados para argumentar sus trabajos de investigación o los proyectos que se encuentren realizando. Lo anterior será posible con la apropiación de los observatorios en cada sede para potenciar su alcance en los diferentes espacios regionales.

Propuestas

- En esta mesa se propone el diseño y la realización de un curso capacitación sobre herramientas estadísticas y georreferénciales.
- La participación de los responsables de Orientación en cada sede, como lo han venido haciendo, en la construcción de indicadores para el funcionamiento del OI.

Acuerdos

- Agendar reuniones de trabajo con las sedes de la UVIs y la COU.
- Construir un banco de información pertinente a cada una de las regiones de las UVIs.
- La COU enviará el programa de propuesta educativa AFEl sobre estadística, disponible para las sedes.
- Reunión de trabajo COU y sede huasteca 26 de febrero.
- Reunión de trabajo COU y Sede Totonacapan 27 de febrero.
- Tequila fecha pendiente, Selvas Junio.

Se retoma la jornada Vespertina, con la temática: Reactivación de Consejos Consultivos Regionales: funciones y lineamientos.

Los responsables de la mesa expusieron de manera explícita el surgimiento de los CCR, los antecedentes, las funciones, lineamientos y actualizaciones al documento rector. De manera específica el antropólogo Daniel Bello expuso en plenaria la figura de los consejos consultivos, invitando al trabajo conjunto para obtener al final las funciones, los lineamientos para la constitución de los consejos consultivos, así como su organigrama. Todo esto a partir de los documentos entregados en el disco compacto que se envió a cada uno de los asistentes.

Se comentó que es necesario analizar los objetivos generales y específicos para actualizar contenidos/lineamientos, y generar la reflexión grupal sobre CCR. Los facilitadores explicaron que los consejos regionales se instalan principalmente con la intención de

reactivar la representación de las UVIs en las sedes regionales, que los integrantes del CCR sean nuestros aliados y también los críticos para las UVIs.

Las visiones y comentarios sobre el CCR giraron en torno a una visión retrospectiva y prospectiva a fin de retomar los aciertos en el pasado y mejorar aquellos que no se pudieron lograr, ya que eso dará fortalecerá la relación de la UVIs con las comunidades. Los coordinadores de las sedes y los gestores de Vinculación consideran que las condiciones actuales favorecen para continuar y operar las acciones de los CCR, ya que permiten establecer propuestas reciprocas con los integrantes de los CCR en las regiones. Asimismo también explicó que las carencias de las sedes comienzan a modificarse, de tal suerte que ahora ya se puede "ofrecer".

Propuestas:

- Proponer suplentes para asegurar la representación en las asambleas, aunque se decide no incorporar la figura del suplente para el caso de los presidentes.
- Los integrantes del CCR se harán bajo convocatoria analizada por cada una de las sedes y validada por el Consejo Directivo.

Y finalmente se expusieron los lineamientos Generales del documento (construcción) sobre la Vinculación regional y en las sedes.

Se coincidió en que el documento es un buen punto de partida en el proyecto de las actividades de sistematización sobre vinculación en la UVI.

- Se enfatizó que la vinculación no será un trabajo único del gestor en vinculación sino un trabajo colegiado en cada sede.
- Ver al gestor en vinculación como el enlace entre docentes y el cuerpo directivo de cada sede.
- También se mencionó sobre las funciones de los Gestores en Vinculación en concordancia con el perfil del Gestor de Vinculación que se generó para la contratación de los mismos.

Propuesta

- La Coordinación General de Vinculación retomará las observaciones que se generaron por cada sede, para construir un documento general que consideren las visiones de cada sede.

Mesa de trabajo 4: Control escolar, movilidad, AFEL

Coordina: Erika González , Fabiola Cruz y Marcos Juárez
Participan: Administradores pedagógicos, encargado de movilidad estudiantil y de AFEL
Relatores: Delfino Mendoza y Ofelia Carrillo

Objetivos:

1) Conocer los procesos relacionados con los proceso de Control Escolar.
2) Conocer las experiencias educativas AFEL y reconocer su importancia como parte de la Licenciatura.
3) Informar sobre los procesos, tiempos y convocatorias de movilidad.

Se presentó el calendario de actividades relacionadas con Control Escolar y se puntualizaron las actividades relevantes durante los periodos 201451 y 201501. En dicho calendario se insistió en la importancia de la evaluación docente que realizan los estudiantes y que tienen carácter de obligatoria.

En relación con la preinscripción en línea, se explicó que los estudiantes que realizaron su preinscripción en línea se inscriben en las fechas del 27 al 31 de enero. Se aclaró que hay algunos casos que no se pueden inscribir debido a que en noviembre no realizaron su preinscripción correspondiente. Para estos últimos casos, está considerada la inscripción en ventanilla, en las fechas que se marcan en el calendario antes expuesto.

Se explicó, a partir del Manual de inscripción para estudiantes de nuevo ingreso, los pasos para pre inscribirse en línea; dicho manual fue entregado a los administradores pedagógicos.

Se comentó que, al igual que los estudiantes de semestres superiores, cuando el estudiante de nuevo ingreso concluye su inscripción en línea, el sistema le envía un mensaje para que pueda realizar su pago en el banco, con su clave de referencia correspondiente.

Cuando el estudiante no se inscribe en línea o no ha realizado su proceso de inscripción de manera correcta, puede realizar su inscripción en ventanilla con el Formato de Inscripción, mismo que fue enviado a los administradores pedagógicos. Dicha inscripción deberá realizarse del 4 al 10 de febrero del año en curso. Posterior a la entrega de dicho documento al administrador pedagógico, al estudiante le aparecerá en su portal el número de referencia con el cual podrá realizar el pago de su inscripción en el banco.

Se mencionó que los estudiantes pertenecientes al Estatuto 2008 sólo tienen derecho a dos inscripciones. Se acordó con los administradores pedagógicos que durante la segunda semana de febrero se debe enviar el concentrado de inscripciones. Se subrayó que es importante que los estudiantes conozcan las fechas en las cuales se pueden dar de baja temporal y definitiva según el Estatuto; las fechas de estas actividades están incluidas en los formatos enviados a los administradores pedagógicos.

Esta información deberá ser incluida en la Semana de Inducción que se realiza con los estudiantes de nuevo ingreso, porque hay casos en sede de estudiantes a los cuales, el sistema los da de baja definitiva automáticamente porque dejan de asistir durante dos periodos continuos, sin haber realizado su baja temporal.

En relación con el tema de tutorías, existen dudas de si el administrador pedagógico seguirá siendo el coordinador de tutorías.

Para las bajas de experiencias educativas los tiempos están marcados por los estatutos que rigen a los estudiantes, se tiene del 4 al 10 de febrero para poder realizar este proceso.

Para el trámite de baja definitiva, el estudiante deberá solicitar al administrador pedagógico el formato correspondiente, mismo que será enviado junto con el arancel de pago correspondiente. Los estudiantes podrán solicitar también un certificado incompleto de estudios, para lo cual deberán integrar un arancel de pago adicional por concepto de trámite de certificado incompleto, así como dos fotografías tamaño certificado. Este trámite puede ser solicitado en cualquier momento del semestre.

Las bajas temporales se realizan en los primeros 15 días del semestre, iniciado el periodo escolar. Se recalca que esta baja temporal, sólo podrá ser solicitada por aquellos estudiantes que se hayan inscrito en ese periodo. En casos extraordinarios, puede el Consejo Técnico autorizarlas en otros momentos del semestre. Una vez que el estudiante ha realizado su solicitud de baja definitiva, el departamento de Control Escolar entrega, en dos tantos, los documentos del estudiante, de tal manera que se entreguen los originales y las copias sean firmadas de recibido.

El Departamento de Control Escolar entregó el formato Excell para la calendarización de fechas y horarios de exámenes, mismo que deberá requisitar el administrador pedagógico y enviar al Departamento de Control Escolar. Se reiteró la importancia de revisar las modalidades de evaluación por experiencia educativa, para identificar cuáles de ellas sí tienen derecho a solicitar evaluación extraordinaria.

Cuando un estudiante se da de alta en el sistema, se inscribe académicamente; pero si el estudiante no realiza su pago en el banco, el departamento de Control Escolar de la UV, lo

debe dar de baja del periodo inscrito. Se avisó que el periodo de exámenes ordinarios y extraordinarios del periodo 201451 se deberá programar del 2 al 27 de junio. También se hizo hincapié en que es importante saber que aquellos estudiantes de nuevo ingreso que realicen su inscripción en línea, recibirán su credencial en tiempo y forma. Para aquellos que soliciten una reposición de la misma, deberán enviar el formato de credencialización debidamente requisitada y se debe anexar el arancel de pago correspondiente. Si es formato es llenado a mano, deberá utilizarse letra legible.

Los estudiantes de la UVI pueden postular para becas, tales como: Servicio Social, Titulación, Parque Temático y PRONABES siempre y cuando, no postulen de manera simultánea por 2 ó más de ellas.

Beca Parque Temático y PRONABES: los problemas que más se presentan en este proceso es en el llenado de la solicitud y constancia de ingresos no comprobables, cuando la información y/o firmas no coinciden en ambos documentos. Las fechas de las convocatorias varían, normalmente es en el último trimestre del año. Los promedios para poder obtener una beca son: 8.5 para la beca Parque Temático y promedio de 8 para PRONABES a partir del tercer ciclo escolar.

Para el caso de estudiantes que estén en trámite de solicitud de becas y que no cuenten con credencial de elector, es importante que se envíe el comprobante que entregan por parte del IFE, para que se ponga como antecedente ante las instancias correspondientes.

Para estudiantes de nuevo ingreso que soliciten beca, es importante que entreguen copia de la documentación que se solicita en la convocatoria correspondiente.

Para el proceso de Titulación los estudiantes deberán entregar los formatos de expedición de título y cédula, mismos que deberán imprimir por ambos lados; también deberán entregar arancel de pago por concepto de certificado de estudios, así como orden de pago por concepto de trámite de título y cédula, así como *voucher* original.

Para el caso de los estudiantes de la primera y segunda generación no se les genera orden de pago, sino que deberán pagar el arancel correspondiente.

En el caso de las AFEL, se mencionó que son EE que se identifican como un espacio de expresión y crecimiento personal, ya que favorecen la construcción de la identidad profesional. Estas experiencias educativas se pueden tomar en periodos semestral e intersemestral y se dan en modalidad presencial, semipresencial y virtual. Las AFEL son experiencias educativas obligatorias para los estudiantes, ya que cada alumno debe cubrir un mínimo de 20 créditos de éstas. Se dan en vinculación con otras entidades, se hacen convenios de trabajo desde Xalapa o de la propia sede; en este caso, la sede debe avisar a la

responsable en Xalapa. La importancia de las AFEL es darle un plus a la carrera del estudiante. Se hizo la invitación a las sedes para investigar los interese de los estudiantes y así buscar una AFEL que se adapte a estas necesidades. Se propuso invitar al estudiante a visitar la página y los catálogos donde se encuentran las fechas y las convocatorias. El proceso de inscripción debe apegarse al calendario.

Desde la sede se debe enviar la relación de estudiantes que se quieren dar de alta en la experiencia y hacer los cambios en tiempo y forma, es decir, si un estudiante no puede asistir a la experiencia educativa a la que se inscribió se debe dar de baja de ella. Se debe exhortar al estudiante a verificar si puede o no cursar una experiencia AFEL, en caso de que se inscribiera a una EE que finalmente no puede cursar, se debe dar de baja en tiempo y forma. En sede deben llevar el control de los estudiantes que se inscriben en una AFEL. Se debe explicar a los estudiantes que estas experiencias sí son importantes para que ellos puedan titularse, es decir deben contar con un mínimo de 20 créditos. Así que deben hacer todos los procesos en tiempo y forma.

Los alumnos se pueden inscribir en ventanilla y en línea a través de la convocatoria que la responsable envía a sedes o a través de las experiencias que en sede solicitan. A los estudiantes que pertenecen a LGID se les condonará el pago de la inscripción a la misma, no así para los estudiantes que pertenezcan a otros programas educativos. Si el estudiante reprueba dos veces una EE AFEL en segunda inscripción causa baja definitiva, siempre y cuando la experiencia pertenezca al mismo programa educativo del estudiante.

En relación con la movilidad, ésta es un derecho que tienen los estudiantes de tomar experiencias educativas en una institución educativa diferente a la suya y puede ser dentro y fuera del país.

Tipos de movilidad:

Movilidad Nacional: es un programa que permite a los estudiantes cursar un periodo escolar en una Institución de Educación Superior (IES) diferente dentro del país y que sus estudios sean reconocidos a su regreso.

Movilidad Internacional: fomenta la participación de la comunidad universitaria en los principales programas de becas, de colaboración y de investigación, que ofrecen las instituciones del extranjero, a fin de promover una cultura de diversidad e internacionalización. Dichas funciones deben tener influencia y presencia en facultades, institutos de investigación y en las coordinaciones de posgrado de las cinco regiones.

El enfoque que den los administradores pedagógicos es muy importante para el trámite de la movilidad al momento de solicitar constancias con calificaciones o kárdex. Se debe

socializar con los estudiantes las fechas de las convocatorias para que éstos las conozcan y puedan ser beneficiados por ellas. Es importante que el estudiante entregue los requisitos a tiempo para lograr la movilidad. Es importante que el estudiante sepa que la movilidad es un beneficio que le servirá para su formación, así que es él quien debe buscar esa movilidad.

Los administradores-pedagógicos deben conocer el proceso para dar mayor información a los estudiantes, por ello, es indispensable buscar que haya un responsable de movilidad en cada sede que funja como enlace.

Para que el estudiante pueda hacer movilidad necesita lo siguiente:

- Tener un Promedio mínimo de 8.5
- Tener 50% del programa y haber cursado el área básica
- Estar inscrito, es decir aunque el estudiante no vaya a estar estudiando en su facultad o sede debe estar inscrito a su programa educativo, de lo contrario no podrá hacer movilidad.

Finalmente, se recomendó invitar a los estudiantes que ya hicieron movilidad a presentar sus casos, con fotografías para motivar a más estudiantes a que hagan movilidad estudiantil.

Mesa de trabajo 5: Educación intercultural

Coordina: Shantal Meseguer
Participan: Docentes por horas
Relatores: Guadalupe Mendoza y Antonino Santiago

La secretaria de la entidad inició esta mesa, enfatizando los elementos teóricos, metodológicos y didácticos sobre el enfoque y destacó su importancia a fin de que éstos sean insumos para enriquecer el trabajo docente.

Posteriormente señaló que la función de los mediadores pedagógicos es muy importante para el enfoque intercultural y por ello su función se centrará en la atención del Área de Formación Básica General, en conjunto con el desarrollo del enfoque intercultural.

Se explican las actividades a realizar y el nivel de participación que se requiere por parte de todos los participantes, no solo en este mesa de trabajo, sino en la cotidianidad de las sedes regionales.

Actividad 1

Presentación de colegas a partir de la pregunta: ¿Por qué es necesario desarrollar un enfoque intercultural (EI)? usando uno de los enunciados planteados por la secretaria de la entidad.

Un docente de la sede Selvas destacó el tema de los derechos humanos y sociedad, economía y política y la importancia de compartir experiencias y aprendizajes de comunidades y actores sociales y cosmovisión. Ante ello, otro docente integrante de la misma sede puntualizó su experiencia cuando llegó a UVI, donde se encontró con la oportunidad de opinar y disentir a diferencia de lo que ocurre en Educación Indígena, lo anterior fue compartido por la mediadora educativa de la misma sede, quien imparte las materias de Inglés II y Redacción Académica, quien visualiza esta área como la oportunidad de intervención para aprender y compartir, un reto en cómo ayudarlos a desarrollar habilidades para la vida diaria y dentro de un campo laboral.

Un docente de la sede Tequila, quien imparte la experiencia de Organización Social y Participación, mencionó que es clave en el desarrollo del enfoque intercultural y es relevante porque es metodológica y ayuda a realizar el trabajo de campo. Si bien llevan diagnósticos, aquí se trata de dar herramientas para acercarse a campo, con la comunidad, con los campesinos, la considera una forma de participación ciudadana.

Otro de los docentes de la misma sede, profesor por hora "en peligro de extinción" expresó que es una valiosa oportunidad para la renovación, ya que generalmente ha estado en diferentes áreas y actualmente imparte la EE Medios de Comunicación, así como radiodifusión y procura que sea de acuerdo con las orientaciones que van escogiendo.

El mediador educativo de la sede Grandes Montañas expresó que la educación intercultural es indispensable y también es un proyecto político, no indígena, que empodera a los pueblos.

Uno de los docentes de la sede Huasteca consideró que la educación intercultural es como una utopía, él interviene en el área de sustentabilidad y subraya la importancia del reconocimiento de las instancias de la capacidad de los gestores.

El responsable del Centro de Cómputo en Totonacapan, quien imparte la Computación Básica, expresó que la UVI es una valiosa oportunidad como hablante de náhuatl y mencionó que podría compartir sus conocimientos a nuestra gente, enseñar lo aprendido, ir traduciendo Office a náhuatl para una mejor comprensión. En su opinión no hemos sabido cómo vender la licenciatura, como un producto; hay que encontrar palabras clave.

Uno de los docentes de la sede Totonacapan mencionó la importancia de reflexionar sobre el compromiso personal y esta opción educativa pertinente y de calidad que es la UVI lo cual ha implicado reaprender, reconstruirse en estos tres años, interculturalizar la sociedad, en fin, un proyecto de vida personal, innovador, interesante e indispensable.

Un docente de la sede Selvas, responsable del Centro de Cómputo opinó que la educación intercultural es necesaria y es un reto. Es necesaria para poder visibilizar los saberes de las comunidades indígenas y que en otras ciudades y contextos los valoren. Que sepan que no hay sólo una realidad, sino una realidad más allá. También externo que es un reto personal por esta profesión; lo más intercultural que ha vivido es sacar varios componentes de varias máquinas y ponerlas en una sola. El reto está en poner todo en servicio de eso que es necesario, visibilizar los conocimientos y que las redes nos sirvan para el diálogo de saberes.

El responsable del Centro de Cómputo de la sede Huasteca, quien imparte Computación Básica, destacó que la UVI es un proyecto innovador, que las condiciones de la ciudad son muy distintas, pues allá hay más cercanía con los equipos. Dijo que en Huasteca hay de todo: unos saben poco, otros nada, otros mucho. Se trata de un proyecto innovador porque nosotros nos tenemos que adaptar a ellos, buscamos estrategias que permitan aprender a pesar de que las condiciones van a contracorriente. Opinó que si él fuera estudiante, la educación intercultural sería un proyecto de vida. Calificó a la UVI como un lugar pionero pues muchos de estos estudiantes son los primeros en tener una carrera en sus familias.

Por su parte la egresada de Comunicación de Selvas, becaria Intersaberes, mencionó lo significativo de este proyecto intercultural porque los egresados somos soñadores y queremos que la realidad se transforme. Habló sobre los empleos temporales y de cómo trabajó en su ayuntamiento. Para ella, la interculturalidad se ha convertido en una forma de vida, somos gestores aunque no estemos en una institución formal.

Otra becaria Intersaberes, pedagoga, destacó que este enfoque no se ve reflejado en las aulas, sean en campo o ciudad, donde sí hay diversidad. Afirmó que en la carrera le dieron

una materia llamada Educación Multicultural y el profesor fue un abogado. Por ello, en su opinión, el enfoque intercultural es altamente significativo.

Un docente que imparte las experiencias educativas Lenguas Nacionales y Comunicación Oral y Escrita destacó la importancia de sensibilizar a los alumnos y a todos, lo cual debería ser parte de la educación en México y de hacer una visibilización de las lenguas. Señaló que las lenguas indígenas no son lenguas oficiales y se pregunta cuál es la diferencia con el español. Para él, esto es parte de una política lingüística. Señaló que trabajó en el INALI y de ahí le surge la interrogante: ¿por qué para los indígenas, interculturalidad y para los mestizos no? Afirmó que él cree que es al revés: los mestizos son los que la necesitan. Señaló saber lo que es la interculturalidad, pues se ha movido en dos mundos, en dos lenguas. El haber estudiado Historia lo hizo acercarse a la interculturalidad, a su pueblo totonaco. Desde su punto de vista, aquí en la UVI se pueden hacer muchísimas cosas.

Por su parte el docente responsable de la impartición de la experiencia educativa Sociedad, Economía y Política en la sede Huasteca destacó que nos llegan estudiantes de distintos grupos étnicos y que a pesar de ser de ahí no tuvo la oportunidad de aprender la lengua náhuatl. Cree que por ello los han considerado mestizos por color y por la familia de la cual uno es descendiente. Afirmó que para él la interculturalidad sí fue algo nuevo y también la idea que él tenía de la gente de aquella zona. Por ello, señaló, piensa que el enfoque intercultural es necesario, indispensable. Dijo: "Soy de la región, tenía trabajadores náhuatl y otomíes, y aprendí a convivir con ellos y los conozco, puedo ponerme en lugar de ellos, y también puedo pensar como los ricos. La mayor parte de mi vida he sido gestor de proyectos".

Por su parte, una de las docentes invitadas, colaboradora del director de la UVI, mencionó que es necesario considerar el enfoque intercultural, como cuando imparte clases sobre Literatura Europea donde se leen obras traducidas y los estudiantes necesitan concientizarse, por ello, dijo, dicho enfoque es indispensable, relevante. Señaló que es posible trasladar la traducción transcultural a lo que se ha mencionado en este espacio. Dijo que, en buena medida, muchos hacemos traducción transcultural pero no estamos conscientes de ello.

Para cerrar la actividad de presentación, el responsable del Centro de Cómputo en Grandes Montañas destacó que su trabajo es una oportunidad que le dan los alumnos de usar las TICs, que aunque sea algo "occidental" les ayuda mucho en su desarrollo profesional.

Al finalizar la actividad de presentación y reflexión sobre el enfoque intercultural y la intervención de los docentes, se llegó a la conclusión de que es menester hacernos conscientes de ello y propiciar la transversalidad.

La Secretaria de esta entidad revisó este enfoque desde lo pedagógico y lo didáctico: toda vez que se ha reflexionado sobre el enfoque intercultural, las preguntas pertinentes son: ¿Cómo hacerlo?, ¿qué implicaciones pedagógicas de una educación intercultural y para la interculturalidad se dan?, ¿cómo puedo visualizarlo cuando planeo y estoy en interacción con los alumnos?

- Las culturas tendrán que estar presentes en mi EE, qué culturas están presentes en los textos por ejemplo. Tendemos a ver sólo una cultura que compartimos del mismo modo. Visualizar la diversidad y la desigualdad presente. Ver a mi grupo como diverso, también hay desigualdades y otras que yo genero cuando planeo, evalúo, etcétera y también genero diferencias y esencialismos, por ejemplo, cuando dejo que ciertos grupos sean más protagonistas que otros, por ejemplo: los nahuas. (Esto puede englobarse en algo denominado "La apuesta por las culturas y lo cultural".)
- Generar actividades en las que haya diálogo entre los textos que abordamos; los textos no son la verdad, hay que generar diálogo con los textos, contextualizarlos: no me creo al pie de la letra el texto, no presentarlo como una verdad, me sirve para ciertas cosas. Establecer un diálogo entre todos los sujetos y plantearse actividades para ello. Diversificar los diálogos, con personas, con textos, con realidades, con cuestiones urbanas, rurales, etcétera. (A esto podemos llamarle "La apuesta por el diálogo y la interacción".)
- La apuesta por la transformación: Hay propuestas de educación intercultural que no abordan la transformación; sí nos reconocemos pero ahí nos quedamos y no pasa nada, la realidad no cambia. Debemos propiciar la transformación en las comunidades, las herramientas para la transformación, las reflexiones para la transformación. Pensar en cómo los conceptos me pueden ayudar a definir qué transformar, cómo transformar.
- La apuesta por otra educación: Desaprender. Pensar qué puedo desaprender como maestro y qué de nuevo puedo aprender. Movilizarnos como maestros. Hay otros procesos educativos que desaprovechamos sólo porque están fuera de las instituciones.
- La apuesta por resistir: Cuando se habla de conocimientos de las comunidades, qué fuerza tienen y cómo han persistido. Qué tenemos que hacer con ellos, como reactualizarlos. Reconocer los conocimientos que también le sirven a la vida moderna pues resuelven problemas. Preguntarse cómo aporta mi EE a la resistencia de saberes y se han convertido en transculturales.
- La apuesta por la pertinencia educativa: reflexionar sobre qué es la pertinencia. Se entiende que si tengo estudiantes mal formados, tengo que darles todo fácil y ponerles diez. Ése es un ejemplo de cómo se puede entender la pertinencia. Pero más bien se trata de que lo que enseñe, lo enseñe de todas las maneras posibles

para un desempeñar un nivel de calidad. Tiene que abordarse de forma suficiente. Tengo que coordinarme con otras EE para lograr los objetivos.

- La apuesta por el empoderamiento.
- La apuesta por la justicia social.

A partir de las propuestas y las reflexiones anteriores, los docentes hicieron las siguientes puntualizaciones respecto a varias problemáticas para la transversalización del enfoque, el aprendizaje, la adquisición de otras lenguas, el desarrollo de la licenciatura, entre otras:

- Es innegable la necesidad de que los estudiantes lean, de buscar estrategias para que aprendan. En relación con lo expuesto, la secretaria de la entidad plantea una reflexión: ¿que no leen?, entonces hay que cuestionarnos si leer es la única manera de aprender o, por el contrario, no sólo es una forma de aprender, sino de lograr muchas cosas más.
- Ante lo anterior surge otra preocupación y versa sobre la problemática acerca de que los estudiantes no aprenden inglés, no se comunican, y hay una resignación. Lo anterior ha generado una discusión a varios niveles, cómo hacer que lo aprendan, pensar la pertinencia en cuando a los contenidos que se les tienen que enseñar en los cursos de inglés, cómo hacer significativo el curso, sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia del inglés, no verla como una lengua hegemónica; sí hay que decirlo, pero estamos inmersos en un mundo global, realizar una campaña de sensibilización hacia otras lenguas. En la UVI también se debería erradicar el paternalismo: uno considera a los estudiantes como no capaces de ser críticos ni analíticos pero hay que motivarlos a que analicen su propia realidad y que los DR no se queden en mera descripción, los mismos jóvenes lo comentan: entré aquí porque aquí no se lee, hemos malbaratado la licenciatura.
- Es necesario agregar la apuesta por la participación que hace posible otras apuestas. Lectura para qué, qué tipo de lecturas y qué hacer con las lecturas, estrategias para el uso de lecturas, lecturas con sentido, es importante reflexionar sobre qué tipo de estudiantes llegan y qué implicaciones tiene eso para la lectura como actividad de aprendizaje. Considerar la diversidad de alumnos y considerar el nivel de complejidad y el tipo de lecturas, cuál es el propósito, cómo vamos a evaluar, cuáles son los propósitos de la lectura.

Ante las puntualizaciones de los docentes integrantes de esta mesa de trabajo, la secretaria de esta entidad afirmó:

Es necesario generar nuevas formas y propósitos creativos de las lecturas, considerando diversos tipos de lectura. No hay una didáctica intercultural, tiene que ver con hacernos preguntas como docentes, formas distintas de abordar las temáticas, buscar cuáles serían los indicadores de la práctica docente intercultural. Tenemos que construirlos nosotros y

que éstos, a su vez, como mencionó el director de Desarrollo Académico en su intervención, sirvan como sus indicadores para evaluar la productividad.

A continuación, la secretaria dio las indicaciones para la realización del ejercicio en equipo "¿Cómo planear una práctica docente intercultural en las EE sociales, de lenguas y cómputo? A continuación se desglosan las consideraciones y planteamientos de los distintos equipos de trabajo:

Equipo 1. Mediar entre saberes de distintos tipos

- Elegimos transversalización de las TIC, cada EE tiene que retroalimentar a otras, desde Computación Básica me es conveniente saber qué hace el de otra EE para que yo sepa qué aportar también para la suya. Si yo sé que lleva proyectos y los chavos tienen que configurarlos, lo abordo desde mi experiencia. Si tiene que crear un disco de datos para su DR, puedo abordar eso. Las TIC encajan en cada EE, los docentes pueden usar TIC para que su materia se vuelva más dinámica y despierte el interés en sus alumnos. Otro aspecto fue el de reflexionar y comunicar sobre el proceso... Comentamos que la planeación que hacemos es previa, debo cuidar que sea flexible, adaptable, porque va dirigido a un grupo diversificado, no puedo ser tan cuadrado. Puedo ir viendo realmente cuánto sabe un grupo, modifico mi planeación para atender a las necesidades de los estudiantes, hay libertad de cátedra, no importa cómo lo hagamos sólo que la meta se consiga.
- Respecto de estos planteamientos, la secretaria destacó que aquí es muy importante la comunicación, que genere productos que puedan ser comunicados y que sean útiles. Que sirva lo que hacen, incluso para sus clases. Cualquier experiencia debe ser comunicada. En relación a lo anterior, uno de los docentes mencionó que los productos que se trabajan se hacen de acuerdo a la orientación que lleva el estudiante y sí tiene un impacto porque sirve para devoluciones a la comunidad, y actualizarnos en TIC'S que sean accesibles tanto a estudiantes como profesores.

Equipo 2: lo social

El ambiente de interacción. Es necesario establecer una dinámica horizontal, reconocer que todos somos iguales en el aula, adoptar criterios de evaluación participativa, favorecer el diálogo de saberes, entendernos entre compañeros de clase como fuente de saberes. Una actividad consistiría en leer la prensa. Podemos hacer un diagnóstico y plantear estrategias diferenciadas puesto que algunas estrategias nos funcionan con unos grupos y no con otros. Construir un banco o portafolio de opciones de estrategias didácticas e irlas modificando en el proceso. Efectuar análisis y sistematización de experiencias posterior al término del semestre, hacer una valoración de lo que funcionó y lo que no, así como los contenidos y los materiales utilizados en diversificar fuentes, tipos de materiales con enfoques distintos para

analizar sus enfoques, diversidad de enfoques y la posibilidad de que los estudiantes se posicionen y argumenten sus elecciones. Contrastar contenidos con la realidad, que sea significativo no sólo en términos académicos sino para mi vida cotidiana. Mediar entre culturas académicas, institucionales y comunitarias. Tiene que ver en cómo entendemos los enfoques, cómo establecer un ambiente de aprendizaje en donde muchos estudiantes tienen déficits, cómo no caer en una visión paternalista, establecer criterios concretos para evaluar, por ejemplo. En las UTAI valoramos el esfuerzo del estudiante, cómo vas viendo su avance, exigir más a quienes sí tienen más competencias. Conocer el enfoque porque todo puede ser intercultural, hay que articular lo pedagógico con lo didáctico, etcétera. Actualizarnos, conocer el contexto local e histórico.

Al término de las puntualizaciones del equipo 2, la secretaria de la entidad señaló que un conocimiento actualizado de lo que pasa en el mundo, no sólo en la localidad, fortalece las características del docente intercultural, haciéndolo actualizado, mediador, que conozca procesos locales y globales, tenga la capacidad de percibir el ambiente de sus grupos y que influyan en los aprendizajes. Es necesario desarrollar esa sensibilidad. Quiénes en mi grupo tienen el poder, son empoderados, quiénes no y porqué; entonces, también eres un mediador. En relación con lo anterior, los docentes exponen que no le dan la importancia a lo cotidiano, a lo que pasa en la realidad local, tenemos que aprender a observar los procesos locales y generar conocimiento local. De repente, los estudiantes empezaron a satanizar todo lo de fuera pero es necesario conocerlo para poder entender la visión que tienen de ellos los de fuera. A veces no dejamos fluir conocimientos

Equipo 3. Mediar entre saberes

Nos enfocamos en lenguas. Existe la gran necesidad de sensibilizar acerca de las lenguas nacionales y la validez de las diferentes lenguas, las reflexiones de este equipo parten de la tendencia de la generación una jerarquía de lenguas. Esto va de la mano con la valoración desigual de los saberes. En los trabajos no están presentes los saberes de las comunidades, ¿por qué? En el discurso sí los reconocemos pero en los trabajos no se ven. (Esto es metodológico.) Porque no creen que sean válidos (es decir, se piensan como incompatibles con lo académico), no es conocimiento académico porque el formato está inclinado hacia un lado y los saberes tradiciones. Muchos de estos saberes sólo se pueden expresar en tu propia lengua y no los puedes plasmar ahí. Entonces hay que diversificar las estrategias de enseñanza; vimos lo complejo de hacerlo desde la interculturalidad para enseñar inglés, por ejemplo. Ha funcionado lo de los juegos: un ejercicio consiste en pedirle a los alumnos que inventen su juego en su propia lengua. Un problema es que el tema de las lenguas sólo aparece en el Área de Formación Básica y no hay un seguimiento en los siguientes semestres. ¿Qué estrategias utilizar? Contar con el apoyo de los profesores de los otros cursos, por ejemplo, que en sus trabajos hagan un texto en la lengua nacional sobre el tema,

o en inglés, y que colaboren los profesores de inglés. Fomentar la colaboración para la articulación. En lo tocante a las lenguas originarias, si queremos que los estudiantes escriban, hay carencias. La UVI no tiene un posicionamiento con respecto a la normalización lingüística, no hay un alfabeto y debemos posicionarnos, los chavos no saben escribir sus lenguas pero no les estamos dando herramientas para que escriban y aprendan a escribir. Esto es producto de una serie de carencias.

Cerrando la intervención de los equipos, la secretaria de la entidad señaló también que tenemos que tener cuidado de cómo traer al aula el saber local o comunitario y no descontextualizarlo en el aula. A veces, le quitamos el sentido. Hay saberes que queremos poner como contenidos y objetivos y lo volvemos competencia. No debe ser así. Un conocimiento es conocimiento en su contexto, hay que tener cuidado en cómo lo traemos al aula. Lo transformamos. Nos interesan los sentidos y no las prácticas.

Un participante comentó que esto aplicaría para la medicina tradicional. Hay saberes divinos y que no pueden "academizarse", ahí rescato del aprendizaje situado, no sólo que podamos traer al aula, sino que en su contexto es un aprendizaje válido. Sin embargo, no se le da continuidad a las lenguas nacionales, he hecho grabaciones en nahua, pero como no hacemos el guión por escrito, ellos dicen: "nosotros lo hablamos, pero ¿leerlo y escribirlo?" Hay cierta resistencia.

Cerrando estas reflexiones, la secretaria destacó que las lenguas orales se han escrito por el interés político; escribirlas nos mete en la complicación de los alfabetos. Ante ello, la responsable de las UTAIS mencionó que los saberes y su uso en el currículum, la gestión de saberes, no es en sí una enciclopedia de saberes, sino que debe generar el debate sobre la educación intercultural, una revitalización sobre y para qué, saberes que se venden, que no se comparten, saberes que es pertinente que se revitalicen; el gestor debe tener esa sensibilidad, darle el significado. Se dijo a favor de la revitalización. Es necesario revisar los contenidos que van de las aulas a la comunidad, es interés de los estudiantes, y les da la realidad. Es interesante observar cómo se abordan las noticias en la comunidad, pero las noticias en la comunidad son otra historia. Hay gentes que son guardianes de la palabra. ¿Para qué lo quieres saber si no eres el elegido? Descubrir lo que para la comunidad es pertinente. Las mujeres centellas y los hombres rayo se preguntan: ¿para qué quieres saber? Los saberes se transmiten fuera de lo áulico, como resistencia. ¿Qué pueden aportar en la comunidad y qué queda fuera? Los contenidos que interesan a la escuela no son precisamente los que interesan a la comunidad. Y tenemos que conocer el contexto. Se dio un ejemplo: en un diagnóstico comunitario se ponían nombres que no eran los que usaba la comunidad, ¡ni mencionar los lugares sagrados!

Se subrayó que en las regiones es diferente, es necesario rescatar por qué se perdió o se está perdiendo. No es suficiente con decir que ya no se usa. ¿Por qué se perdió? No sólo se

trata del folklor sino también de las formas de gobierno. Y tiene que ver con derecho, autonomía, etcétera. Hay que recuperar. Y tenemos que decidirlo con la comunidad, es importante dinamizar procesos para que las comunidades decidan o no revitalizar prácticas culturales. Hay quien dice: "Demuéstreme que lo que va a aprender mi hijo es más importante que sembrar". Entonces, se hace preciso generar procesos colectivos y reflexionar también sobre quién es el docente intercultural. Se dijo que es un ciudadano, un sujeto en formación, trabajador, indígena, activista, profesional, investigador, gestor, mediador...

La doctora Meseguer afirmó que como secretaria de la entidad, puede mencionar la devaluación del docente frente al investigador. Entonces es importante reflexionar sobre cómo nos sentimos como docentes, revalorar esta función, enriqueciendo nuestra práctica. Subrayó la importancia de no caer en la rutina, para ello es necesario preguntarse: ¿cómo le hago para que cada semestre sea único? Necesitamos reflexión sobre nuestras prácticas, investigación sobre nuestra propia docencia. Darle valor a la docencia, generar contenidos en función de proyectos, entender al docente como activista. El docente como figura central en zonas rurales e indígenas... Considerar que cada semestre es único porque no sabemos cuántas horas ni qué EE daremos. Enfatizó que lo dice sin ironía... Es crucial no dejar de lado que nos está pasando lo mismo que a los estudiantes cuando platicamos sobre lo que se hace en la UVI, y nos dicen que están haciendo un trabajo que otros no han logrado, pero cuando nos dicen "siéntate a escribir lo que has hecho", no lo hacemos. Mucho de lo que se trabajó en Proyecto Aula se puede recuperar.

La secretaria de la entidad destacó que el docente por horas ha dado mucho, ha sido fundamental. Muchos están por amor al proyecto y a los pueblos. Dijo que si sólo te posicionas como trabajador, pero no como ciudadano, es un empobrecimiento de la práctica profesional. La institución nos quiere convertir en trabajadores, quiere la huella para checar. Es menester, dijo, recordar que no vengo aquí como trabajador. Vengo a compartir saberes y eso me ha dado legitimidad. Me conocen como mediador, no como trabajador-profesor que está por la nómina. La UVI me quiso convertir en trabajador y me resistí. Nosotros, como docentes, estamos aquí porque creemos en un proyecto comunitario, de desarrollo regional... Posiblemente sea únicamente la institución quien valide esos saberes. Señaló que la UVI puede ser una potencia que empodere a las comunidades. Agregó: "ellos pueden ser intérpretes en ámbitos de procuración y administración de justicia. Tenemos que ganar esos espacios. Quizá sea nuestro último semestre, pero si sólo estamos aquí porque me va bien y más con plaza, pues no es el caso. A veces hacemos la ecuación "instalaciones igual a institución", la comunidad queda fuera de las instalaciones. Con horario restringido, la institucionalización, lo administrativo prevalece como persona el docente, el amor a la camiseta y a la región, porque queremos lograr lo que se dice en el discurso".

Para finalizar, la secretaria de la entidad enfatizó la necesidad de registrar y sistematizar, de usar la plataforma de colaboración para subir documentos, compartir experiencias y que el profesorado que llegue tenga referencia de cómo se ha trabajado en distintas sedes y retomar lo que quiere hacer. Es necesario compartir la sistematización y la planeación y plantear cómo quieren compartirlo. Ésa debe ser una decisión por sede, academia, etcétera, pero hay que generar una forma de compartir.

Mesa de trabajo 6: Definición de academias de la DUVI

Coordinan: Norma Loeza, Rafael Nava y Sara Itzel Arcos
Participan: Responsables de orientación, profesores por horas, gestores académicos, administradores pedagógicos, mediadores educativos, responsables de Centro de Cómputo y gestores de vinculación.
Relatores: Anabel Ojeda, Víctor Abasolo, Ascensión Sarmiento y Daisy Bernal

Objetivos:

1) Establecer las funciones e importancia de las academias
2) Analizar la relación de academias con Innovación Educativa
3) Revisar los contenidos de las programas, EE y antologías
4) Actualización de programas, EE y antologías

Se inició el trabajo de esta mesa con la presentación de la misma por parte de uno de los facilitadores, quien estableció los criterios a considerar para la formalización de las academias de la DUVI, partiendo de la propuesta que hace la Dirección de Desarrollo Académico de la UV, así como de la práctica de organización académica que se vive en sedes regionales.

Posteriormente se propuso un primer ejercicio de trabajo, mismo que deberá realizarse por sedes, a partir de 4 preguntas que se trabajaron por sedes:

- ¿Qué es una academia?
- ¿Cuál es el objetivo de las academias?
- ¿Cómo están operando las academias en su sede regional?
- ¿Quiénes convocan, coordinan y dan seguimiento a las academias?

Sede Totonacapan

¿Qué es una academia?

Es el espacio en el cual se ven las actividades sustantivas del área académica. Se define como una instancia estructural de toma de decisiones.

Un cuerpo colegiado para la toma de decisiones de la sede que da seguimiento de los acuerdo y se conforma por los académicos.

Se dan las academias por orientación trabajando de manera colegiada, confundiendo inicialmente entre comisión académica y academia.

La academia tiene que ver con la coordinación, hay un nivel de estatus de academia, tiene una capacidad máxima en el contexto de sede y se da de manera macro (institucional, regional y de sección).

Los docentes identifican que hay diferencia entre comisión académica y academia, la academia es cuando los docentes se ponen de acuerdo para trabajar en ciertos semestres, hay academias de área básica, nódulos y disciplinarias.

¿Cuál es el objetivo de la academia?

Instancia de toma de decisiones, de coordinación, seguimiento, planeación y evaluación de las funciones sustantivas.

¿Cómo están operando las academias en su sede regional?

Se planean y les dan seguimiento los propios académicos, la general la planea la Coordinación. En ocasiones la inicia la DUVI y se envía a los académicos, aunque ha quedado disperso el seguimiento de acuerdos. Hemos caído en "reunioncitis" para hablar las situaciones educativas, cada quince días por lo regular.

¿Quiénes convocan, coordinan y dan seguimiento a las academias?

Quien lleva el eje metodológico es quien las anima.

Sede Selvas

¿Qué es una academia?

Según UV, es un grupo de docentes que trabaja una EE en distintas facultades. Se aludió al AFBG. Revisan programas de estudio y organizar capacitaciones y actualizaciones para ver problemas que se tienen en las EE.

En una facultad puede haber varias academias, no necesariamente la misma materia, sino que comparten algo, si los vincula una línea, los docentes que imparten esas EE que alimentan a esa línea participa; se puede estar en dos líneas. Lo que inspira fundamentalmente son los cuerpos colegiados, las academias no tienen funciones administrativas.

¿Cuál es el objetivo de las academias?

En el caso UVI se ha tenido un ideal: que los estudiantes hagan investigación desde los primeros semestres. De tal forma que, por ejemplo, en primer semestre, las academias articulan el trabajo entre las diferentes experiencias educativas que conforman el Área de Formación Básica, en segundo semestre, las que se imparten en ese mismo periodo a una misma sección y así sucesivamente.

Es necesario que en sede, se cuente con una carpeta o un archivo que permita hacer seguimiento a la trayectoria académica de los estudiantes y es algo que se ha dejado de lado, esto nos permitiría discutir los procesos de formación de cada uno de ellos.

Se expresa que en el caso de la LGID, se tiene la ventaja de que los docentes conocen el trabajo que se viene intencionando desde las diferentes experiencias educativas, así como de los diferentes momentos del proceso de investigación, en este sentido se identifica una diferencia con los demás programas educativos de la UV, en donde cada profesor va por su cuenta y nadie más se entera sobre lo que hace el otro.

En este sentido, se destaca la importancia del seguimiento del AFBG para articular elementos significativos del contexto regional, al cual pertenecen los estudiantes.

Por lo tanto, una academia, es esto, un espacio que da seguimiento a los procesos formativos de los estudiantes de la LGID, no solo en lo que sucede en el aula, sino, también en los procesos de investigación, gestión y vinculación, así como en atender las competencias que es necesario potencializar en los estudiantes.

¿Cómo están operando las academias en su sede regional?

Operan a partir de las EE del eje metodológico y del AFBG. El docente que imparte la EE de diagnóstico comunitario, por ejemplo, se reúne con docentes y se acuerda el producto de investigación final de ese periodo y se socializa. Ha faltado hacer dos tipos de academias que pudieran funcionar, por un lado: un círculo de lectura que contribuya al desarrollo de competencias comunicativas e instrumentales.

En el caso de esta sede ha sido un fracaso la apertura de estos círculos, pues ningún estudiante se quedaba por las tardes para participar en ellos, dado que la dificultad para trasladarse a sus comunidades, así como la carga de trabajo o el desinterés, son factores que incidieron en esta iniciativa. Por otra parte se visibiliza la necesidad de contar con una academia de deportes.

En cada periodo (o semestre), una de las EE del eje metodológico, organiza, promueve y da seguimiento a los acuerdos que se establecen entre los docentes que imparten las diferentes EE, de tal forma que los estudiantes implicados en dichas EE, logren un producto articulador de saberes de las EE, pero también del su vivencia en el trabajo comunitario.

Semestre a semestre, se establecen procesos de organización similares, en donde la investigación es la vértebra, de tal forma que dichos procesos permiten concluir la experiencia recepcional.

Para el caso de las experiencias educativas denominadas nódulos, se trabaja con los cinco responsables de orientación. Estas EE´s son espacios que se trabajan mediante de seminarios, con la finalidad de retroalimentar el desarrollo de las investigaciones de los estudiantes que cursan alguna de las orientaciones.

Se identifica la necesidad de contar con una ruta metodológica, que organice y evidencia estos procesos.

Se retoma el ejemplo de las academia de habilidades comunicativas que existía en la UVI, la cual establecía contacto con las academias del AFBG, sin embargo se detecta la dificultad que representa la rotación de docentes en la impartición de dichas EE, pues ellos no permite continuidad en los procesos de trabajo, así como el fortalecimiento a las competencias comunicativas de los mismos.

Se sugiere llevar a cabo reuniones que tengan sentido y sean más operativas.

Estos espacios de academia permiten identificar líneas de trabajo para la formación continua de los docentes.

Es posible considerar la participación de los docentes de la UVI en otras academias de la UV, no obstante, se requiere ordenar la estructura de las academias de la UVI.

¿Quiénes convocan, coordinan y dan seguimiento a las academias?

Se organizan los docentes y es la gestora académica quien convoca y hace relatorías.

En relación al seguimiento, si bien es cierto que se planean actividades semestrales en la UVI, también es cierto que surgen reuniones extraordinarias para tomar decisiones en distintos momentos y capitalizar todas las acciones de manera conjunta y alcanzar las metas.

Es necesario tener presente que una Academia no es igual al cuerpo docente en su totalidad, va dirigido a algo específico. Se ha sido más cuidadoso respecto a la sistematización de las buenas prácticas para reproducirlas.

Más allá de convocar, se tienen que establecer fechas para las reuniones constantes y que a partir del orden del día se dé seguimiento a los acuerdos, de tal forma que se garanticen resultados.

Se han vivido en sede, mas reuniones extraordinarias que aquellas que se planean inicialmente, lo que ha generado interrupción de las clases.

No se ha logrado conectar las líneas de investigación con las academias.

Sede Huasteca

¿Qué es una academia?

- Es una reunión de docentes de sede, es el máximo órgano de sede para la toma de decisiones.
- Es un grupo de docentes que se reúnen con base en un conjunto de experiencias educativas.
- Hay academias locales de sede y otras más generales a nivel UV.
- Es una instancia de decisión para la toma de decisiones académicas.

- Es una reunión colegiada de docentes que imparten EE con contenidos transversales, objetivos, lineamientos para la impartición de cátedra y su posterior evaluación.
- Reunión periódica.
- Es una instancia de decisión conformada por docentes y tienen un fin común.
- Grupo de docentes que se reúne para evaluar el estado actual en que se encuentran las EE.
- Propone formular una definición en conjunto.
- Es una reunión de profesores o facilitadores que se reúnen para acordar cómo impartir o evaluar alguna EE que se ofrecerá en el semestre.
- Hay una diferenciación en ese tipo de academias: por sección, por semestre y por grupo.
- Por experiencia educativa.
- Conjunto de personas que llegan a consensos.
- Las AFEL tienen sus propias academias estatales.
- Cuerpo de trabajo docente, tienen toda la legitimidad dentro de una sede, consideración y pertinencia para la revisión y evaluación de contenidos o el ingreso de nuevos contenidos.
- Precisar el uso de institución educativa ¿a dónde está la academia?
- Dar continuidad a la reunión y no quedarse estático.

¿Cuál es el objetivo de las academias?

- Los objetivos se diferencian: puede ser para mejorar y/o determinar la calidad de los contenidos educativos.
- Academias estatales o regionales, Área de Formación, AFEL (se construyen academias), se forman como se vayan generando o creando.

¿Cómo están operando las academias en sede?

- Se reúnen por sección para planear y ver focos rojos, relación de contenidos, revisión de antologías.
- Guían las metodológicas.
- Por nódulo, sección y metodológica.
- Tres momentos principio, final y producto.
- Depende de la academia, las personas que participan en ella.

¿Quiénes convocan, coordinan y dan seguimiento a las academias?

- Convocan los que llevan las metodológicas.
- Responsable de nódulo.
- Responsable de orientación.
- Gestor académico: acompaña.

Sede Grandes Montañas

¿Qué es una academia?
Académicos y académicas que trabajan de forma colaborativa.

¿Cuál es el objetivo de las academias?
Planear los procesos de trabajo académico.

¿Cómo están operando las academias en su sede regional?
Academia por semestre, academia metodológica y académicas específicas: experiencia recepcional, servicio social, nódulos, planeación, proceso y evaluación.

¿Quiénes convocan, coordinan y dan seguimiento a las academias?
Coordinador de sede, gestor académico y animadores por semestre.

Plenaria y comentarios del primer ejercicio

En el caso específico de la UVI, las líneas de investigación de las sedes deben delimitar y generar los cuerpos académicos y no en sentido contrario.

Se complejiza la formación de academias porque las y los docentes cambian de carga académica cada semestre.

Las academias deben respetar y fomentar la autonomía de la sede; más que las funciones de las academias hay que generar un documento con los criterios para las dinámicas de las mismas, acuerdos, seguimiento y sanciones y las comisiones responsables para cada una.

Es muy importante tener claro quién es la persona responsable de las minutas y que esa persona esté siempre en contacto con el consejo de planeación y que el registro y documentación del trabajo de las academias se mantenga al día en lo formal (DEPA, etcétera).

Los criterios usados para la propuesta de clasificación de academias no responden a la malla curricular ni a un análisis real del proceso formativo de los estudiantes; habría que analizar por qué se separa al Área Básica y no se le plantea como transversal.

Las academias son conformadas por EE; una vez más los criterios que propone la DUVI para su clasificación no son uniformes y por lo tanto las EE chocan en las academias; lo importante entonces sería definir prioridades en cuanto a los criterios de clasificación para las EE de cada academia. La intención es generar una propuesta que pueda ser

reglamentada y, por lo tanto, es necesario elaborarla considerando los reglamentos generales de la UV, tomando en cuenta el avance crediticio y otros factores.

Tal y como está concebido el reglamento actual de las academias, la UVI no puede apegarse a ellas. Debemos revisar los criterios de inclusión de las EE en las academias y, para el caso de la UVI en particular, los proyectos de investigación y la ruta metodológica que agrupan las EE por semestre. Es importante transitar en la práctica hacia la formación de academias aun fuera del reglamento.

Tras la lectura de las relatorías de este primer ejercicio se retroalimentó a los compañeros de las distintas sedes, recuperando los elementos que tenemos en común, mismos que a continuación se describen:

- ¿Qué es una academia?
  Reunión colegiada de docentes (académicos y académicas) que atienden ciertas EE.
- ¿Cuál es el objetivo de las academias?
  Planear de manera transversal los saberes de las diferentes EE. los procesos de seguimiento (académico-administrativo) y la evaluación de los estudiantes.
  Buscan procesos más horizontales de toma de decisiones.
  Articulan el trabajo de Área Básica.
  Consideran las trayectorias estudiantiles.
- ¿Cómo están operando las academias en su sede regional?
  Se llevan a cabo reuniones por sección o por sede regional.
  También identifican la academia del eje metodológico, aunque no opera como todas en todos los semestres.
- ¿Quiénes convocan, coordinan y dan seguimiento a las academias?
  Convocan los responsables de experiencias metodológicas, que son los que animan el proceso de investigación vinculada o gestor académico.

Segunda fase del ejercicio:

En primera instancia se reagrupan los equipos de trabajo, conformando equipos en donde participan docentes de todas las sedes regionales. A partir de la revisión del Reglamento de Academias de la UV, se desprenden los siguientes comentarios:

- Docente de sede Selvas señaló que deja una pregunta para la reflexión: ¿Se puede no estar de acuerdo con el reglamento?
- Docente de sede Huasteca comentó: es importante matizar lo que hay en las UVI (nódulos) que no existe en otros espacios de la UV. Por otra parte, debe establecerse un tiempo para sesionar por academia, una vez al mes (UV). En la UVI

es un caos de reunionitis (no se respetan los periodos establecidos), tres veces por semestre.

- Docente de sede Selvas realizó una reflexión sobre academias en las diversas sedes. Se hace una prospectiva de lo que puede ocurrir en caso de que se abrieran otras licenciaturas.
- Docente de sede Grandes Montañas consideró que en el artículo 9, relativo a las funciones del coordinador de academia, presenta indicios de elitismo académico.
- Docente de sede Huasteca preguntó: ¿cómo se debe hacer una queja de manera formal?, ¿ante quién se hace la queja?, ¿qué elementos lleva? Expresó la necesidad de tener claridad en el proceso de queja, pasos, procedimientos. Por otra parte, comentó: los cargos son honoríficos: el coordinador de academia no tiene descarga académica ni reconocimiento de ningún tipo.
- Docente de sede Selvas comentó: las academias fundamentan su hacer por la evaluación CIEES; los evaluadores CIEES piden el reglamento de funcionamiento de academia en Selvas; luego entonces se hace la recomendación de que se necesita reglamentar las academias y las minutas que se generan de las reuniones.
- Se reconoció la importancia de las minutas como instrumentos que responden al fortalecimiento de la calidad académica.
- Docente de sede Huasteca reconoció la diferencia entre la técnica hermenéutica jurídica (lo que dice el reglamento UV, articulado con el reglamento DUVI) y el Manual de procedimientos operativos, en vez de reglamento.

- Docente de sede Huasteca propuso modificar la redacción del texto del reglamento DUVI, en donde las academias diseñan rutas situadas de aprendizaje significativo.
- Docente de sede Totonacapan agregó: los coordinadores de academia además analizan el desempeño académico o escolar de los estudiantes, construyen y comparten estrategias de enseñanza y aprendizaje acordes con el enfoque intercultural.

- Docente de sede Totonacapan señaló que es importante dejar claro que generar una guía de academia no es algo que pueda estar terminado para el próximo sábado; primero deben establecerse los criterios para la creación del reglamento.
- El coordinador estatal de Habilidades del Pensamiento, opinó que si impulsamos un trabajo colegiado de la UV no le llamemos academia, puesto que dicho término corresponde exclusivamente a la UV. Es decir, hay un trabajo colegiado en espera de que se le reconozca como academia y que tiene como fin mejorar el perfil de egreso, en una línea temporal de egreso. En su opinión, no debe dársele un nombre técnico al quehacer académico de la UVI. Y transitar por esa prueba de pilotaje para no confundir con academias.
- Docente de sede Grandes Montañas reiteró no perder de vista que la investigación es el eje que articula las EE.
- Docente de sede Totonacapan destacó que un tema recurrente en academias es el asunto de los nódulos.
- Docente de sede Selvas reiteró no perder de vista que el docente que atiende EE metodológicas no siempre es el responsable de Orientación.
- Docente de sede Selvas explicó que en academia es donde se organiza el trabajo de investigación.
- La secretaria de la DUVI hizo explícita la confusión en relación a que la tutoría no es un proceso administrativo, sino académico.
- Docente de sede Selvas expresó su preocupación por generar varias academias, pues podría suceder que no podrían atenderlas.
- Se propuso trabajar Área Básica por academia y otras academias por semestre, tal como se ha venido haciendo, pero sin perder de vista que es importante construir la academia de investigación.
- Administrativo de sede Huasteca propuso clarificar primero puestos y luego academias.
- Docente de sede Huasteca comentó que cuando hay quejas, no hay respaldo de quien puede resolver el problema, no se atiende.
- Docente de sede Grandes Montañas consideró que es necesario institucionalizar las academias de la UVI, así como de cada sede, de tal manera que se refleje en el reglamento interno y en el manual operativo.
- Docente de sede Totonacapan mencionó que no debe dejarse fuera a los profesores por horas en estas academias.
- Docente de sede Selvas señaló que los lineamientos de academias deben basarse en el desarrollo de competencias y apoyar los procesos de vinculación de la sede.
- Docente de la sede Totonacapan explicó que las academias deben permitir que los nódulos se revisen con las EE metodológicas.
- Docente casa DUVI propone una academia intersedes.

Mesa de trabajo 8: Academias del eje metodológico y nódulos

Coordinan: Sara Itzel Arcos y Verónica Moreno
Participan: Responsables de Orientación, gestores académicos y de Vinculación y coordinadores regionales
Relatores: Eva Zárate y Ariel Montalvo

La Mesa Academias del eje metodológico y nódulos inició sus actividades recordando los dos objetivos que le dieron origen: 1) analizar la operación de los nódulos y del eje metodológico de la Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo y 2) analizar la contribución de la investigación vinculada para la gestión al proceso de formación del estudiante de la misma licenciatura.

A continuación se formaron cuatro equipos, uno por sede, compuestos por los PTCs de cada una de ellas, para desarrollar la primera actividad consistente en identificar cinco características de dos trabajos que considerasen muestras representativas de cómo los nódulos contribuyen al eje metodológico. Tras algunos minutos de trabajo de discusión grupal e intercambio de ideas, un representante de cada equipo expuso a todos los asistentes a la mesa 8 la relación de características que su equipo había ponderado.

Generó sorpresa y llamó la atención que las cuatro exposiciones fueron bastante diferentes, pues el ejercicio no fue comprendido de la misma manera en todos los equipos. Cada uno de ellos generó una relación de diferentes procesos y características de la relación que se da entre los nódulos y el eje metodológico dentro de la LGID.

Posteriormente, integrados los mismos equipos se desarrolló la segunda actividad, consistente en responder de manera grupal a la interrogante de ¿cómo contribuye el eje metodológico al desarrollo de competencias para la gestión? De ello derivó una relación de contribuciones reconocidas por cada sede, misma que se enlista de la siguiente manera:

Huasteca

- Responsabilidad
- Honestidad
- Puntualidad
- Asertividad
- Técnicas de animación
- Habilidades comunicativas orales y escritas
- Uso de tecnologías de información
- Conocimiento sobre modelos de investigación vinculada

- Identificación de modelos y formas de organización social
- Aptitudes para la mediación cultural y para el diálogo intercultural de saberes
- Uso sustentable y racional de recursos
- Estrategias para mediación de conflictos
- Uso y manejo de información sobre estructura administrativa y políticas públicas del Estado en sus tres niveles de gobierno, y
- Comprensión de distintos códigos lingüísticos

Totonacapan

- Competencia para observar
- Pensamiento crítico de la realidad
- Capacidad de análisis
- Situarte ante la realidad
- Socializar
- Convivencia
- Sensibilidad
- Impulso de iniciativas

Grandes Montañas

- Le brinda herramientas de inserción comunitaria que les permite explorar la realidad y el contexto y establecer un diálogo de saberes desde una mirada reflexiva.
- Desarrolla una nueva capacidad de asombro y análisis sobre una aparentemente conocida realidad.
- Les proporciona herramientas concretas de intervención, por ejemplo animación sociocultural y planeación participativa.
- Les proporciona herramientas concretas para sistematizar la información obtenida en campo.
- Aprende y ejecuta elementos axiológicos pertinentes a las comunidades.

Selvas

- Saber negociar y realizar mediación.
- Acercamiento a la realidad e identificar problemas y necesidades.
- Identificar recursos y fuentes de financiamiento.
- Registrar y sistematizar procesos.
- Uso de la lengua materna en el intercambio de saberes.

Finalmente, en un cierre que dejaría abierta la discusión y aún puntos pendientes por desarrollar, la mesa 8 terminó actividades concluyendo que aunque la LGID posee características distintas relacionadas con la diferencia de los contextos en los que vive cada una de las sedes UVI, un elemento común es que ella se imparte ofreciendo una postura ético política que caracteriza a los docentes y posteriormente a los alumnos y egresados, como un distintivo ante los otros tipos de gestores comunitarios.

Aunado a ello, se puntualizó que si bien es cierto que se hace necesaria una revisión y un rediseño de la LGID, falta ver bajo qué criterios, perspectivas y miradas van a realizarse estas tareas, sin perder de vista que ellas habrán de encauzar el esfuerzo a la permanencia de este programa académico y no de su extinción, pues en ella, la gestión y la investigación deberían ser siempre una posibilidad de generar y propiciar cambios pertinentes ante las realidades concretas de las localidades tratadas. ¿Cómo contribuye el eje metodológico al desarrollo de competencias para la gestión? Es necesario identificar cinco características de dos trabajos que considerasen muestras representativas de cómo los nódulos contribuyen al eje metodológico.

Mesa de trabajo 9. Academias del Área de Formación Básica General (AFBG)

Coordina: Daisy Bernal y Rosario Fuentes
Participan: Mediadores educativos, administradores pedagógicos, profesores de área básica y profesores por horas.
Relatores: Luis Alberto Cruz y Fabiola Cruz

Objetivos:

1) Conocer las funciones de los mediadores y administradores pedagógicos.
2) Discutir la transversalidad de la lengua y cultura en las EE del AFBG y a lo largo de la formación de los LGID (lenguas regionales e inglesas).
3) Discutir la transversalidad del enfoque intercultural en todas las EE de la LGID que contribuya al desarrollo de competencias interculturales y comunicativas.
4) Conocer el trabajo de innovación educativa de programas de estudio de la LGID.
5) Revisión de los programas y antologías del AFBG para su actualización y/o modificación.

Se inició la sesión de trabajo siendo las 16:20, y se partió haciendo mención y aclaración de las funciones de las figuras de mediador y administrador pedagógico, haciendo una breve introducción al panorama anterior de la UVI donde sólo había 3 perfiles (coordinador, gestor académico y administrador) para la atención de los procesos al interior de las sedes el gestor

académico. De este modo, éste pasaba casi todo el tiempo atendiendo problemas de los estudiantes por lo que no podía sistematizar, por ello se dividió en tres: gestor académico, administrador pedagógico y mediador pedagógico.

A continuación se hace un desglose de dichas funciones:

Mediador Educativo: realiza funciones de seguimiento y fortalecimiento del AFBG; debe integrar a los docentes a participar en procesos que alimenten y animen, por ejemplo, la lectura, a través de círculos de lectura o clubes de cine. Ellos se ocupan de la calidad y la pertinencia de la tutoría, para lo cual deben identificar temas necesarios para los alumnos, tales como la atención sexual reproductiva y la prevención. Deberán estar en contacto con los estudiantes, sistematizar información y brindarles oportuna atención; así, para reflexionar sobre los problemas en el noviazgo, por ejemplo, debe ir observando y armonizando y proponer dinámicas que atiendan esta problemática. También debe ser coordinador de lo que llamamos academia del AFBG, él puede ser quien se reúna y quien coordine las actividades de los profesores, se deberá fomentar el uso de la lengua junto con los docentes.

Administrador Pedagógico: es el responsable de control escolar en la sede, es decir, de los procesos de inscripción, bajas, altas y movilidad. Su contratación es híbrida, tiene un poco de administración y un poco de académico. Llevará el seguimiento administrativo de las tutorías.

Gestor Académico: se queda con procesos más sustantivos y se queda con actividades más amplias como son la titulación y servicio social.

Cabe señalar que habrá momentos donde tendrán que realizar actividades de manera conjunta, por ejemplo: en los apoyos PIFI hay una parte de reportes de prácticas pero también se generan cuestiones administrativas, por lo tanto se apoyarían el administrador pedagógico y el gestor académico.

En relación con el análisis de la transversalidad de la lengua y cultura en las EE del AFBG y a lo largo de la formación de los LGID (lenguas regionales e inglesa), se destacó que es de suma importancia que se parta tomando en cuenta desde dónde y cuáles son las experiencias educativas básicas del Área de formación Básica General y del plan de estudios de la LGID. Como muestra de lo anterior se presentó la impartición de experiencia educativa de Lengua Local y, a su vez, como parte del trabajo de desarrollo sustentable de lengua y cultura, pensando hacia el fortalecimiento de las habilidades comunicativas. Se mencionó que se consideró una academia que se llamó Academia de Habilidades Comunicativas e Instrumentales y se compartió las experiencias del AFBG como parte de las fortalezas.

Se destacó que la UVI tiene oportunidad para trabajar proyectos de desarrollo lingüístico, mediante literatura indígena, de cursos de iniciación a la disciplina, con la posibilidad de darle créditos. La idea de trabajar lengua local por ejemplo, no sólo fue pensar en trabajar en una sola sede, se parte de una demanda de los estudiantes para cursar náhuatl, y debe salir la demanda de los alumnos y ser abordada desde los centros de Autoacceso.

Por lo anterior, el responsable de los laboratorios multimedia tiene que estar trabajando con el mediador pedagógico pues esta figura puede contribuir a los procesos para aportar a los centros de Autoacceso. El mediador no podrá administrar estos espacios, pero apoya esta labor, pues éste es un espacio importante para proyectar nuestras lenguas regionales del estado de Veracruz.

En los inicios de la UVI se trabajó lengua indígena 1 y lengua indígena 2; a partir de esas experiencias se generaron dos libros, se ha podido documentar los saberes desde donde se trabajan las lenguas y también los saberes locales. Para el reconocimiento y revalorización de las lenguas indígenas, hay que pensar en que no a todos los alumnos les interesa aprender una lengua indígena; hay que pensar en generar los cursos y para qué fines, porque, por ejemplo para atender pacientes, se requiere de un lenguaje especializado, lo cual representa un reto de este espacio.

Hay pocas experiencias de estudiantes que han defendido sus tesis en lenguas ñuhú, popoluca y náhuatl en forma bilingüe y monolingüe; otros casos de jóvenes hablantes de náhuatl del Centro que han escrito completamente de manera monolingüe su documento recepcional y otras, parcialmente, han hecho uso de los idiomas originarios de las regiones.

Es importante destacar que al formar los gestores interculturales se han podido generar espacios laborales para las contrataciones de egresados para la impartición de experiencias educativas de lengua local, como el náhuatl; otros están fungiendo como mediadores lingüísticos y culturales más allá de ser intérpretes. Muestra de lo anterior fue la contratación de 11 egresados de la LGID para los centros de Autoacceso, con buenos ingresos por obra determinada. Entre otros logros se han producido 6 programas multimedia en seis idiomas originarios. Hay avances muy concretos, se ha generado vinculación y construcción de redes. Otro caso exitoso es la participación de los GID en la SEV para traducir el examen para evaluar las competencias comunicativas orales y escritas de los aspirantes a concursar para plazas de educación bilingüe (nivel prescolar).

En octubre de 2010, desde la DUVI se convocó a profesores por horas del AFBG de la propia UVI, para hacer una revisión de dos años de trabajo, mismas que dieron pie a evidenciar la falta de una figura que apoyara la transversalización de lenguas a lo largo de la formación de los LGID.

En algún momento se generó un trabajo de vinculación con Estados Unidos, en la que egresados de la LGID tuvieron la oportunidad de realizar una maestría en la universidad de Austin Texas; sin embargo, no se alcanzó el puntaje de TOEFL requerido para el posgrado, ni siquiera con los cursos ofrecidos para aprender esta lengua, puesto que fueron pocas semanas; lo mismo sucedió con los docentes interesados en realizar estos estudios.

Existen preguntas clave con respecto al aprendizaje de las lenguas por parte de los docentes, no se conoce cuántas lenguas se hablan en el estado de Veracruz y cuántas en cada región pues no se conocen esos datos y es necesario que los académicos las conozcan.

Por otra parte, se dejó de hacer trabajo de academia desde el 2008, se perdió el trabajo colegiado donde la UVI trabajaba con profesores, además de las EE del AFBG, con los profesores que impartían las EE: Lenguas Nacionales, Lengua Local y Redacción Académica, considerando que todas estas EE eran parte de la academia de Habilidades comunicativas.

La pregunta pertinente es: ¿cuál es la política lingüística de la UV, y no sólo de la UVI? Se considera bastante complejo este trabajo de transversalización, pero no imposible. Se requiere una formación continua del profesorado del AFBG de la UV para el fortalecimiento de las competencias comunicativas interculturales del futuro LGID.

En conclusión, respecto a la transversalización de la lengua en específico, falta mayor difusión de las lenguas y promoción de las licenciaturas de la UV y al exterior contar con una postura. Se requiere normar la escritura de las lenguas originarias en la UV, por ello es importante que en las reuniones de comisión académica los docentes tengan participación, voz y voto. Se requiere lograr que los centros de Idiomas y Autoacceso participen en las sedes regionales de la UVI, ya que hasta el momento no es posible que los alumnos se trasladen de las sedes UVI a los campus de la UV, y mucho menos que podamos trasladar docentes que cobran 800 pesos por curso.

Reflexionando sobre lo anterior, se ve una amenaza muy fuerte el no incidir en la transversalización de las lenguas indígenas nacionales, pues pareciera que se apuesta por la castellanización. Hoy en día aún se detecta una problemática con los docentes al interior de las escuelas, quienes sancionan el uso de las lenguas en los distintos niveles educativos. Es importante tener muy presente que cuando desaparece una lengua se pierde una cultura; por lo anterior la vinculación con distintas instancias es crucial con la SEV, AVELI, INALI y se hace necesario trabajar más desde el punto de vista académico.

Se considera imprescindible discutir académicamente lo que la gente va validando, de nada sirve que se tenga un alfabeto bien justificado si no se va a escribir. Se debe retomar la enseñanza de lenguas originarias en la UVI para poderlas proyectar junto con la Academia

Veracruzana de Lenguas Indígenas (AVELI) y con las instituciones educativas de nivel básico en las regiones.

Por lo anterior, la enseñanza de las lenguas se debe comenzar desde el nivel preescolar hasta el superior y no sólo trabajar en este último nivel. Ahora surge la duda: ¿en qué momento nos vamos a articular con los otros niveles? y ¿hasta dónde vamos a lograr esta tarea para poder atender e incidir? Se debe ir hacia una planeación del lenguaje y trabajar en comunidad, con la propia comunidad, debemos buscar aliados, que es lo que ha hecho la Orientación de Lenguas, con sus contrapartes. ¿Hacia dónde vamos? Es importante que cada región tome decisiones y se construya una política lingüística local. Se debe sensibilizar y poner el tema sobre la mesa.

Se compartió la experiencia de la producción del libro *Voces pintadas*, surgido del exdepartamento de Lenguas en coordinación con la Facultad de Artes Plásticas de la UV. Este texto se pensó como estrategia de promoción de la lectura, es decir, acercar a los estudiantes a textos sencillos para su lectura, de tal manera que no sea un ejercicio obligatorio.

Es importante ser conscientes que tenemos que regresar a la comunidad para compartir lo que hacemos y hacer un servicio que les beneficie. Por ejemplo, en la sede Selvas, se trabajó con estudiantes en una primaria de Hipólito Landero, municipio de Tatahuicapan de Juárez, en donde previamente, estudiantes de primer semestre, elaboraron libros cartoneros para compartir sus saberes a los niños. Estos jóvenes, le dieron el valor y la importancia a los libros que ellos mismos elaboraron.

También es necesario que en las UVI se aprovechen los eventos que se realizan para generar actividades con "sentido" para los estudiantes, por ejemplo: día de muertos, además de montar un altar zoque, se compartió la experiencia de trabajo de los estudiantes, a través de una nota periodística que fue publicada en la página de la UVI. Dicha nota fue congruente con los saberes revisados en las EE de Lectura y Redacción.

Haciendo referencia a las EE de AFBG se contó con la participación del Coordinador Estatal de la EE Habilidades del Pensamiento, quien menciona que la UV está muy interesada en que se institucionalice el Área Básica y que el programa esté bien reconocido con cualquier académico UV. Considera desafortunado el hecho de que se haya manejado un programa diferente en la UVI. Explicó: hay programas diferentes; el programa de hoy se creó con el MEIF en el 99 y tiene un diseño y se pensó estratégicamente con las otras EE para que generara resonancia como herramienta y fuera aplicable a todas las experiencias educativas, de tal forma que se practique durante toda la carrera. Hizo hincapié en que Habilidades de Pensamiento no es un curso introductorio de investigación. Asimismo enfatizó que los profesores que imparten el programa deben contar con una certificación

para poder impartir la experiencia educativa y dejó abierta la reflexión a la participación de todos los docentes interesados a cursar el diplomado de certificación.

Continuando con la presentación de Innovación Educativa en la LGID, respecto a conocer el trabajo de innovación de programas de estudio de esta misma licenciatura, se inició haciendo una recapitulación de los procesos para el diseño de las EE de una manera distinta a la de Proyecto Aula, hoy Innovación Educativa.

El proyecto Aula señala elementos que no se deben dejar pasar y a su vez que se puedan llevar a la práctica en los cursos. Dichos elementos claves son: desarrollo de competencias, no trabajando ya desde objetivo general específico, sino desde el enfoque de pensamiento complejo, la vinculación del trabajo del alumno, resultados de metodologías y de investigación. Esta experiencia permitió el trabajo y la revisión de forma colaborativa con los compañeros de todos los semestres, de tal forma que se buscó que no se repitieran saberes en otras experiencias educativas y que se pudieran identificar que no estemos pidiendo la misma tarea con criterios diferentes, ejemplo de ello, cuando se pide un ensayo en dos materias, pues se llega a saturar de trabajo al alumno y a nosotros mismos, y no queda claro qué es un ensayo, se identifican cosas diferentes y no se desarrollan competencias elementales. A partir de este ejercicio con Proyecto Aula, los profesores identificaron estos procesos de repetición de tareas.

Otro reto fue el diseñar una tarea en diferentes momentos, de tal forma que se convirtiera en un ejercicio real de aprendizaje, identificando los niveles de complejidad y exigencia. Se considera un error el haber presentado a los estudiantes el programa que fue diseñado para el profesor y no hacer una versión en la que se le pudiera presentar al estudiante lo que se espera de ellos y lo que se pretendía lograr con ello. Se siguiere compartir los diseños con el profesor.

A partir de este trabajo se identificaron las ventajas que se pudieron detectar al diseñar los cursos bajo este modelo denominado Aula: establecer un plan de trabajo, identificar competencias a desarrollar, diseñar actividades para atender necesidades específicas y en qué momento se deben desarrollar, evitar la repetición de contenidos, proponer actividades específicas para la evaluación y permitir desarrollar tareas guiadas por el docente, trabajar con todos los profesores de mismos semestres, experiencias educativas y generar comunidades de academias. Aula requiere actualización docente en el uso de las TICs, sistematización de resultados de implementación diseños instruccionales, demostrando que la práctica docente no está separada de la investigación sino que hace posible transversalizar a lo largo de la GID.

Por otra parte, se destacó que fue muy bien visto por parte de los evaluadores de CIIES cuando se presentó la forma en que se trabajan las EE a través de los diseños Aula. Se pide que se haga diseños para toda la comunidad para profesionalizarnos en la práctica.

Se mencionó también que en la sede Selvas se intentó trabajar con un programa para el desarrollo de habilidades comunicativas e instrumentales.

Para finalizar el cierre de esta mesa se presentó la propuesta para mejorar el desarrollo de las competencias comunicativas en espacios multilingües (usando el Trabajo Recepcional como excusa). Para lo anterior se contó con la presencia del doctor Miguel Figueroa, Investigador del Instituto de Investigaciones en Educación, quien explicó la importancia de la elaboración del Trabajo Recepcional, pues éste se mueve en dos dimensiones. En él se deben considerar el contexto, la pertinencia lingüística, la adaptación, la literacidad, la diversidad cultural, la diversidad lingüística y los usos lingüísticos. Todo ello con la finalidad de gestionar la diversidad lingüística en estado de derecho, en un espacio de convivencia democrática, de forma participativa y de revertir efectos nocivos. Cerró su participación haciendo una reflexión en torno al por qué ver como problema el aprender una lengua, cuando puede verse también como una ventaja, integrar la diversidad lingüística, activar y actualizar las competencias comunicativas que debe tener el estudiante UVI en un contexto intercultural y conocer el lenguaje más apropiado a emplear en sus competencias.

Mesa de trabajo 10 y 15: Lineamientos y capacitación administrativa para la gestión de recursos en sede.

Coordina: Alejandra Durán
Participan: Administradores y coordinadores regionales.
Relatores: Nancy Martínez, Manuel Rodríguez y Cecilia Guzmán

En continuidad de las mesas 1 y 7 de lineamientos y capacitación administrativa para la gestión de recursos en sede, se registra lo siguiente:

En relación con la lista de asistencia del personal docente y administrativo de cada sede, se informa que:

- Se checará la hora de entrada a las 8:00 u 8:15 como máximo de tolerancia. Después de las 8:15 se toma como retardo. La hora de salida se checará a la 4:00 y si es que tienen alguna actividad posterior pueden checar a la hora que salgan.

- Es importante poner el reloj checador en un lugar accesible para que todos puedan checar la hora de salida.
- Al personal no se le gestionará el pago de horas extras, si es que se quedan después de las 4:00 de la tarde.
- Cuando el docente se ausente, tiene que mandar un correo o, en su caso, un oficio al coordinador y administrador, 24 horas de anticipación, salvo que sea algo urgente.

En lo relativo a la cafetería, se recomienda elaborar una minuta de acuerdos sobre los derechos y obligaciones de las personas que venden comida (por ejemplo: tener limpia su área de trabajo o si se les presta mobiliario cuidarlo y ponerlo en su lugar). Se aprobó que los alumnos sean quienes evalúen y decidan con respecto al servicio de cafetería, posterior a esa evaluación deberá levantarse una minuta al respecto, misma que será enviada a la Comisión Académica para su conocimiento.

Por otra parte, el doctor Dietz propuso ver la probabilidad de la gestión de una camioneta más para cada una de las sedes y se reiteró la importancia de que cualquier persona de la UVI que solicite el vehículo institucional debe hacerlo con anticipación y mediante un oficio.

Se hizo hincapié en no exponer la seguridad de estudiantes y docentes, trasladándolos en la batea de la camioneta institucional.

Para el tema de los vigilantes, se acordó que cada sede contratará 2 vigilantes quienes tendrán un horario de 12 por 12 horas; se vigilará día y noche. Ellos serán los encargados de llevar un control de entradas y salidas de visitantes de la sede.

Con respecto al Centro de Cómputo, se definirán en cada sede los perfiles de permisos y accesos para cada grupo de usuarios, específicamente para la utilización de la red de Internet. Esta tarea se realizará en coordinación con la DGTI.

En lo que se refiere al fondo revolvente, se mencionó que:

- Los encargados administrativos deberán participar en las Comisiones Académicas de las sedes regionales.
- La sede cuenta con un fondo de $10.000, que se utilizará para las diferentes actividades cotidianas de la sede (por ejemplo jabón, papelería, transportes locales, viáticos, entre otros).
- Se respetarán las actividades programadas en el POA de cada sede.
- Cualquier trámite administrativo que el docente desee realizar deberá ser solicitado ante el encargado administrativo, con 15 días de anticipación y posteriormente tendrán que comprobar a la brevedad posible este recurso, a fin de agilizar el pago.
- En caso de haber devoluciones de facturas o trámites por parte de la Dirección de Egresos de Xalapa, se le notificará al encargado administrativo de sede con copia al coordinador y al docente.
- Los oficios de comisión los firma el coordinador, el gestor académico o en su caso el encargado administrativo.

Se acordó que deberá asignarse un lugar para resguardar los archivos de PIFI, de tal forma que tanto el gestor académico, como el encargado administrativo tengan acceso a esta información.

El espacio designado para los archivos PIFI deberán guardarse: proyectos, reportes, nóminas y minutas que den fe del apoyo económico otorgado a los estudiantes y los docentes.

Se destacó la importancia de validar con el acta de inscripciones, las nóminas de PIFI que se enviarán a Xalapa, junto con los proyectos. De tal forma que no se envíen proyectos de estudiantes que no estén inscritos en ese periodo.

En relación con el tema de PIFI, se estableció que la encargada de seguimiento de esta actividad administrativa enviará un formato para el reporte de prácticas de campo a los docentes deberán requisitar cuando sean beneficiados con estos apoyos.

Mesa de trabajo 11: La apuesta de trabajo del Área de Normalización Lingüística en la UVI. Hacia la construcción de una política lingüística en la UV

Coordina: Daisy Bernal Lorenzo
Participan: Responsables de Orientación de Lenguas, Profesores por horas, Docente del CA Investigación Lingüística y didáctica de la traducción del IIE.
Relatora: Verónica Moreno Uribe

Objetivo:

1) Discutir las funciones del Área de Normalización Lingüística con el fin de establecer lineamientos de actuación o intervención lingüística en las sedes regionales de la UVI y UV.

La discusión se organizó a partir de dos objetivos específicos:

1) Conocer las perspectivas y posturas sobre las funciones del Área a partir de una propuesta de la Coordinadora del Área.
2) Analizar una propuesta general de trabajo del Área para este 2014.

A partir de la interrogante por el rumbo del trabajo del Área de Normalización lingüística (ANL), Daisy inició con la discusión sobre las funciones de esta nueva área y la necesidad de construir un lenguaje común.

Las preguntas detonadoras de la reflexión fueron:

- ¿Qué entendemos por normalización lingüística? (Se mencionó como precedente el artículo elaborado por Miguel Figueroa, Daisy Bernal y Álvaro Hernández)
- ¿Qué entendemos por planificación lingüística?
- ¿Qué entendemos por planificación del lenguaje?
- ¿Qué entendemos por política lingüística?
- ¿Qué entendemos por política del lenguaje?
- ¿Hay alguna diferencia o estamos hablando de lo mismo?
- ¿Qué procesos de normalización lingüística se han desarrollado en la UVI?
- ¿Qué procesos de planificación lingüística/política del lenguaje se han gestado en la UVI?
- ¿Podemos decir hasta ahora que la UVI tiene una política lingüística/política del lenguaje?
- ¿Quiénes y cómo se está validando esa política?

- ¿Podríamos hablar de una política lingüística intercultural en la UVI? ¿Por qué no se propuso un Área de Políticas lingüísticas o Políticas del lenguaje en la UVI?
- ¿Se quiere transitar hacia ello o quizá ya estamos transitando hacia ello?
- ¿Cuál es la postura de los académicos UVI en la planificación del lenguaje?

A partir de estas preguntas, se propuso pensar qué se quiere cambiar y qué ha de permanecer respecto a la incorporación de uno u otro enfoque a partir de la revisión de la práctica y las experiencias dadas en la UVI.

Se presentó una propuesta en la mesa de discusión, a partir de un acróstico NORLING (término acuñado por el antropólogo José Álvaro Hernández Martínez).A continuación se explican los componentes del acróstico:

Nativos hablantes y no, manifiestan preocupación por el uso y la enseñanza de lengua, así como el papel de las lenguas indígenas en la toma de decisiones en la normalización de la lengua. Ello implica también las políticas públicas en materia lingüística y otros aspectos, i.e. cómo instrumentar enseñanza de alfabeto, un plan de intervención para el desarrollo de las lenguas y la apuesta por la diversidad lingüística abordada desde la sociolingüística.

Organización grupal comunitaria, experiencia de trabajo con actores comunitarios.

Reglamentación a través de asambleas y espacios de decisión comunitaria que debe ser considerada a la hora de la planificación.

Lenguas nacionales según ley General de Derechos Lingüísticos.

Intercultural, formas diferencias de percepción del mundo (concepto polisémico).

Norma lingüística, "convención social" sobre los modos y significados de las lenguas que las comunidades lingüísticas validan en tanto les permite comunicarse.

Gestión. La lengua es un instrumento de gestión para procesos locales, ¿cómo intervenir en contexto de diversidad de intereses y opiniones respecto a la lengua?, la lengua instrumento de vinculación.

Se mencionó también que la dimensión lingüística en los trabajos recepcionales es incipiente, y por lo tanto, existe la necesidad de incidir en la formación de estudiantes de orientaciones diferentes a la de lenguas, así como brindar herramientas para que los estudiantes puedan pensarse y pensar con otras lógicas culturales y lingüísticas diferentes a la propia, al tiempo que les permita reflexionar su práctica y experiencia desde la estructura de su idioma.

Se quiere que los estudiantes escriban en sus lenguas pero no tienen herramientas para ello. ¿Cuál es la posición de la UVI al respecto? Ése debe ser el punto de partida, enseñarles a ello, en este sentido, la UVI tiene el reto de generar sus propios procesos de normalización lingüística en torno a la escritura.

La normalización que se propone en la UVI no tiene pretensiones de estandarización ni homologación del uso oral y escrito de la lengua. ¿Qué implicaciones tiene que esta apuesta por la normalización se haga desde la interculturalidad?

Se ha identificado que hay muchos estudiantes renuentes a aprender a escribir su lengua, por lo que lo prioritario es motivarlos a que la escriban y, posteriormente, a que la escriban mejor. Lo central es motivarlos a que quieran aprender a hacerlo.

La UVI está preocupada en resolver necesidades comunitarias, pero ¿y las institucionales? UVI tendría que estar promoviendo que se hiciera extensiva y se institucionalizara la práctica de la normalización en la totalidad de la comunidad universitaria de la UV, de elaborar materiales de trabajo y administrativos en todas las lenguas. ¿Cuál es el alcance de la intervención de la UVI a nivel de normalización y validación de uso de la lengua en el ámbito universitario en su totalidad?

También es fundamental identificar un organigrama que permita hacer efectivo el ejercicio de derechos lingüísticos y con qué figura de la Universidad pueden acudir los/las estudiantes en caso de su incumplimiento. Normalizar implicaría pensar en condiciones para el uso y desarrollo de la lengua más que en construir reglas.

Se enfatizó sobre la importancia de promover el uso de la lengua entre la comunidad universitaria y construir espacios estimulantes de su uso. Si los estudiantes no cuentan con textos en su lengua, ¿cómo pedirles que lean en su lengua?; si ninguna de las personas de su entorno académico la habla, ¿cómo estimularlos a que lo hagan?. Institucionalmente no se comunican con ellos en su lengua, tampoco la producción académica está en ninguna lengua indígena. En este sentido, es necesario crear las condiciones para incorporar en la cotidianidad el uso de la lengua y esto implica tomar decisiones pragmáticas, por ejemplo, la contratación de personal bilingüe.

En tanto UVI se ocupa de formar gestores, no puede atender la totalidad de las demandas derivadas de la motivación del uso de la lengua. El asunto es animar el uso del idioma. Los gestores deben convocar a esto, animar este proceso. Se sugiere retomar experiencias de animación lúdica a partir del teatro y el juego, contar cuentos, empezar a incorporar en la cotidianidad estas "buenas prácticas".

Propuesta de trabajo para el 2014 del ANL:

- Seminario sobre derechos lingüísticos y el papel de las lenguas regionales de Veracruz en la educación superior,
- Diseño del diplomado en Didáctica de lenguas nacionales en contextos interculturales,
- Seguimiento del proyecto "Habilitación de los espacios físicos y tecnológicos Centros de Autoacceso"; hacerlo visible y apoyar en la habilitación de infraestructura.

Acuerdos respecto a cada uno de los puntos anteriores:

- Se realizará mensualmente y participarán todos los responsables de la Orientación de Lenguas. Además se abrirá a estudiantes y a otros docentes interesados. En el mes de febrero la encargada del área de normalización presentará una propuesta de programa retroalimentada. Los enlaces responsables de Lenguas serán los encargados de difundir en las regiones el Seminario y se planteará la posibilidad de abrirlo a otra interculturales.
- Tendrá un costo mínimo para gastos de operación, por definir. El seminario daría inicio en mayo y concluiría en noviembre.
- El Diplomado se diseñará este año, pero no se operará en el mismo. El trabajo del ANL será de gestión-operación, con miras a tener un impacto social y educativo, ofertado a profesores de lengua local, mediadores educativos, instituciones como IVEA, IVEC y ayuntamientos, de modo que genere recursos para el Área y sea autofinanciable. Dicho diplomado se trabajará en colaboración con el Cuerpo Académico Investigación Lingüística y Didáctica de la Traducción del Instituto de Investigaciones en Educación.
- Se acordarán en el transcurso de la semana las fechas para dar seguimiento en cada sede y definir las acciones concretas para el funcionamiento de los centros de Autoacceso; se propuso compilar textos de tradición oral para enriquecer el acervo.
- Se analizarán las posibles gestiones para la publicación de dos textos literarios con la colaboración del Instituto de Investigaciones en Educación y la Facultad de Artes Plásticas.

Mesa de trabajo 12: Diseño de Diplomados y Cursos de Formación Continua (2014)

Coordina: Dalia Xiomara Ceballos Romero
Participan: Responsables de las orientaciones en Derechos, Salud y Sustentabilidad; y profesores por horas
Relatores: Francisco Pancardo, Imelda Torres y Álvaro López

Objetivos:

1) Socializar la propuesta de Programa de Formación Continua de la UVI 2014, para su discusión y retroalimentación.

2) Analizar las necesidades de formación (capacitación y actualización) específicas de las áreas de Sustentabilidad, Salud y Derechos para construir un plan de trabajo por equipos para el diseño de Programas Integrados con Grados Académicos Progresivos (diplomados, especialización, maestría) para el 2014.

3) Socializar el procedimiento (lineamientos y formatos) para el registro de un diplomado, curso, taller o seminario ante el Departamento de Educación Continua UV.

Presentación de la propuesta de Programa de Formación Continua de la UVI (PFCUVI 2014), para su discusión y retroalimentación sobre su pertinencia, viabilidad y factibilidad.

Dalia inició la sesión y expuso que prefiere dar el espacio para el trabajo por orientaciones. Explicó que el Área de Formación Continua inició en 2013 y la intención fue familiarizarse con los formatos que maneja esta Área, teniendo como resultado dos diplomados: Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC) y el de Comunicación Producción Audiovisual, aunque hubo otro diplomado en políticas públicas municipales con enfoque de género, pero ese lo registró el Área de Vinculación.

Se presentó el plan del Área de Formación Continua 2014:

Objetivos: Dar respuesta a problemáticas regionales que resulten pertinentes para dar solución desde la gestión intercultural.

Actualizar la plantilla docente y garantizar la calidad educativa.

Ya se tuvieron algunas reuniones con videoconferencias con las orientaciones en Salud, Derechos y Comunicación para socializar este programa, pero faltó Sustentabilidad.

Se ofertará en 2014 los siguientes diplomados:

Diplomado en DESC.

Diplomado en Salud Intercultural (UVI e ISP)

Diplomado en Sustentabilidad (EcoSustenta y UVI).

El día de hoy se pretende perfilar los contenidos de los diplomados, con la opinión de los responsables de Orientación, pensando en los nichos laborales de los egresados de la LGID.

Se dio inicio a las mesas de discusión con los responsables de Orientación de cada una de las 4 sedes de la UVI, con la finalidad de revisar y proponer contenidos de los diplomados que se pretenden ofertar en 2014 desde el Área de Formación Continua.

Objetivo de la actividad: Construcción colectiva de criterios para el diseño de programas y actividades de Formación Continua en la UVI con proyección de Programas Integrados con grados académicos progresivos a mediano y largo plazo.

Se reúnen en la mesa de Orientación en Derechos, Edgar Vicente, de Selvas; Óscar Espino de Totonacapan; Anabel Ojeda, de Montañas e Imelda Torres Sandoval, de Huasteca, además de Said Pérez Vázquez y Pedro Hernández Martínez, docentes por horas Sede Selvas.

Dalia Xiomara explicó que estos cursos o diplomados pudieran darle seguimiento para grado de maestría, pero que en este momento no hay esta posibilidad hasta tener claridad en los contenidos y perfil de ingreso a los diplomados. También se debe considerar que un diplomado debe de tener de 120 a 360 horas para que se puedan traducir en créditos para una posible maestría. Esto lo platicó con la licenciada Carolina Delgado que no pudo estar presente en este espacio de trabajo.

Se propuso discutir los siguientes aspectos en las mesas de trabajo:

- Tema central de una posible maestría o posgrado (considerando la vocación regional y las necesidades de formación de estudiantes y egresados de la UVI)
- Objetivo de este posgrado
- Perfil de ingreso
- Requisitos de ingreso
- Perfil de egreso

Se formaron equipos por orientación (Sustentabilidad, Salud y Derechos) y se discutieron y analizaron las necesidades de formación detectadas; se definieron estrategias de atención a la vocación regional; se identificaron y/o definieron las competencias para el campo laboral.

Propuestas de la mesa de derechos: análisis del diplomado en DESC

Se especificó que en el Área de Derechos ya existen avances porque Mario Constantino, Óscar Espino y Lupita Mendoza-Zuany ya han presentado una propuesta de diplomado en DESC.

Se comentó en la mesa que se debe tener cuidado con el horario en que se va a impartir el diplomado, para no interferir con la carga académica y que no se oferte después de las 16:00 Hrs. porque los responsables de Orientación fungen como monitores, pero Dalia comentó que no es posible adecuar la carga académica, por lo que se tendrá que pensar en un horario para el diplomado que podría ser el viernes por la tarde o el sábado, aunque está consciente de la inseguridad que hay en las regiones.

Docente de la sede Selvas comentó que también hay que considerar que el horario de los PTC es hasta las 16.00 Hrs., por lo que el diplomado debe ofertarse en el horario, como se hizo con el diplomado en Comunicación o bien, si se va a ofertar fuera de horario, que se refleje un estímulo económico para el docente monitor de este trabajo.

Se comentó por parte de docentes de la sedes Selvas y Totonacapan que no se les otorgó constancia como monitores en el pasado diplomado coordinado por Rosario Huerta y piden que se les reconozca esta labor que fue muy ardua.

Docente de la sede Totonacapan propuso que debe ofertarse el diplomado en el horario de sede, pero no hay que perder de vista que esto afecta la dinámica de la actividad de la sede, lo que genera problemas en las funciones sustantivas de todo el personal de la sede y con la asistencia a clases y eventos de vinculación. Los responsables coincidieron en que los estudiantes que deseen cursar el diplomado deben comprometerse con las EE que estén llevando, lo que deberán cuidar para no afectar su rendimiento académico. Esto debe decidirse en la Comisión Académica y el monitor del diplomado no debe ser el responsable de convenir los acuerdos de evaluación del estudiante que cursa un diplomado con el docente de la EE que afecta la asistencia al diplomado.

Docente por horas de Selvas preguntó a la coordinadora de la mesa qué valor tienen las horas de un diplomado para la posible validación de créditos para un posgrado. Ésta señaló que los criterios de Educación Continua son 2 créditos por15 horas teóricas y 2 créditos 15 horas prácticas.

Docente de la sede Selvas señaló que también hay que abrir la posibilidad de cursar el diplomado en forma virtual o semipresencial.

Docente de la sede Totonacapan expresó que es importante la vocación regional del diplomado. Por ello, resaltó que debemos tener muy clara nuestra población objetivo, los contenidos y los ponentes a impartir para que los diplomados sean exitosos.

Docente de la sede Totonacapan resaltó que es importante considerar quiénes realmente tienen interés en el diplomado sobre DESC y además, también hay que considerar quiénes realmente van a coordinar el diplomado, ya sea de la UVI y del personal del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UV.

Se propuso entonces que se involucre en la coordinación del diplomado a docentes por horas, a las UTAIS de la región y a los gestores de vinculación en sede.

La coordinadora de la mesa comentó que Daniel Bello, por petición del director de la UVI, revisó los contenidos del primer diplomado DESC y encontró que el enfoque de interculturalidad está ausente, por lo que es necesario repensar los contenidos.

Docente de la sedes Selvas y Huasteca expresaron que podrían ofertarse otro tipo de diplomados, no sólo pensando en nuestros estudiantes y egresados, sino que debemos tener en cuenta que somos puente entre otros actores sociales, atendiendo la vinculación.

La coordinadora de la mesa comentó que debemos considerar que nuestros diplomados son diseñados preferentemente para nuestros estudiantes y egresados y que no debemos perder de vista que no estamos formando abogados sino gestores de derechos desde la LGID y hay que concebir y atender los temas de justiciabilidad y construcción de ciudadanía. También resaltó que ya tenemos una importante vinculación con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UV y que hay que aprovechar esta fortaleza para enriquecer el segundo diplomado en DESC e ir pensando en otros diplomados futuros en Derechos Humanos y otros temas importantes.

Docente de la sede de Grandes Montañas expresó que el diplomado de DESC no se impartió en esta sede y que hay que tener claro que los egresados de la LGID no van a litigar, sino que los gestores deben saber qué hacer frente a una situación. También señaló que hay que cuidar quién lo va a impartir y cómo, de tal forma que no se caiga en rollos muy técnicos que aburran a los chavos. Además, resaltó que envió varios correos para aclarar dónde se iba a impartir el diplomado porque no estaba claro en la convocatoria, y que hay que cuidar la cuestión operativa, y que incluso tuvo quejas de varios que se quisieron inscribir al diplomado pero que no se les dio respuesta oportuna por parte del Instituto de Investigaciones Jurídicas si se iba a abrir o no el diplomado y finalmente, ni siquiera se avisó

que el diplomado no iba a abrirse porque hubo poca respuesta. El resultado fue que quedó mal fue ella como responsable de Orientación en Derechos de la Sede de Montañas.

Docente de la sede Totonacapan explicó que no tendrá instalaciones adecuadas para impartir el diplomado porque considera que al menos habrá veinte interesados en inscribirse al mismo pero que su espacio sólo podría albergar como a diez. Docentes de la sede Selvas y Grandes Montañas comentaron que también tendrían ese problema.

La coordinadora de la mesa comentó que también hay que considerar los gastos mínimos que se deberán hacer para dar una atención de mesa de café y material didáctico, que debe de salir de la cuota de inscripción al diplomado, además del pago a un egresado como monitor del mismo.

Los responsables de orientación señalaron que se debe tener claridad en cómo se van a recuperar los costos de inscripción y cómo se van a hacer llegar a la sede que imparta el diplomado, o si la sede tendrá que aportar estos recursos, para evitar que el docente responsable o el monitor tenga que desembolsar de su propio ingreso para compra de material didáctico o el servicio de café que se ofrezca.

La coordinadora de la mesa propuso, para cerrar el ejercicio, hacer un listado de los criterios que orienten la oferta de diplomados:

Docente de la sede Totonacapan señaló que sí es posible ofertar el diplomado en su sede pero con el inconveniente del espacio físico que no es el idóneo.

Docente de la sede Grandes Montañas señaló que es importante delimitar el público a quien va a dirigido el diplomado.

Docente de la sede Huasteca señaló que no hay condiciones para impartir el diplomado porque se tiene la percepción de que no hay público interesado en este diplomado porque en el Ayuntamiento de Ixhuatlán de Madero no se han integrado las comisiones ni de derechos, ni de equidad de género, ni existe un instituto municipal de la mujer, ni organizaciones sociales interesadas en la defensoría de derechos sociales en la región, ni presencia de egresados de la LGID que estén trabajando en gestión de derechos en la zona. Los demás ayuntamientos son muy lejanos a la sede, y por el tiempo y horario en que se ofertaría el diplomado sería muy complicado la asistencia de funcionarios de otras dependencias públicas. Además, sólo se cuenta en este momento con una alumna regular en la Orientación en Derechos, quien además es la consejera estudiante y cursará octavo semestre y una alumna por egresar que sólo va a cursar una EE (documento recepcional).

Se propuso por parte de la mesa que sólo se oferte el diplomado en las sedes de Selvas y de Totonacapan, en las instalaciones de la UVI.

Se resaltó que se debe establecer con claridad la responsabilidad sobre el equipo de cómputo y de Internet durante la impartición del diplomado, y que incluso se consideren riesgos personales de los asistentes porque no debe obviarse el peligro que implica el traslado hasta las sedes. También se señaló que las sedes no cuentan con servicio de cafetería que ofrezca comida de forma regular.

Docente de la sede Selvas señaló que es posible impartir el diplomado en Selvas, teniendo en cuenta el tema de inseguridad en la región.

Se propuso que sea un egresado el que sea monitor del diplomado.

En cuanto a CONTENIDOS, se señaló:

De la discusión vertida respecto de los contenidos del DESC:

El módulo I, del marco contextual, se propuso añadir lo concerniente a Derechos de la Tierra y de Interculturalidad.

El en módulo II, que trata el análisis de instrumentos internacionales, se hizo énfasis en que las sesiones sean de análisis de los mismos, y no sólo sus lecturas colectivas.

Y en el módulo III, insertar talleres que refuercen aspectos de derechos culturales y bioculturales (identidad, lengua y propiedad intelectual).

Propuestas mesa orientación en salud: análisis del diplomado en salud intercultural

1.- Población cautiva y necesidades…

En el sur, existen personas que trabajan el sistema de salud a nivel de enfermería, promotores y los mismos egresados; así como otros aspirantes que han intentado estudiar enfermería en universidades patito. En Huasteca existen necesidades de formación en egresados de LGID con orientación de salud y sus mismos empleadores de los servicios de salud.

2.- Objetivo general

Desarrollar competencias en el ámbito de la salud intercultural bilingüe.

3.- Objetivo particular

Diseño y ejecución de Programas de Salud Comunitaria. (UVI) (60 Hrs.)

Animar procesos educativos en salud comunitaria (UV-UVI) (60 Hrs.)

Desarrollo de competencias clínicas básicas, alopatas y alternativas (UV). (60 Hrs.)

Desarrollar competencias comunicativas en contextos bilingües (UV) (60 Hrs.)

4.- Temas que podrían incluirse en los diplomados a partir de experiencias concretas:

Se comentó que en Salud hay distintas necesidades, distintos perfiles y trabajadores de esta área que requieren formarse. . SESVER pide formar gestores de salud.

Se sugiere pensar en 4 ó 5 ejes y módulos con contenidos que no sean secuenciados, pues se trata que existan posibilidades de inscripción diferenciado por personas.

Con respecto al diplomado que diseña lenguas forzosamente tendrá que tocar temas de salud.

También hay experiencias muy concretas de trabajo que desarrollan competencias específicas como cáncer, salud sexual y reproductiva, pruebas de papanicolau....promoción de la salud.... Se discutió que son temas más abarcadores de competencias y saberes en términos de Atención Primaria de Salud. (APS), Salud Comunitaria, Promoción de la Salud.... También hay que pensar en saberes que tengan que ver en políticas y funcionamiento institucional de salud... Hay que reconocer qué saberes sobre el uso y cultivo de plantas medicinales son específicos del enfoque intercultural en salud...Hay experiencias de comunicación y promoción de la salud, herramientas y creación de iniciativas, por ejemplo, producir radio novelas de salud materna en altas montañas. También se señaló que la salud mental es importante y es necesario incluir contenidos que atiendan esta área...

Después de los comentarios anteriores se resumieron 4 ejes temáticos que podrían conformarse en un diplomado cada uno. El primer módulo sería APS, con enfoque intercultural... Luego Comunicación en Salud donde se incluyen competencias interculturales en salud. Para el caso de inclusión lingüista como competencia, la experiencia exige no sólo traducción lingüística sino traducción conceptual que requiere saberes de medicina de ambos modelos, alópata y tradicional. También el aprendizaje de la lengua local de una región intercultural. Los otros ejes son políticas institucionales de salud y el otro nódulo se piensa que debe ser de preferencia heurístico con saberes y competencias de un perfil epidemiológico local, con posibilidades de atender dicho

patología con medicinas alternativas, otras competencias se relacionarían con atender a las comunidades directamente, hacer medicamentos herbolarios, trabajar con las personas de la tercera edad, las personas con enfermedades crónicas, entre otras.

Se platicó acerca de los profesiogramas de la Secretaría de Salud: hay 170 categorías de personal en ella; por ejemplo, de los 700 lugares para contratar promotores de salud en el Estado, sólo hay 300 cubiertos. Se trata de contratos eventuales. Hay un criterio de diferenciación en promotores hablantes de una lengua y promotores que no la hablan… Se comentan las experiencias de formación de otras universidades, como la Intercultural Maya y la del Estado de México.

Se comentó que no sólo se puede trabajar en las instituciones, sino que hay posibilidades de crear su propia iniciativa de salud en las comunidades, por ejemplo: farmacias vivas y comunidades saludables…

6.- Nombre: Se propuso denominarlo Salud Integral en Contextos Interculturales… Uno de los diplomados se podría llamar Atención Intercultural Bilingüe a la Salud o Atención a la Salud Intercultural Bilingüe. Estaría dirigido a los Promotores de Salud Intercultural Bilingüe de SESVER. Se consultará a Alejandro Rodríguez.

Perfil de Ingreso

El diplomado está dirigido a los Promotores de Salud Intercultural Bilingüe…Se comentó que existe un convenio marco con UV y SESVER. Los posibles acuerdos que se tengan para esta tarea serán avalados por ese convenio. Dentro de estos acuerdos se requiere concertar con ellos el tiempo para impartir los nódulos.

Propuestas de la mesa de sustentabilidad. Análisis del diplomado ECOSUSTENTA-UV.

Duración de 120 a 360 horas. De dos a seis meses

El diplomado podría estar enfocado a la sustentabilidad para el desarrollo humano.

Se podría implementar un modelo incluyente, desde una modalidad multimodal.

Dentro de los contenidos-saberes podrían considerarse:

- La oralidad de los saberes
- Saberes locales
- Diálogo de saberes
- Conocimiento local

Con el diplomado se podrá apoyar en la construcción de un currículum competitivo con base en las exigencias de las instancias contratantes.

Se considera que los criterios para operativizar el diplomado con Ecosustenta son:

- Claridad en las fuentes de recursos para la operación.
- Que se tenga claridad en los modos de acceso a los espacios y áreas de las instalaciones de la UVI.
- Reunión de trabajo con las personas que impulsan Ecosustenta para la construcción de la agenda a trabajar, como por ejemplo, clarificar las formas de participación de la UVI (se puede presentar el recurso humano con que se cuenta y su perfil), formas de acreditación, etcétera.
- Acordar las formas y días de participación de los diplomantes.
- Acordar el perfil del ingreso/egreso. La UVI puede plantear justificadamente un perfil amplio de ingreso, necesario para un diálogo incluyente. También puede considerarse la inclusión de tomadores de decisiones (COMUDERS, directores de Fomento Agropecuario) para su sensibilización en las temáticas del diplomado.

Las temáticas que pueden ser incluidas en el diplomado son:

- Cafeticultura orgánica
- Ecoturismo, etnoecoturismo, ecoturismo *in situ*
- Sistemas de información geográfica enfocada a la sustentabilidad
- Políticas públicas y gestión del territorio
- Sistemas de información geográfica y gestión del territorio
- Género poder y sustentabilidad
- Sustentabilidad y desarrollo a escala humana

En relación con los lineamientos, destaca:

- Que el público cautivo: egresados y gente en general de la región
- Que el Diplomado parte de la idea del reconocimiento de saberes
- Que se busca la especialización profesionalizante

Se insistió en no perder de vista estos lineamientos para el diseño de las actividades de trabajo y de las evidencias de desempeño de este diplomado.

Para cerrar la actividad, la coordinadora de la mesa comentó que ya no será posible elaborar una agenda ni un plan de trabajo para el desarrollo de los diplomados, pero se sugiere que se fijen fechas para reunirnos por video conferencia y concretar estos pendientes.

Se enviará a los responsables de orientación un power point que contiene criterios para el registro de los diplomados, para lo cual se agendará una fecha posible de reunión para realizar este ejercicio.

Los responsables de Orientación de Sustentabilidad señalan como fecha el miércoles de la segunda semana de febrero (12 de febrero de 2014).

Los responsables de Orientación de Salud señalan que queda pendiente la fecha de reunión porque hay que convocar a personas externas a la UVI que participarán en el diplomado.

Los responsables de Orientación en Derechos señalan como fecha de reunión posible la primera semana de marzo de 2014.

Mesa de trabajo 13: Comunicación

Coordina: Rosa Isela Sánchez
Participan: Coordinadores de Sede, enlaces de Comunicación, responsables de Centro de Cómputo, responsables de Laboratorio Multimedia, responsables de Redes Sociales, responsables de Orientación en Comunicación, responsable de videoconferencia, gestores de Vinculación.
Relatores: Claudia Eguiarte, Jaime Mondragón y Daniel Vargas.

Objetivos

1) Planear acciones en relación a la difusión de la UVI por medio de productos comunicativos físicos y electrónicos.
2) Planear y coordinar las acciones a realizar en relación a la producción de material audiovisual con y para las sedes.
3) Planear y coordinar acciones a realizar en relación a la formación continua en el campo de la comunicación.

Se inicia con la explicación de la dinámica de trabajo y los puntos a tratar en le marco de las actividades que realiza el área de comunicación: difusión, producción y formación.

Para iniciar los trabajos de la mesa de comunicación se utilizó una pregunta detonadora: ¿La UVI está en crisis? Esta pregunta obligó a reflexionar respecto a la baja matrícula de la UVI y

si eso define a la institución en su conjunto, dejando de lado aciertos y particularidades aún con la cantidad de estudiantes que ingresan/egresan y los logros que de ello están resultando. El planteamiento de la pregunta va en el sentido de repensar nuestro discurso cotidiano (campaña no formal, permanente) en relación a periodos de convocatoria (campaña formal, periódica).

Se hace un recuento sobre cómo de dos licenciaturas existentes: Gestión y animación intercultural (GAI) y Desarrollo regional sustentable (DRS) se dieron ciertos procesos que obligaron con fundamentos a realizar su revisión y es así como a partir de dicha revisión se genera la nueva LGID y las actuales orientaciones.

Se presenta la lámina Procesos de comunicación en la UVI: la cual nos permitió explicar cuáles son los procesos en la UVI/UV relativos a la producción de los productos comunicativos, desde su concepción, diseño y manufactura. Los participantes de la mesa consideran que dichos productos no se dan a conocer debido al desconocimiento procesos administrativos, que se vuelven demasiado burocráticos, llegando incluso a causar retrasos en la difusión de nuestras actividades y eventos.

Se presenta la lámina: Resumen de proyecto 2014, de la cual se explica que: de acuerdo a la literatura revisada sobre los anteriores procesos en la UVI, el área de comunicación propone un plan de trabajo centrado en la Difusión. En dicha campaña, es importante dar a conocer qué es la UVI, razón de ser, naturaleza, objetivos, etc., ya que se considera que lo general, hay un gran desconocimiento de la UVI en si.

Los objetivos del plan de difusión son:

Objetivo específico 1: Estrategias de comunicación interna. La propuesta que se hace desde este objetivo es atender las necesidades comunicativas con los alumnos/exalumnos, trabajadores y docentes, con las sedes, con las autoridades de la UV.

Objetivo específico 2: Estrategias de comunicación externa. Para este caso se propone la estrategia con actores sociales, comunidades en las sedes, sociedad en general, medios de comunicación masivos y electrónicos, con otras universidades.

Objetivo específico 3: Generación de resultados. Finalmente se pretende que al final del año se puedan revisar los efectos de las acciones derivadas de los objetivos 1 y 2, por lo que se busca revisar indicadores de realización física, de impacto y de resultado. Estos resultados darán una guía a las acciones a tomar después de revisar el ejercicio de las actividades del área de comunicación.

En relación a la lámina: Nuestros canales de comunicación, se dio a conocer a los participantes, la necesidad de homogeneización de los nombres de las páginas utilizadas en facebook, Twitter, canal de video en Vimeo, Ituneyou, micrositio de la UVI. Asi mismo, se dio habló de la plataforma de difusión que próximamente estará en uso.

En relación a la lámina: Imagotipo se habló de la particular situación que se vive en la UVI con respecto al imagotipo, destacando que ya no se usará más el anterior logo conocido por todos como "la galleta", debido a que pertenece a una empresa china y se podría caer en querellas legales de copyright por el uso del mismo. Por lo anterior, y ante la necesidad de contar con un imagotipo que nos represente, se explicó que en meses pasados se acudió a reunión con los responsables del Imagen institucional UV (II-UV) para solicitarles apoyo en la elaboración de uno. Ante la negativa –argumentada- sobre la imposibilidad de contar con ello se expusieron argumentos que lograron que II-UV aceptara recibirnos con una propuesta gráfica y argumentativa que defienda la posibilidad de contar con un imagotipo propio de la UVI. A continuación se mencionan algunos de los argumentos considerados:

Argumentos de gestión:

- No tener un imagotipo propio limita la gestión institucional.

Argumentos semánticos:

- La naturaleza de la UVI es tan diferente a la de la UV que mereció la denominación de 'universidad' y no facultad.

Ante los participantes de la mesa se presentan las tres propuestas generadas por los jóvenes que están realizando su servicio social en la UVI (estudiantes de la Licenciatura de Diseño de la Comunicación Visual), quienes justifican cada una de ellas, a partir de la conceptualización necesaria para el logo, análisis de otros logos de las Universidades que pertenecen a la red de las interculturales así como el origen de la imagen, la cual se basa en una flor presente en todo el estado. En importante mencionar que todas las propuestas son recibidas con mucho entusiasmo por la comunidad UVI.

En retroalimentación se recibió de parte de una docente de Las Selvas la propuesta de sobre la importancia de presentar las tres propuestas a los estudiantes, docentes y consejos consultivos de las sedes; y de igual forma abrir la convocatoria a propuestas de logos elaborados por estudiantes (con propuestas claras y justificadas).

En relación a la lámina de Difusión de notas periodísticas, se recalcó a los enlaces de comunicación de las sedes, la importancia de generar notas periodísticas de manera constante para dar a conocer lo que se hace en las sedes UVI.

La solicitud parte de que hay un enlace, y es mediante éste, que se hacen llegar las notas, aunque para su elaboración se involucren otras figuras, por lo que se insistió en la necesidad de involucrar a los alumnos de la orientación en comunicación para poder dar cobertura a todos los actos que se realizan en las sedes, así como también en desarrollar la habilidad de analizar y relatar lo que está sucediendo (hacer periodismo y no historia).

Al finalizar se tomaron acuerdos respecto a la participación en Radio UV, donde cada sede sigue comprometiéndose a tener un invitado para la emisión diaria del programa Voz Universitaria.

En relación a la lámina: Producción material de divulgación, se indicó a las sedes que todo aquel que requiera apoyo en la producción de material de divulgación, podrá solicitarlo siempre y cuando lo solicite mediante el formato diseñado para este fin y el cual se encuentra en el cd que se les entregó a los participantes de esta mesa. Se menciona que, este formato fue diseñado por los estudiantes de servicio social y que permitirá ahorrar tiempo en los diseños, pues se podrá contar con la información completa desde un inicio.

Acuerdos y propuestas:

- Respecto de la creación de notas periodísticas, un docente de la sede Huasteca menciona que no todas las notas debe tener el carácter de noticias, que hay hechos que sí retomarán cuestiones históricas, cuestiones que se hicieron hace tiempo pero que son importantes, y nos posicionan, nos hacen visibles.
- Se menciona la necesidad de generar acuerdos para abrirnos y tener presencia en otros medios, como el la radio (La voz de los campesinos) y la TV, ya que por ejemplo, el periódico no es un referente en la Huasteca.
- Que en el reglamento interno exista un apartado al respecto de los laboratorios multimedia.
- Hacer un mapeo sobre cuáles son los medios y los canales de comunicación de las comunidades de las regiones (los que sí funcionan en las sedes) a través de los enlaces de comunicación) y de con quiénes trabajar, es decir, también de los actores clave.

Posterior a este ronda de participaciones, Eugenia Núñez, del área de comunicación universitaria; trabajó una breve capacitación sobre el manejo de redes sociales y la producción de contenidos para este medio.

Se brindan diferentes sugerencias para la gestión de redes sociales y sobre nuestras cuentas, como: cuidar y mantener las publicaciones de los perfiles, usar perfiles de FB como Fan Page, Ofrecer información de contacto, cuidar ortografía, evitar postear mensajes en código ASCII. No postear por la noche/madrugada (recordar que es una cuenta

institucional), proteger twits, no postear desde una perspectiva personal. Confundir las cuentas institucionales con la personal, conectar twitter y FB, uso de hashtags, tener presente el alcance, entre otras).

Los participantes aportan algunas propuestas adicionales, entre las que destacan: seguir el protocolo de respuestas, dar respuesta a menciones/solicitudes de manera acertada, cuidar el responder impulsivamente, ser siempre cordiales (evitar en todo momento las confrontaciones), dar seguimiento, nunca solicitar ni ofrecer información personal y canalizar respuestas.

En relación a otras cuentas, se destaca la necesidad de verificar la autenticidad de las mismas antes de dar follow, seguir usuarios no identificados, definir un estilo.

Con respecto al monitoreo, se alude a la importancia de sistematizar la información, monitorear nuestros temas de interés (estar al pendiente de los temas de interés), así como dar seguimiento a los compromisos adquiridos.

Se comenta, de manera general, cuestiones sobre seguridad y el transitar a una página del tipo fan page.

Finalmente se tiene una charla-presentación del Dr. Manuel Martínez Morales, director del área Comunicación de la Ciencia de la UV, quien ofrece como preámbulo a la presentación denominada *Comunicación de la ciencia con pertinencia social*, el ejemplo de los pobladores de una región del río Pescados, quienes organizaron una manifestación ya que no quieren la construcción de una hidroeléctrica. El ejemplo permite ver la confrontación de dos discursos: el conocimiento tradicional y denominado "científico".

Existe un abismo entre quienes poseen "el conocimiento", el validado por la ciencia y con las respectivas codificaciones del discurso científico y la gente que no posee la formación académica que lo autorice como creadora de conocimiento. El área de comunicación de la ciencia propone la socialización del conocimiento científico de tal forma que ello permita la apropiación de ese conocimiento.

Se explica que la organización de las actividades de trabajo del área de comunicación de la ciencia se centra en tres ejes fundamentales: vinculación, formación e investigación y que los principios que la sustentan es la congruencia, pertinencia social y profesionalización.

Se propone crear talleres para la comunicación de la ciencia en las sedes de la UVI, de tal forma que ellos nos permitan explorar otras herramientas de divulgación.

Se cierra el trabajo de la mesa recuperando opiniones y propuestas de las participantes, mismas que a continuación se describen:

- Generar algún taller, videoconferencia, video tutorial, por ejemplo, para toda la población UVI respecto a la generación de material de difusión/divulgación.
- Los estudiantes, independientemente de su orientación, generan material (cápsulas de radio, notas para Universo, por ejemplo) y es necesario que cumplan con los mínimos criterios para poder ser publicados en estos espacios.
- Se destaca la necesidad de revisar los nódulos de la orientación de comunicación, y caminar hacia el rediseño de los mismos, de tal forma que ello permita actualizarlos.
- Sobre el diplomado en producción audiovisual en contextos interculturales; se comenta que es necesario repensar la manera en la que fue impartido... por ejemplo, incluir una semana de trabajo presencial para ver cuestiones prácticas.
- Se comenta también que es necesario incluir el asunto de la gestión de las redes sociales en éste (la presentación del día de hoy fue pertinente y es necesario, por lo tanto, incorporar las consideraciones)
- Se responde que hay muchas cuestiones que evaluar y a partir de ello, hacer modificaciones; por ejemplo, invitar a gente que de manera cotidiana está involucrada en cuestiones de producción.
- Rosa Isela comenta que siente que el asunto del área de comunicación está muy cargado hacia el asunto de los medios y hay otros aspectos que podrían incluirse para la pertinencia del trabajo del área en nuestros contextos interculturales.
- Se habla de la necesidad de contar con un seminario con tópicos de comunicación.
- Se les solicitó a los compañeros del área de comunicación: sustitución del stock fotográfico por material más reciente, así como planeación de estrategias comunicativas para la captación de estudiantes de nuevo ingreso.
- Explorar las fortalezas y elementos para hacer convocatoria.
- No se difundió de manera cabal el diplomado, sólo se invitó a la gente de la orientación en comunicación.

Mesa 14. Los temas tratados fueron servicio social y experiencia recepcional

Coordina: Sara Itzel Arcos
Participan: Gestores Académicos, Mediadores Educativos, Administradores Pedagógicos
Relatores: Jorge Ramírez

La mesa de trabajo inició con una seria de comentarios y exposición de casos que se han venido presentando en las sedes regionales en relación a Servicio Social (SS) y Experiencia Recepcional (ER), de los cuales se desprenden los siguientes comentarios:

- Es necesario revisar el proceso para la acreditación del SS de manera que sea congruente del reglamento UV y del SS, conscientes de que si el SS solo se cursa como experiencia educativa de un periodo, prácticamente ningún estudiante de la UVI podría aprobar dicha EE.
- Se comentaron casos reales de la sedes para analizar algunas incongruencias en el proceso del SS. Se expone el caso de dos 2 estudiantes a los que les faltaban 40 y 80 Hrs. para cubrir las 480 Hrs. de esta EE. Ambas estudiantes solicitaron apoyo a Comisión Académica, de tal manera que se les permita cubrir dichas horas en periodos extraordinarios y sin embargo, una de ellas no cumplió, razón por la cual, se considera importante dar seguimiento a los avances de los estudiantes en la fase pre-crediticia, de tal forma que semestre a semestre, y desde tercer semestre, se validen las actividades que podrán ser consideradas como parte del SS. Esto debe ser una tarea importante de no debe perder de vista el encargado de la EE metodológica.
- Destacó que este ejercicio de validación de horas en la fase pre-crediticia es en corresponsabilidad entre el docente con el estudiante. Y el tutor debe estar enterado de este proceso.
- También se compartieron casos de estudiantes que presentaron su examen de grado de EE Experiencia Recepcional y aún deben SS.
- Se considera necesario establecer criterios para clarificar que actividades podrán ser consideradas de servicio social, ya que por ejemplo, hubo sedes que validaron la actividad que se coordinó con CDI como parte de SS, sin embargo, recibieron un pago por dicha actividad.
- Otro tema a revisar es la pertinencia de que los estudiantes realicen solo 100 hrs. institucionales y las restantes en comunidad, ya que algunos de ellos parten de asociaciones y de instituciones justo para desarrollar procesos comunitarios y construir documentos recepcionales, que no sólo sirven a una comunidad, sino también a una institución.

- Se ve el SS como un entrenamiento en campo para la profesionalización, es una buena oportunidad para potenciar competencias que el egresado pondrá en juego en el ámbito laboral.

Es importante destacar que si bien hubo revisión de estos casos, se propuso que el trabajo de este día se centrara en el documento que habla de Experiencia Recepcional, ya que es un proceso que está por iniciarse en este semestre y es importante clarificar algunos procesos.

Por otra parte, se aclaró que este documento de lineamientos de Servicio Social será revisado en sede y se retroalimentará a la Secretaría Académica, de tal forma que ellos permita generar un documento que sirva a 4 sedes y pueda ser validado en las instancias que correspondan.

En relación con la Experiencia Recepcional se revisó el documento que marca el proceso ella, respecto al cual se comentó lo siguiente:

- Se requiere clarificar la diferencia entre ER y las modalidades de titulación, ya que una de ellas es la titulación por promedio, dejando claro que en la ER el estudiante finaliza su documento recepcional.
- El estudiante tiene la libertad de proponer a su asesor. Es importante clarificar que la Comisión de Academia retoma estas propuestas de las estudiantes y las envía a Consejo de Planeación, que es donde se valida.
- En relación a los sinodales, es importante apegarse a lo que establece el Estatuto de los Alumnos.
- En algunas sedes aún existen dudas de quién conforma el Consejo Técnico, no se tiene claridad si es la Comisión Académica o es el Consejo de Planeación, por lo que se considera importante que en este Consejo Directivo se revise y avale el Reglamento Interno para que queden claras estas figuras, en las sedes regionales, así como el nivel de participación y decisión que tienen.
- Es necesario aclarar las funciones del gestor académico, administrados pedagógico, docente de la ER, responsable de Orientación, en el proceso de experiencia recepcional.
- Se propuso que la secretaría de la DUVI comunique a las sedes la fecha en la que se registran los documentos recepcionales, así como la relación de asesores y la de lectores, de tal forma que no se hagan registros de uno en uno, sino que se compile al información, por ejemplo de documentos registrados, y que se manden todos lo que hayan cumplido ese proceso en una sola lista. De tal manera que sólo los caos extraordinarios o que no cumplieron con tiempo y forma, se atiendan en procesos y tiempos distintos (específicamente, caso prórrogas).

- Inicialmente se propuso que sea la Comisión Académica quien asigne las fechas de presentación de examen profesional, en relación a los avances que presentan los estudiantes, para evitar el abuso de los periodos de prórroga; sin embargo, se recuerda que debemos apegarnos al calendario de exámenes, de tal forma que no se propongan fechas fuera de esos tiempos previamente establecidos desde administración escolar.
- Consultar la posibilidad de que los exámenes profesionales se presenten en el mes de agosto, y no en el mes de junio, sin considerarlo como periodo de prórroga, ya que el periodo febrero-junio se considera apresurado para concluir los trabajos recepcionales. ¿Esto es posible desde Control Escolar? No se pudo clarificar esta duda.
- También es importante clarificar que el proceso de la asignación de la calificación de ER la otorga el docente de la EE con el asesor del Documento recepcional; mientras que el jurado sólo puede decir si el estudiante aprueba o no. Existen tres posibilidades de estatus del documento recepcional: aprobado por unanimidad, aprobado por mayoría o reprobado.
- Para la titulación el alumno debe haber cursado y acreditado el 100% de los créditos, después se tramita el título y cédula profesional.

Información en torno a las bases de datos: SIREI, SIVU, SIT y DEPA y Agenda electrónica

Coordinadores: Verónica Moreno, René Hernández y Alonso Sánchez

Durante la sesión de capacitación en torno a las plataformas SIREI, SIVU, SIT y DEPA, los coordinadores de esta actividad presentaron un conjunto de diapositivas que explicaban, paso a paso, el proceso de registro que deberán seguir los profesores y administradores pedagógicos de la DUVI, a fin de visibilizar las actividades que realizan desde sus diferentes ámbitos de acción.

El director de la UVI, reiteró la necesidad de registrar las actividades del trabajo académico, así como pensar que las plataformas no son espacios a las que corresponden proyectos distintos, sino formas distintas de registrar un solo proyecto, individual o colectivo.

Cierre del 1er. Foro Intersemestral 2014

Coordinadoras: Julieta Jaloma y Aime López

Con el fin de cerrar estas actividades de trabajo académico, compañeras de la sede Selvas propusieron una técnica de trabajo que permitió recuperar, en un primer momento, los compromisos personales de todos los participantes de este Foro Intersemestral.

Estos compromisos fueron compartidos en pequeños equipos de trabajo, para posteriormente colocar nuestros escritos en pequeños "pozos mágicos". A la par, de esta lectura, los relatores de cada equipo, anotaban las expresiones de los participantes, para socializarlo con todos los compañeros de la UVI.

Los pozos mágicos fueron concentrados en una mesita, con el fin de rodearlos de mucha luz, en tanto los participantes se daban abrazos fraternos.

Clausura

La clausura del evento se llevó a cabo con la participación de la Mtra. Leticia Rodríguez Audirac, Secretaria Académica de la Universidad Veracruzana, quien acompañada de autoridades y coordinadores regionales, reconoció que el programa intercultural es un fuerte aliado en los procesos de construcción de ciudadanía en nuestro México actual y comenta:

> *Agradezco la cálida invitación que recibí de la Universidad Veracruzana Intercultural, de su director, el Dr. Gunther Dietz, para ser parte de la clausura de este "Foro Intersemestral sobre Planeación y Fortalecimiento de las Funciones Sustantivas de la UVI".*
>
> *El trabajo que ha venido realizando la Universidad Veracruzana Intercultural – que por cierto tiene ya una historia considerable y que tuvo su inicio en un muy recordado seminario que aparece en la literatura sobre la UVI, el Seminario de Educación Multicultural en Veracruz – representa un esfuerzo de la Universidad Veracruzana por reinventarse, un ejemplo claro de su capacidad por innovar y de*

generar nuevas alternativas para la transformación social y un mayor bienestar de la sociedad veracruzana.

Ustedes, los estudiantes, los académicos, administradores y funcionarios de la UVI nos han recordado al resto de la universidad que una vía para hacer frente a los problemas sociales actuales es el ***diálogo,*** *el diálogo con el otro, con la otredad, lo cual implica el reconocimiento de ese otro, respetarlo y escucharlo genuinamente y, sobre todo, confiar en él, en su conocimiento, su moral y su visión estética del mundo.*

Gracias a todos ustedes por hacer del diálogo el espíritu de su trabajo, y del enorme esfuerzo que hacen por traducirlo a sus metodologías, a su didáctica, a sus formas de investigar y de vincularse con el propósito de formar gestores, y por la innegable influencia que han tenido sus actividades en los diversos espacios universitarios en donde han tenido participación.

Vienen a mi mente sus intervenciones que he presenciado en los foros universitarios y, en particular, en el Congreso Universitario realizado el año pasado, en donde académicos y estudiantes de esta UVI han desplegado sus problemáticas, sus visiones, sus perspectivas, sus saberes, dándole un sentido más amplio al concepto de Universidad.

Sin duda que, con su trabajo, la Universidad Veracruzana se ha enriqecido y seguramente lo seguirá haciendo.

Actualmente estamos impulsando un proyecto de formación para la ciudadanía que busca transversalizarse en nuestra oferta educativa, en él, participan líderes académicos en temas de sustentabilidad, género, internacionalización y, por supuesto, en interculturalidad. En este proyecto, la UVI ya está jugando un papel importante y queremos que siga siendo así.

Valoro su disposición para trabajar en esta propuesta y los invito a redoblar esfuerzos, y a que vean en ésta una oportunidad para fortalecer su propio trabajo y para atreverse a imaginar el futuro que ustedes deseen para la UVI.

La consulta en línea para la construcción del Programa de Trabajo Estratégico 2013 – 2017 también está abierta; los invito a que participen en ella porque estoy segura de que su aportación será destacada.

Para terminar sólo quisiera traer a cuenta unas palabras de Oxana Yablonskaya, una pianista de origen ruso que esta semana estuvo en México:

"Un abogado – dice la pianista –, piensa por la noche en un divorcio, un asesino (…); un doctor en la enfermedad, pero cuando me duermo tengo la música.

También cuando despierto por la mañana. Siempre hay música en mi cabeza. Y eso es muy bello".

Encontrarnos en el mundo de la educación, en el mundo de la universidad también es un privilegio. Nosotros también formamos parte de una orquesta y también soñamos con una armonía. También, en nuestro caso, hay una belleza en nuestro trabajo y ustedes lo han demostrado desde sus inicios, con todo su compromiso y su entrega.

¡El trabajo vuelve a iniciar, apenas inicia. Mucho ánimo y éxito en todos sus objetivos!

El doctor Dietz agradeció la participación de la Secretaria Académica de la UV a la vez que le informó sobre el arduo trabajo realizado durante este 1er. Foro Intersemestral 2º14 y del compromiso que todas y todos los participantes han expresado para con las regiones del estado de Veracruz en las cuales tienen incidencia, pero sobre todo para con los y las jóvenes universitarios que participan de la UVI y la propia Universidad Veracruzana.

Enero de 2014.

UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Dirección de la Universidad Veracruzana Intercultural

Ier Foro Intersemestral 2014:

Planeación y fortalecimiento de las funciones sustantivas de la UVI

Del 20 al 25 de enero de 2014, Hotel Xalapa

Xalapa, Veracruz

Objetivo General: Desarrollar colaborativamente procesos de registro, sistematización, seguimiento y mejora de las actividades académicas que se desarrollan en la UVI para el fortalecimiento del enfoque intercultural y la consolidación de las metas educativas plasmadas en la misión y visión del programa educativo.

Objetivos específicos:

1.1 Iniciar un proceso de descentralización de funciones que impulse mayor margen de autonomía en la toma de decisiones y conducción de las actividades académicas que se realizan en la sedes a través de la renovación de los organigramas de Casa UVI y de las sedes regionales.

1.2 Conformar los equipos directivos de las sedes regionales a través de la incorporación de nuevos perfiles y la diversificación de sus funciones.

1.3 Dar a conocer los programas de trabajo de las áreas de Casa UVI que se articularán a los programas operativos de las sedes regionales para apoyar el cumplimiento de las metas planteadas como sede y en general como entidad universitaria.

1.4 Revisar y adecuar procesos académicos que operativizan el plan de estudios de la LGID a partir del análisis crítico y autocrítico de las experiencias en las sedes regionales.

1.5 Fortalecer el desarrollo del enfoque intercultural en la investigación, la docencia y la vinculación que realiza la comunidad universitaria.

1.6 Llevar a cabo el Consejo Directivo que avalará los ajustes y modificaciones al reglamento interno de la UVI.

LUNES 20 DE ENERO DE 2014

HORA	ACTIVIDADES	COORDINA	PARTICIPAN	RELATOR/A	REQUERIMIENTOS
18:00	Llegada y registro en el Hotel Xalapa				
19:00	CENA BUFFET y CONVIVIO Bienvenida por parte del Dr. Gunther Dietz, Director de la UVI Video de la historia de la UVI		Todos	Rosa Isela y David Islas	Salón Presidentes A Espacio acondicionado para 83 personas Cañón-Laptop

MARTES 21 DE ENERO DE 2014

HORA	ACTIVIDADES	COORDINA	PARTICIPAN	RELATOR/A	REQUERIMIENTOS
8:30	Inauguración por parte de Dra. Sara Ladrón de Guevara, rectora de la Universidad Veracruzana y Dr. Gunther Dietz, director de la UVI	Gunther Dietz	Todos		Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas en espiga
8:40	Presentación del taller Presentar los objetivos de la semana de trabajo en función de expectativas grupales, haciendo énfasis en la coordinación compartida entre sedes y casa UVI, así como en la importancia de la reflexión colegiada.	Shantal Meseguer	Todos		Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas en espiga Cañón-Laptop
8:50	Actividad de integración a través de una técnica de animación sociocultural	Julieta Jaloma y Aimé López	Todos		Salón Presidentes A Específicos de la dinámica
10:10	Diagnóstico y articulación de trabajo de la DUVI Estado actual del trabajo de la DUVI y prospectivo - Necesidades - Problemáticas - Proyectos Articulación UV-UVI y CIIES - Articulación de Programas Operativo Anuales de sedes y áreas	Gunther Dietz y Shantal Meseguer	Todos	Antonio Cervantes y Leoncio Lechuga	Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas Resultados del Foro Gral. 2011 Docto. Intersaberes POAs Sedes y Áreas Cuestionario de investigación Cañón-Laptop
12:00	Receso y Coffee Break				Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas
12:15	Reflexión colegiada sobre actividad anterior	Oscar Espino	Todos	Edgar Gómez y Ariel Montalvo	Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas
14:00	Comida buffet				Espacio acondicionado para 59 personas

16:00	Participación del Dr. José Antonio Hernanz Desarrollo Académico UV	Gunther Dietz	Todos	Sara Itzel Arcos	Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas Cañón – Laptop
17:00	Reflexión del enfoque intercultural	Gunther Dietz y Shantal Meseguer	Todos	Sara Flores y Alonso Sánchez	Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas Lecturas previas Cañón – Laptop

MIÉRCOLES 22 DE ENERO DE 2014

HORA	ACTIVIDADES	COORDINA	PARTICIPAN	RELATOR/A	REQUERIMIENTOS
8:30	La centralidad de la gestión como articulador del proceso formativo en la UVI	Gunther Dietz	Todos	Felix Antonio Jauregui y Daniel Bello	Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas Cañón y Laptop
11:20	El trabajo conjunto entre las UTAI y Sedes	Guadalupe Mendoza Zuany	Todos	Gerardo Ávila y Miguel Ángel Pérez	Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas Cañón y Laptop
12:00	Receso y Coffee Break				Pasillo de salones
12:30	**Mesa 1.** Lineamientos y capacitación administrativa para la gestión de recursos en sede 1) Discutir la importancia del cumplimiento del Programa Operativo Anual de Trabajo 2) Conocer las reformas administrativas en la Normatividad Universitaria 3) Capacitar sobre los trámites administrativos para la gestión de los recursos en sede 4) Explicar el proceso de trámites en las Dependencias en Unidad Central	Isrrael Espinoza	Encargados administra-tivos	Rafael Pérez Flores Y Citlalli Rivera	Salón Presidentes A Espacio acondicionado para 8 personas Cañón y Laptop
12:30	**Mesa 2**. Investigación: formación vinculada para la Gestión 1) Analizar las necesidades de formación en investigación vinculada para la gestión y construir una propuesta general de trabajo para el 2014 2) Analizar el estado del arte de los Cuerpos Académicos, las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento y Proyectos de Investigación Vinculada, con el fin de identificar problemáticas y necesidades para la consolidación de	Verónica Moreno	Responsables de orientación y gestores académicos	Erica Fuentes, Jesús Alberto Flores y David Islas	Salón Presidentes B Espacio acondicionado para 28 personas Sistematización cuestionario de investigación Cañón y Laptop

	la investigación vinculada en la UVI, 3) Definir criterios para el desarrollo de proyectos y formar comités inter-sedes de validación, seguimiento y evaluación de los mismos.				
12:30	**Mesa 3**. Vinculación: lineamientos generales de vinculación y consejos consultivos 1) Explicar la propuesta de trabajo de los Observatorios Universitarios por parte del Dr. José Othón Flores Consejo 2) Facilitar lineamientos generales del programa de vinculación para su discusión y reestructuración grupal 3) Analizar el documento "Consejos Consultivos", con el fin de visibilizar su importancia y deber ser para el desarrollo de procesos formativos en UVI	Crisanto Bautista, Daniel Bello	Gestores de vinculación y Coordinadores Regionales	Jacinta Toribio, René Hernández y Rosa Isela Sánchez	Salón Presidentes C Espacio acondicionado para 15 personas Cañón y Laptop Lineamientos generales de vinculación y Consejos Consultivos
12:30	**Mesa 4.** Control escolar , movilidad, AFEL 1) Dar a conocer los procesos académicos-administrativos 2) Diseñar experiencias educativas multimodales que contribuyan a la transversalización del enfoque intercultural, desde las sedes hacia los campus. 3) Informar sobre los procesos, tiempos y convocatorias de movilidad.	Erika Glez., Marcos Juárez y Fabiola Cruz	Administradores pedagógicos	Ofelia Carrillo y Delfino Mendoza	Salón Presidentes A Espacio acondicionado para 8 personas Cañón y Laptop
12:30	**Mesa 5**. Educación intercultural 1. Identificar las implicaciones metodológicas del enfoque intercultural 2. Conocer algunas estrategias de aprendizaje situado y diversificación en el aula 3. Identificar las competencias profesionales de un docente intercultural	Shantal Meseguer	Profesores por horas, Mediadores educativos, Responsables de cómputo	Antonino Santiago y Guadalupe Mendoza Zuany	Salón Presidentes C Espacio acondicionado para 20 personas Cañón y Laptop
14:00	Comida buffet				Espacio acondicionado para 59 personas
16:00	Continúan las mesas de trabajo de medio día.				Mismos salones previamente asignados

JUEVES 23 DE ENERO DE 2014

HORA	ACTIVIDADES	COORDINA	PARTICIPAN	RELATOR/A	REQUERIMIENTOS
8:30	Plenaria	Crisanto Bautista y Verónica Moreno	Todos	Francisco Pancardo y Rafael Curiel	Salón presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas Cañón y Laptop
10:45	Receso y Coffee Break				Pasillo de salones
11:00	**Mesa 6.** Definición de Academias de la DUVI 1) Establecer las funciones e importancia de las academias 2) Analizar la relación de academias con innovación educativa 3) Revisar los contenidos de las Programas, EE y Antologías 4) Actualización de Programas, EE y Antologías	Norma Loeza, Rafael Nava, y Sara Itzel Arcos	Responsables de orienta-ción, pro-fesores por horas, gesto-res académi-cos, Admisn-tradores pedagógicos, mediadores educativos, responsables de centro de cómputo y gestores de vinculación.	Anabel Ojeda, Víctor Abasolo, Ascensión Sarmiento y Daisy Bernal	Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 70 personas Cañón y Laptop Lecturas previas
11:00	**Mesa 7.** Lineamientos y capacitación administrativa para la gestión de recursos en sede 1) Discutir la importancia del cumplimiento del Programa Operativo Anual de Trabajo 2) Conocer las reformas administrativas en la Normatividad Universitaria 3) Capacitar sobre los trámites administrativos para la gestión de los recursos en sede 4) Explicar el proceso de trámites en las Dependencias en Unidad central	Isrrael Espinoza	Encargados administra-tivos y Coord. regionales	Nancy Yulieth Martínez y Alejandra Durán	Salón Bugambilias Espacio acondicionado para 12 personas Cañón y Laptop
14:00	**Comida Buffet**				Espacio acondicionado para 59 personas
16:00	**Mesa 8.** Academias del eje metodológico y nódulos 1) Analizar la operación de los nódulos y del eje metodológico de la LGID 2) Analizar la contribución de la investigación vinculada para la gestión al proceso de formación del estudiante de la LGID	Verónica Moreno y Sara Itzel Arcos	Responsables de orientación, gestores académicos y de vinculación, coordinadores regionales	Eva Zárate y Ariel Montalvo	Salón Presidentes C Espacio acondicionado para 35 personas Lecturas previas Cañón y Laptop Cada sede deberá presentar dos trabajos del eje metodológico

16:00	**Mesa 9.** Academia del Área de Formación Básica General (AFBG) 1) Conocer las funciones de los mediadores y administradores pedagógicos 2) Discutir la transversalidad de la lengua y cultura en las EEs del AFBG y a lo largo de la formación de los LGID (lenguas regionales e inglés) 3) Discutir la transversalidad del enfoque intercultural en todas las EEs de la LGID que contribuya al desarrollo de competencias interculturales y comunicativas 4) Conocer el trabajo de innovación educativa de programas de estudio de la LGID 5) Revisión de los programas y Antologías del AFBG para su actualización y/o modificación	Shantal Meseguer Daisy Bernal y Rosario Fuentes	Mediadores educativos, administradores pedagógicos, profesores de área básica y profesores por horas Responsable de centro de cómputo	Luis Alberto Cruz y Fabiola Cruz	Salón Presidentes B Espacio acondicionado para 25 personas Cañón y Laptop Lecturas previas
16:00	**Mesa 10.** Lineamientos y Capacitación Administrativa para la gestión de recursos en sede 1) Discutir la importancia del cumplimiento del Programa Operativo Anual de Trabajo 2) Conocer las reformas administrativas en la Normatividad Universitaria 3) Capacitar sobre los trámites administrativos para la gestión de los recursos en sede 4) Explicar el proceso de trámites en Dependencias en Unidad central	Isrrael Espinoza	Encargados administra-tivos	Cecilia Guzmán y Elena Ortega	Salón Bugambilias Espacio acondicionado para 8 personas Cañón y Laptop

VIERNES 24 DE ENERO DE 2014

HORA	ACTIVIDADES	COORDINA	PARTICIPAN	RELATOR/A	REQUERIMIENTOS
8:00	Información en torno a las bases de datos: SIREI, SIVU, SIT y DEPA y Agenda electrónica	Verónica Moreno, René Hernández y Alonso Sánchez	Todos		Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 90 personas

9:30	**Mesa 11.** La apuesta de trabajo del Área de Normalización Lingüística en la UVI. Hacia la construcción de una política lingüística en la UV. 1) Discutir las funciones del Área de Normalización Lingüística con el fin de establecer lineamientos de actuación o intervención lingüística en las sedes regionales de la UVI y UV.	Daisy Bernal	Responsables de Orientación de Lenguas y Miguel Figueroa	Verónica Moreno	Salón Presidentes A Espacio acondicionado para 7 personas Cañón y Laptop
9:30	**Mesa 12.** Diseño de Diplomados y cursos de Formación Continua (2014). 1) Socializar la propuesta de Programa de Formación Continua de la UVI 2014, para su discusión y retroalimentación. 2) Analizar las necesidades de formación (capacitación y actualización) específicas de las áreas de Sustentabilidad, Salud y Derechos, para construir un plan de trabajo por equipos para el diseño de Programas Integrados con Grados Académicos Progresivos (diplomados, especialización, maestría) para el 2014. 3) Socializar el procedimiento (lineamientos y formatos) para el registro de un diplomado, curso, taller o seminario ante el Departamento de Educación Continua UV.	Dalia Ceballos, Responsables de orientación de sedes	Responsables de orientación en derechos, salud y sustentabilidad profesores por horas	Francisco Pancardo, Imelda Torres y Álvaro López	Salón Presidentes B Espacio acondicionado para 26 personas Lecturas previas 3 cañones
9:30	**Mesa 13**. Comunicación 1) Conocer las funciones de trabajo de la Dirección de Comunicación Universitaria para la Gestión de redes sociales. 2) Dar a conocer las funciones de la Dirección de Comunicación de la Ciencia de la UV por parte del Dr. Manuel Martínez. 3) Planear acciones en relación a la difusión de la UVI por medio de productos comunicativos físicos y electrónicos. 4) Planear y coordinar las acciones a realizar en relación a la producción de material audiovisual con y para las sedes. 5) Planear y coordinar acciones a realizar en relación a la formación continua en el campo de la comunicación.	Rosa Isela Sánchez y David Islas	Coordinadores regionales, enlaces de comunicación, responsables centros de cómputo y de Lab. multimedia y redes sociales, Responsables de Orientación en comunicación, Gestores en vinculación	Claudia Eguiarte, Daniel Vargas y Jaime Mondragón	Salón Presidentes C Espacio acondicionado para 20 personas Cañón y Laptop Pintarrón y plumones

9:30	**Mesa 14.** Servicio social y experiencia recepcional 1) Análisis de los documentos base de: Servicio Social y Experiencia Recepcional de la UVI. 2) Retroalimentación y toma de acuerdos en relación a las formas de operación de las EE de Servicio Social y Experiencia Recepcional en las sedes regionales.	Sara Itzel Arcos	Gestores académicos y administradores pedagógicos y mediadores educativos	Jorge Ramírez	Salón Presidentes A Espacio acondicionado para 15 personas Programas de servicios social y experiencia recepcional Cañón y Laptop
9:30	**Mesa 15.** Lineamientos y Capacitación Administrativa para la gestión de recursos en sede 1) Discutir la importancia del cumplimiento del Programa Operativo Anual de Trabajo 2) Conocer las reformas administrativas en la Normatividad Universitaria 3) Capacitar sobre los trámites administrativos para la gestión de los recursos en sede 4) Explicar el proceso de trámites en Dependencias en Unidad central	Isrrael Espinoza	Encargados administra-tivos	Elena Ortega	Salón Bugambilias Espacio acondicionado para 6 personas Cañón y Laptop
13:00	Técnica de animación para cierre de intersemestral	Julieta Jaloma y Aimé López	Todos		Salón Presidentes A
13:30	Plenaria y acuerdos generales	Isabel Miranda y Felipe Mata	Todos	Cuauhtémoc Jiménez y Marcelo Tolentino	Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 90 personas
15:30	Clausura		Todos		Salón Presidentes B y C Espacio acondicionado para 85 personas
16:00	Comida Buffet				Salón Burbujas Espacio para 63 personas
18:00	Sesión de Representantes Estudiantes con personal de la Defensoría de los Derechos Universitarios				Salón Bugambilias Espacio acondicionado para 8 personas

SÁBADO 25 DE ENERO DE 2014

HORA	ACTIVIDADES	COORDINA	PARTICIPAN	RELATOR	REQUERIMIENTOS
9:00	Consejo de Planeación	Gunther Dietz	Consejera estudiante, Consejeros maestros, Coordinado-res Regiona-les, Secretaria y Director.		Salón Orquídeas Espacio acondicionado para 20 personas
11:00	Consejo Directivo	Gunther Dietz	Consejera estudiante, Representan-tes estudian-tes, Consejeros maestros, Representantes maestros, Representan-tes de orientación, Coordinado-res Regiona-les, Secretaria y Director.		Salón Orquídeas Espacio acondicionado para 20 personas