

Ficha informativa Proyecto SEP-CONACYT

Convocatoria 2017-2018

n. A1-S-8492

Inclusión de alumnos en situación de discapacidad, promoción de la equidad de género y territorial, atención a estudiantes en situación de diversidad o vulnerabilidad

Sylvie Didou Aupetit (Cinvestav)

Marzo 2020

1. Datos e información sobre equidad e inclusión a escala institucional

a. *Matricula total de licenciatura en el ITTG por sexo y condición de discapacidad, 2018-2019*

Matricula total	Hombres	Mujeres
2686	1988	698

Fuente: ANUIES, Anuario estadístico de licenciatura, 2018-2019

b. *Datos estadísticos sobre estudiantes indígenas hablantes de una lengua indígena/extranjeros en la matricula total de licenciatura en el ITTG, 2018-2019 (con base en Formato 911 SEP)*

Matricula total	Indígenas HLI	Extranjeros	Discapacitados
2686	0	9	84

Fuente: SEP, Formato 911, 2018-2019

c. *Programas de inclusión y de fomento a la equidad:*

c.1 Programa de atención a personas con discapacidad y de zonas vulnerables

“El TecNM contempla la atención a personas con discapacidad y de zonas vulnerables formarse profesionalmente en alguno de los programas educativos que se ofertan a nivel nacional en modalidad no escolarizada, a distancia y mixta con apoyo a estudiantes a través de software específico. El Instituto mediante sus extensiones y unidades a distancia contribuye a cumplir la meta nacional.” (Fuente: Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Tuxtla Gutiérrez. *Informe de rendición de cuentas de conclusión de la administración 2012-2018*, p. 35)

Estudiantes de zonas vulnerables, 2013-2018

Alumnos atendidos	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total acumulado
Distancia	408	329	258	261	188	214	1,658
Bochil	86	132	174	217	148	274	1,031

Carranza				37	103	140	280
Palenque					55	52	107
Total	494	461	432	515	494	680	3,076

Fuente: Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Tuxtla Gutiérrez.
Informe de rendición de cuentas de conclusión de la administración 2012-2018, p. 35

c.2. Programa de atención a estudiantes haitianos vía la AMEXCID durante 4 años

2. Extractos de 5 entrevistas sobre:

a. *Inclusión de estudiantes discapacitados*

ITTG: Esa parte del modelo académico de inclusión, con el curso que recibimos, nos dimos a la tarea de identificar a los grupos, porque es lo primero que tenemos que hacer: saber quiénes son realmente los grupos vulnerables que tenemos que atender y como identificarlos para tomar acciones en relación a eso. Nosotros, a veces, nos vamos con la idea de ponerles accesos, para que puedan llegar a los lugares, pero realmente, de manera pedagógica, no estamos nosotros todavía haciendo gran cosa. Tuvimos un estudiante de ingeniería eléctrica, que cursó toda su carrera y nunca nos dimos cuenta que era sordo, concluyó su carrera.

E: ¿Se tituló?

ITTG: Sí, se tituló ¿Cómo le hizo? Él tenía la capacidad para leer los labios, tenía problemas cuando el docente se volteaba hacia el pizarrón y escribía porque ya no podía saber que estaba diciendo, pero se apoyaba en sus compañeros. Ahí es precisamente la magnitud de lo que en un momento determinado tenemos nosotros que aportar o que trabajar para ayudar a ese tipo de estudiantes. Él salió adelante pero no sabemos cuántos más se han quedado por esa situación que no identificamos, a lo mejor débiles visuales que van al frente del salón porque no alcanzan a ver, etcétera. Como tal, no tenemos una acción específica o programa para ellos.

E: Algunos de ustedes me decían: “los pasamos todos a servicios médicos con la encomienda de que por lo menos hagan una identificación”

ITTG: Vamos a hacer una estrategia a partir de estos casos para el próximo ciclo de agosto [2020], realizar una evaluación a los ingresados.

a. *Inclusión de estudiantes en situación de diversidad: estudiantes indígenas/ afrodescendientes*

ITTG: En relación al acceso a la educación de grupos indígenas y algunos otros que, por su situación económica, no pueden venir a la capital para llevar sus clases, tenemos el programa de educación en línea y la educación a distancia a través de las unidades remotas. Desde el 2005, el gobierno del Estado lanzó una convocatoria para invitar a las universidades para ver quien se animaba para estas sedes. Antes se llamaban centros regionales de educación superior a distancia. Así nace en el Estado para acercar la educación con las comunidades. Iniciamos con Soyalo y la Concordia. Se le confía al Tecnológico esta labor tan importante

porque es difícil que una universidad diga “me voy para allá”. El Tecnológico de Tuxtla siempre se ha caracterizado por tener a flor de piel el sentido humano, se ha preocupado por estos grupos vulnerables. Tanto es así que hoy en día tenemos el modelo marca de educación a distancia a nivel TecNM. Eso sale hasta el 2015, lo que quiere decir que, del 2006 al 2015, nos lo aventamos de manera empírica, a prueba y error, creando un propio modelo, también guiándonos de lo que hacía Durango, porque ellos también tienen centros regionales.

E: ¿Ellos estudian en las sedes las mismas carreras del Tec aquí?

ITTG: Solamente tenemos autorizado ahorita dos, ingeniería industrial e ingeniería en sistemas. Una bondad que tiene el modelo de educación a distancia del Tecnológico Nacional de México es que los chicos que estudian con nosotros, el título sale igual que si estuvieran estudiando en presencial, no se etiqueta.

b. Inclusión de migrantes/extranjeros

E: ¿Ustedes recibieron alumnos haitianos?

ITTG: Sí, ya concluyeron varios, ahorita están solicitando otros precisamente venir a través de este programa.

E: ¿Van a reconducir el programa?

ITTG: Sí, de hecho, ellos nos solicitan directamente la carta de aceptación, nosotros la hacemos y ellos ya hacen su trámite para poder venir hasta acá, sólo que son cuatro años los que les dan a ellos para que puedan terminar.

E: Sí, porque ese fue un proyecto bastante importante para todo el sector tecnológico, lo de los haitianos

ITTG: Sí, todos salieron, todos terminaron, todos se titularon. Hubo en el área de sistemas, en el área industrial, en el área química. De hecho, una estudiante en el área química continúa ahora en el posgrado.

c. Inclusión de mujeres

E: Y ¿sobre equidad de género?

ITTG: Hace diez años empezamos con la labor en el sistema de equidad de género. Tuvimos que llevar un proceso de implementación en el cual requerían a aquellos Tecnológicos que, sí, querían formar parte del sistema, que fuéramos a foros, pláticas para construir la equidad, porque no estaba construida. No todos los Tecnológicos tenían la libertad de implementación o la libertad de abordar algunos temas cruciales ¿Cómo se visualizó en ese momento? Dependió mucho de la administración ¿Qué pasa en ese proceso? Al ser pocos Tecnológicos y al realizar foros y encuestas, reuniones de trabajo, se fusiona la parte del sistema de equidad de género con la de comunicación y empezamos a generar campañas al interior de cada tecnológico, creando una idea general ¿Qué tenemos ahora? La administración del Tecnológico Nacional de México cambia la estructura por completo. Hablamos ahora del sistema de gestión de igualdad de género y no discriminación ¿Qué pasaba anteriormente?

Era una persona la que hacía la parte de implementación. Ya no trabajamos así, sino con las dos subdirecciones, administrativa y de planeación y se estructuró un esquema donde colaboramos con jefes de departamento también.

¿Qué se está trabajando actualmente? El año pasado nos mandaron a llamar porque la estructura, después de esos años de trabajo, está conformada. Nos dieron un manual y una visión completamente diferente de la que se tenía. Nos hicieron una serie de requerimientos específicos en relación a áreas especiales como Recursos humanos, comunicación, desarrollo académico. Se creó un subcomité, integrado por jefes de departamento y por personal de la institución que cubriera ciertos requisitos, planteados en una convocatoria. Para este año, logramos que existiera un subcomité donde se trabaja el procedimiento y la prevención, la atención y el hostigamiento sexual o el acoso sexual. Este subcomité permite apoyar a los departamentos en cuestiones específicas. Por ejemplo, Recursos humanos supervisa el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del personal, la percepción del clima laboral a través de un cuestionario y hace el análisis de resultados. Hicimos planes de trabajo semestral: se realizó uno en el periodo de enero-junio y el siguiente en agosto-diciembre [2019]. A Recursos humanos también le tocó el manual de organización y el procedimiento de ascenso y permanencia y, si así se requiere, el subcomité puede apoyar. En comunicación, se trabaja el código de ética por el gobierno federal, el código de conducta por el TecNM y el lenguaje incluyente. El lenguaje incluyente es un proceso, no es de ahorita. En la administración pasada, se quiso implementar y hemos ido de manera muy paulatina.

Cuando escuchamos equidad de género, pensamos en el término femenino. El cambiar esa ideología tenía que complementarse en todas las áreas para crear una campaña integral que permitiera diferenciar hombres y mujeres. En desarrollo académico, se trabajó el procedimiento de formación y actualización del capital humano y la formación docente ¿Por qué? Porque tenía que manejarse un esquema y un trabajo integral y esta estructura, desde el año pasado, nos permitió que la implementación fuera un poco más efectiva.

En un principio, la parte directiva estaba más cargada al género masculino. Actualmente, se solicitó por el Tecnológico Nacional de México que hubiera una igualdad de género, que pudiéramos lograr esa parte. El Tecnológico poco a poco ha implementado esas acciones y se ha logrado tener una subdirectora administrativa. En materiales, el hacer esas reuniones permitió que se generara una guía de accesibilidad y actualmente ya se está viendo el sistema de protección civil, que esos están todavía en proceso de formación. Sí, nos permite el sistema tener un referente para trabajar bajo un esquema específico. Sí, se pueden obtener resultados satisfactorios, porque el trabajar de manera individual como estaba antes era muy complejo. Entonces, al tomarlo las partes directivas y los jefes de departamento, coadyuva a tener resultados y por último el subcomité que está en ese proceso de formación. También ayuda a que tengamos temas de discusión que se pueden trabajar de manera colaborativa.

3. Aportes sobre equidad

a. Equidad territorial

ITTG. Estamos ahorita en varios municipios, en la Concordia que es zona frailesca, en Soyoló que es de los bosques. Nosotros estamos en zonas de marginal medio a marginal.

Estamos también en una sede que se llama Siltepec, en la Sierra Madre de Chiapas. Realmente para llegar allá son siete horas pero de esas, son tres de carretera digamos “bien” y de ahí, cuatro bastante complejas: es subir mucho y, literalmente, tocar las nubes. Ahí, en Siltepec, su lengua nativa es el Mam. Se intentó rescatarlo con los estudiantes, pero realmente ya no la hablan. En Siltepec y Soyaló, incluso, los servicios básicos son muy limitados. El alumno de Siltepec mientras esta en la sede tiene conectividad. De hecho la razón de las unidades remotas es brindarles el acceso a las tecnologías de la información, o sea “¿Quieres estudiar? ¿Quieres seguir? ¿No tienes acceso a las tecnologías? Pues nosotros con base a un convenio que tenemos [se lo damos]”. Manejamos un convenio tripartita con el gobierno del estado y los municipios, pues se aperturan estas unidades remotas en donde se le dan computadora e Internet a los jóvenes. Muchos de ellos ni siquiera tienen luz eléctrica o señal telefónica.

b. Equidad social

HTG: Yo tengo un problema fuerte porque cuando nos vamos de vacaciones, antes de salir, los chicos se tienen que llevar ya las fechas del periodo de reinscripción porque se van y entonces no tienen como acceder. Se van a las jornadas, son jornaleros, se dedican al área del campo. Es muy grato ver a chicos que ya están de egresados. A muchos de ellos, antes de ir a la escuela, iban a su jornal, a la pizca y, hoy en día, ya son egresados. Si no hubiera sido por esas unidades remotas, ahí se hubieran quedado y quien sabe en donde estuvieran hoy.