

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

**DISCRIMINACIONES QUE ENFRENTAN EGRESADAS DE LA
LICENCIATURA EDUCACIÓN INDÍGENA DE LA UNIVERSIDAD
PEDAGÓGICA NACIONAL AL POSTULARSE EN EL CAMPO LABORAL,
DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL DE GÉNERO**

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**PRESENTA:
DANIELA MARTÍNEZ DÁVILA**

**ASESORA:
DRA. MÓNICA GARCÍA CONTRERAS**

CIUDAD DE MÉXICO, OCTUBRE DE 2025



Educación

Secretaría de Educación Pública



Ciudad de México, a 23 de octubre de 2025

DESIGNACIÓN DE JURADO AUTORIZACIÓN DE ASIGNACIÓN DE FECHA DE EXAMEN

La comisión de titulación tiene el agrado de comunicarle que ha sido designado miembro del Jurado del Examen Profesional de la pasante **MARTINEZ DAVILA DANIELA** con matrícula **190920643**, quien presenta el Trabajo Recepcional en la modalidad de **TESINA** bajo el título: "**DISCRIMINACIONES QUE ENFRENTAN EGRESADAS DE LA LICENCIATURA DE EDUCACIÓN INDÍGENA DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL AL POSTULARSE AL CAMPO LABORAL DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL DE GÉNERO**". Para obtener el Título de la **LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

Jurado	Nombre
Presidente	DRA. MARGARITA ELENA TAPIA FONLLEM
Secretario	DRA. MONICA GARCIA CONTRERAS
Vocal	DRA. ROSAURA GALEANA CISNEROS
Suplente 1	MTRA. LIZBETH ALEJANDRA POSADA CANO
Suplente 2	-----

Con fundamento al acuerdo tomado por los sínodos y de la egresada, se determina la fecha de examen para:

**el martes 04 de noviembre de 2025 a las 10:00 am
EXAMEN PRESENCIAL**

Atentamente
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

Georgina Ramírez Dorates
RESPONSABLE DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

Cadena Original:

| |1722|2025-10-23 14:28:53|092|190920643|MARTINEZ DAVILA DANIELA|G|LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA|1|F|3|9|DISCRIMINACIONES QUE ENFRENTAN EGRESADAS DE LA LICENCIATURA DE EDUCACIÓN INDÍGENA DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL AL POSTULARSE AL CAMPO LABORAL DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL DE GÉNERO|DRA.|MARGARITA ELENA TAPIA FONLLEM|DRA.|MONICA GARCIA CONTRERAS|DRA.|ROSAURA GALEANA CISNEROS|MTRA.|LIZBETH ALEJANDRA POSADA CANO|| | |2025-11-04|10:00|361|0|3HjfkrhCuB||

Firma Electrónica:

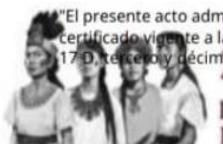
Ca727mmREVt4txXGPmiK4hdDR43LYu6LC0vkdBRS9+7a5ud8b8NgtljsxBifowx+vdfZc2MbciOwyov/SA+G7I4jSEpL5qmYni4Maj3zz56praNxsoCnygZ7FjX2FKDrsad855nTsxygAkgtn8JDU0zGTljcc8OzoRABB2BEc/S2EFBX0V4jEUKi/x9kDQD82udcyjOPheKWlzU1KL4up80ApHgaVHQEZtyjQCT02nmejfjln96rh/R7yv4fDLKRi6dOCnyIlx4UDtKNYCvn2Z/p0yBjowCiuhv21MNf6PBfFMoaI8jz/lDx+ylc4pDyzUm2sliuYt2N0Ym43RM98BQ5C7HAAbEGdyB8Lk1Mm7t7SjQ+ZwtkBIVCBDORMXKhR2KtAstbRDeSFFjgwpjU2UBktQgvF+CjBrn3jDFBMFQas1sy3psglBc9lbdG6WRW50G3s2Tq0zzWdHjNFWrmkSrCScldvXC3dN3+FmDX2ODsaNY6G4C+4ySwbkD4lEiziCPMEKEx1M7OjNkwBsntwewiT0DUP3XTKQTvcNu1/8nk2HN4gorYp0drahrmitelTNKzxtfGwMqg4dBaf/deLUmKyIG050IKuNNZUnEm49zGjlU3axu6rpfyd9NWzyaEuEa3l7eNW2C1kQDrY38valwaIsg3HLa2WDsIbg=

Fecha Sello:

2025-10-23 14:28:53



"El presente acto administrativo ha sido firmado mediante el uso de la firma electrónica avanzada del funcionario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de la realización del mismo, conforme a lo establecido en la legislación federal en materia de certificación de documentos, en particular en los artículos 17-I y 38, quinto y sexto, y 17-D, tercero y décimo primero del Código 5590 de la Federación. De conformidad con lo establecido en los artículos 17-I y 38, quinto y sexto



ÍNDICE

CAPÍTULO 1	11
EL PAPEL DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INDÍGENA EN EL SEGUIMIENTO DE LOS EGRESOS	11
1.1. Contextualización de la Educación indígena en México: Desigualdades persistentes en el sistema educativo	11
1.2. La Licenciatura en Educación Indígena en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco	15
1.3. Desigualdades y discriminación en la formación indígena. Reflexiones desde la Licenciatura en Educación Indígena	20
1.4. Estudios enfocados al seguimiento en el área laboral de personas egresadas de la Licenciatura en Educación indígena	24
1.4.1. Estudio de egresados (a) de la Licenciatura en Educación Indígena. Castañón M. y Millán M. (2019)	25
1.4.2. Consideraciones en torno a egresados (a), titulación y eficiencia terminal en la LEI. Cabrera T. (2013)	29
1.4.3. Resultados del estudio de egresados (a) de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. UAEH (2021)	32
1.5. Importancia del acompañamiento a egresadas (o) de la Licenciatura en Educación Indígena respecto a ámbitos laborales	35
1.6. ¿Cómo ha atendido las problemáticas la LEI en el tema de discriminación laboral de sus egresadas?	42
CAPÍTULO 2	49
DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y ÁMBITOS LABORALES	49
2.1. Estereotipos, estigmas y prejuicios de género	49
2.2. Conceptualización de la discriminación de género	52
2.3. Prácticas discriminatorias y sus efectos sociales	57
2.4. Discriminación de género hacia las mujeres en las Instituciones de Educación Superior	58
2.5. Barreras y discriminación estructural hacia mujeres indígenas en la educación superior	65
2.6. Género y desigualdad en el mercado laboral. Obstáculos para la equidad de género	69
CAPÍTULO 3	74
EL PROBLEMA DEL RACISMO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EN ÁMBITOS LABORALES	74
3.1. ¿Raza o racismo? La trampa del discurso sobre las razas humanas	74
3.2. Discriminación racista, racismo, racialismo y colorismo	76
3.3. Racismo estructural en las Instituciones de Educación Superior	80
3.4. El racismo laboral: prácticas de exclusión en el acceso al empleo	83
CAPÍTULO 4	86

EL VALOR DEL ASPECTO FÍSICO EN LA INSERCIÓN LABORAL	86
4.1. La Interseccionalidad el origen y conceptualización	86
4.2. El aspectismo como un determinante social	91
4.3. Los privilegios respecto a las oportunidades laborales y universitarias.	98
4.4. La crítica a la meritocracia en contextos de desigualdad estructural	101
CAPÍTULO 5	103
ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS	103
5.1. Referencias y justificación	103
5.2. Método de análisis	104
5.3. Descripción de la entrevista	106
5.4. Perfil de las egresadas universitarias.	109
5.5. Análisis de los resultados	111
5.5.1. Perfil profesional	111
5.5.2. Discriminación dentro de la Universidad Pedagógica Nacional: Un análisis de experiencias en la LEI	118
5.5.3. Experiencias laborales y discriminación	122
5.5.4. Reflexiones y seguimiento institucional	126
CONCLUSIONES	130
REFERENCIAS	135

DEDICATORIA

Con todo mi amor y respeto, les dedico mi escrito y todo lo que hago en esta vida.

A mi mamá...

Laura Dávila te agradezco todo el amor que me das, tu esfuerzo continuo, y esos sacrificios que has tenido; a pesar de las adversidades me motivaste a seguir adelante, a perseguir mis sueños sin importar la dificultad o si tenías que secar lágrimas en el camino.

Este logro también es tuyo, por todas las veces que te exprese mis ideas y escuchaste tan atenta, por la paciencia que me tienes, me aconsejaste, me decías lo que pensabas y ajustamos lo necesario. Eres todo lo que necesito, eres esa luz que no me deja en la oscuridad, gracias por todas las veces que confiaste en mí, cuando ni yo misma lo hacía. Nunca olvidaré cada vez que me decías que todo lo que me proponía lo lograba, esas palabras tuvieron mucha influencia en mí.

Siempre serás la mujer de mi inspiración, la mujer que demuestra que nada es imposible, mi ejemplo de amor, valores, comprensión, resiliencia, inteligencia y fortaleza. Eres el brillo de mis ojos y espero nos sobre vida para estar juntas, gracias por ser mi complemento y abrir tus brazos siempre que lo necesité. Te amo.

A mis mamás...

Luisa Dávila, el título de madre te lo has ganado toda la vida, eres mi pilar, mi estabilidad y de quien tomo la referencia de perfección y de mejorar cada día. Aunque no te correspondía, cuidaste mi infancia, me regalaste tu tiempo, tu apoyo, tu protección y el cariño incondicional en cada momento. Gracias por aceptarme en tu vida y no dejarme sola, eso no habrá agradecimiento suficiente que pueda recompensar todo lo que has hecho por mí, espero la vida me regale más de ti, me ayude a seguir aprendiendo de una mujer como tú que sabe tanto, ya que llegar tan lejos es gracias a lo que me aportas, a todas las veces que estuviste en primera fila para apoyarme; estar contigo me dio seguridad y valentía, te quiero conmigo siempre.

Susana Dávila, eres todo para mí, la persona que desde niña está a mi lado, quien se preocupa por mí, por mi bienestar y que confiaría mi vida a ojos cerrados, me has ayudado y protegido tanto que nunca sabré cómo regresar un poco de todo eso que me das, eres la mujer de quien he aprendido a no dejarme, a ponerle empeño a mis estudios, a saber qué hacer cuando me encuentro perdida, de quien aprendo a valorar mi vida y a ser fuerte, eres mi ejemplo en todos sentidos, con quien quiero compartir todos mis momentos para siempre.

A mis papás...

Humberto Carrillo, gracias por formar parte de mi familia, por ser una figura importante en mi infancia, por fortalecerme con tu inteligencia, creatividad y aprendizajes, te agradezco estar en cada uno de mis momentos especiales sin falta, ya que siempre me demostraste estar orgulloso de mí y eso fue algo que me impulsó a seguir adelante, además de brindarme apoyo y cariño paterno siempre.

Marco García, eres el ejemplo de ser un padre, el hecho de no tener la misma sangre no ha tenido importancia, me demostraste con tu respeto y calidez, lo importante que somos para ti, gran parte de ser una profesionista fue gracias a todo el esfuerzo, atención y compromiso que me diste, eres muy valioso en mi vida, sanaste una parte de mi corazón de niña y eso es invaluable.

Eleazar Gudiño, sé que en ese hermoso lugar que te encuentras estás orgulloso de mí y aunque quisiera retroceder el tiempo para volver a abrazarte y contarte todo lo que logré, lo que está en mis manos es recordarte con mucho amor y admiración, gracias por todo.

A mi hermana...

Nancy Pille, mi alegría, mi motor y todo lo que he necesitado para no dejarme caer, eres esa persona que me llena de paz y amor cada vez que está cerca de mí, gracias por tu apoyo, por seguirme en cada locura que tengo en la mente, por escuchar todo lo que tengo por decir, eres quien me ha aplaudido tan fuerte que hace que no note quien no lo hace, no me imagino estar en ningún lado si no es contigo, por eso quiero que nunca me faltes y me protejas como solo tú lo sabes hacer. Ser mi hermana será de los tesoros más grandes que podré tener en mi vida.

A mi hermano...

Diego Dávila, quien me ha visto como una niña para cuidar, gracias, has sido quien me ofrece su hombro para llorar, quien sin importar que pase, inyecta fortaleza a mis días, amo tu humor y todo lo bonito que aportas a mi vida para darle más color a esos días grises, te agradezco el quedarte a compartir con la familia y a pesar de las cosas malas, estar de pie y enseñarnos a seguir adelante.

A mis mejores amigas...

Daniela Ortiz y Dido González, en este camino de la amistad, ustedes llegaron a enseñarme el verdadero significado, les agradezco escucharme en cada problema o felicidad que he tenido, espero que la vida no nos aleje nunca para disfrutar de su presencia y estar juntas en cada paso que demos, las admiro y les juro que hoy estoy de pie gracias a ustedes.

A mi asesora...

Mónica García, Maestra, antes que nada, valoro mucho su paciencia, esperar tanto y, sobre todo, tengo que reconocerle que es de las mejores docentes que tuve dentro de la

Universidad, me ayudó a pensar y reflexionar desde otras perspectivas y este trabajo fue pensado en todo lo que me enseñó, ya que uno de sus objetivos fue dar mucha más representación a las mujeres, mujeres como usted que luchan y que visualizan un mundo sin violencia, gracias por toda su labor.

Le agradezco infinitamente a la **Dra. Jessica Rayas Prince**, por ser una persona tan amable y por sus aportaciones que enriquecieron bastante a mi investigación, además de las egresadas y egresado que, si no fuera por regalarme su tiempo y contarme un poco de sus historias de vida, esto no se hubiera podido lograr.

Gracias a mis sinodales por formar parte de este camino y enriquecerme con todas sus aportaciones.

A mi alma mater...

Universidad Pedagógica Nacional, gracias a ti, cumplí muchos de los sueños que tuve en mi mente y corazón desde hace años, me acogiste, me enseñaste infinidad de aprendizajes que hoy atesoro, fui tan feliz recorriendo cada espacio, conociendo personas maravillosas y formándome cada día con el objetivo de educar para transformar.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge a partir de cuestionamientos personales. El primero y de mayor importancia se enfoca en las barreras existentes en la inserción laboral, abordadas desde un enfoque interseccional, entendido como un fenómeno de la discriminación que en muchas ocasiones no se toma en cuenta. Asimismo, se manifiesta un gran interés por reflexionar sobre los objetivos principales que plantean las Instituciones de Educación Superior.

La importancia de esta tesina radica en establecer una relación entre un problema social (la discriminación), la educación superior y el campo laboral. Se busca abordar conflictos sociales con el propósito de generar conciencia, promover reflexiones específicas y contribuir a que este sea un tema de interés para futuras investigaciones, así como para el diseño de acciones que permitan formular directrices dentro de espacios como la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y en los ámbitos laborales, con el fin de combatir la discriminación que enfrentan las egresadas universitarias.

La investigación se centra en dos problemáticas principales. En primer lugar, la discriminación, entendida como un problema persistente que, a lo largo del tiempo, ha sido minimizado, in-visibilizado o, incluso, normalizado, lo cual evidencia la necesidad de un análisis profundo.

En el contexto mexicano, se reconoce la existencia de una gran diversidad de personas y grupos vulnerables, como las comunidades indígenas, las mujeres, las personas con discapacidad, la población LGBTTIQ+, entre otras. Por tanto, al tratarse de un fenómeno amplio, se considera abordarlo desde dimensiones más específicas. En este caso, se opta por estudiar cómo las mujeres y las personas indígenas enfrentan discriminación en el proceso de

búsqueda laboral. Dicha discriminación no siempre se debe a una preparación académica deficiente, ni a la falta de experiencia o conocimientos, sino que en muchas ocasiones está relacionada con aspectos como el físico, el género, la etnicidad, entre otros factores que colocan a las personas en situaciones de desigualdad o exclusión.

Se resalta que la discriminación no responde a un solo motivo por persona, sino que muchas veces se ejerce de manera simultánea sobre distintas características, por lo que se recurre al enfoque de interseccionalidad como eje central del análisis.

A partir de ello, se abordan dos tipos de discriminación: la de género y la racial, por ser las más comunes en el contexto laboral, el cual constituye el foco central de esta investigación. Según el documento del COPRED *¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo? Experiencias de personas trabajadoras en la Ciudad de México* (2022), los motivos más frecuentes de discriminación laboral fueron el género (42%) y el racismo/clasismo (21%). El documento concluye que “el panorama general de casos de discriminación laboral se encuentra relacionado con la identidad de género, el sexo, el tono de piel, edad e incluso el nivel de ingreso económico” (COPRED, 2022).

A lo anterior, se agrega un tercer elemento relevante: la apariencia física. Aunque este aspecto no figura como motivo principal, sí se vincula directamente con las discriminaciones de género y raciales. Tanto COPRED como EDIS (2022) señalan que las mujeres son discriminadas principalmente por embarazo, apariencia física y brechas salariales. En cuanto al racismo, el 31.6% de los casos reportan que no se les permite acceder a un puesto por su apariencia, el 36.8% menciona haber recibido comentarios o un trato distinto por esa misma razón, el 10.5% es asignado a puestos sin contacto con el público, y un porcentaje menor (5.3%) lo es por portar tatuajes o perforaciones o por su forma de vestir. Estos datos evidenciaron la necesidad de incluir este eje dentro de la investigación.

Otra de las problemáticas abordadas es la relacionada con el seguimiento a egresadas por parte de la UPN, y en específico, de la Licenciatura en Educación Indígena (LEI). Se considera importante cuestionar si, más allá de garantizar la acreditación de los créditos, el proceso de titulación o la formación para el ámbito profesional, existe un interés institucional por conocer las condiciones en las que las egresadas enfrentaron el mundo laboral, especialmente si la discriminación es un factor determinante en dicho proceso.

Por esta razón, el objetivo general consiste en identificar las discriminaciones raciales, de género y por motivo de apariencia física que inciden en la inserción laboral de las egresadas de la Licenciatura en Educación Indígena. Los objetivos radican en conocer si la Universidad, en investigaciones institucionales, dispone de datos estadísticos o cualitativos sobre la inserción laboral de sus egresadas; identificar los orígenes y factores detrás de las discriminaciones hacia mujeres, personas morenas e indígenas; realizar una revisión histórica y social que indique los motivos por los cuales estos dos grupos son constantemente excluidos del ámbito laboral e institucional; registrar e implementar entrevistas a cinco egresadas de la LEI, con el fin de conocer si viven o vivieron discriminación tanto en su trabajo como en su paso por la UPN; y, finalmente, contrastar el análisis teórico con las experiencias compartidas en las entrevistas, con la intención de llegar a conclusiones claras sobre las formas de discriminación presentes en el ámbito laboral así como universitario y promover así un diálogo pedagógico relevante para investigaciones futuras.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

- Identificar las discriminaciones raciales, de género y por aspecto físico que inciden en la inserción laboral de las egresadas de la Licenciatura en Educación Indígena de la Universidad Pedagógica Nacional

Objetivos Específicos

- Conocer si la Universidad Pedagógica Nacional a través de sus investigaciones institucionales, dispone de datos estadísticos o cualitativos sobre la inserción laboral de sus egresadas
- Identificar los orígenes y factores detrás de las discriminaciones hacia mujeres y la población indígena
- Realizar una revisión histórica y social que explique los motivos por los cuales estos grupos son constantemente excluidos o discriminados en el ámbito laboral e institucional
- Registrar e implementar entrevistas a cinco egresadas de la LEI, con el fin de conocer si vivieron o viven discriminación tanto en el ámbito laboral como durante su formación en la UPN
- Contrastar el análisis teórico con las experiencias compartidas en las entrevistas, con la intención de llegar a conclusiones específicas sobre las formas de discriminación en el ámbito laboral y universitario

CAPÍTULO 1

El PAPEL DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INDÍGENA EN EL SEGUIMIENTO DE LOS EGRESOS

1.1. Contextualización de la Educación indígena en México: Desigualdades persistentes en el sistema educativo

Uno de los objetivos centrales del presente trabajo de investigación consiste en indagar si, dentro de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), alguna de sus licenciaturas —en particular la Licenciatura en Educación Indígena (LEI)—, o bien algún(a) autor(a) ha desarrollado estudios e investigaciones, tanto de corte estadístico como cualitativo, que se interesen por el seguimiento de las personas egresadas. De manera específica, se busca identificar si dichos trabajos abordan aspectos relacionados con los campos laborales en los que las y los egresados intentan integrarse o en los que actualmente se desempeñan, la continuidad de su formación académica, así como la relación entre su paso por la institución y su experiencia en el mundo laboral. De forma particular, se pretende examinar si estos estudios establecen algún vínculo con las experiencias de discriminación (en sus diversas manifestaciones) y si tales experiencias guardan relación con la trayectoria universitaria de las egresadas.

Antes de abordar los estudios, se presenta una descripción de los antecedentes y datos relevantes de la educación en las poblaciones indígenas, así como las dificultades educativas que se han enfrentado hasta el momento en el que inicia el proceso de profesionalización de estas comunidades. En este contexto, se analiza la creación e incorporación de la Licenciatura en Educación Indígena a la Universidad Pedagógica Nacional, con el propósito de ofrecer un marco contextual sólido. Asimismo, se realiza un análisis de las formas de discriminación que tienen lugar en estos entornos, específicamente en el ámbito educativo.

La Educación en México, según la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en el artículo 26, estipula que “Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción será obligatoria” (DUDH, 1948, p.108) sin embargo, a pesar de los estatutos, artículos, Declaraciones y Pactos en donde se establece que la educación¹ Es un derecho, sin ningún tipo de distinción étnica, de género, preferencia sexual, entre otras, en muchos sectores, contextos y poblaciones no se puede satisfacer con éxito, calidad y mucho menos de manera equitativa, integral y libre de discriminaciones.

Otro problema en educación es creer que toda la población de estudiantes debe adquirir los mismos conocimientos de la misma forma y al mismo tiempo sin importar su contexto, características y necesidades. En este sentido, quienes no adquieren los conocimientos esperados en determinado momento son susceptibles de ser etiquetados, desvalorizados y excluidos de manera injusta. (NEM, 2023, p. 6)

En este amplio marco de la Educación en México se encuentra la educación de la población indígena que según el INEGI (2022), en las estadísticas realizadas por el Día Internacional de los pueblos indígenas, describe la totalidad de la población que en 2020 se registró y que se aproxima considerablemente a la actualidad.

En México existen 23.2 millones de personas de tres años y más que se autoidentifican como indígenas, lo que equivale al 19.4% de la población total de ese rango de edad. La población total de hogares indígenas en 2020 fue de 11 800 247 personas, lo que equivale al 9.4% de la población total del país. (INEGI, 2022, p.1)

¹El artículo 6 de la Ley General de Educación, promulgada en 2019, establece como obligatoria la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019, p. 47)

Por esa razón, se considera que se trata de un sector sumamente amplio que requiere de urgente atención. En el ámbito educativo, persisten carencias significativas, como la falta de escuelas, infraestructura adecuada, personal docente capacitado, materiales didácticos, herramientas pedagógicas pertinentes. Todo ello debería estar adaptado a las necesidades específicas de las poblaciones indígenas, con un enfoque que respete su cultura, lengua materna y sus formas de conocimiento. Además, resulta fundamental establecer un eje central desde el cual se puede abordar de manera integral la diversidad de conflictos que afectan a estas comunidades.

Cuando se trata de las comunidades y poblaciones indígenas poco se habla de lo que se ha sufrido en temas de discriminación y desigualdad en comparación con las zonas urbanizadas, “Aproximadamente 1.4 millones de niñas y niños en México no van a la escuela y, en el caso de las niñas y niños indígenas, 8 de cada 10 no concluyen la educación básica.” (CONEVAL, 2017, p.18).

Las desigualdades² que enfrentan las poblaciones indígenas son amplias y multifactoriales. Existen numerosos ejemplos que evidencian este suceso como la escasez de recursos, falta de apoyos económicos, el acceso limitado a sistemas de salud, condiciones laborales precarias, entre otros factores que reflejan realidades afectadas por un sistema que históricamente opriime y vulnera a estos grupos. Sin embargo, dentro de todos estos aspectos, uno de los más críticos es el educativo.

La educación en contextos indígenas presenta múltiples dimensiones en las que se manifiestan desigualdades y discriminaciones, una referencia clara de ello es el uso de libros

² En lo que respecta a la población indígena en México, de acuerdo con las encuestas, los indicadores son alarmantes, ya que nueve de cada diez personas hablantes de lengua indígena tenían en 2020 al menos una carencia social (94.0%) y cuatro de cada diez presentan rezago educativo (47.0%); lo anterior significa que no acuden a la escuela o que, aun estando en edad normativa, no cuentan con la educación obligatoria que abarca en México desde educación preescolar hasta la media superior, y no asisten a un centro de educación formal, o bien que, de acuerdo con su edad y año de nacimiento, no cuentan con los niveles obligatorios. (CONEVAL, 2022, p.9)

de textos redactados únicamente en idioma español, lo cual representa una barrera significativa, ya que en muchos casos no se respeta ni se incorpora la diversidad de lenguas indígenas que existen en el país. Aunque los/as docentes dominan la lengua originaria de la comunidad y pueden realizar traducciones, en muchos casos esto no ocurre, lo que hace necesario contar con traductores que acompañen el proceso formativo.

Tal como señala el CONEVAL “La lengua de los pueblos indígenas es un componente esencial de su identidad colectiva e individual y, por consiguiente, da un sentido de pertenencia y comunidad” (CONEVAL, 2022, p.10). Por lo tanto, resulta fundamental reconocer que tanto la lengua como la cultura son elementos primordiales para que la educación en estos contextos se desarrolle de manera óptima y con una calidad cada vez mayor.

Aunque no se trata solo de un motivo de pertenencia, sino también de respeto y validación de sus creencias³, su cultura, los conocimientos, aptitudes, habilidades y diversas experiencias que las personas tienen y desempeñan dentro y fuera de sus comunidades, que, en ocasiones, éstas también son invisibilizadas pero que representan un gran aporte para su aprendizaje y posteriormente para el desempeño profesional futuro.

El Foro Permanente de las Naciones Unidas para las Cuestiones Indígenas (FPCI) (2017) ha señalado que existe evidencia de que implementar políticas que respeten los derechos culturales y lingüísticos, como lo supone la EIB, mejora el aprendizaje de las y los niños HLI⁴, eleva su autoestima y ayuda a superar temas de discriminación, contribuyendo con ello a su inclusión social. (CONEVAL, 2022, p.10)

³ Uno de los principios fundamentales de la Nueva Escuela Mexicana habla de lo siguiente: Identidad con México: significa apreciar la cultura, la historia y los valores de nuestro país, reconociendo y respetando la diversidad cultural, lingüística y de pensamiento de los diferentes pueblos originarios. (NEM, 2023, p. 12)

⁴ Hablantes de lenguas indígenas

1.2. La Licenciatura en Educación Indígena en la Universidad Pedagógica Nacional

Unidad Ajusco

A pesar de las múltiples razones por las cuales a través de los años se han tenido actos desiguales y discriminatorios en las comunidades indígenas, también existe una polaridad en la que sí se han realizado acciones que contribuyen a la formación y acceso al sistema educativo, donde no solo se describe en una nueva reforma educativa el derecho que les corresponde, sino que se traslada a una realidad fehaciente, en donde las instituciones han trabajado para garantizar que sus problemáticas sean atendidas, comenzando con la implementación de un sistema en el cuál se hacía lo posible para que niños, niñas y jóvenes, cuenten al menos con la educación elemental. Consistía en que las personas que ya habían concluido el nivel primario podían ser consideradas promotoras, se les contrataba para ejercer la docencia en sus comunidades, a pesar de que sus conocimientos y saberes eran los básicos.

Los requisitos de contratación fueron: tener la primaria terminada, hablar una lengua indígena y participar en un concurso de inducción a la docencia de uno o dos meses; con esto tuvieron la posibilidad de ser contratados y enviados a un centro de preescolar o primaria bilingüe, se les conocía como maestros(a) habilitados. (Castañón y Millán, 2019)

Cabe destacar que en cada población indígena se educa a NNAJ de manera distinta, se han implementado diversas estrategias como la creación de las Escuelas Interculturales Bilingües, con la finalidad de que cada persona acceda a la Educación en sus respectivas poblaciones, esperando que el proceso enseñanza-aprendizaje, pueda darse en su lengua materna. Otro de los ejemplos de estas estrategias son las escuelas multigrado.

Las escuelas multigrado representan una proporción importante de las que proveen servicios a NNA HLI, particularmente en localidades rurales. Se trata de escuelas en las

que los docentes atienden a alumnos de más de un grado y respecto de ellas se ha señalado como su principal desventaja que carecen de un modelo educativo de aplicación sistemática y generalizada, así como de infraestructura escolar. (CONEVAL, 2022, p.21)

Acceder a una educación de calidad, concluir los niveles elementales y básicos fue y es un gran reto, que implica incluso diversos aspectos que se podrían considerar barreras, como el formarse con el idioma Español que los hace alejarse de su lengua originaria, otros aspectos como el hecho de que muchas personas tienen que trasladarse a kilómetros de sus localidades a las zonas urbanas para entrar a una escuela y enfrentarse a más problemas como la homogeneización de la enseñanza, la dificultad para la comprensión y lectura de textos, entre otros aspectos que hace aún más complejo poder continuar accediendo a niveles superiores como la educación media y superior.

Es claro que el acceso a la educación superior es limitado en el país, pero lo es más para los jóvenes indígenas que aspiran a entrar a una universidad. Los(a) jóvenes provenientes de una comunidad indígena que logran ingresar al nivel superior pocas veces consiguen permanecer en ella y titularse, conforme lo establece la normatividad del plan de estudio en su universidad, lo que significa para ellos un nuevo reto por resolver. (Cabrera, 2013, p.3)

Es una tarea de suma importancia que implica considerar que existe un conjunto de barreras que inciden en su llegada a cualquier nivel educativo en el que intenten integrarse, las cuales son la raíz incluso de las discriminaciones.

Existe una limitada oferta educativa dirigida a las poblaciones indígenas en México, por ello, la Dirección General de Educación Indígena, Intercultural y Bilingüe (DGEIIB) asume la responsabilidad de brindar acceso a la educación básica y superior para estas

comunidades. Una de sus principales contribuciones ha sido la incorporación de la Licenciatura en Educación Indígena al conjunto de programas de formación profesional que ofrece la Universidad Pedagógica Nacional (UPN).

En 1980, el Centro de Integración Social (CIS), también en vinculación con la DGEI, coordinó la impartición de una generación de la Licenciatura en Ciencias Sociales, dirigida a profesores de educación indígena y, en 1982, la Unidad Ajusco de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), también de acuerdo con la DGEI, inició la operación de la Licenciatura en Educación Indígena (LEI) con el plan de estudios 1979. (Czarny,2018, p.93)

La Universidad pública resulta ser una gran oportunidad a jóvenes y adultos al brindarles una educación de calidad, que las incluya en niveles superiores y oriente en su formación, por ello, varias personas provenientes de diversas partes del país han ingresado a ella.

Durante 31 años han venido a la Ciudad de México docentes, alumnas(o) y jóvenes indígenas con aproximadamente 25 lenguas originarias distintas incluyendo el español, pertenecientes a catorce estados de la República, a cursar estudios de licenciatura en la Unidad Ajusco de la UPN. (Cabrera,2013, p.3)

Después de esta introducción de lo que atraviesan las (o) jóvenes indígenas en sus etapas formativas, es de suma importancia que explique qué acciones se realizaron para poder profesionalizar a la población, por ello, Rebolledo, habla de tres aspectos fundamentales que le darán dirección a este proceso:

Reorientar aquella tendencia descolonizadora originada por ella misma, y que está poniendo el acento en la formación ciudadana intercultural y en la apertura de una oferta diferenciada y bilingüe; b) retomar la visión intercultural de los pueblos indígenas en la

construcción de una nueva plataforma de formación, en convergencia con las posturas interculturales más generales o para la sociedad mayor; c) donde el concepto de educación indígena diferenciada quede, en cierto modo, subsumido a variantes de la EIB y ésta sea redefinida en términos de una especificidad educativa que reclama un nuevo replanteamiento a nivel conceptual y la categoría indígena sea puesta en el centro de tal discusión, incluso sea parte de las tareas que exige este replanteamiento conceptual (Rebolledo, 2014, p. 51).

Lo que plantea Rebolledo (2014) en este fragmento es la necesidad de repensar y fortalecer el enfoque de la educación indígena en México desde una perspectiva intercultural y descolonizadora⁵. En primer lugar, se propone reorientar los esfuerzos hacia una educación que promueva la formación intercultural y que ofrezca una propuesta educativa diferenciada y bilingüe, adecuada a las realidades de los pueblos indígenas. En segundo lugar, sugiere que esta educación debe incorporar la visión propia de los pueblos indígenas, es decir, su forma de entender y vivir la interculturalidad, y no solo adoptar una visión universal impuesta. Finalmente, Rebolledo argumenta que el concepto de educación indígena diferenciada debe ser replanteado dentro de un marco más amplio de Educación Intercultural Bilingüe (EIB), en el que la categoría “indígena” no sea marginada, sino que ocupe un lugar central en la discusión y en el diseño de las políticas educativas, poder construir un modelo educativo más justo y representativo que reconozca la diversidad cultural.

Ya que se inicia con el progreso que tuvo la UPN en el área de Educación Indígena, se tiene que abordar que las Licenciaturas tenían un aspecto semejante, donde se imparte

⁵ El proceso de-colonial se basa en una educación emancipadora que busca relaciones equitativas y democráticas, rompiendo con patrones jerárquicos de dominación. Se plantea la importancia de reconocer los derechos sociales, económicos y culturales de los grupos históricamente excluidos. Y de valorar la cosmovisión y pedagogías propias de estos grupos que enfatizan la interconexión con la madre tierra y la diversidad. Es un enfoque pedagógico que busca transformar los sistemas educativos para contrarrestar los efectos persistentes de la colonización y promover la justicia social y epistémica, valorando la diversidad cultural y epistémica y promoviendo la participación activa de los estudiantes en la construcción de su propio conocimiento. (Walsh, 20123 y Mignolo 2010)

primero un tronco común y a partir del cuarto semestre se integraban propiamente al campo de educación indígena y las problemáticas que en ella se suscitaban.

La licenciatura se reestructuró en 1990 (Plan 90), como prioridad se proponía formar y renovar las prácticas educativas en el medio indígena, a través de la actualización y formación de docentes, la investigación educativa intercultural y la planeación. (Castañón y Millán, 2019, p.23)

En ese entonces, estudiantes egresaron como Asesores Técnicos Pedagógicos (ATP) o para ejercer la docencia; las actividades que podían realizar eran la atención a problemas pedagógicos, a la enseñanza de lenguas indígenas y la elaboración de material didáctico en lenguas originarias, actualmente, en la página oficial de la SEP, en el área de los mapas curriculares, apartado de Licenciatura en Educación Indígena, estipula de acuerdo con el plan de estudios 2011 que los estudiantes deberán egresar y ser formados como:

Profesionales sensibles y capaces de analizar, estudiar, comprender, reflexionar, producir y sistematizar conocimientos para la aportación y reconocimiento de la educación institucionalizada y propia de los pueblos indígenas. Los profesionales generarán proyectos, programas y planes para la formación y desarrollo de profesionales y poblaciones indígenas, y otros educadores indígenas y no indígenas para la solución de la problemática de la educación bilingüe, plurilingüe y multicultural, en comunidades rurales, en el medio urbano y en los espacios de migración. (Gobierno de México, 2023)

La incorporación de la Licenciatura en Educación Indígena representó un parteaguas, al ofrecer a miles de personas una nueva alternativa para continuar sus estudios fuera de sus comunidades. Esta iniciativa abrió la posibilidad de acceder a una universidad comprometida con la atención a las brechas educativas existentes en las zonas rurales del país. No obstante,

esta oportunidad también conlleva diversos desafíos, como la exigencia de alejarse de sus familias y comunidades, continuar su formación en un entorno académico donde predomina el idioma español, sustentar sus gastos para sus necesidades básicas trabajando a la par de sus estudios y además de eso, tener que enfrentar problemáticas como la discriminación escolar, que en muchos casos se extiende posteriormente al ámbito laboral.

1.3. Desigualdades y discriminación en la formación indígena. Reflexiones desde la Licenciatura en Educación Indígena

Es fundamental indagar si, durante su trayectoria escolar, las y los estudiantes experimentan situaciones de discriminación, tanto dentro como fuera del aula. Resulta relevante conocer si este tipo de experiencias ha sido un factor determinante en su formación académica y si han tenido que enfrentarlas de manera constante. Asimismo, es necesario analizar cómo estas formas de discriminación repercuten no solo en el ámbito personal, sino también en el rendimiento y desarrollo académico de las y los estudiantes.

Un texto valioso que recopila una serie de relatos de discriminación lo presenta Gabriela Czarny Krischkautzky, con su libro titulado *Jóvenes indígenas en la UPN Ajusco, relatos escolares desde la educación superior* (2012), un libro pensado para darle voz a un grupo de 14 estudiantes de la LEI de 5º y 7º semestre del ciclo escolar 2010-2011 de 23 a 32 años de edad (nueve mujeres y cinco hombres) donde gracias a un taller pudieron reforzar sus habilidades en torno a la escritura, a poder escuchar a sus semejantes y compartir vivencias.

Expresan sobre todo sus sentimientos acerca de su vida cotidiana y académica en todos los niveles educativos, cómo a través de su trayectoria escolar tuvieron experiencias de discriminación, desigualdad, injusticia e inequidad. No solo es un relato que les permite abrir su sentir, sino también, reflejar la realidad de las comunidades indígenas de las que provienen, la falta de recursos económicos, las problemáticas con el idioma español que los

obliga a desprenderse de su lengua materna, las grandes distancias que existen entre su hogar para ir a la Ciudad de México a estudiar una licenciatura, las costumbres y tradiciones arraigadas que fueron un obstáculo importante para continuar con sus estudios, entre otros aspectos que coinciden con lo que se investigan las autoras Cabrera (2013), Castañón y Millán (2019) representadas más adelante.

Por lo tanto, se exponen algunas de las experiencias compartidas por las estudiantes que, en el caso específico de esta investigación, se vinculan con categorías como la discriminación, el aspecto físico, la desigualdad, el género, la identidad indígena y la inequidad.

La primera persona se llama Adriana Martínez Contreras, una mujer originaria de San Luis Potosí, residente de la comunidad Chimalaco, quien habla náhuatl y en el 2012, fue estudiante de sexto semestre en la LEI, quien relata su historia en su lengua materna además de su traducción al español, ella cuenta la historia de su vida en una cronología académica, en la que tuvo que pasar por momentos de discriminación, una educación hegemónica pero que fue apoyada por la maestra de su comunidad en nivel básico, que no tenía conocimiento sobre el náhuatl, pero que hizo un doble esfuerzo por aprender su lengua y hacer las traducciones adecuadas al español, dándoles su primer acercamiento con el idioma, donde incluso se ideo un diccionario para aprender mejor y ayudarlos en su proceso formativo.

Adriana relata que hubo muchas barreras durante su trayectoria académica independientes a la educación, en nivel secundaria, compañeras reflejaron un sentido de superioridad al ver que era una niña que hablaba náhuatl, refiriéndose a ella como una “mensita” por tener nacionalidad mexicana, lo que la hizo excluirse de cierto grupo de personas para integrarse con otras donde se sintiera con mayor pertenencia, aunque señala que esto no solo sucedió en la escuela, sino también que en la región de la Huasteca potosina

donde hay un tipo de jerarquización por pertenecer ahí, “Se nos ha llamado burros, como las tontas y los tontos, ignorantes, mucho más a las personas que hablan tenek. Yo me pregunto por qué el ser humano tiene que ser clasificado por categorías, como si fuéramos animales.”
(Czarny, 2012, p.35)

Abordando el tema de la Licenciatura en Educación Indígena, fue de igual manera muy difícil porque su padre le había dejado de apoyar ya que su objetivo y el de sus hermanos era solo que terminar la secundaria, lo cual, implicó un desafío trabajar a tan corta edad para no depender de sus imposiciones. Sin embargo, Adriana, no tenía una referencia de una universidad con un grado mayor de calidad cerca de su comunidad a menos que se trasladara a la Ciudad de México, significando así alejarse de su familia y tener problemas como dejar de hablar con su padre mucho tiempo, además de que sus opciones como el ser enfermera no se concretaron, pero la UPN Ajusco, fue un lugar para cambiar el rumbo de sus objetivos, y que ese fuera un espacio donde ella se identificara con los contenidos y la enseñanza, aunque la convivencia con los compañeros(a) fue cuestionable al ver que la mayoría no se atrevía a hablar con su lengua materna y solo se comunicaran en idioma español, “tal vez no lo hacen por pena”.

En lo que respecta al género (uno de los ejes centrales de esta investigación), se busca evidenciar las formas en que la ideología machista profundamente arraigada en la sociedad mexicana, continúa representando una barrera significativa para muchas mujeres en el aspecto educativo. Esta problemática no solo se manifiesta en la comunidad de Adriana, sino que está presente en diversas regiones del país. En este caso en específico, otras mujeres dentro de su comunidad, reproducen estas formas de violencia de género al emitir comentarios que refuerzan estereotipos sobre lo que "debe" hacer una mujer o sobre los roles que, según sus creencias, son los únicos adecuados o válidos para ellas.

Los proyectos más importantes de las mujeres parecen ser siempre los otros: los hijos, el esposo, la suegra; por esa razón, Socorro hace hincapié en que debo casarme, estar en casa y atender al marido, idea que no comparto y que nunca he compartido, ¿por qué impedir que una mujer sea realmente una “mujer mujer” o mujer total? Aunque algunos de la comunidad me sigan mirando con la expresión de que soy una mujer quedada por la edad que tengo (32 años), todo lo que ha ocurrido con mi existencia me ha permitido volar por cuenta propia y me ha ayudado a mantenerme, a caminar con oídos sordos, pero continuamente haciendo una reflexión de lo que deseo en mi vida. (Czarny, 2012, p.39)

La segunda persona, es María de Lourdes Pérez Enríquez, proveniente del estado de Chiapas, San Cristóbal de las Casas, es un caso de discriminación que desde la niñez fue obstaculizada para continuar con sus estudios, sus padres tenían la idea de que las mujeres no tenían la capacidad intelectual para estudiar, solo para tener hijos, su destino sería terminar la primaria y casarse. “Hasta hoy me doy cuenta que, como mujeres indígenas, nos han negado nuestros derechos, nuestras decisiones, y somos objeto de discriminación por ser mujer indígena y pertenecer a un grupo étnico” (Czarny, 2012, p.120)

María es una mujer que, a lo largo de su trayectoria académica, ha luchado contra las expectativas impuestas por una sociedad que intentó definir su destino. Gracias a su esfuerzo constante, a la claridad de sus objetivos y a la importancia que otorgó a su participación en trabajos comunitarios, logró abrirse camino hacia valiosas oportunidades laborales y construir un proyecto de vida con sentido. Una de sus principales motivaciones es ayudar a otras mujeres indígenas para que continúen sus estudios, ya que, como ella misma señala, siempre se opuso a la idea de que las mujeres carecen de capacidad para el ámbito académico. Esta convicción la llevó a ingresar a la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), donde demostró,

tanto a su familia como a su entorno, que ser originaria de un pueblo indígena no representa un obstáculo para alcanzar sus metas y sueños, aun cuando enfrentó múltiples episodios de discriminación en distintos niveles educativos.

En relación con la discriminación dentro del plantel, María señala que esta se manifiesta en diversos espacios y formas. Considera que aún existen múltiples aspectos por transformar para garantizar un ambiente verdaderamente inclusivo y equitativo dentro de la institución.

Con lo que ya mencioné del grupo de diversidad sexual de la universidad, falta el reconocimiento de sus derechos; en ocasiones, hemos escuchado comentarios de compañeros indígenas hablando mal de los jóvenes que pertenecen a ese grupo de diversidad sexual, o los mismos maestros discriminan y menosprecian a estos compañeros. También se discrimina a los jóvenes indígenas cuando se niega su presencia en los programas educativos. (Czarny, 2012, pp. 128-129)

1.4. Estudios enfocados al seguimiento en el área laboral de personas egresadas de la Licenciatura en Educación indígena

Para iniciar se presentará una descripción general de los estudios encontrados sobre el seguimiento a egresadas, con énfasis en aquellas provenientes de la Licenciatura en Educación Indígena. Es importante señalar que, a pesar de una búsqueda exhaustiva en sitios web, repositorios de tesis de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y otras Instituciones de Educación Superior (IES), sólo se localizaron dos trabajos que abordan específicamente este tema, aunque ambos carecen de actualidad. La tercera referencia recuperada corresponde a un estudio sobre seguimiento de egresadas en otra licenciatura y en un estado diferente de la

república; no obstante, se considera relevante para comprender cómo se llevan a cabo este tipo de investigaciones desde otra perspectiva y un contexto institucional diferente.

La revisión de la literatura revela una escasez considerable de estudios enfocados especialmente en el seguimiento de egresadas y egresados de esta licenciatura, lo que hace evidente una necesidad urgente de generar conocimiento empírico sobre el tema. A lo largo del trabajo se retomarán los pocos estudios disponibles hasta el momento que aborden aspectos relacionados, con el fin de sustentar el análisis y aportar un campo un poco más explorado.

1.4.1. Estudio de egresados (a) de la Licenciatura en Educación Indígena. Castañón M. y Millán M. (2019)

Para introducir el tema del seguimiento a egresadas y reflexionar sobre los cuestionamientos en torno al por qué y para qué de esta atención, Castañón y Millán (2019) ofrecen una valiosa conceptualización que permite comprender la relevancia de interesarse en las trayectorias profesionales de quienes concluyen sus estudios.

Consideramos importante conocer si los alumnos que han egresado de la LEI son sujetos críticos y propositivos, si responden con la pertinencia y calidad de las problemáticas que enfrentan en sus trabajos, dónde están ubicados laboralmente, si son sujetos con iniciativa y creatividad, conscientes de su labor en el logro de sus metas, entre otras. (Castañón y Millán, 2019, p.27)

Por lo tanto, el primer texto interesado en los egresos de esta licenciatura en específico, lleva por título *Estudio de egresados (a) de la Licenciatura en Educación Indígena* realizado (2019), por las autoras Marisela Castañón y María Guadalupe Millán, quienes, a través de la edición y promoción de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco, hacen un análisis a través de evidencia empírica y un método cuantitativo

primeramente de la Educación Indígena en general, una introducción breve a sus problemáticas en cuanto a las políticas educativas en poblaciones indígenas, cuál es su educación, la caracterización de los maestros y el papel de la LEI en su formación, argumentando la importancia de estudiar a sus egresados (a) de la licenciatura, se realizaron estudios de campo, además de sus respectivas recomendaciones para la orientación, mejora del perfil de egreso y el plan de estudios.

Para las autoras darle seguimiento a las personas que egresan es valioso ya que permite a la Universidad y en especial a la Licenciatura “retroalimentar su currículo y adecuar los programas de estudios al proporcionar datos significativos y particulares de la formación académica de los estudiantes durante toda su trayectoria escolar, que se reflejan en su inserción al mercado laboral” (Castañón y Millán, 2019, p. 30).

Se investigó si egresadas(o) tienen un adecuado desempeño en sus puestos de trabajo y cuentan con las habilidades requeridas para las actividades que tienen que desarrollar. El estudio se realizó con base en etapas, en la primera se estructuró el cuestionario donde se capturó sus datos principales, como datos de identificación, proveniencia, su trayectoria educativa y la relación laboral con lo académico (incluyendo el desempleo), así como algunas valoraciones de la institución y cuestionamientos para saber si apoyan a su comunidad en lo social o político. La segunda etapa fue para ver a qué egresados(a) iba dirigida la evaluación que serían del sistema escolarizado y de la generación 2004-2008 a la 2010-2014 que se eligió para que las personas tuvieran al menos dos años de experiencia laboral, también se detalla el proceso para localizarlas. La tercera etapa fue para la captura de todos los datos resultado de los instrumentos aplicados, para no solo colocar qué obtuvieron, sino contrastarlo con otros puntos como la oferta educativa, las reformas educativas, la crisis laboral, entre otras.

Lo relevante a destacar del texto que servirá específicamente para la investigación, es que se hace un breve recordatorio de los estudios que se han realizado, el primero es del año 1990, donde académicos evaluaron lo que el estudiantado más aceptaba que faltaba incluir en la carrera y fueron temas pedagógicos como planeación y didáctica, además de derechos de las personas indígenas, lo que les permitió desarrollarse en muchos más ámbitos ya que era un campo donde no se había trabajado a profundidad y se necesitaba de estas actualizaciones para poder enriquecer programas, materiales, entre otros. “incidir en la capacitación, actualización y formación de profesores, elaboración de planes de estudio, propuestas pedagógicas, vinculación docencia-investigación para planificar, desarrollar y evaluar la acción educativa.” (Castañón y Millán, 2019, p.29), además de una gran preocupación por evaluar a la propia institución, evaluarla significa también realizar cambios curriculares, en el proceso de titulación y la formación del estudiantado que será un gran apoyo para su inserción laboral.

Las conclusiones derivadas del estudio realizado por Castañón y Millán (2019) señalan que, a partir de un muestreo con igual proporción de mujeres y hombres, la mayoría de las personas egresadas se encontraba cursando una segunda carrera o ya se desempeñaba en el ámbito de la docencia. Asimismo, se investigó la procedencia educativa de las y los participantes, identificando que provenían de preparatorias ubicadas en estados como Chiapas, Oaxaca y Guerrero, y que se trasladaron a la Ciudad de México para continuar sus estudios. En cuanto a las lenguas originarias, se destacaron principalmente el náhuatl y el mixteco como las más habladas entre las personas encuestadas.

Durante la trayectoria académica de las personas entrevistadas, tuvieron mucha escasez económica para egresar sin importar que tuvieran una beca de la universidad, lo que dificulta la realización de tareas e investigaciones ya que necesitaban encontrar trabajo para poder continuar, además de ser un patrón constante que las personas egresadas regresaran a

sus comunidades de origen al término de sus estudios por falta de diversos recursos y estar lejos de sus familias que también necesitaban de ellas(o).

Los proyectos para su titulación fueron acerca de temas como la educación bilingüe y la formación docente, que dependen directamente a lo que se dedicarán laboralmente, que fue la docencia en su mayoría y que justamente les exigió constantes actualizaciones ya que era un requisito, se relató que la licenciatura no los formaba lo suficiente para realizar planeaciones educativas lo que generó un problema en sus trabajos. Las egresadas, estuvieron un lapso de seis meses a un año ocho meses, intentando insertarse al campo laboral.

Las autoras sugieren con esto que la licenciatura tiene que atender lo que marca el perfil de egreso que sea obligatorio cumplirlo para que su formación vaya acorde a lo que se dedican laboralmente, además de un problema grave, es la inestabilidad que les brindan los empleadores, por ofrecer contratos temporales con salarios mínimos, lo que les exige mayor preparación como maestrías o doctorados para tener un empleo de arriba de diez salarios mínimos.

Otra de las problemáticas, que se relaciona directamente con los requerimientos laborales y que, por lo tanto, dificultan su desempeño fue que:

Los egresados(a) de acuerdo con su experiencia laboral actual afirmaron que la carrera les dio muchos conocimientos teóricos, pero les hicieron falta elementos prácticos como: didácticas, metodologías de las lenguas, métodos de lectoescritura, elaboración de material didáctico, así como elaboración de diagnósticos, proyectos y planeaciones. (Castañón y Millán, 2019, p.122).

Dentro de los aspectos positivos se encontró que la licenciatura les proporciona algún tipo de reconocimiento social, pero continuaron con la misma opinión de los ingresos que tienen, “preguntas relacionadas con el salario, la jerarquía alcanzada, los ingresos y las

prestaciones, sólo 33% está satisfecho, y aunque valora positivamente su desempeño profesional (como docente) no está satisfecho con su salario.” (Castañón y Millán, 2019, p.122).

1.4.2. Consideraciones en torno a egresados (a), titulación y eficiencia terminal en la

LEI. Cabrera T. (2013)

Otro texto relevante en el estudio de los egresos se encuentra publicado en la revista *Reencuentro*, en un apartado elaborado por María de los Ángeles Cabrera (abril, 2013) de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. El artículo, titulado *Consideraciones en torno a egresados, titulación y eficiencia terminal en la Licenciatura en Educación Indígena*, se enfoca en establecer diversos cuestionamientos relacionados con el proceso de los egresos. Entre ellos, se destacan cuántos estudiantes logran titularse, las opciones de titulación que eligen, el tiempo que les toma concretar dicho proceso y las problemáticas comunes que enfrentan durante esta etapa.

Es un texto que revela desde su introducción datos impactantes de las comunidades indígenas y su formación, “se estima que apenas el 1 y el 3% de la matrícula universitaria son estudiantes indígenas, acceder a la Educación Superior es un privilegio. Asisten a este nivel educativo solamente uno de cada cinco personas” (Cabrera, 2013, p. 2)

El estudio se centra en analizar el plan de estudios de 1990, el cual presenta un considerable rezago educativo. Una de las cifras más destacadas que se mencionan es que el 69% de las personas egresadas no logró titularse. A partir del análisis de las generaciones incluidas en el estudio, se estima que la mayoría logró insertarse en el ámbito de la docencia, específicamente en los niveles de preescolar y primaria bilingüe dentro de la Dirección General de Educación Indígena (DGEI).

Se destaca el término Eficiencia Terminal (ET), que es un indicador que determina si las universidades están cumpliendo con el objetivo principal de todas las Instituciones de Educación Superior, si los recursos que se les proporciona están dando frutos en cuestión de formación académica y están “calificados” para la nación. Esto se dirige a través de la Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto de la SEP o en todo caso con la Subsecretaría de Educación Superior o la OCDE, que en realidad la autora menciona que este indicador por sí mismo no responde a los cuestionamientos de lo que pasa con las personas que no concluyen sus estudios, las razones por las cuales en ocasiones se dan de baja definitiva, lo que ocasiona un problema, que es no poder saber si el currículo está funcionando.

Abordando las problemáticas que indica el texto, se dice que, a partir del 2001, la matrícula de la Licenciatura en Educación Indígena cambió y se fueron insertando más mujeres, pero hubo un porcentaje muy reducido, “Sus estados se abrieron otras oportunidades de estudio, y con ello las autoridades educativas cada vez ponen más trabas para autorizar la beca comisión con la que se desplazan a la Ciudad de México” (Cabrera, 2013, p. 61).

El bajo índice de personas tituladas del plan 79 asumen que la causa directa es que la mayoría de egresadas (o) tienen que regresar a sus estados de origen, no cuentan al egreso con la beca lo cual no permite continuar con proyecto de titulación “No pueden trasladarse a la Ciudad de México para trabajar con el asesor de trabajo recepcional, además esta actividad les genera gastos económicos extras, problemas personales, familiares y laborales” (Cabrera, 2013, p. 61). lo que pone en espera el término del trabajo o inconcluso para siempre, esto fue un foco de atención para la licenciatura y por ello en 2006 se realiza un *Programa Estratégico de Titulación* que no fue tan eficiente, ya que solo el 26% se titularon en dos años, propusieron ideas sin contemplar los diversos contextos, buscan que egresadas/os para que terminarán su investigación, consulten internet sin entender que en sus comunidades no

contaban con recursos básicos como la electricidad. Por lo tanto, el rango de tiempo que tardaban en titularse fue de uno a tres años en ocurrir, y, no solo por la razón económica, algunas de las razones fueron que resultó ser un gran reto redactar un texto en un idioma que les causaba conflictos como lo es el español al no ser su lengua de origen.

En una de sus tablas incluso se señala la relación titulación-género donde se encontró que son los hombres los que más se titulan, las mujeres lo logran en menor proporción, sin embargo, en el año en el que se escribe el texto las mujeres son las que más destacan en la licenciatura, la autora considera que tener un gran número de mujeres indígenas en el mundo académico significa combatir una cultura machista “Consigan mayor equidad en beneficios de derechos consuetudinarios” (Cabrera, 2013, p. 63).

La autora aporta grandes elementos para entender por qué es muy difícil que las personas egresadas de la Licenciatura en Educación Indígena desde el primer plan de estudios han tenido diversas problemáticas para titularse y por ende desempeñarse óptimamente en sus lugares de trabajo, comenzando con el hecho de provenir de otro Estado de la República para entrar a la Universidad, dejar a sus familias, sus creencias, su cultura, que desde la educación básica en el currículo no se han respetado sus amplios conocimientos que adquieren en sus comunidades y solo se les aleja de lo conocido para integrarlos a algo donde se sienten enajenadas como por ejemplo estudiar y redactar su proyecto de titulación en el idioma español, sin contar las múltiples razones por las que desertan o les provoca un fuerte desequilibrio en sus vidas que es el aspecto económico, el hecho de trabajar y estudiar o que las oportunidades como las becas no son las suficientes para cubrir sus necesidades básicas ni escolares.

1.4.3. Resultados del estudio de egresados (a) de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. UAEH (2021)

Finalmente, se incorpora un estudio realizado fuera de la Ciudad de México con el propósito de conocer cómo se lleva a cabo el seguimiento a personas egresadas en otra región del país. En este caso, se retoma el texto titulado *Resultados del estudio de egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación*, publicado en marzo de 2021 por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en la ciudad de Pachuca. Este documento constituye el estudio más reciente incluido en esta investigación. La elección de este material se justifica por tratarse de una licenciatura afín (perteneciente al área de Ciencias Sociales y Humanidades), además de ofrecer una perspectiva distinta en cuanto a los lineamientos, metodologías y enfoques utilizados para dar seguimiento a las personas egresadas.

Al inicio del texto se especifica cuál será el objetivo principal de su investigación:

Indagar periódicamente el estado de sus egresados(a) en el campo laboral, para ello se busca conocer las condiciones en que obtienen un trabajo o emprenden una actividad profesional después de concluir los estudios profesionales, si esto corresponde con su preparación por una parte y por otra, si atiende a los requerimientos de los diversos sectores productivos y de servicios de economía local y regional. (UAEH, 2021, p.3)

Este estudio lo consideran una ayuda para garantizar la oferta educativa, beneficiar a la sociedad, mantener planes y programas actualizados y contribuir a satisfacer los requerimientos del mercado laboral.

Las investigaciones se realizan desde el 2003, con una metodología basada en la propuesta de la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) con lo cual pretenden ayudar a mejorar los procesos educativos, influyendo en la rendición de cuentas ante la sociedad. La Universidad no solo quiere dar a

conocer si están realizando un buen trabajo como institución, sino que prepare egresadas y egresados capaces para el ámbito laboral.

Algo a destacar es que quieren “establecer un canal de comunicación con la UAEH para contribuir a su desarrollo profesional” (UAEH, 2021, p.6) lo que quiere decir que tendrán un vínculo egresado (o) e institución, lo que genera una comunicación constante que les mostrará no solo su trayectoria académica sino también con su desempeño en la práctica profesional.

Para su metodología, se maneja una distinta a las demás consideradas en esta investigación, es una encuesta cuantitativa a 55 personas egresadas con 11 hombres y 44 mujeres, con un rango de edad de 22 a 37 años, la mayoría del estado de Hidalgo, y el Estado de México, de generación 2018-2019 con preguntas generales, preguntas acerca de su elección de la Universidad, la formación académica (estudia su género y cuánto tarde en titularse), trayectoria laboral (se interesa por saber cuánto tiempo tardaron en conseguir empleo, si el empleo coincide con lo que estudiaron, su posición y las razones si las hay, del por qué tuvieron problemas para encontrar trabajo), su desempeño profesional, mejoras que proponen para el perfil de egreso y su opinión de la institución ya sean docentes o el clima escolar.

Entre las generalidades, se encuentra que la razón principal de escoger dónde estudiarían, es por el prestigio de la institución, además de ser su primera opción de carrera; la mayoría provenientes de bachilleres o preparatorias. Un 90% ya están titulados (as) y tardaron de 2 a 3 años en concluir su trabajo recepcional, cuentan con una preparación extra que es un segundo idioma ya sea el inglés, francés o el Hñähñu.⁶

⁶ Hñähñu, también conocido como otomí del Valle del Mezquital, es una de las nueve variantes lingüísticas otomíes que pertenece a la familia lingüística otomangue y reporta 87,488 hablantes ubicados en 36 municipios de Hidalgo. (Diario Oficial de la Federación, 2018)

Tienen además estudios de posgrado o maestría, especializados, sobre todo, en docencia, argumentando que eso les daría en su mayoría un mejor puesto de trabajo o satisfacer la exigencia del mercado.

En cuanto a lo laboral, se señala que el 78.2% de las personas egresadas se insertaron en el empleo enseguida de concluir la licenciatura, la mayoría en menos de seis meses por medio de una recomendación familiar o de amistad, a través del servicio social, programas, bolsas de trabajo o redes sociales y entre las dificultades para encontrarlo o insertarse fue la experiencia laboral, la falta de titulación, salario bajo o razones de salud. La coincidencia entre lo que estudiaron y su trabajo fue en su mayoría total coincidencia, algunos y algunas siguen en el mismo empleo, otras personas con un nuevo trabajo u otras se encuentran estudiando un posgrado o desempleadas.

Los sitios donde se insertan a laborar son mayormente escuelas como Bachilleratos, preparatorias, Universidades, Institutos o colegios de paga, que se encuentran en el mismo estado y solo uno en el extranjero, con un desempeño total en el área educativa como la realización de planeaciones, en áreas administrativas, lenguas extranjeras, disciplina, investigación, etc.

Con esto, se realiza una investigación para saber cuáles serían las mejoras que realizan al perfil de egreso respecto a su experiencia en lo laboral, para lo cual argumentaron que lo más importante al estar en el trabajo es contar con una capacitación o formación en docencia, fortalecer el currículum y la evaluación, áreas como didáctica, evaluación curricular, pedagogía, investigación, planeación, recursos humanos, entre otras, mientras que, entre las que hicieron falta son la didáctica diferenciada, estadística, inglés, dominio de Tics, diseño curricular, gestión escolar y prácticas en escuelas.

Al hablar de la institución, medianamente se cumple con todos los aspectos a evaluar con los docentes, la licenciatura, pero existen problemas de no estar cien por ciento satisfechas con la Universidad y su clima escolar.

1.5. Importancia del acompañamiento a egresadas (o) de la Licenciatura en Educación Indígena respecto a ámbitos laborales

El estudio de las personas egresadas de la Licenciatura en Educación Indígena (LEI) constituye el punto de partida de esta investigación. Analizar sus trayectorias profesionales⁷, los espacios laborales en los que logran insertarse, así como los retos y oportunidades que enfrentan, permite valorar la pertinencia, el impacto y la relevancia social del programa educativo. A través del análisis de dichas trayectorias, es posible identificar el grado de correspondencia entre la formación académica recibida y las demandas del contexto profesional, además de reconocer las condiciones estructurales que favorecen o limitan su desarrollo laboral.

Para el estudio de los egresos, la ANUIES⁸ realiza propuestas para la mejora de la educación superior, como un modelo para la mejora y actualización de planes y programas de estudio, llamado “Esquema básico para estudios de egresados en Educación Superior” (1998) herramienta que no se ha utilizado en su mayoría por las Universidades.⁹

Existen instituciones que no disponen todavía de ningún análisis sobre sus egresados/as; otras han realizado ya, en algún momento de su historia, cuando al menos un estudio de

⁷ Existen pocas investigaciones que dan cuenta de las trayectorias de los/as estudiantes, el rezago y la deserción, así como acerca del porcentaje de estudiantes que han logrado egresar y titularse de programas universitarios. (Czarny G., Navia C. y Salinas G., 2018, p.4)

⁸ Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación

⁹ Cabe mencionar que, en México, existen pocas Universidades que sus proyectos sean dirigidos a las necesidades o las personas indígenas, lo cual es aún más preocupante no tener estudios de egreso o ingreso. “Hay 11 universidades interculturales oficiales en México. Estas forman parte de la Dirección General de Educación Indígena, Intercultural y Bilingüe de la Secretaría de Educación Pública” (Castillo N. 2022)

esta naturaleza y otras, al menos tienen más de una década de experiencia en la realización de este tipo de investigaciones. (ANUIES, 1998, p. 9)

Por lo tanto, se identifican textos que describen la importancia de realizar estudios a personas egresadas, el primer texto considerado para el análisis proviene del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, titulado *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de los egresados* (2006). Este documento ofrece un panorama amplio sobre la importancia del estudio de las trayectorias de egreso. En él se sostiene que "el seguimiento de egresados(as) es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los(as) egresados(as) permite establecer indicadores respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior" (Red Graduados, 2006, p. 5). Asimismo, el manual reafirma que dicho seguimiento constituye una herramienta fundamental para obtener información relevante tanto de los empleadores como de las propias personas egresadas. Para este proyecto se apoyaron de personas que hacen parte de consejos, institutos, universidades y asociaciones de diversos países como Guatemala, Perú, Colombia, Argentina, Francia, entre otros.

Desde su sección uno, destaca la importancia de los seguimientos, "Hoy en día las universidades deben analizar minuciosamente la inserción de los egresados en el mercado, abordar para mejorar su oferta de enseñanza y formación" (Red Graduados, 2006, p.13).

Indican que es necesario contar con una visión integral de lo que significa ser parte de una universidad, se expresa que no solo se trata de la obtención de un título universitario, sino generar en el alumnado aprendizajes permanentes, personas que impulsen la innovación y el desarrollo tecnológico, sin olvidar que el mercado es cambiante y deberían estar preparadas (o) para su actualización, incluso, que las instituciones se hagan cargo de su responsabilidad ante esta situación.

Afirman que el seguimiento efectivo de egresos en las universidades ayudaría puntualmente ha:

Evaluar la pertinencia y calidad de los planes de estudios, ayudar a estudiantes a elegir una carrera, comunicar a los ex-alumnos(a), obtener indicadores de la calidad de la educación, evaluar el nivel de satisfacción de los egresados con su formación, tomar mejores decisiones de mercadeo, conocer el nivel de inserción de los egresados(a) en el mercado laboral y en sus carreras profesionales, satisfacer las necesidades de los empleadores, diseñar programas ad hoc de capacitación, de postgrado y educación continua, evaluar la precisión de la educación de los egresados(a) con respecto su trabajo, verificar si la misión de la universidad se refleja en la realización personal de los egresados. (Red Graduados, 2006, p.14).

Por lo tanto, autoras (o) creen que es posible a través de estos estudios llegar a conclusiones concretas, que las instituciones deben de generar sus propios modelos de evaluación que se adapten a necesidades particulares, como por ejemplo, entender que hay una fuerte relación entre el título y el ingreso al mercado laboral, pero también, otros aspectos importantes que afectan su vínculo, como el aspecto social, familiar y educativo de cada egresada (o), con ello explicar que se deben de hacer análisis considerando contextos diversos, hacer encuestas sobre datos socioeconómicos, demográficos, relación institución y mercado laboral, dónde estudiaron antes, sus competencias, expectativas, datos tanto objetivos como subjetivos.

En cuanto la persona egresada “la información sobre el éxito profesional, como la información sobre la pertinencia de los requisitos del trabajo, área de empleo y posición profesional son necesarias” (Red Graduados, 2006, p.20) que contribuirá efectivamente a la

innovación de las universidades, a reforma en su plan de estudios, entender el rendimiento y desarrollo de las estudiantes y sobre todo la enseñanza que se les brinda.

Autores (a) explican que en las universidades tienen una influencia grande de la clase social, si la población es de “clase media baja o baja”, no se cuenta con información suficiente u orientación educativa acerca de qué estudiar en las universidades y mucho menos de los mercados laborales, lo que generaría un menor vínculo entre empleo e instituciones.

Los aspectos sociales, por lo tanto, dan un gran aporte a esta investigación al ser una gran ayuda para todo el sistema educativo de educación superior pero también para poner sobre la mesa temas como lo es la desigualdad.

Una de estas desigualdades en ámbitos sociales explica, es el acceso de las mujeres a la educación superior, que, aunque existen muchas mujeres en el sector, en países como Francia (1971) y en América Latina, no se ha logrado una democratización de estudios universitarios a lo largo de la historia, así mismo habla de las desigualdades en las etnias “las minorías casi nunca o nunca son representadas en la educación superior” (Red Graduados, 2006, p.21). Para estos grupos se requiere de apoyos económicos como becas o préstamos a estudiantes, pero cabría la posibilidad con el estudio a los egresos, identificar a estas personas que se les becó cuál es su desempeño, pero ahora en lo laboral.

Algunos puntos de debilidad de los estudios, argumenta el texto, son que las universidades no son expertas en esos temas, que no están preparadas para los datos estadísticos a manejar, tienen dificultades de no contar con un modelo parecido a otras universidades para poder realizar comparativos, la relación con el mercado laboral es variado ya que hay lapsos grandes de desempleo y diversas situaciones dependiendo de las egresadas (cambios de residencia, etc.) que implica que no sea un estudio completo, además de algo

importante a destacar es que aunque se pretenda educar y formar para el empleo, se prepara también para la vida, por lo tanto, este primer aspecto al ser cambiante, exigen diversas capacitaciones, se prepara para el primer empleo, pero al paso de los años este podría tener otro tipo de exigencias, lo que requeriría una preparación extra del estudiantado.

El siguiente texto llamado *Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior* (2018), realizado por (Aldana G., Morales F., Aldana E., Sabogal F. y Ospina A.), por parte de la Fundación Universitaria del Área Andina para la revista “Teoría y praxis educativa”, del país Bogotá Colombia, en esta investigación, se dice que la importancia de estudiar egresados(a) servirá para la mejora de los planes de estudio, para poder aumentar la calidad educativa de las instituciones, ser un vínculo directo entre las personas egresadas y las instituciones, que beneficiará a ambas partes.

Es importante destacar que también se apoyan de la ANUIES, para dar a conocer qué es lo que a las Universidades les debe importar como:

Conocer el impacto de la oferta educativa universitaria tiene en el mercado laboral, establecer la calidad de la docencia en la Universidad, tomando como base la opinión de los egresados respecto a su propia formación, conocer la ubicación profesional de los egresados, analizar el impacto social de las escuelas y facultades en el mercado laboral, contar con información que apoye la toma de decisiones para adecuar la oferta educativa universitaria a la demanda existente y sentar bases para determinar la relación formación -prácticas profesionales. (Aldana G., Morales F., Aldana E., Sabogal F. Ospina A., 2008, p. 62)

Aunque es un texto muy breve, se identifican varios puntos diversos a los hasta ahora encontrados, se asume que el estudio a los egresos, claro que es un punto de partida para la

mejora de planes y programas de estudio y mejorar la calidad educativa, pero argumentan a través de Lopera (2005), que se necesita de un gran apoyo en cuanto a recursos para hacer estos estudios, no buscan limitar el estudio, sugieren comenzar a indagar desde el ingreso de estudiantes, continuar con la trayectoria académica y por último enfocarse al egreso, que conformaría un proceso completo en el que no solo se le explique cómo mejorar a las Universidades o informar a la sociedad cómo están trabajando las escuelas, si están cumpliendo o no con sus objetivos, si no, que agreguen un análisis extra, que es abordar a estudiantes, que la Universidad investigue si están realizando un buen trabajo dentro de la institución, si se está aprovechando lo que se le ofrece educativamente, en resumen, si es un estudiante de calidad.

Otro de los escritos acerca de la importancia de los estudios, lo realiza la Revista Caribeña de Ciencias Sociales 2019, que tiene un análisis de países como Europa, EEUU y América Latina, pero se focalizan en el Ecuador, realizado por Rosa Palloroso e Irene García.

Definen al estudio citando a Passani e Índigo (2012) y Gaspar, Capó y Lombrillo (2015): como:

Proceso por el cual se realiza el análisis y la evaluación luego de haber concluido sus estudios y comenzar su vida profesional. Debe ser estructurado, institucional, continuo y flexible para que la institución se retroalimenta y pueda realizar las mejoras continuas que requiera. (Passani, Índigo, 2012) (Gaspar, Capó y Lombrillo,2015)

Este estudio, según las autoras, permitirá que estudiantes que quieran ingresar a la carrera y sus familias sepan cuáles son los campos laborales a los que tentativamente ingresarán. Se dice que el proceso “hace posible conocer los requerimientos de formación y

especialización de los nuevos profesionales hasta ubicarse en un cargo acorde al perfil de egreso del estudiante” (Palloso R., García I., 2019)

Se plantea que el estudio de las trayectorias de egreso resulta útil en tres etapas: en primer lugar, para quienes consideran ingresar a una institución de educación superior; en segundo lugar, para la población estudiantil que actualmente cursa una licenciatura; y, en tercer lugar, para aquellas personas que han concluido sus estudios y se encuentran en proceso de inserción o desarrollo profesional.

Indica que Europa ha sido el pionero internacionalmente en seguimiento de egresos, y realizó tres proyectos principales, el primero es el llamado CHEERS (1999) (CAREERS AFTER GRADUATION-AN RESEARCH STUDY) donde se analizan a 37 mil personas egresadas de 11 países de Europa, quienes hablan de sus experiencias en las Instituciones de Educación Superior y lo laboral, aquí lo principal que querían indagar es tener una visión completa de la transición de egresados(a) al mercado laboral, si hay conflictos que se les presentaron al momento de insertarse, cuál fue el impacto de la institución y su plan de estudios en sus empleos, en éste lo más importante a destacar fue su metodología.

El segundo es llamado REFLEX 2004 (the flexible professional in knowledge society) donde deciden mejorar el proyecto anterior, se estudiaron más países y se realizaron nuevos cuestionamientos, cómo, cuáles son los requerimientos que necesita la sociedad de los y las graduadas, cuál sería el papel de la universidad en su desempeño o competencias, si hay una congruencia entre sus expectativas y el mercado laboral.

Por último, el proyecto PROFELEX 2006 (profesional flexible en la sociedad del conocimiento), en el cual hubo una relación de Europa con América Latina, donde se pudiera definir indicadores generales también para América Latina, ya que, con ello, se harían

comparaciones significativas para el estudio, incluye las experiencias laborales, trayectoria en el trabajo, situación actual, sus competencias, la evaluación de la carrera y su información personal.

Las autoras destacan que uno de los principales aportes de los estudios sobre egresadas y egresados radica en fortalecer la gestión institucional de las universidades. En este sentido, subrayan la necesidad de mejorar la calidad educativa, actualizar los planes de estudio, establecer una vinculación constante con las y los exalumnos, generar bases de datos actualizadas (especialmente de los últimos cinco años), y definir indicadores que orienten la toma de decisiones. Asimismo, proponen la aplicación de encuestas que alimenten los informes anuales dirigidos a la sociedad.

Desde la perspectiva del vínculo entre educación y empleo, se plantea también que las universidades pueden fungir como intermediarias entre las instituciones educativas y el mercado laboral, además de promover la formación continua como parte del desarrollo profesional.

1.6. ¿Cómo ha atendido las problemáticas la LEI en el tema de discriminación laboral de sus egresadas?

Con el interés de abordar la problemática de la discriminación laboral hacia egresadas, se consideró pertinente ir más allá del enfoque teórico-conceptual y realizar un acercamiento directo con la institución educativa. Por ello, se acudió a la Universidad Pedagógica Nacional, específicamente al área administrativa donde se encuentran los cubículos de profesoras, profesores y coordinadoras.

En el área de atención a estudiantes, el personal encargado mostró amabilidad y una notable disposición para resolver dudas e inquietudes, incluso a pesar de no pertenecer a la

misma licenciatura. Se estableció comunicación previa con el propósito de obtener información relacionada con los egresos y, como parte del procedimiento, se solicitó una petición formal. Para ello, se proporcionó un correo institucional de la carrera en educación indígena, en el cual era necesario enviar ciertos datos personales: nombre completo, matrícula, carrera y una breve explicación del propósito de la visita.

Una vez enviado el correo con la información requerida, se recibió la respuesta en poco tiempo, indicando que se establecería el vínculo con la persona responsable del programa de la licenciatura. En el año en que se desarrolla esta investigación, dicha responsable fue la Dra. Jessica Gloria Rocío Rayas Prince, adscrita al Área Académica 2: Diversidad e Interculturalidad.

La Dra. Rayas Prince respondió con disposición y amabilidad, ofreciendo la opción de asistir presencialmente o realizar una llamada para atender las preguntas relacionadas con la atención a egresadas. Finalmente, se llevó a cabo una llamada con una duración aproximada de 30 minutos, en la cual se abordaron los temas siguientes.

Durante la conversación, se compartió información relevante sobre la procedencia geográfica del estudiantado de la licenciatura. La mayoría proviene de los estados de Chiapas, Oaxaca y el Estado de México, mientras que hay menor representación de entidades como Puebla, Guerrero, Veracruz, Hidalgo, Chihuahua, Quintana Roo y Michoacán, entre otras. En muchas de estas regiones, las egresadas pueden solicitar exámenes como el USICAMM para acceder a una plaza docente.

Sin embargo, los casos de discriminación laboral reportados han ocurrido porque, aunque las egresadas obtienen la plaza a través del examen correspondiente, posterior se le impide el acceso al puesto con el argumento de que su licenciatura “no cubre el perfil

solicitado”. En particular, en la Ciudad de México se ha observado que se da prioridad a egresadas o de Escuelas Normales, así como a otras licenciaturas como Pedagogía. Incluso carreras como Psicología o Sociología —también ofertadas por la misma universidad— enfrentan obstáculos similares.

Una preocupación recurrente entre las estudiantes y egresadas es que el nombre de su programa académico, Licenciatura en Educación Indígena, en lugar de representar una ventaja o una especialización valiosa, se convierte en un factor de exclusión. Algunas expresan que “quisiera que el título dijera simplemente Licenciatura en Educación”, ya que sienten que “en lugar de abrirles puertas, se las cierran”, en este sentido, la Dra. Rayas reconoce la existencia de discriminación laboral hacia estas poblaciones en la obtención de plazas docentes.

En este contexto, se cuestionó si existían casos concretos en los que egresadas hubieran manifestado haber sufrido discriminación. La Dra. Rayas confirmó que sí, mencionando particularmente dos casos de egresadas que obtuvieron plazas docentes al ubicarse entre los mejores lugares en el proceso de selección, pero que, a pesar de ello, no se les permitió acceder a dichas plazas. Ante esta situación, la licenciatura actuó convocando a una reunión de colegios académicos, en la cual se elaboró un oficio dirigido a la Rectora y a la Secretaría Académica, solicitando su intervención para que se garantizara a las egresadas el acceso a las plazas que por derecho les corresponden.

No obstante, no se recibió respuesta ni solución a la solicitud, la Dra. Rayas señaló que esto se debió principalmente a la falta de acción por parte de la Rectoría, ya que al tratarse de asuntos que ocurren fuera del ámbito interno de la universidad, es competencia de dicha instancia intervenir, y no exclusivamente de la coordinación de la licenciatura. Lo que

esta falta de atención revela la urgente necesidad de establecer mecanismos más eficaces en el caso del apoyo a las egresadas en casos de discriminación laboral.

“Hemos pedido varias veces eso verdad, que, de manera institucional, se solicite a la Secretaría de Educación, reconozca a la Licenciatura como una licenciatura donde los alumnos son idóneos para cubrir cualquier plaza de primaria, preescolar, secundaria o bachillerato incluso, pero no hemos tenido ninguna respuesta al respecto, no ha habido gestión por parte de la universidad” (Dra Rayas Prince, 2025)

También se preguntó si, además de los casos relacionados con el acceso a plazas docentes, se había registrado otro tipo de discriminación hacia las egresadas, con el fin de ampliar el enfoque del estudio e identificar distintas formas de trato desigual en el ámbito laboral. La Dra. Rayas respondió que, hasta el momento, no se ha recibido reportes formales de otro tipo de discriminación. No obstante, bajo su criterio personal, reconoció que esto no significa que dichos casos no existan, sino que posiblemente las personas egresadas optan por no manifestar estas situaciones ante la universidad.

A partir de su experiencia, compartió una observación relevante respecto a la distribución del perfil estudiantil en la licenciatura, indicando que aproximadamente entre el 30% y 40% de las personas inscritas se identifican como indígenas o pertenecientes a comunidades indígenas, mientras que el resto proviene, en su mayoría, de la Ciudad de México. En ese sentido, ha observado una tendencia diferenciada en la inserción laboral: mientras que las personas no indígenas logran acceder con mayor facilidad a empleos en escuelas privadas, las personas indígenas prefieren o se ven dirigidas hacia el ámbito público, particularmente a través de la SEP.

La Dra. Rayas también sugiere que esta diferenciación en los destinos laborales podría explicar en parte porque no se reportan con frecuencia inconformidades relacionadas con otros espacios de trabajo, sino que se enfocan principalmente en obtener plazas en el sistema público o bien regresar a sus comunidades de origen para contribuir desde allí, lo cual podría limitar la visualización de otras formas de discriminación más allá del ámbito educativo estatal. “Yo no sé de ningún estudiante de una comunidad indígena que esté trabajando en escuela privada, algunos, por ejemplo, que ha hecho maestrías o doctorados, si han trabajado en universidades, pero en educación básica no” (Dra Rayas Prince, 2025)

Otro aspecto fundamental abordado fue indagar sobre la discriminación durante la trayectoria universitaria de las estudiantes de la LEI. Ante esta pregunta, la Dra. Rayas respondió sin dudar que sí, definitivamente ha existido discriminación hacia las y los estudiantes de la institución.

Explicó que esta problemática ha sido documentada por investigadoras e investigadores, quienes han desarrollado trabajos con estudiantes mediante entrevistas, grupos focales y tesis, en lo que se evidencia que la discriminación por origen étnico es una realidad constante. Las razones por las que se discrimina incluyen asumirse como indígenas, hablar una lengua originaria, presentar rasgos físicos asociados a pueblos indígenas, portar vestimenta tradicional, y mantener usos y costumbres propios de sus comunidades.

Estas experiencias de discriminación también han sido registradas a través de relatos personales e historias de vida escritas por las propias estudiantes, quienes han narrado las dificultades que enfrentaron al salir de sus comunidades de origen para acceder a la educación superior. En particular, se mencionó casos de estudiantes provenientes de Chiapas, quienes han tenido que vivir en internados, donde se presentan maltratos y conflictos entre comunidades distintas. Incluso, muchas de ellas provienen de escuelas multigrado en las que

la calidad educativa es limitada, lo que profundiza las desigualdades al llegar a la universidad.

En el entorno universitario, también se han presentado episodios de discriminación por parte de compañeras y compañeros de otras licenciaturas, especialmente en espacios compartidos como el comedor, la biblioteca y otras áreas comunes. Igualmente, preocupantes son los casos en los que docentes de la universidad han discriminado a estudiantes indígenas, especialmente cuando estos no dominan completamente el idioma español, lo cual afecta su desempeño en exposiciones, redacción de textos y comprensión lectora. La falta de comprensión hacia esta situación ha derivado en tratos desiguales y en barreras académicas adicionales para las estudiantes.

Asimismo, la Dra. Rayas subrayó que, debido a que la mayoría del estudiantado está conformado por mujeres indígenas, las situaciones de discriminación por razones de género se suman a las etnias, generando lo que se denomina interseccionalidad, ya que en sus propias comunidades estas mujeres enfrentan obstáculos significativos para acceder a la educación en todos niveles y la deserción escolar en pueblos originarios suele suceder mayormente en el nivel secundaria, donde se les impide seguir con sus estudios, por lo que ingresar a la universidad representa un esfuerzo doblemente desafiantes para ellas.

Cuando se preguntó qué mecanismos existen para atender estos casos de discriminación o violencia, la Dra. Rayas explicó que la universidad cuenta con una Unidad de Género, que es la instancia responsable de recibir, atender y canalizar este tipo de problemáticas. También mencionó que algunas estudiantes encuentran apoyo en docentes o en coordinación, no obstante, advirtió que la violencia en estos contextos suele manifestarse de manera sutil o normalizada, lo que complica su identificación y solución.

Para concluir con la entrevista, se planteó la pregunta sobre la pertinencia de establecer un seguimiento general a las egresadas de la LEI. La respuesta fue afirmativa y categórica, sí definitivamente es importante y necesario.

La Dra. Rayas explicó que, si bien se ha intentado desarrollar este seguimiento más estructurado y con protocolos institucionales, hasta el momento los esfuerzos han sido parciales. Las acciones que se han logrado implementar incluyen conversatorios, encuentros de egresadas y eventos académicos, en los que las participantes comparten sus experiencias profesionales, ya sea en el ámbito de la docencia u otras áreas de desempeño.

Asimismo, mencionó que existen instrumentos como las evaluaciones del Sistema de Información Estadística de Egresados (SIES) y otras actividades diseñadas para recabar datos sobre el destino laboral de las egresadas. También algunos docentes han llevado a cabo investigaciones que incluyen entrevistas con egresadas, e incluso se han publicado libros con los resultados de estas indagaciones, disponibles en la Universidad.

En el área de Escuela y Formación Docente, destacó que sí existe mayor seguimiento, ya que se organizan jornadas periódicas, generalmente cada mes, dependiendo de la disponibilidad, en las que los egresados/as comparten sus procesos laborales. Estos encuentros suelen ser transmitidos a través de canales de YouTube de la Universidad Pedagógica Nacional y otras redes sociales.

CAPÍTULO 2

DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y ÁMBITOS LABORALES

2.1. Estereotipos, estigmas y prejuicios de género

Antes de abordar el fenómeno de la discriminación, es fundamental comprender tres conceptos estrechamente vinculados: los estereotipos, los estigmas y los prejuicios. Estos elementos constituyen la base sobre la cual se construyen muchas actitudes y comportamientos discriminatorios en las sociedades contemporáneas.

La CNDH (2012) define a la discriminación, como un fenómeno social que pone en vulnerabilidad a las personas y sus derechos humanos “Discriminar significa seleccionar excluyendo, esto es, dar un trato de inferioridad a personas o grupos” (CHDH, 2012, p. 5) que se manifiesta de manera justificada o no, pero que se vincula directamente con las características físicas o sociales de las personas o un grupo en específico, que producen un daño, restricción o anulación de sus libertades y derechos.

Para la CNHD (2012), es necesario colocar a todas las personas en igualdad de derechos, para que se les brinde el mismo trato sin desventajas. Indica que el origen de la discriminación viene de las relaciones sociales, como dentro del contexto de la familia, escuelas, entre otros, y que se forma a través del conjunto de estereotipos y prejuicios.

Un **estereotipo**, es una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características. (CHDH, 2012, p.7)

Lo que significa que más allá de una imagen, es una idea general que la sociedad forma de manera exagerada y falsa en torno a las creencias establecidas y transformadas al pasar de las generaciones. Mientras que el prejuicio la CNDH lo define como:

Se forma al juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuzgarla, emitir una opinión o juicio, generalmente desfavorable, sobre una persona a la que no conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial. Los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado. (CNDH,2012, p.7)

Para el caso del estigma, no se conceptualiza mediante la CNDH, se toma en consideración a Goffman (1963), quien lo define como:

El **estigma** se entiende como un proceso social mediante el cual ciertos individuos o grupos son desacreditados, marginados o desvalorizados debido a una característica, identidad o condición que se percibe como desviada de las normas sociales dominantes. Este proceso implica la construcción de una marca negativa que afecta la identidad social de la persona estigmatizada, lo que puede derivar en discriminación, exclusión y limitación de oportunidades (Goffman, 1963).

De acuerdo con Goffman (1963), el estigma es "un atributo profundamente desacreditador que reduce al portador de una persona completa y normal a una dañada e inferior" (p. 13). Este fenómeno se manifiesta en distintos contextos, como el laboral, educativo y social, y afecta particularmente a quienes pertenecen a grupos históricamente vulnerables o minoritarios.

Otra conceptualización importante del término estigma la realiza Pla I., Adam A., Donat A. y Bernabeu I. (2013) quienes lo entienden como una serie de rasgos o atributos que

justifican la exclusión social de quienes los poseen. Mediante el cual clasifica a las personas en dos grupos, los *normales* individuos que no se desvían negativamente de las expectativas particulares concebidas para su grupo y los *estigmatizados*, sujetos que padecen actitudes y conductas de evitación, discriminación o rechazo. (pág. 22)

Aunque se describe con anterioridad el elemento estereotipo y prejuicio, se puede describir desde diferentes enfoques, por ejemplo, tomando el género en consideración, por lo que, para este caso, el estereotipo de **género¹⁰** se establece como una idea de lo que “deben” hacer tanto hombres como mujeres, patrones, acciones, pensamientos e ideas que están arraigadas en la sociedad.

Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH], s. f., párr. 1).

En el caso de los prejuicios de género *Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura* (UNESCO, 2019), implica suposiciones injustas sobre las capacidades, intereses o conductas de una persona por el solo hecho de ser hombre o mujer, lo cual puede limitar su desarrollo personal, profesional y social. Este fenómeno es una

¹⁰ Los estereotipos de género influyen en la trayectoria escolar y en la elección de las carreras por parte de las niñas. De esto derivan ciertas consecuencias, ya que son menos las mujeres que escogen el ámbito de las ciencias, la tecnología y las matemáticas, y menos los hombres que optan por la enseñanza, la salud y el trabajo social. (UNESCO, 2022, párrafo 9)

de las principales causas de la discriminación por motivos de género, ya que naturaliza la desigualdad y justifica la exclusión.

Raypole C. (2022), por otra parte, señala que los prejuicios de género son “todas aquellas creencias que favorecen a las personas de un género en detrimento de las de otros géneros” (párrafo 1) donde en esta sociedad ese género es y ha sido el género masculino, el hecho de favorecer a niños y hombres en diversos momentos de la vida para posicionarse en superioridad profesional, cotidiana y académica.

En el caso del estigma de género se focaliza en esa desvalorización hacia las personas que no se ajustan a las normas tradicionales de género, que se imponen por la sociedad.

Este estigma se manifiesta en la desaprobación, exclusión o discriminación hacia individuos que desafían los roles y comportamientos considerados “adecuados” para hombres y mujeres, y tiene consecuencias negativas en su bienestar psicológico, social y económico (Goffman, 1963; Heatherton, 2000).

Para el caso de contextos como el educativo, estos conceptos también tienen sus respectivas aplicaciones. Los estereotipos, prejuicios y estigmas de género tienen un impacto significativo en el ámbito educativo, ya que condicionan las expectativas, oportunidades y experiencias de estudiantes, docentes y personal educativo.

Anna Cristina D' Addio (2022), declaró que los prejuicios y estereotipos sexistas pueden "ser reforzados por los programas escolares, los planes pedagógicos, los materiales pedagógicos y la enseñanza a la que los y las estudiantes están expuestos (a), cuando en realidad deberían permitir combatirlos" (UNESCO, 2022, párrafo 10)

2.2. Conceptualización de la discriminación de género

La participación de la mujer en diversos ámbitos, constituye un tema de atención prioritaria, dado que, durante décadas, prevalece la creencia de que las mujeres nacen con fines específicos¹¹, como la procreación, el cuidado y el servicio a los demás. Esta visión tradicional las expone a diversas formas de desigualdad, inequidad y discriminación.

La discriminación es un acontecimiento en México que afecta a miles de mujeres, de diversos contextos y estados del país. Hay muchas leyes y decretos que están diseñadas para su erradicación y prevención, cada una está especificada para cada caso en particular. El concepto de discriminación en general, se encuentra en la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación*¹², ley que se crea en el sexenio del expresidente Vicente Fox Quesada en junio del 2003, que ha tenido reformas en diferentes años, hasta la más actual que fue en abril del 2024, estipulada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Dicho documento está diseñado en capítulos, ahí se realiza una descripción de lo que significa la discriminación, además todos los aspectos que considerarían que se está violando la Ley que protege a las personas del fenómeno.

Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o

¹¹ Las mujeres representan la mitad de la población mundial y, por ello, la mitad de su potencial. La igualdad de género es un derecho humano fundamental necesario para alcanzar sociedades pacíficas con desarrollo sostenible. En este sentido, la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral en el marco del respeto a sus derechos estimula la productividad y el crecimiento económico de las naciones. (Naciones Unidas, 2012)

¹² Muchos de los documentos tuvieron modificaciones a través de los años, antes se puede diferenciar su forma de redactar los textos que no añadían un lenguaje inclusivo, un ejemplo de esto es que en Chile, en su Constitución Política, artículo 1º señala que las personas son libres e iguales en dignidad, pero fue hasta 1999 que lo hicieron de esa manera, ya que con anterioridad, el artículo hablaba de igualdad entre hombres y no igualdad de personas, donde lo reformaron para no ser excluyente y discriminatorio entorno a la mujer. (Castro, 2012, p.10)

ejercicio de los derechos humanos y libertades. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2024, p.1)

Los motivos que especifica son extensos, pero las categorías que coinciden con esta investigación son por motivos de origen étnico, el color de piel, el género, la condición social, apariencia física, la misoginia y racismo (estas últimas añadidas en 2014).

Jorge Torres (2010) fue el subdirector de Asuntos internacionales del CONAPRED y en su artículo *La discriminación en la escuela* define a la discriminación como:

Conjunto muy heterogéneo de actitudes y prácticas sociales e institucionales que, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propician un trato de inferioridad a determinadas personas o grupos sociales en razón de rasgos o atributos que éstos presentan y que socialmente son poco valorados o estigmatizados. Estos rasgos que son los motivos y los detonantes de la discriminación pueden ser el color de la piel, el origen étnico, la condición socioeconómica, la apariencia, la edad, la discapacidad y un largo etcétera. (Torres J., 2010, p.19)

Torres (2010) señala que la discriminación tiene múltiples consecuencias significativas en la vida de las personas. En primer lugar, afecta directamente la dignidad humana, al generar una sensación de vulnerabilidad en quienes la padecen. Las personas discriminadas tienden a sentirse culpables, pues se les hace creer que son responsables del acto discriminatorio. En segundo lugar, la discriminación socava el principio de igualdad, al despojar a los individuos de sus derechos, lo cual impide la construcción de una sociedad democrática en la que se garantice el ejercicio equitativo de derechos para toda la población.

En tercer lugar, se vulnera el principio de ciudadanía, ya que quienes son discriminados/as no son reconocidos/as plenamente como ciudadanos/as, debido a que se

ejerce violencia sobre ellos/as al no respetar sus derechos. Asimismo, Torres (2010) advierte que negar la diversidad representa otra consecuencia importante, pues se impone un estigma sobre aquello que se considera diferente a lo socialmente legitimado como “normal”, posicionando a las personas fuera del molde establecido por la sociedad.

Otra consecuencia relevante para Torres (2010), es la limitación del desarrollo económico, ya que al negar oportunidades educativas y laborales se impide que muchas personas se incorporen a la vida productiva, lo que representa una pérdida del potencial humano y profesional de quienes poseen las capacidades y experiencias necesarias. Finalmente, la discriminación conduce a la negación de derechos y oportunidades, lo que sitúa a las personas afectadas en condiciones de marginalidad, exclusión social, pobreza y profunda desigualdad.

El documento *La discriminación y el derecho a la no discriminación* que realiza la CNDH (2012), hace un análisis de cómo la discriminación se ha perpetuado. Manifiesta que es un patrón que se replica dentro de círculos sociales como la familia. En todos estos entornos se hacen criterios que forman a las personas y se replican no solo con estereotipos o prejuicios, sino que se trasladan a conductas, discursos de odio, violencias de todo tipo, formas de pensar, sentir y vivir. En el caso de la familia, se llegan a generar patrones, que generalmente dan como resultado el rechazo a las personas o grupos sociales, se visibilizan las diferencias, se fomenta la intolerancia la cual causa que no haya paz social, igualdad¹³ y una convivencia armónica dentro de la sociedad.

¹³ El principio de igualdad es uno de los valores más importantes reconocidos por la comunidad internacional y constituye la piedra angular de la teoría de los derechos humanos. Su importancia radica en que garantiza derechos y limita privilegios, con lo que favorece el desarrollo igualitario de la sociedad. (CNDH, 2012, p.13)

En cuanto a lo que refiere a este apartado, existe la discriminación hacia la mujer¹⁴ y la CEDAW¹⁵ (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres) creada en la Organización de las Naciones Unidas es un documento clave para todas las niñas y mujeres en México desde 1980, se ha dedicado a protegerlas, y a través de constantes esfuerzos (No solo gracias a este instrumento) se llegue al goce del derecho a la igualdad.

Se fundamenta que la discriminación contra la mujer significa:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

(CNDH, 2018, p. 8)

Esta Convención, establece que será una herramienta para combatir los estereotipos, discriminaciones y tratos desiguales para hombres y mujeres. Algunos de los puntos clave que establece en su decreto en cuanto lo concerniente a las mujeres a través de la CNDH son: “La necesidad de eliminar la falsa concepción de que las mujeres son inferiores.” (CNDH, 2018, p.7) y que se fomente “La mayor participación de las mujeres el ámbito público, el pleno respeto por sus derechos políticos” (CNDH, 2018, p.8)

¹⁴ En México, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2022), el 35.3% de las mujeres de 18 años y más, declaró haber sido discriminada por su género, en contraste, únicamente 9.6% de los hombres fueron discriminados por el mismo motivo.

¹⁵ Tratado internacional que consagra y protege los derechos humanos y las libertades de las mujeres. La CEDAW es muy importante ya que es el primer instrumento que reconoce explícitamente las condiciones estructurales de desventaja de las mujeres, considera las diferentes formas de discriminación que viven y establece parámetros de políticas públicas para combatirlas. (CNDH, 2018, p.5)

Otra conceptualización, la ofrece el INEE, en su glosario oficial de términos, definiendo a la discriminación de género como:

La creencia de que un sexo es superior al otro y que el sexo superior tiene dotes, derechos, prerrogativas y estatus superiores a los del sexo inferior. La discriminación de género es el resultado de un completo conjunto de causas que interactúan entre sí. (INEE 2019)

2.3. Prácticas discriminatorias y sus efectos sociales

La discriminación es un fenómeno social que puede manifestarse en una amplia variedad de contextos, incluyendo el ámbito familiar, educativo, institucional, gubernamental, sanitario y cultural. En esencia, puede surgir en cualquier espacio donde interactúan personas. Las prácticas discriminatorias más comunes implican el desprecio, la exclusión, el abandono o el trato humillante hacia individuos o grupos, generalmente en función de características personales, sociales o culturales.

Entre los ejemplos más representativos de discriminación se encuentran el maltrato infantil dentro del entorno familiar, el acoso escolar, la negación del acceso a espacios públicos (como restaurantes) el abandono de personas adultas mayores, la negación del derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo, así como la exclusión del ámbito laboral basada en la apariencia física u otros motivos no relacionados con las competencias profesionales. Asimismo, se observa discriminación en el trato desigual hacia estudiantes universitarios, lo que refleja la persistencia de patrones excluyentes incluso en espacios académicos.

Según la CONAPRED (2022), de los ejemplos más comunes en la república mexicana, están los siguientes.

1. Impedir el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, nacionalidad o creencia religiosa
2. Prohibir la libre elección del empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.
3. Establecer diferencias en salarios, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales, como lo que ocurre con la diferencia de trato para las mujeres.
4. Negar o limitar la información sobre derechos reproductivos o impedir la libre determinación del número de hijos.
5. Negar o condicionar los servicios de atención médica.
6. Negar o condicionar el acceso a cargos públicos por la orientación sexual, identidad de género o por el origen étnico.

CONAPRED (2022) afirma que en los contextos antes mencionados se generan consecuencias en varios niveles que atentan contra la dignidad y los derechos humanos de las personas, entre ello, el dolor físico o mental, rabia, desesperación, ansiedad, depresión o estrés, así como consecuencias escolares como la deserción, en el trabajo como no contar con acceso económico aceptable, el poder conocer espacios culturales o sociales, reducir el autoestima y confianza de las personas, pero sobre todo, cualquier tipo de discriminación, es el detonante de prejuicios y estereotipos que afectan a la sociedad y no permiten una igualdad y equidad en el país.

2.4. Discriminación de género hacia las mujeres en las Instituciones de Educación

Superior

En México existen según el INEGI (2024) en las 33 entidades federativas, en el nivel educativo superior, exclusivamente en el ciclo escolar 2022-2023 en los Estados Unidos Mexicanos, un total de 2,131,408 millones de mujeres matriculadas en contraste con

1,901,523 millones de hombres. “A pesar de haber una mayoría femenina en las universidades, los estereotipos de género siguen influyendo en la elección, el ingreso a las carreras y las posibilidades de avanzar en la formación”(Curiel C., Worthen H. y Hernández J., 2019, p.6) Esto quiere decir que para el caso de la elección de carrera ha existido una gran influencia de los estereotipos, prejuicios, estigmas y roles de género¹⁶ en las Instituciones de Educación Superior, por lo tanto, son un reflejo de los mecanismos de poder que no solo están presentes en la sociedad sino también, en estos espacios.¹⁷

La violencia contra las mujeres no es entonces un problema social del ámbito doméstico, de contextos de guerra o producto de relaciones impersonales que se establecen en la calle o el transporte público, sino que es vivida de manera cotidiana en instituciones educativas que suponen estar formando y profesionalizando a las generaciones del futuro. (Curiel C., Worthen H. y Hernández J., 2019, p.7)

Las universidades, al centrarse en el cumplimiento de objetivos académicos e institucionales, suelen dejar de lado otras problemáticas relevantes, como la discriminación, el acoso, las burlas, el hostigamiento o el racismo. Estas conductas, al no ser abordadas de manera efectiva, tienden a ser minimizadas, ignoradas o incluso normalizadas dentro del entorno universitario. En muchos casos, las autoridades carecen de protocolos claros para su atención, así como de mecanismos de sanción adecuados para quienes las ejercen. No obstante, en la actualidad han surgido colectivos de mujeres que, a través de la protesta organizada tanto en las universidades como en el espacio público, exigen justicia, proponen

¹⁶ El concepto roles de género también se refiere a expectativas y normas que se espera que las mujeres y los varones cumplan en una sociedad, los cuales son establecidos social y culturalmente, y que dictan pautas sobre la forma cómo deben ser, sentir y actuar unas y otras dependiendo en principio, del sexo al que pertenecen. (Castañeda A. y Saldívar G., 2005, p. 61)

¹⁷ La distribución del poder y control de posiciones de autoridad entre varones deja a las universitarias en una desventaja que es aprovechada por su condición ejercicio de sus privilegios que ellos históricamente han ostentado en una institución creada por y para hombres, en la cual las mujeres son consideradas intrusas. (Curiel C., Worthen H. y Hernández J., 2019, p.6)

soluciones y buscan hacer visible su voz en un entorno que debería garantizar seguridad, respeto y equidad para todas.

En México, la evangelización fue un momento histórico que vino a revolucionar todo el país hasta la actualidad, esta difusión del catolicismo y una cultura hegemónica occidental tuvo influencia en la forma de vivir de las y los mexicanos que se ha replicado incesantemente. Aunque no se puede definir el siglo XVI donde empezó la evangelización como el parteaguas de los estereotipos hacia la mujer, sí fue un punto clave para poder crear una imagen de ellas, partiendo de sistemas religiosos.

La visión que se perpetuó durante siglos de la mujer en México fue influenciada por referencias católicas, una de ellas la virgen María que es símbolo de pureza, castidad y sobre todo una madre quien ha dado todo por quien ama, significa, por lo tanto, para las familias mexicanas una imagen a quien manifestar su fe y un ejemplo por su gran semejanza con la madre que tienen en los hogares. Ser una “mujer de hogar” entre sus características fue y sigue siendo en la mayoría de los casos, ser una persona abnegada y sumisa, donde primeramente para una mujer ser madre es el objetivo de vida, y ser madre entre sus obligaciones será desempeñar tareas como la atención completa y sin objeciones al esposo, hijas, hijos o demás familiares, por lo que sus aprendizajes se basan en la protección y educación de primogénitos, preparación de alimentos, en mantener un rol de enfermera responsable de la salud de las personas a su alrededor, la higiene personal y del hogar, y en teoría, que todo funcione óptimamente gracias a ellas.

Esto no cambió pese a las transformaciones de las sociedades ya que, aunque se incrementó con los años su participación social y el ejercicio de sus derechos humanos, como la libre expresión, el derecho al voto, la educación no sólo básica sino también superior, el acceso a sistemas de salud y vivienda, el derecho al trabajo profesional e incluso, algo

históricamente importante, el posicionamiento de la primer mujer presidenta en México (2024), existe un sesgo de una visión androcéntrica¹⁸ en la sociedad y como resultado, un constante vivir con violencia sistémica que no las ha dejado en igualdad de condiciones, en una utopía de saber que las mujeres convergen en un mundo donde se practique la equidad.

Cabe mencionar que lo anterior, solo servirá como ejemplo, ya que hablar de una sola historia de lo que forma a la mujer, no significa que es la única esfera que se deba analizar, indagar sobre el papel de la mujer en el mundo es un estudio exhaustivo que requeriría no sólo de un análisis global, sino incluso, desde lo individual, porque cada mujer ha tenido sus propias vivencias, experiencias, historia de vida y con tantos matices que sería un error encasillar en un solo enfoque. “No se trata de escribir una historia lineal de los supuestos avances y retrocesos de la condición femenina, sino una historia social de las mujeres en toda su complejidad.” (García A., 2020)

Chimamanda Ngozi (2009), hace un llamado a no creer que existe esa historia única, pues según su visión, el problema con los estereotipos no es que sean falsos, sino que son incompletos, segregan, desconocen y descalifican lo que es ajeno. Creer un solo punto de vista roba la dignidad, dificulta el reconocimiento de nuestra igualdad humana, enfatiza nuestras diferencias, en vez de nuestras similitudes. (Consejo de la Judicatura Federal, 2017, p.8)

Los roles de género influyen entonces en los espacios cotidianos en donde se presentan las mujeres, como lo son las universidades¹⁹, pero es impreciso concebir a la

¹⁸ El androcentrismo es la visión del mundo centrada en el punto de vista masculino, por lo que a partir de su imagen se organizan todas las estructuras políticas, económicas y sociales, se coloca al hombre al centro de todas las decisiones de la forma unilateral lo que condiciona la vida de todos los grupos humanos, tiene el poder para hacer lo que quiere sin cuestionamientos. (Gobierno de México, 2024)

¹⁹ La escuela aumenta la probabilidad de tener una mayor preparación para obtener un trabajo remunerado que le permita adquirir los bienes y servicios necesarios para vivir. La educación es un derecho humano indispensable

educación como un medio de emancipación de todas las ideas machistas de que la mujer solo podría ser alguien dentro de un hogar, engendrando o realizando trabajos forzados, es entonces:

Un elemento fundamental de su autonomía para evitar la explotación laboral, el trabajo peligroso y la explotación sexual. A nivel internacional, está cada vez más aceptada la idea de que la educación es una de las mejores inversiones financieras que los Estados pueden hacer, pero su importancia no es únicamente práctica, pues una persona instruida y activa, con libertad y amplitud de pensamiento, es una inversión para la existencia humana. (INEGI, 2023, p.45)

Por lo que, pensar en una mujer libre, con la capacidad de tener una mentalidad emancipadora, que rompa con los estereotipos, que luche por sus derechos y pueda insertarse en campos laborales, es un gran paso para la sociedad. No obstante, en el ámbito educativo, hasta la fecha, los roles de género²⁰ han sido un problema incluso hasta en la elección de carrera, estereotipando áreas que se asemejan a las tareas del hogar, como la enfermería, docencia, puericultura, psicología, entre otras, mientras que otro tipo de carreras se han referenciado como profesiones por y para los hombres, como la ingeniería, arquitectura, industria automotriz, etc., cabe destacar que muchas mujeres han roto con esos esquemas y se han insertado en áreas que socialmente se dice que “no son para ellas”.

para que otros derechos humanos también se puedan realizar, como el derecho a la autonomía y la toma de decisiones de las personas. (INEGI, 2023, p.45)

²⁰ La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás, dos puntos, lo social, político, lo religioso, lo cotidiano. Generalmente dichas representaciones de género, lo que es ser, actuar y el lugar que debe ocupar un hombre o mujer en determinada sociedad, van a caracterizar una cultura sexista y patriarcal que se orienta a prácticas de discriminación, exclusión, desigualdad y violencia en la mayoría de las sociedades de hoy día que trasciende la esfera privada y no distingue edad, clase social, raza ni grado académico. (Lamas M., 2000, p.4)

Es importante analizar la composición por sexo en las distintas carreras, debido a que algunas son más feminizadas, mientras que otras predominan la presencia de hombres, tanto personas egresadas como estudiantes. En el ciclo escolar 2021-2022, las carreras con mayor proporción de mujeres se ubicaron en áreas de Educación, 75% son mujeres y el 24.6% son hombres, Ciencias de la salud, 69.9% mujeres y 30.1% hombres, Ciencias sociales y Derecho 61.2% mujeres y 38.8% hombres, mientras que los hombres predominaron en las áreas de tecnologías de la información y la comunicación con, 23.7% mujeres y 76.3% hombres, ingeniería, manufactura y construcción 31.9% mujeres y 68.1% hombres. (INEGI, 2023, p.61)

A pesar de esta distinción de profesiones²¹ y aunque las mujeres están mayormente ubicadas en áreas como la Educación, sigue habiendo diferencias que causan discriminaciones diversas, con graves consecuencias en la propia institución y posteriormente en el área laboral.

Los actos de discriminación que se presentan día con día entre la comunidad escolar y que no encuentran respuesta, tienen efectos devastadores, en primer lugar, las y los estudiantes aprenden a ver en la discriminación un comportamiento social legítimo. Por otra parte, quien sufre la discriminación puede perder la confianza en sus capacidades para tener un desempeño escolar adecuado. Y ese proceso se acentuará si buena parte de su energía se orienta no al aprendizaje, sino a protegerse de las agresiones de un entorno hostil, predisponiendo para el fracaso y la deserción escolar. (Torres J., 2010, pp. 24-25)

²¹ Es verdad que algunos jóvenes no se interesan por ciertas carreras o especialidades, pero habría que preguntarse por qué no lo hacen. El interés no es innato, al interior de un orden social y cultural de género éste se construye y desarrolla de manera diferente para mujeres y hombres, además influyen factores étnicos y de clase. (Moreno L., 2020, pp.10-11)

Montesinos R. y Carrillo R. (2011) realizan un estudio de género en instituciones de educación superior en México donde concluyen que, en ellas, se reproduce una cultura de explotación a favor de ciertos grupos de personas, donde destacan acciones que poner al descubierto actos donde se maneje el abuso de poder, meritocracia académica y burocrática donde los valores que más faltan son el compromiso y la solidaridad.

De acuerdo a los datos proporcionados en el estudio de Varela (2020), las 35 universidades analizadas en México, aproximadamente el 49%, no cuentan con un protocolo para atender los casos de violencia de género, 23% de las universidades solo cuentan con instrumentos parciales y el 28% cuentan con protocolos formales, no obstante, ninguna universidad se encuentra exenta de casos de violencia de género en sus instituciones. (Palacios A., Palacios G., López M. y Torres J., 2020)

La Dra. Luz Ma. Moreno (2017) en su artículo llamado *Discriminación y violencia contra las jóvenes universitarias*, por parte de la facultad de medicina de la UNAM, hace una referencia en su investigación acerca de las normas, leyes o mecanismos ya sean implícitos o sutiles que niegan el acceso a las mujeres a insertarse a la universidad o que tuvieron actos discriminatorios hacia ellas por motivo de género, entre sus entrevistas, se encuentra una alumna que responde ante el cuestionamiento específico de: ¿Alguna vez has notado que se haga alguna diferencia de tus profesores y profesoras hacia los hombres o mujeres?

-Sí, muchísimas, de hecho, he tenido varios maestros que llegan y así de: “saben qué los hombres no se preocupen ya pasaron la materia, pero las mujeres le van a tener que echar muchas más ganas” (y las chavas) “maestro, pero por qué” -no pues que soy misógino... Cuando tomo clases con esos maestros hacen un chiste relacionado, bueno poniendo como ejemplo a las mujeres, y poniéndolas como que, en un papel ridículo, humillante, cosas así, con las compañeras, no, no las pone a ellas de ejemplo, pero

generaliza a todas las mujeres y no nada más un maestro, varios han hecho eso. (Moreno L, 2012, pág.30)

Es importante resaltar que estos son ejemplos de lo que se podría vivir en las IES, que claro, existen diversos tipos de experiencias por las que han atravesado las universitarias, donde se tendría que trabajar en ese sentido por parte de la sociedad, las instituciones y las autoridades.

2.5. Barreras y discriminación estructural hacia mujeres indígenas en la educación superior

El acceso a la educación superior como se identifica anteriormente, representa un derecho fundamental y una herramienta clave para el desarrollo individual y colectivo. Sin embargo, este derecho no se ejerce en condiciones de igualdad para todos los sectores de la población. Las mujeres indígenas, en particular, enfrentan múltiples formas de discriminación que se entrecruzan entre el género, la etnicidad, la clase social y el territorio, lo que limita sus oportunidades de ingreso, permanencia y egreso en las instituciones de educación superior.

Juventud, género y etnia no son categorías neutras, más bien expresan modos específicos de desigualdad, producto de relaciones de poder, que son construidas históricamente en cada contexto particular, y que se usan como herramientas para legitimar la simetría en las relaciones sociales. (Urteaga M. 2010)

Para poder analizar mejor la discriminación de género que se efectúa hacia las mujeres indígenas en contextos educativos, se hace referencia a una forma mucho más compleja y estructurada que definirá mejor lo que estas mujeres han sufrido a lo largo del tiempo y es el concepto de **violencia simbólica**.

El sociólogo Pierre Bourdieu (1997), establece el término violencia simbólica²², que la describe como aquella que no necesita de aspectos físicos para imponer poder y autoridad:

Se ejerce mediante mecanismos imperceptibles o normalizados, que se aceptan por ambos agentes, las personas que son dominadas y las que dominan que se refuerzan a través de costumbres, tradiciones y prácticas cotidianas que reproducen con el paso de los años, el dominio y la sumisión. (Consejo Nacional de Población, 2018)

Esta violencia es de las más comunes entre comunidades indígenas, ya que se estableció como esos actos normalizados dentro de las familias que son parte de sus usos y costumbres. CONAPO (2018) indica que este fenómeno, se legitima con acciones cotidianas como pensamientos, mensajes, imágenes, refranes populares, lenguajes que hagan referencia a machismos, una forma de violencia simbólica como lo son los micromachismos.

El micromachismo es la más sutil de las violencias simbólicas y se refiere a la práctica de la violencia en la vida cotidiana que pasa desapercibida y refleja la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres y, de tanto repetirse, llega a naturalizarse. Ejemplos: negar el valor del trabajo doméstico con frases como no trabaja, se dedica al trabajo doméstico. (Consejo Nacional de Población, 2018)

En las poblaciones indígenas, los micro machismos más comunes se encuentran en las formas de pensar de parte de hombres y mujeres, el hecho de decir: “las mujeres no nacieron para estudiar”, “calladita te ves más bonita”, “si no te casas vas a ser una quedada”, “pórtate como una mujercita”, “mujer tenías que ser”, son ejemplos de lo que se genera en ambientes

²² La violencia simbólica impone y reproduce jerarquías como las que se establecen en la relación adulto(a)-niño a, profesor(a)-alumna(o), médico(a)-paciente; discriminación por cuestión de edad, raza, constitución física, orientación sexual; desigualdad e inequidad basada en el sexo, donde el poder lo tienen los hombres sobre las mujeres. (Consejo Nacional de Población, 2018)

donde se subestima, menoscopia y vulnera a las mujeres, ya que con esas frases han tenido que lidiar y de alguna manera evadir para salir de ese sometimiento y poder con ello, estudiar, trabajar o simplemente romper con patrones establecidos.

A pesar de que estamos en el siglo XXI y ciertamente la mujer ha conseguido logros y espacios donde antes no tenía acceso ni remotamente, todavía hoy se subestima a la mujer campesina-indígena por el color de su piel, su lenguaje e indumentaria, como producto de los prejuicios racistas que arrastran desde tiempo inmemoriales. (Pineda, 2002)

Un dato importante del INEGI (2021), que evidencia el hecho de que las mujeres indígenas han tenido muchas más barreras para acceder a cualquier esfera, en específico en el ámbito escolar, lo hace a través de indicadores. “Las mujeres indígenas tienen tres años en promedio menos de escolaridad, respecto a las mujeres no indígenas. Mientras que ellas apenas logran superar la primaria e ingresar a la secundaria, las mujeres no indígenas, llegan en promedio al primer año de educación media superior” (pág. 7)

No se puede establecer que la única razón por la que mujeres indígenas no accedan al sistema educativo es a causa de las formas de pensar de sus comunidades o de la sociedad en general, ya que se puede decir que es un fenómeno multifactorial, se debe a otro tipo de problemas como: la explotación sexual, el trabajo forzado, la falta de recursos económicos, los matrimonios forzados, embarazos, la marginación, etc.

El ejercicio del derecho a las mujeres indígenas a la educación, ha sido una demanda que ellas mismas han impulsado con gran interés, quedando plasmado en diferentes documentos, declaraciones y leyes, destacando el artículo sexto de la *Ley Revolucionaria de mujeres* (EZLN) en 19993. (López J., 2016, pág.6.)

López J. (2016) indica que es preciso saber cuáles son los motivos que llevan a las mujeres indígenas a casos de éxito, a que se debe que hayan podido acceder a la escuela y egresar, además de donde se desarrollan a nivel profesional. Este autor realiza una exhaustiva investigación de las vivencias de algunas universitarias de la UNAM, en donde coloca algunos de los relatos de estas estudiantes donde hablan de los obstáculos que se encontraron al momento de estudiar en una IES. El siguiente fragmento es un testimonio que incluye López (2016) para reforzar sus argumentos:

“El acceso a la educación para las mujeres indígenas resulta una de las salidas para ser reconocidas como líderes, para dialogar con los hombres en las mismas condiciones, así como a un proceso de reconocimiento como interlocutoras válidas en sus organizaciones y en los espacios de trabajo. Acceder a la escuela o las universidades es un derecho que las mujeres indígenas reclamamos, ya que implica ampliar las oportunidades de participación y de trabajo, así como el reconocimiento de nuestros saberes y aportes a los distintos movimientos indígenas. Aunque el reconocimiento de nuestros saberes no necesariamente es a través de la educación, sí suele ser una oportunidad para dialogar, aceptar y/o rechazar aquellas ideas del mundo no indígena que nos excluyen, al tiempo que podemos colocar en la mesa de debate nuestras propias historias” (López J., 2016, pág.6.)

Para el caso específico de la Licenciatura en Educación Indígena en la Universidad Pedagógica Nacional, los casos de éxito donde las jóvenes indígenas han podido acceder a este nivel, hay una notable distinción de roles de género, ya que las expectativas familiares no son las mismas para hombres que para mujeres

Se espera que las jóvenes se casen, tengan hijos y se dediquen a las tareas de cuidado. Cuando las jóvenes deciden continuar con sus estudios no solo reciben críticas de los

integrantes de sus comunidades, sino también arriesgan la relación con sus familias.

(Czarny et al., 2020, p.15)

Por lo que Czarny G. (2020), indica que se debe de tomar en consideración las trayectorias de vida, sus creencias, valores y saberes, ya que eso puede variar debido a los roles de género, ya que para los hombres no es frecuente que suspendan sus estudios por paternidad, mientras que para las mujeres si sucede de esa manera, ya que implica una exigencia universitaria y de maternidad. (pp. 14-16)

2.6. Género y desigualdad en el mercado laboral. Obstáculos para la equidad de género.

Para definir el concepto Discriminación laboral, Castro J. (2001), en su artículo *Discriminación en las relaciones laborales*, indica que es una exclusión o en todo caso, una preferencia de trato con motivo o sin él, pero que se relaciona con anular el derecho al trabajo.

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo o la ocupación. (Castro J., 2001, p.2)

Para Castro J. (2001), la discriminación laboral, se puede efectuar en diversos momentos del trabajo, en primer lugar la etapa pre-ocupacional²³, que quiere aludir al momento antes de ser contratada (o), donde la empresa o persona que contrata al momento de

²³ En esta etapa, se puede producir una de las formas más intensas y debatidas de discriminación, a través de denominados test pre-ocupacionales como, por ejemplo, el test de embarazo que se les exige a algunas mujeres para acceder al empleo. (Castro J., 2012, p.9)

la publicación del trabajo solicita personas con ciertas características que hacen una exclusión indirecta o en todo caso, al momento de la entrevista puede existir algún tipo de discriminación, en segundo lugar, puede ser ya laborando, donde pueden sufrir tratos desiguales, exclusiones o preferencias, hasta que llega la última etapa, al ser extinta la relación laboral, se puede suscitar por un motivo discriminatorio, como despedir a la persona por estar en una edad avanzada, estar embarazada, tener algún motivo de salud, entre otras razones.

Estefanía Vela Barba, con su libro *La discriminación en el empleo en México* (2018), brinda un panorama completo de las afectaciones a grupos vulnerables en la obtención de trabajo.

Destaca la visión integral que se tiene de la discriminación en el empleo. Se incluyen referencias al marco jurídico más relevante en estos temas, así como un análisis de las brechas en el empleo que afectan a grupos históricamente discriminados como las mujeres, las personas con discapacidad, las personas LGBT, los pueblos y comunidades indígenas y afrodescendientes, así como las personas con tono de piel oscuro. (Vela E., 2018, p.7)

La discriminación laboral, para Vela E. (2018), se focaliza en ciertos grupos vulnerables, donde se encuentra la mujer, que se ha posicionado en las personas a las cuales se les reitera que el trato no será el mismo que del género masculino, hay varias situaciones que ponen a la mujer en desigualdad frente al trabajo, como la falta de equidad en el trato del personal, un salario distinto, las oportunidades de escalar en puestos con mayor grado, ser discriminadas por ser madres solteras, estar embarazadas, su aspecto físico, el lugar de donde provienen, etc.

En México, según la encuesta llamada Violencia contra las mujeres en México realizada por la INEGI (2022), el tipo de violencia que más experimentan las mujeres de 15 años y más en el área laboral son de violencia psicológica, siguiendo con la física y/o sexual y el siguiente por discriminación, ejercida por compañeras (o) del trabajo. En cuanto a la discriminación se presentan con un 10.8% a las personas que han tenido menos oportunidad que un hombre de ascender en el trabajo, con un 9.8% les pagan menos en comparación con los hombres en el mismo puesto de laboral, mientras que el 6.3% son limitaciones creadas para que las mujeres sepan que hay áreas exclusivas para los hombres. (INEGI, 2022, p. 15)

La discriminación de género en el trabajo obstaculiza el crecimiento profesional de las mujeres, ya que puede aumentar el ausentismo, la pérdida de oportunidades y, en última instancia, su salida del mercado laboral.

También representa un motivo para que las mujeres busquen emplearse fuera de sectores predominantemente masculinos, como los sectores de la construcción, transporte o minería, donde la participación de mujeres alcanza el 4% y 13%, respectivamente. La violencia en el mercado laboral contribuye a la segregación del empleo y fomenta la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. (IMCO, 2022)

Una vez que consiguen un empleo, las mujeres se enfrentan²⁴ con prácticas y prejuicios que impiden su permanencia y promoción. Además, “tanto en los espacios públicos como en los privados, aún prevalecen altos índices de violencia de género que se expresa en

²⁴ Ejemplos de discriminación o de desigualdad de trato, a partir de un sistema paraguas es: “a una mujer que tiene la misma especialidad y el mismo nivel de estudios y de experiencia profesional que un hombre le pagan menos que a él en la misma empresa por desempeñar el mismo cargo” Ese acto discriminatorio se deriva del sistema patriarcal que rige las relaciones de género. (Morales D., Rodríguez J. Iturriaga E. y Gall O., 2020, p.35)

fenómenos como el acoso, la violencia física y verbal o los feminicidios.” (ENADIS, 2022, p.15)

Por otro lado, la ENADIS 2022, en su encuesta nacional sobre la discriminación, menciona que en el 2022 aún se puede constatar una fuerte brecha de oportunidades entre hombres y mujeres, en diversos ámbitos incluyendo el empleo, “la discriminación por lo tanto juega un papel importante en su desarrollo profesional, incluso considera que el objetivo de convecciones y leyes como la CEDAW, sean una ruta para lograr eliminar las discriminaciones, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas” (ENADIS, 2022, p.14)

Acceder a un puesto de trabajo para las mujeres resulta entonces un reto, a pesar de las múltiples convenciones y tratados que buscan que la discriminación hacia ellas no siga ocurriendo, es algo que ha costado erradicar ya que las mujeres como los hombres, tienen una fuerte contribución en la economía de cada país, su inserción al mercado laboral significa ascender a grandes escalas en los recursos productivos.

No obstante, persisten múltiples situaciones que permanecen invisibilizadas para gran parte de la sociedad. Las mujeres no han tenido históricamente las mismas oportunidades laborales ni el reconocimiento equitativo por su trabajo. Una de las formas más evidentes de esta desigualdad se manifiesta en la desvalorización del trabajo doméstico, el cual, aunque requiere esfuerzo físico y emocional, con frecuencia no es reconocido como una actividad laboral legítima. Incluso cuando las mujeres alcanzan niveles de autonomía e independencia, continúan enfrentando la carga del trabajo no remunerado en el hogar, donde en muchos casos los varones, bajo actitudes machistas, evaden responsabilidades familiares y parentales, limitándose a una visión individualista de su rol.

En esta sociedad es el hombre quien detenta el poder en el seno de la familia, pues en esta sociedad es el hombre quien establece las reglas del juego. Este hombre, lleno de mitos sociales y familiares es quien, en definitiva, hace valer sus derechos a costa del sacrificio de la mujer y de sus hijos. (Meza J., 2017, p.39)

Las mujeres son objeto de explotación laboral, siendo frecuentemente consideradas como “mano de obra barata” y enfrentando empleos sin prestaciones de ley o bajo condiciones laborales precarias. En muchos casos, aceptan estas situaciones como única vía para generar ingresos que sustenten a sus familias. A ello se suma la exposición a diversas formas de violencia en el entorno laboral, las cuales suelen quedar impunes, ya que muchas mujeres optan por no denunciar por temor a no ser escuchadas o por desconfianza en las instituciones encargadas de brindar apoyo (ONU Mujeres, 2021).

Las estadísticas del INEGI establecen que las mujeres ganan hasta un 23% menos en las mismas actividades realizadas por el hombre e incluso mejor desempeñadas. Está la costumbre de que el hombre es el proveedor de bienes económicos para sostener la familia, y este concepto se maneja en las empresas para no perder el respeto a los hombres, marcando el rol de autoridad. (Meza J., 2017, p.39)

A pesar de las múltiples formas en que las mujeres son discriminadas en los espacios laborales, es fundamental reconocer que sus derechos humanos, laborales y de género deben ser respetados en todo momento. Las instituciones y empleadores tienen la responsabilidad de garantizar condiciones equitativas de contratación, permanencia y ascenso, así como asegurar una remuneración justa. Es indispensable erradicar discursos machistas que suponen que las mujeres carecen de las capacidades necesarias para desempeñar ciertos trabajos, especialmente aquellos que se perciben como físicamente exigentes o reservados a los hombres. Superar estas creencias implica reforzar narrativas que reconozcan que las mujeres

pueden desempeñar cualquier función con la misma competencia y compromiso, desafiando estigmas y roles tradicionales de género (CONAPRED, 2018).

CAPÍTULO 3

EL PROBLEMA DEL RACISMO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EN ÁMBITOS LABORALES

3.1. ¿Raza o racismo? La trampa del discurso sobre las razas humanas

La discriminación ha causado estragos en la sociedad que prevalecen en diversos momentos históricos y, sobre todo, ha sido el parteaguas para sus diferentes manifestaciones, una de ellas es la discriminación racial. Hablar de razas²⁵ es un tema controversial ya que se ha llegado siempre a la misma pregunta, ¿Existen las razas humanas?, ¿a qué se refiere el término raza? “los importantes descubrimientos científicos recientes, han mostrado la falsedad de la idea de razas humanas, ella no desaparece porque el poder cultural, simbólico, político y social que ha adquirido es muy grande debido a que esta noción se creó para que pudieran dominar y excluir a otros.” (Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O., 2020, p. 11)

Ciertas disciplinas como la biología, genética o la antropología, afirman que el concepto es inexistente, mientras que en la sociedad ha sido un tema que nunca se ha dejado de reproducir, ya sea en la familia, medios de comunicación, escuelas o trabajos. El concepto

²⁵ El concepto “raza” tal y como hoy lo conocemos, nació a finales del siglo XVIII en Europa. En esa época, algunos científicos naturalistas que se dedicaban a clasificar a las especies animales y vegetales empezaron también a clasificar a los seres humanos en razas guiados por su apariencia física. Así fue como se empezó a hablar de las cuatro razas humanas: blanca o caucásica, negroide o africana, amarilla o mongólica y roja o amerindia. (Morales D., Rodríguez J. Iturriaga E. y Gall O., 2020, p.8)

como tal, según la RAE²⁶, la raza es “Cada uno de los grandes grupos humanos caracterizados por el color de la piel o por otros rasgos hereditarios” (RAE, 2025), lo que apertura a pensar que el concepto sigue siendo válido para la mayoría de las personas y que usan este imaginario para crear jerarquías sociales.

Sin embargo, la ciencia ha podido caracterizar a los seres humanos con un solo concepto, el de ser pertenecientes a una sola especie (*Homo sapiens*), incluso y aún más impactante, el proyecto Genoma Humano en el 2000, investiga qué es lo que la especie tiene en común, y fue el ácido desoxirribonucleico, el que afirma que de los millones de habitantes del mundo son idénticos(a) por el 99.9% de nuestro ADN.

Es muy importante romper esta idea de “raza humana” y de las realidades de desigualdad, injusticia y violencia que ella ha contribuido a crear o reforzar. Para ello es importante que trabajemos en muchos frentes con el propósito de que quede claro que las razas humanas no existen, que todos tenemos las mismas capacidades sin importar nuestra apariencia física. (Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O., 2020, p. 12)

Tan primordial es erradicar el concepto de la “raza” por el hecho convertirse en una construcción social donde la misma crea segregaciones entre las personas, llega a dividir a países enteros y producir situaciones tan violentas como lo son el exterminio de algunos grupos sociales, un claro ejemplo de ello, es el racismo que influyó en distintos países como Alemania en el caso del holocausto.

²⁶Considerada como un instrumento creado por hombres, que se ha considerado que aún cuenta con conceptos obsoletos, donde no se considera el lenguaje inclusivo y de género, que no toma en cuenta que el lenguaje, lo hacen los hablantes, no un sistema.

En cuanto al continente de América, un acontecimiento fue la conquista a mediados del siglo XIX, donde se esclavizó a las personas de la región imponiendo una cultura occidental dominante, que obligaba a la gente a seguir ordenes cristianas que iban a regir los sistemas económicos, políticos, culturales y de identidad.

Esos son algunos ejemplos de lo que el racismo ha generado en el mundo, sin embargo, hay que destacar que la discriminación racial y el racismo, son dos conceptos, que van ligados, pero su significado tiene varios matices.

3.2. Discriminación racista, racismo, racialismo y colorismo

Por un lado, la discriminación²⁷ racista, es una creencia o convicción de que existen personas que son inferiores y otras que son superiores, en donde se considera que el tono de piel o ciertos rasgos, hacen a una persona perteneciente a un grupo o una raza, mientras que los grupos opresores se caracterizan por asumirse con una genética especial, que los hace sujetos dignos de discriminar. (RAE, 2024)

El racismo²⁸ por otro lado, se define como algo que va más allá de una discriminación, es un sistema que organiza la vida social y ejercicios de poder, por un lado, está la discriminación que realiza tratos diferenciados mientras que el racismo es una estructura que va delimitando el sentir, pensar y actuar de la humanidad que no se limita a

²⁷ La discriminación no se explica sólo a través de las acciones e interacciones entre individuos, sino que funciona fundamentalmente bajo el cobijo de estos sistemas estructurales o sistemas paraguas, ya que cubren y respaldan formas de opresión específicas. (Morales D., Rodríguez J. Iturriaga E. y Gall O., 2020, p.8)

²⁸ El racismo es el odio, rechazo o exclusión de una persona por su raza, color de piel, origen étnico o su lengua, que le impide el goce de sus derechos humanos. Es originado por un sentimiento irracional de superioridad de una persona sobre otra. (COPRED, s.f.)

acciones individuales, es aquel que ha naturalizado e interiorizado a través de núcleos como la familia o la escuela los estereotipos, prejuicios y estigmas (DUDH,2024).²⁹

El racismo se expresa de formas diferentes de acuerdo con la sociedad, el contexto y el momento histórico en el que se presenta. Durante el siglo XX hubo tres regímenes racistas, el nazi en Alemania (1941-1945), el apartheid en Sudáfrica (1948-1990) y el régimen supremacista blanco de las leyes Jim Crow en algunos estados de los Estados Unidos (1875-1964) (Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O., 2020, p. 9)

Para Restrepo E. (2012), existen dos formas de racismo³⁰, una manifiesta y otra latente, en el caso del racismo manifiesto, son todas aquellas prácticas explícitas, que se reconocen con facilidad, sin importar que busquen disfrazarse con eufemismos, que resulta directa y contundente hacia ciertos grupos de personas, mientras que la latente, es un acto inconsciente, donde se diferencia y se excluye a las personas pero que se percibe como algo normalizado o natural, y, aunque no es tan evidente, ha sido uno de los más efectivos, pues “garantiza el mantenimiento de una estructura creadora de desigualdades e inequidades que pasa desapercibida, situando a las personas en lugares fijos. Por ejemplo, asumir como normal y natural que las personas indígenas sean pobres y están hechas únicamente para trabajar en el campo y vender productos agrícolas en los mercados” (Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O., 2021, p. 12)

²⁹ Los griegos utilizaban la palabra estigma para referirse a signos corporales con los cuales se intenta exhibir el bajo estatus social o la poca calidad moral de una persona. Por ejemplo, cierto tipo de cortaduras o quemaduras indican que una persona era esclava, criminal o traidora, y de esta forma la población podría identificarlos fácilmente. En la actualidad la palabra es utilizada en un sentido parecido. Con ella se hace referencia a un atributo profundamente deshonroso y desacreditador. (Goffman, 1989)

³⁰ En algunos contextos tanto coloniales como marcados por una violencia racista deshumanizante, el racismo puede dirigirse hacia sí mismo o hacia la propia colectividad. Esto sucede cuando las personas que han sufrido racismo han interiorizado los estereotipos y los valores negativos socialmente construidos en torno a ellas mismas y al grupo al que pertenecen. Esto se conoce como endo-racismo. (Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O., 2021, p.11)

Así mismo, se hace necesario poder diferenciar términos que explican con mayor profundidad el fenómeno del racismo, éstos son, la racialización, el racialismo y el colorismo. Para ello, Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O. (2021) hacen una conceptualización de cada uno, en el primer caso, la racialización, la muestran como una categorización de grupos humanos con respecto a la raza, reforzado por estereotipos que se han formado en la sociedad y que se reproduce a nivel mundial, donde cada país hace estas diferenciaciones, es una creencia equivocada que divide a las personas por sus rasgos físicos, tratando de explicar por ejemplo, que algunos son más capaces que otras personas solo por pertenecer a un grupo social con ciertas características.

Para Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O. (2021), un ejemplo de la racialización, fue el mestizaje, una ideología política y cultural donde se promovió la idea de que todas las personas eran una mezcla de razas. En la época colonial (siglo XVI al XIX) se implementó un sistema jerárquico basado en castas, donde se dividieron para localizar en la pirámide a todos los grupos según ciertas características étnicas.

Tanto el racismo como los prejuicios se basan en lo que los sociólogos llaman racialización. Esta es la agrupación de personas basada en diferencias físicas percibidas, como el tono de piel. Esta agrupación arbitraria de personas, históricamente, alimentó los prejuicios y se convirtió en una herramienta para justificar el trato cruel y la discriminación de las personas no blancas. (Collins, 2018).

Las personas mestizas por ejemplo, adquirieron rechazo y significados negativos, no tenían privilegios pero a pesar de ello, no se consideraban inferiores como los indígenas o afrodescendientes, ahora se toma el concepto mestizo después de la Independencia en el siglo XIX, como una imagen o símbolo de las personas mexicanas, pero siempre con matices discriminatorios, como por ejemplo, hablar del concepto: “mejorar la raza” frase que hace

parte de la visión de José Vasconcelos (1925) quien de una manera racista, despreció a la cultura indígena, dando por hecho que los mestizos tendrían que procrear con personas con características fenotípicas privilegiadas, como las pertenecientes a países como Europa o EUA para que sus primogénitos pudieran adquirir estos rasgos hegemónicos, como la piel blanca, ojos de color o tener mayor estatura y eso solo sería una forma de intentar ocultar o disfrazar el racismo y con ello, reproducir jerarquías raciales.

En México la población indígena ha sido históricamente racializada, porque en el fondo se asumió por mucho tiempo que todas las personas que pertenecen a cualquiera de los pueblos originarios del país son biológicamente o esencialmente iguales. Esto contribuyó, y sigue contribuyendo, a que se englobe a todas ellas en la misma categoría etnia, sin decir explícitamente que también se le ve como una categoría racial. De este tipo de categorización fueron derivadas muchas políticas públicas que buscaban atender a la “población indígena”, sin tomar en cuenta su diversidad cultural y sus diferentes condiciones sociales. (Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O., 2021 pp. 50 y 51)

Para el racialismo, según Campos (2012), es un resultado de la racialización, que hace que las ideologías de personas racistas tenga un significado científico para poder hacer efectivo el fenómeno, hacer de éste algo comprobable que actúa como una defensa científica de que existen las razas humanas, a través de características fenotípicas, algunos de los ejemplos de ello, es el racismo clásico o cultural, conformar organizaciones neonazis o en proponer la aprobación de leyes que normen la expulsión de ciertos grupos de inmigrantes.

Existen filósofos e historiadores que defendieron estas ideas, en el que se encuentra Tvetan Todorov, quien ofrece los postulados del racismo científico o teoría racialista. Asegura que existen las razas, conformadas por las mongoloides, negroides, caucasoides,

estas divididas por orden evolutivo, donde la más antigua estaba en la cima de la jerarquía y por ende una raza más desarrollada, él afirma que hay una relación entre lo físico y lo moral.

Existe un artículo publicado en 1853, de Joseph A. de Gobineau, un escritor francés quien buscaba confirmar la existencia de razas fuertes y débiles, argumenta que la fuerte es la dominante y mientras no se llegue a mezclar con otras razas, esta se mantendrá pura y civilizada, lo que suena muy parecido a lo que se vivió en la Alemania Nazi en la Segunda Guerra Mundial quienes defendían la idea de una raza aria.

El colorismo, un término formado por las palabras color y racismo, fue presentado por la escritora Alice Walker (1980), argumenta que las personas que tienen la piel más oscura o en todo caso negra, serían las que a más prejuicios se enfrentarían, mientras que los de piel blanca serían los grupos mayormente aceptados por la sociedad. Por lo tanto, lo define como un trato diferenciado y con prejuicios que se basa exclusivamente en el color de la piel de las personas. Este concepto, en diversos contextos categoriza a las personas dependiendo de su color de piel, las que poseen rasgos fenotípicos como la piel más clara suelen ser vistas como personas más atractivas, inteligentes, exitosas, que las personas con tonos más oscuros, lo cual es una ideología, pero que se traslada a discriminaciones como el acceso al empleo u oportunidades educativas.

El colorismo opera en dos niveles: uno tiene que ver con la existencia de razas y con asociar el tono de la piel a una supuesta raza y el otro funciona dentro de lo que se supone es una misma raza. En este sentido, las personas pertenecientes a la misma raza que tienen la piel más clara y/o rasgos corporales asociados a la belleza occidental, como la delgadez, la nariz fina y el cabello lacio, se verán beneficiadas con mejores oportunidades laborales, educativas y salariales (Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O., 2021 p. 53)

3.3. Racismo estructural en las Instituciones de Educación Superior

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial y el Tratado de Bruselas, la Organización de las Naciones Unidas realizan la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial firmada por México el 01 de noviembre de 1966, donde definen a este tipo de discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (p.2)

En cuanto a lo que respecta a la discriminación racial en las Universidades, el fenómeno se potencia en espacios donde las comunidades indígenas se establecen, sin importar que ahora se encuentren en zonas urbanizadas.

Para el caso de la Universidad Pedagógica Nacional, está conformada por una matrícula donde más del 80% de las/os estudiantes pertenecen a diferentes poblaciones indígenas del país, en la cual no se considera contexto exento de inequidad y discriminación, es un fenómeno que persiste desde el seno familiar, en la sociedad y en los diversos niveles escolares.

Para Czarny G., Navia C. y Salinas G. (2018) en su texto titulado *Expectativas de estudiantes universitarios indígenas en educación superior*, estas investigadoras y docentes de algunas materias en la LEI, expresan que es un hecho que las comunidades sufren exclusiones y discriminación al mantenerse en un sistema que opprime, sin embargo, la UPN ha sido un espacio donde estudiantes "se cuestionan los modos de producir conocimiento y la unívoca noción de ciencia como universal" (p. 2) y que desde sus inicios en 1982, ha tenido

el objetivo de formar profesionales indígenas que contribuyan al apoyo de sus pueblos, que se replanteen el concepto de Educación, que fortalezcan su identidad, que la LEI sea quien les informe acerca de sus derechos, haga de estudiantes personas que abren sus mentes a la reflexión de sus propósitos y objetivos con sus comunidades y con sí mismos (a), que sin importar los tratos desiguales "La LEI ha incidido en valorar aún más las diferentes culturas, las lenguas y por supuesto, en cómo yo me identifico como originaria de una comunidad indígena y sobre la importancia de seguir preservando, valorando y fortaleciendo las costumbres, tradiciones y la lengua" (pág. 9)

La DGEIIB (2020), insiste incluso con la última reforma al artículo 3º constitucional, modificado en 2019, que toda atención educativa respecto a la población indígena, afroamericana, mexicana, migrante y jornaleros (a) agrícolas, deberá ser con pertinencia cultural y lingüística para que se pueda reconocer, valorar y apropiar su cosmovisión, es decir, darte la importancia justa para lograr resultados equitativos y por parte del Estado, apoye y reconozca el derecho de los pueblos y comunidades indígenas, contribuyendo así en pequeña proporción a la no discriminación.

En las Instituciones de Educación Superior hay ejemplos de prácticas de discriminación racista, algunas de las más comunes suceden desde la admisión, al no proporcionar becas que ayuden a ciertos estudiantes que tienen dificultades económicas o de ciertos pueblos originarios que necesitan de esos apoyos para su traslado y permanencia. "Los jóvenes indígenas saldrían de sus comunidades para incorporarse a procesos de escolarización, generalmente en contexto urbanos, perderían sus raíces y lealtades comunitarias" (Czarny et al., 2020, p.37)

La discriminación de igual forma puede ocurrir en las aulas, de parte de docentes o estudiantes que tengan tratos diferenciados por el origen étnico, estas personas muchas veces

son sometidas a burlas por su forma de hablar el español “sumado al ejercicio de buscar “adaptarse” a los espacios escolares en los nuevos contextos, lo que ha implicado el ocultamiento de sus adscripciones comunitarias y sus lenguas originarias” (Czarny et al., 2020, p.37) así como poseer diversos conocimientos y tradiciones de sus poblaciones “la visión de la propia universidad como un espacio académicamente exigente; y, en contraste, la preocupación por la formación deficitaria de los alumnos en tanto proceden de escuelas rurales e indígenas” (Czarny et al., 2020, p.24) opiniones diferentes a las de la gente de cuidad o simplemente por su aspecto físico, estas distinciones serán recibidas de sus propias licenciaturas o de otras, en lugares como los salones de clases, jardines, auditorios, comedores, etc., aunque podrían traspasar la universidad y suceder en entornos aledaños a la propia institución. .

Hay incluso instituciones que no tienen la formación adecuada para abordar temas de los pueblos originarios, docentes que menosprecian o hacen comentarios peyorativos hacia su cultura o sus creencias, además de apoyos insuficientes para atender las problemáticas de acoso escolar o discriminación. Por lo que resulta de urgencia que se abordan temas como el racismo en las universidades, contar con protocolos pertinentes para observar dichas problemáticas y atender a estudiantes para mantenerlos en igualdad de oportunidades y en todo caso, que no se perciban afectaciones que resulten perjudiciales para su vida.

3.4. El racismo laboral: prácticas de exclusión en el acceso al empleo

En las comunidades indígenas las actividades más importantes son la agricultura, ganadería, pesca, la industria manufacturera y las artesanías, pero muchas veces son trabajos que no se les da la importancia y remuneración suficiente, aunado a lo difícil que es sobrevivir con un modelo neoliberal, que ha implantado en México con tratados como el de libre comercio, lo que los deja en desventaja ante la competencia, sin importar que son y

tienen acceso directo a los recursos naturales e insumos para que esas mismas empresas puedan subsistir, por esa situación, es común entender porque las personas originarias de esos pueblos busquen nuevas oportunidades laborales, económicas y sociales, su forma de generar otros ingresos es trasladándose a otras zonas urbanizadas del país e incluso a otros, el más común E.U.A. o Canadá.

Las consecuencias directas de esa migración son una serie de desafíos físicos, emocionales, explotaciones laborales, no poder integrarse a la sociedad, problemas de racismo, xenofobia o discriminación, tener barreras lingüísticas, entre otros aspectos que influyen a nivel político, social y económico que afectan al país de origen y el de destino.

En cuanto a los empleos dentro de su país de origen, pero dentro de zonas urbanizadas, se desarrollan más en labores domésticas, donde destaca la presencia de mujeres y en la construcción en su mayoría hombres, pero que en ambas son excesivamente presentes las discriminaciones de todo tipo, ya sea su bajo salario, no contar con prestaciones, contratos que no son legales o temporales, donde las jornadas con excesivas, hay malos tratos o abusos, aunque este establecido con leyes como las implícitas en el artículo 7º y 8º del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966), que toda persona tiene derecho a una oportunidad laboral, así como garantizar que tengan condiciones dignas para las personas y sus familias.

La Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007), respecto al trabajo, en su artículo 17, indica que las personas pertenecientes a comunidades indígenas, tienen el derecho de disfrutar de todos sus derechos laborales, se protegerá incluso a los niños y niñas de la explotación infantil económica, de los trabajos forzados y de todo aquello que vaya en contra de su salud, su educación, desarrollo mental,

etc., así como garantizar que las personas trabajadoras no sean sometidas a condiciones discriminatorias como negarles el empleo o no brindarles un buen salario.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos trabajó en la promoción del derecho humano al trabajo digno, a fin de contribuir a su pleno reconocimiento, exigibilidad y vigencia del mismo, específicamente en relación con las personas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas. (CNDH, 2015, p. 25)

El racismo en el trabajo tiene grandes repercusiones a nivel personal como para las empresas, los efectos negativos más comunes tienen que ver con la negación de mejores trabajos, que desde su proceso de selección haya cometarios o rechazos por parte de la persona que realiza la contratación, lo que hace que las personas opten por abandonar los objetivos y buscar trabajos donde su presencia no sea algo importante. Al no contar con empleos altos, se ve afectada su economía, no se les promociona a obtener puestos donde se pudiera liderar, que tengan mayor responsabilidad y esto será negativo para el momento en el que se designe su sueldo.

Las afectaciones pueden ser claras hablando del trabajo, pero también pueden existir las personales, donde las personas se perciben como desvalorizadas, excluidas, se vulnera su salud mental, hacen que no tengan una visión de algo mejor para sus vidas, su autoestima baja y no se sienten pertenecientes a esos ambientes hostiles, por lo que las mejores opciones serán regresar a sus lugares de origen, limitando así su potencial y progreso económico.

Lo que la mayoría de las empresas no saben, es que ejercer discriminación, no ayudará a elevar la producción, sus empleados/a no rendirán de la misma forma, tendrán que estar en procesos de despidos y contrataciones constantes que requerirán perdidas monetarias en su reclutamiento y capacitación, dañan su imagen al saber que son quienes no aceptan a

las personas por sus condiciones en lugar de sus talentos, además de someterse a demandas por discriminación laboral.

CAPÍTULO 4

EL VALOR DEL ASPECTO FÍSICO EN LA INSERCIÓN LABORAL

4.1. La Interseccionalidad el origen y conceptualización

La Interseccionalidad fue un concepto acuñado por Kimberlé Williams Crenshaw, quien fue estudiante y profesora estadounidense, define a la Interseccionalidad como “El fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión o sustenta el privilegio con base a su pertenencia a múltiples categorías sociales” (Valiña C., 2019). Trata de poner en descubierto que la discriminación no es un hecho aislado, sino que devela sus diferentes manifestaciones en contextos o situaciones aparentemente iguales o categorizados por un solo motivo.

Crenshaw K. es una mujer estadounidense nacida en Ohio (1959), quien se profesionaliza en el área de Derecho, es una activista defensora de derechos civiles quien se interesó por la teoría crítica de la raza. Crenshaw, centra su interés en poner en manifiesto el concepto interseccionalidad por el caso DeGraffenreid donde un grupo de mujeres afroamericanas demanda a la empresa General Motors quienes expresaban haber sufrido discriminación al no poder obtener puestos más altos como en secretariado, puesto que mujeres blancas si podían tener acceso, además de existir una distinción evidente de los trabajos, donde los hombres estaban distribuidos en el mantenimiento industrial y las mujeres (solo las blancas) estaban en puestos que pudieran ser vistas por la gente, el tribunal a cargo no consideró el hecho, como una discriminación compuesta, ya que separa el género y el racismo, lo cual generó muchos conflictos, por ello, Crenshaw a partir de problemáticas de esta índole argumenta que el término serviría como una herramienta para percibir cómo la

desigualdad y la discriminación tienen diferentes manifestaciones y que se pueden potenciar al operar juntas, así también saber que las personas están sujetas a una suma de adjetivos que las colocan en vulnerabilidad.

La autora se interesaba por las teorías racistas, le parece que considerar a las mujeres blancas de clase alta y a los hombres heterosexuales de piel blanca como representantes de una “pirámide jerárquica” creada por la sociedad, donde se invisibiliza todo aquello que no se asemeja o es igual a esa categoría dominante, por lo que se podría reflexionar que las personas negras, indígenas, afrodescendientes, las que forman parte de la comunidad LGBTTIQ, con capacidades diferentes, migrantes, entre una diversidad de aspectos, no entran en ese canon o por el contrario, se encuentran en un nivel bajo de la hegemonía.

El surgimiento del término interseccionalidad ha coincidido con movimientos como el de la Tercera Ola del feminismo, en el siglo XX. Para contextualizar, la primera Ola comenzó en 1782 con María Wollstonecraft, una sufragista británica, quien lucha por el derecho al voto (de manera restringida), tener derecho a la educación, obtener una licencia de manejo, usar pantalones, etc., considerada un símbolo de las primeras luchas feministas que buscaba mejorar las condiciones de las mujeres, esto aunado al surgimiento del sufragio femenino en Inglaterra. En la segunda ola, considerada la ola del feminismo radical, en los años 1960 y 1970, buscaban ahora poder cuestionar los roles de género, tener libertades sobre sus cuerpos como los derechos reproductivos, una maternidad voluntaria y la libertad y diversidad sexual, para así concientizar acerca del tema del género como un constructo social; entre las activistas más destacadas está Kate Millet y Gloria Steinme. Por último, en la Tercera Ola, se luchaba por varios objetivos, entre los que se encuentra, hacer válida la participación activa de las mujeres en el campo laboral, así como todo lo que significa que se inserten en él, como una buena remuneración, disminuir las brechas salariales, reconocer el derecho a las madres

que decidan trabajar, además de que ese reconocimiento se traslade a leyes y políticas públicas.

En México 1990, la Tercera Ola fue un acontecimiento masivo de luchas feministas que se focalizó en la interseccionalidad, quien establece que el género podría cruzarse con diversas categorías ya sea la clase, orientación sexual, la raza, la identidad de género para crear privilegios o en su defecto opresión. Algunas de las categorías relacionadas con esta tercera ola fue el feminismo de-colonial, quien rechaza la idea del feminismo blanco hegemónico como unívoco, el que quiso imponer sus ideologías y dar una explicación global de la situación de las mujeres. Dentro de los logros más significativos de las luchas feministas en esta tercera Ola, fueron las leyes y políticas centradas en la paridad de género, como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) y Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (2007). Además de modificar cómo operaban espacios como el trabajo, esferas políticas y económicas, grupos sociales como la familia e incluso individualmente como en la reproducción, la sexualidad, la cultura, entre otros aspectos.

La tercera ola logró unificar la lucha de varios sectores vulnerables y vulnerados de la sociedad, además de la implementación de leyes y políticas públicas orientadas a combatir la violencia, desigualdad y discriminación contra las mujeres en diferentes ámbitos. Sin embargo, en esta etapa faltó alcanzar, de manera plena, la equidad e igualdad de oportunidades en los ámbitos: laboral, salarial, político y toma de decisiones, así como las tareas del hogar. (Castillo I., Ramírez S., 2024, p.42)

De los primeros acercamientos a tratar el tema de la interseccionalidad fue a través de Olympe de Gouges en 1791, quien fue una activista que defiende los derechos de las mujeres,

redacta la “Declaración de los derechos de la mujer y su participación con la ciudadanía”, donde compara la dominación colonial con la dominación patriarcal.

El patriarcado según Fontenla M. (2008), ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón, jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes.

Para Gerda Lerner (1986) es la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad general.

El sistema de dominación y subordinación más opresor es el del género, también llamado patriarcado. Fue la primera estructura de dominación y subordinación de la historia y aún hoy sigue siendo un sistema básico de dominación, el más poderoso y duradero de desigualdad y el que menos se percibe como tal. (Cagigas A., 2000, p. 307)

Pero retomando, Gouges O. (1791) en su declaración de los derechos de la mujer, devela que la vulnerabilidad de la mujer es directamente vinculada a ese sistema patriarcal, por lo que defender los derechos como el voto, el trabajo, y su participación en esferas políticas sería una lucha que le daría inicio a estos conceptos de interseccionalidad, demostrar de esa manera que existe injusticia, discriminación y desigualdad social, pero de manera compuesta.

Pero el verdadero auge del concepto fue el de K. Crenshaw, una abogada quien hace visible dentro de temas jurídicos la enorme dimensión de la opresión. “Su pretensión nunca fue crear una teoría de la opresión general, sino un concepto de uso práctico para analizar omisiones jurídicas y desiguales concretas”. (Vigoya M., 2016, p. 5). Su importancia radica en incluir a todos esos grupos marginados que no son visibilizados con su conjunto de discriminaciones, crear una nueva perspectiva de las desiguales que no solo se dan a nivel

personal sino social, económico, de identidad, origen, entre otros aspectos, esto a pesar de que la idea original de la autora sea para abarcar dos discriminaciones que son el racismo y el sexism, para ella es posible tener flexibilidad en el concepto, abarcar muchas más categorías de análisis y situar los problemas con mayor precisión.

La mayoría de las instituciones mexicanas incluso han adoptado este concepto para poder fortalecer los escritos, leyes o fundamentos relacionados con la discriminación, algunos de estos lo realizan INMUJERES definiendo a la interseccionalidad como:

Categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad. Por ejemplo, las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la nacionalidad, la religión, la discapacidad, la edad, la clase, u otros factores.
(INMUJERES, s.f.)

La razón fundamental para enfocar este texto en la interseccionalidad, es por darle sentido a que, dentro de la sociedad, y en este caso específico, en Universidades y espacios de trabajo, se discrimina no solo partiendo de un eje, sería incorrecto analizar la discriminación por un solo motivo, se identificó entonces tres premisas que son el género, el racismo y el aspecto físico, que se especifica anteriormente porque se seleccionaron esas categorías, pero teniendo en cuenta que existen múltiples opresiones que han vulnerado a las personas en estos ámbitos.

Partiendo de ello, podría llegarse a ciertas reflexiones contemplando los apartados anteriores, donde se identificó que en la Universidad Pedagógica Nacional en la carrera de Educación Indígena, se discriminó a las estudiantes en varias etapas de su vida escolar incluyendo su trayectoria universitaria, a partir de los relatos mostrados en el escrito de Gabriela Czarny (2012), se puede observar que hubo una gran variedad de causas que le correspondieron a cada persona, el sexismoy el machismo hacia las mujeres indígenas por creer que las mujeres tienen un destino único, el ser madres y esposas, donde estudiar e ir a la escuela no tiene cabida para esas comunidades, la discriminación racial por su lugar de origen y además su lengua originaria que les ocasionan problemas con sus semejantes y adultos, la discriminación al llegar a ciudades y no tener la misma cultura, algunos casos a enfrentarse a burlas o acoso por ser mujeres, por ser parte de la comunidad LGBTTIQ, entre otros motivos que impidieron ejercer sus derechos como la educación u otras oportunidades en la vida. Esto se vuelve más evidente en las mujeres, por estos sistemas patriarcales que siguen fomentando discursos machistas y opresores³¹, por ello, hablar de interseccionalidad según la historia será un enfoque que va de la mano con el tema de género y con esto, es algo que se debe trabajar en el presente estudio.

4.2. El aspectismo como un determinante social

Dentro de la sociedad mexicana, existen muchas frases que se interiorizan dentro de los núcleos sociales y se van reproduciendo de forma constante sin poder cuestionar el trasfondo y sobre todo, los riesgos que conllevan sus significados, un ejemplo de ello, es la frase, “como te ven, te tratan”, que ha sido bastante común y sin algún tipo de restricción para las personas a las que podría dirigirse, es decir, la mayoría de las personas sea cual sea el

³¹ Así, son frecuentes afirmaciones como que estamos socializados para considerar a los hombres como independientes, capaces, poderosos y a las mujeres como dependientes, limitadas en sus capacidades y pasivas. (Crenshaw, 1959)

contexto en el que se encuentren, serán influenciadas por la vista para crearse una imagen de las personas, lo que evidentemente trae consigo estigmas, prejuicios, estereotipos e incluso estándares que colocan a las personas en dos posiciones, unas en privilegio y otras en vulnerabilidad, esto bajo cualquier circunstancia y en espacios como escuelas, lugares recreativos, trabajos o sitios donde se socialice. Por lo que hablar de la identidad y apariencia de las personas es una gran brecha que mantiene a la gente en constantes conflictos.

El aspecto físico no solo tiene que ver con su complejión o la forma de su rostro, aunque su nombre lo diga, va más allá del cuerpo, es un conjunto de adjetivos implícitos o no, que intervienen para formar a las personas, como su color de piel, los tatuajes, la vestimenta, la forma de hablar, las aptitudes, estar embarazada, la estatura, etc., y esa imagen será comparada con los estándares de la sociedad y a su vez dependerá hablando exclusivamente de ciertos grupos discriminatorios y con poder, del trato que se da a los que no entran en un canon hegemónico.

La discriminación por apariencia física, también conocida como aspectismo o lookism en inglés, es un fenómeno extendido que afecta a numerosas personas en ámbitos laborales, educativos y sociales. Esta práctica se basa en prejuicios y estereotipos sobre cómo se deben ver las personas y se manifiesta en acciones y juicios de valor. (Nodos, 2024, pág. 2)

En México, hablar del trato personal será en su mayoría categorizado por discursos clasistas, ya que alcanzar las metas será logrado a través de un poder adquisitivo y del aspecto personal que encaje en un ideal para la sociedad, más allá de los conocimientos, aptitudes, habilidades o aprendizajes, de cuánto se haya invertido en educación o los valores que se tengan, por lo tanto, la apariencia será el determinante de un progreso, no en todos los casos, porque claramente existen situaciones de superación, pero que resultan minoría.

Investigaciones y datos recientes, como los de INADI y CONAPRED (Nodos, 2024) en América Latina, muestran que los estándares corporales hegemónicos siguen siendo una fuerte condicionante en las interacciones sociales y profesionales. La exigencia de una “buena presencia” o “profesionalismo”, es muy común en proceso de selección laboral, en relaciones personales y cotidianidad, la cual genera discriminación sistemática que afecta desproporcionalmente a mujeres y personas radicalizadas.

Incluso, durante años se estereotipo una imagen donde lo esperado y deseado por la sociedad, que es ser de piel blanca, complejión delgada, rasgos de otros países como los ojos de color, tener estatura alta y contar con una vestimenta en tendencia, fue entonces, una venta de un estándar que se ha colocado en programas de televisión, revistas, concursos de belleza y redes sociales las cuales hoy en día son el recurso más poderoso para poder crear paradigmas, hacer que las generaciones sobre todo jóvenes, intenten encajar, ser personas aceptadas y apreciadas dependiendo exclusivamente de cómo se ven y que esa imagen corresponda a la apariencia física de creadoras (o) de contenido, que directamente se vuelve un tipo de violencia que impone cómo debes sentirte al respecto de sí mismo si no cuentas con esas características.

La apariencia física es el medio de expresión de la propia etnia, nacionalidad, religión y otras preferencias de diversa índole. En muchos casos la discriminación por apariencia física se presenta al observarse un estigma social, es decir, un atributo que convierte a una persona distinta de las demás, en alguien menos agradable e inferior. (Goffman E., 2006, p.7)

En cuanto a lo concerniente a esta investigación, se plantearán textos que ayuden a referenciar el tema de la discriminación por razón de apariencia física en los dos contextos, en el universitario y en campos laborales, para lo cual, en primer lugar, se utiliza el recurso

llamado Experiencias de discriminación basada en la apariencia física de estudiantes universitarios (2024), creado por las autoras Ramos Cecilia, Josée Marie, Burnes Fernanda y Josemaría Elizondo, estas autoras entrevistan a 12 estudiantes de Monterrey, de varias licenciaturas como mecatrónica, psicopedagogía, derecho, gestión empresarial, entre otros, para contar con un testimonio de si habían vivido discriminación por su apariencia física.

Primeramente, las autoras, hacen un breve hincapié de que en otros países como E.U.A o Turquía se han realizado estudios acerca de este tipo de discriminación, no obstante, en México, mencionan, hay una gran carencia de estudios enfocados en este tipo de actos y menos en vinculación con una institución como lo es la universidad, por lo que consideran que es de suma importancia abordar estas problemáticas.

Una investigación cualitativa permite conocer las causas, los riesgos y el contexto en el que ocurre la discriminación dentro del ambiente educativo, lo cual puede ser beneficioso para la creación de programas de concientización y prevención de actos discriminatorios dentro de la universidad. Además, los resultados de la investigación cualitativa pueden ayudar a la comunidad educativa a identificar las diversas formas en que la discriminación puede presentarse y así realizar intervenciones que consideren a la víctima y al victimario. (Ramos C., Saenz M., Burnes F., y Elizondo J., 2024, pág. 131)

Entre los resultados, se encontró que las personas que habían sido discriminadas, habían experimentado comentarios ofensivos, burlas y exclusión, lo que les generó estrés, baja autoestima, desmotivación, ya que expresan haber sido discriminadas por su color de piel, peso, altura, uso de cierta ropa, etc., algunos de los testimonios de las personas entrevistadas, son los siguientes:

- “Ella tomó la decisión de salirse de la universidad porque los comentarios eran a tal grado de que no podía hacer equipo con nadie, porque prácticamente nadie quería hacer equipo con ella, y llegaron a haber comentarios... refiriéndose a ella como la sirvienta”
- “Estoy enfocando más en mi apariencia más de lo que debería en vez de enfocarme en mis estudios, quitando un poco de la energía de los estudios y enfocándome en cosas que no deberían de ser un tema”
- “Al sentirte incómoda, te crea inseguridades y se te hace difícil encajar, muchas veces te sientes inseguro de cómo te ves”
- “Ya no socializaba tanto con ellas por el miedo a, pues, a que me fueran a juzgar o así por mi aspecto, la verdad por un tiempo lo que hacía era más bien taparme para no darles una excusa o motivo para que me juzgaran”

En este texto de Ramos C., Saenz M., Burnes F., y Elizondo J. (2024) se pueden observar muchos de los testimonios que expresan estudiantes, pero a la misma vez, dejar en claro que existen muchos efectos negativos que repercuten con el desempeño escolar, como el hecho de desertar, de no desenvolverse óptimamente dentro de la misma universidad al privarse de participar en actividades académicas importantes y sumado el hecho de que estudiantes no saben cómo afrontar o pedir ayuda ante esas situaciones, solo ignoran o no ponen interés a lo que les mencionan, mientras que la institución tiene desconocimiento de estos sucesos ya que no se les comunican los problemas y por otro lado, docentes no han sabido cómo dar solución. “Alguna vez ella llegó a buscar apoyo de la maestra que daba esa clase, y creo que la maestra dio como un discurso a la clase de que eso no se hace y así”

(Ramos C., Saenz M., Burnes F., y Elizondo J., 2024, pág. 137)

Entre las consecuencias que encuentran las autoras, está el hecho de que la discriminación por motivo de aspecto físico, afecta estudiantes en su salud mental y la autoestima, donde se destaca el estrés y la ansiedad, afectando su socialización, participación escolar y la atención.

En áreas de trabajo no se queda exenta la discriminación por apariencia física, es de las formas más comunes dentro de estos lugares, es aquella que se realiza ya sea por un empleador (a) o alguna persona que trabaje en el mismo sitio, donde se cometan actos injustos por motivo de peso, forma de su cuerpo, la estatura, color de piel, etc. Los ejemplos más frecuentes con que las personas son rechazadas son desde la contratación, al no cumplir con el físico esperado.

De los empleos evidentes donde se sigue fomentando entrar en un estándar hegemónico es la empresa Hooters, ya que se enfatiza en encontrar meseras que sean delgadas y con un tipo específico de cuerpo para que puedan ajustarse a los uniformes que ofrece la empresa que solo llegan a la talla mediana, donde evidentemente buscan sexualizar el cuerpo femenino para la atracción del género masculino y obtener ganancias de ello.

Hoy en día muchas personas han denunciado sufrir discriminación por cómo se ven, tener que cumplir con los requisitos para un puesto de trabajo serán determinadas por condiciones que no tienen que ver con sus perfiles profesionales o las habilidades con las que cuentan. Un documento que lo demuestra es el llamado *Como te ven te tratan* (2024) de Otero Eduardo, Mercado Aruro, Grati Anush, Mercado Leticia y Sabor Guillermo, un texto realizado en Argentina por NODOS, que hace una encuesta digital a 40 organizaciones donde las personas pertenecían a instituciones privadas, académicas, sociales y políticas que habían sido discriminadas, personas en un rango de edad de 30 a 45 años en su mayoría mujeres.

Los aspectos más relevantes de todo este estudio, es que las personas refieren haber sufrido de comentarios inapropiados, burlas o maltrato por su apariencia física, algunos de los testimonios son los siguientes:

1. “Por mi condición física debo estar en control y asistir a citas médicas por lo que compañeros me han dicho que a mí lo que me encanta es estar metida en los hospitales, mi ex jefe me decía que por mi condición física y de salud no podía ser considerada para nuevas oportunidades como ascensos”
2. “Tengo el pelo con canas, me han dicho vieja, dejada, que no me arreglo, que me tengo que cuidar. Cuando me dicen esto, me angustio y pienso en teñirme, pero veo lo que me costó llegar hasta donde llegué, por eso sigo resistiendo”
3. “Si te ves muy joven te tratan de inexperto, te hacen “pagar derecho de piso”, te critican la vestimenta o estilo porque jovial se asocia con falta de profesionalismo, porque cómoda se asocia con dejadez”
4. “La primera vez que intente ingresar a una empresa de México, realice todo el proceso, pase todos los filtros y entrevistas; al final RRHH me descartó por mi apariencia física me veía muy “gay” y mi piel era “muy oscura” y debido a que la vacante era dirigida a clientes de alto nivel, estos clientes se podrían sentir ofendidos por ser atendidos en algún momento por mí”

Estas situaciones laborales sin duda provocan en los afectados al igual que en las universidades, aislamiento, inseguridad, autoestima baja, rechazo, frustración, depresión, ansiedad, así como consecuencias en el trabajo como disminuir la productividad, renunciar, falta de liderazgo y participación, conflictos con otras personas o el simple hecho de no tener acceso a un trabajo.

4.3. Los privilegios respecto a las oportunidades laborales y universitarias.

Al abordar las desigualdades y la discriminación estructural, es fundamental comprender las dualidades del fenómeno. Las personas que suelen actuar como agentes discriminatorios no lo hacen necesariamente de forma consciente o intencional, sino desde una posición de privilegio que la sociedad y la cultura dominante les otorgan. Esta posición, respaldada por estructuras históricas y sociales, les proporciona ventajas sistemáticas en diversas esferas: educación, empleo, salud, movilidad y representación política, entre otras.

El término privilegio proviene del latín *privilegium*, compuesto por *privus* (uno mismo) y *legis* (ley), y se refiere originalmente a un beneficio legal concedido a un individuo. La Real Academia Española (RAE, 2024) lo define como la “exención de una obligación o ventaja exclusiva o especial que goza alguien por concesión de un superior o por determinada circunstancia propia”. En este sentido, el privilegio se convierte en una forma cultural arraigada, en la que se normaliza la desigualdad sin que exista una reflexión crítica sobre sus implicaciones o consecuencias colectivas.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha denominado este fenómeno como una “cultura del privilegio”, entendida como un sistema de normas y valores que legitiman las jerarquías sociales, la concentración de recursos y la exclusión sistemática de ciertos sectores sociales. Esta cultura “naturaliza las asimetrías de acceso a los frutos del progreso y refuerza las estructuras de poder existentes” (Prado, 2014).

En México, los privilegios se manifiestan en categorías como la clase social. La clasificación entre clase alta, media y baja refleja no solo diferencias económicas, sino también desigualdades estructurales en el acceso a la educación de calidad, servicios de

salud, vivienda digna, empleos bien remunerados y espacios de toma de decisiones. Esta segmentación impone barreras que limitan la movilidad social y perpetúan la exclusión.

Algunos tipos de privilegio presentes en la sociedad, se encuentran:

El **privilegio blanco**, según Ortiz L., Ayala C. y Pérez D. (2018), basándose en la teoría de capital simbólico de Pierre Bourdieu se trata de un grupo “construido según categorías fundamentales de la visión compartida de mundo” (párr.11), donde las personas que se encuentran mayormente con este privilegio son los euro-descendientes, mientras que las personas indígenas y afrodescendientes no cuentan con ello. El privilegio blanco no deriva de un hecho biológico, sin que se trata de un constructo sociocultural en tanto que la supuesta superioridad de un fenotipo depende del reconocimiento de las personas. Para estos autores expresan que hay dos facetas, una, material, de la que deriva la simbólica, y ser blanco tiene esos privilegios materiales que pueden ser la educación, trabajo o condiciones de vida y lo simbólico será lo que las personas reconozcan como superior.

El **privilegio de género**, se define por Bard G. (2016) está relacionado con la masculinidad hegemónica, “Es un modelo que sustenta el ejercicio de la violencia hacia las mujeres y los niños/as, mientras combate y aísla otras formas de ejercer la masculinidad que se consideran disidentes no heterocentradas” (pág. 105). La autora argumenta que esta forma de ejercer la masculinidad es un poder, que margina no solo a mujeres sino también a otros hombres que no comparten las mismas características, como lo son las personas homosexuales o de piel morena. Estas personas para Bard G. (2016), son caracterizadas por aspectos que les favorecen y engrandecen, mientras que otras padecen de diferentes opresiones.

Estos privilegios operan como condicionantes cotidianos. El simple hecho de nacer con ciertos rasgos fenotípicos, pertenecer a una clase social específica o formar parte de una minoría étnica puede marcar radicalmente la manera en que una persona será tratada a lo largo de su vida. La falta de acceso a educación de calidad, empleos dignos o servicios básicos no es resultado de decisiones individuales, sino de una estructura desigual que reparte oportunidades de forma desproporcionada.

En este sentido, vivimos en un sistema institucionalizado tanto de forma explícita como implícita donde el poder, los recursos y las oportunidades se concentran en manos de quienes ya detentan ventajas estructurales. Esta relación refuerza las diferencias sociales y convierte las desigualdades en condiciones permanentes. Frente a este panorama, movimientos sociales como los feminismos, los movimientos indígenas, los colectivos antirracistas y las luchas por los derechos LGBTQ+ han cuestionado de manera radical las bases culturales y políticas de la dominación (Hopenhayn, 2022).

El análisis del privilegio como elemento de la desigualdad permite comprender cómo se normalizan relaciones profundamente injustas o de un mérito individual. Reconocer los privilegios no significa culpar o responsabilizar a quienes los poseen, sino visibilizar cómo el sistema otorga beneficios desiguales y legítima jerarquías sociales. Romper con la cultura del privilegio requiere que las personas se formen de criterio propio y la implementación de políticas públicas que promuevan una redistribución real del poder y de los recursos para una sociedad equitativa.

4.4. La crítica a la meritocracia en contextos de desigualdad estructural

En contextos marcados por sistemas de privilegio, los grupos dominantes han recurrido históricamente a discursos que responsabilizan a los individuos por sus condiciones

de vida. Uno de los más comunes es el de la meritocracia, el cual sostiene que las personas alcanzan el éxito únicamente a través del esfuerzo personal, sin considerar las condiciones estructurales que influyen en las oportunidades reales de desarrollo personal. Este discurso se resume en frases populares entre la población mexicana como: “el pobre es pobre porque quiere”, reforzando la idea de que basta con trabajar arduamente para alcanzar el éxito. No obstante, dicha afirmación desconoce la complejidad de las dinámicas sociales que impiden a ciertos sectores de la población acceder a condiciones equitativas de vida.

La meritocracia cumple una función ideológica crucial: legitimar la desigualdad estructural al presentar las diferencias sociales como el resultado de esfuerzos individuales (Littler, 2017). Bajo este enfoque, se in-visibilizan factores determinantes como la discriminación, el origen étnico, el género, la clase social o el acceso desigual a servicios de calidad, especialmente educación. Así, se construye una narrativa donde el éxito depende exclusivamente del mérito, cuando en realidad existen múltiples barreras sistémicas que condicionan el desarrollo personal y colectivo.

El sociólogo Carlos Gil Hernández (2021) plantea una crítica contundente al ideal meritocrático. Argumenta que el origen social determina en gran medida la trayectoria de vida, y que incluso si los individuos de clases altas no destacan en el ámbito escolar, su posición social se mantiene gracias al capital económico, cultural y social heredado. Por tanto, no es solo el mérito lo que garantiza el ascenso social, sino también la posición estructural desde la cual se parte. Las familias de clases privilegiadas poseen redes, bienes y recursos que les permiten amortiguar fracasos individuales y asegurar el mantenimiento o mejora de su estatus.

Este fenómeno se evidencia claramente al analizar trayectorias profesionales como la ingeniería. Supongamos dos aspirantes con capacidades similares, pero contextos sociales

distintos: uno pertenece a una familia de clase alta, con acceso a escuelas privadas, clases extracurriculares, capital cultural y redes de contactos; el otro proviene de una comunidad indígena, enfrenta barreras lingüísticas, discriminación y escaso acceso a recursos educativos. A pesar de su esfuerzo, este último se encuentra en una posición estructural desventajosa, que limita sus posibilidades de alcanzar sus objetivos profesionales. La teoría de la interseccionalidad (Crenshaw K., 1991) es fundamental para comprender cómo estas múltiples formas de opresión de género, clase, raza, orientación sexual se entrecruzan y profundizan las desigualdades.

En este sentido, es simple afirmar que las personas no logran sus metas por falta de esfuerzo. La realidad social mexicana y la de muchos países latinoamericanos demuestra que el acceso a derechos y oportunidades está profundamente mediado por factores estructurales que escapan a la voluntad individual. El modelo meritocrático, al no reconocer estas condiciones, contribuye a perpetuar sistemas que culpabilizan a los sectores más vulnerables por su exclusión social.

La meritocracia, por lo tanto, aunque atractiva en su discurso de justicia y superación individual, se convierte en un mecanismo de reproducción de desigualdades cuando se ignoran las condiciones estructurales que afectan a gran parte de la población. En sociedades como la mexicana, donde la desigualdad social, económica, étnica y de género es profunda, se debe cuestionar los discursos que responsabiliza al individuo por su posición social. Reconocer que el mérito no es suficiente, y que la equidad requiere políticas públicas que compensen las desventajas estructurales, es un paso necesario hacia una sociedad más justa e incluyente.

CAPÍTULO 5

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

5.1. Referencias y justificación

Para fortalecer la investigación, se aplica una entrevista semiestructurada³² a egresadas universitarias, con el fin de indagar sobre experiencias de discriminación por motivos raciales, de género y de apariencia física, tanto en el ámbito laboral como en el universitario. Dado el carácter flexible de esta técnica, también se considera la posibilidad de que emergan otros tipos de discriminación vividos por las participantes, ya sea dentro del entorno académico, en el espacio profesional o en ambos.

La entrevista permite profundizar en la manera en que la Licenciatura en Educación Indígena aborda las problemáticas relacionadas con la discriminación, considerando la perspectiva directa de las egresadas. No se limita únicamente a identificar la existencia y los tipos de discriminación, sino que también busca comprender las situaciones específicas a las que se enfrentan en sus trayectorias profesionales.

Se adopta una perspectiva estructural en el diseño de la entrevista, conforme a las recomendaciones de Martínez (1998), quien propone que este instrumento incluya un guion con preguntas organizadas por categorías, siempre que éstas se alineen con los objetivos de investigación y la literatura del tema. Asimismo, se permite la modificación del orden de las preguntas durante la entrevista, se sugiere realizarla en un espacio adecuado para un diálogo fluido, explicar claramente los fines de la investigación a las participantes, registrar los datos personales pertinentes y, sobre todo, evitar cualquier tipo de presión hacia las entrevistadas.

³² Se elige la entrevista semiestructurada debido a su flexibilidad, es decir, aunque la entrevista tiene preguntas previamente planteadas, pueden ser ajustadas a cada persona entrevistada, con la posibilidad de indagar más sobre alguna respuesta.

Los criterios de selección de las participantes establecen que deben ser mujeres egresadas de la Licenciatura en Educación Indígena de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco, sin un rango de edad específico, ni la exigencia de pertenecer a una comunidad indígena. El único requisito es contar con al menos una experiencia de ingreso laboral en el campo de estudio relacionado con su formación.

El contacto con las personas egresadas se realiza a través de la red social Facebook, específicamente en grupos generales vinculados a la Universidad, los cuales funcionan como espacios donde estudiantes y egresados/as de diversas carreras comparten información, acceden a bienes y servicios, y se mantienen actualizados respecto a noticias institucionales. A través de esta vía, se coloca una imagen atractiva visualmente donde se especifique que se necesita de egresadas de la LEI, con el objetivo de apoyo a un trabajo recepcional.

Se logra registrar la participación de cinco mujeres egresadas y un hombre. Si bien la investigación se enfoca en criterios específicos hacia mujeres por el análisis de género, se decide incluir al único participante masculino con el fin de incorporar una perspectiva contrastante desde otro género sobre las experiencias en el campo laboral y académico.

5.2. Método de análisis

Para la presente investigación se utiliza un enfoque cualitativo, ya que permite a la persona que investiga dotarse de herramientas tanto para la recopilación de contenido teórico como para la recolección de datos con técnicas que le permitan ser:

Él (ella) quien observa, entrevista, revisa documentos, conduce sesiones, etc. No solo analiza, sino que es el medio de obtención de la información. Por otro lado, en la indagación cualitativa los instrumentos no son estandarizados, sino que se trabaja con múltiples fuentes de datos, que pueden ser entrevistas, observaciones directas,

documentos, material audiovisual, etc. (Hernández R., Fernández C. y Baptista M., 2014, p. 397)

Partiendo de las recomendaciones que ofrece Hernández R., Fernández C. y Baptista M (2014, p. 398), se toma en consideración que la persona que entrevista al momento de obtener la información en este caso a través de entrevistas, tome al respecto ciertos parámetros.

1. No inducir respuestas y comportamientos de los participantes
2. Lograr que los participantes narren sus experiencias y puntos de vista sin enjuiciarlos ni criticarlos.
3. Recordar que cada cultura, grupo e individuo representa una realidad única. Por ejemplo, los hombres y las mujeres experimentan el mundo de manera distinta, las/os jóvenes urbanos y los campesinos/as (indígenas) construyen realidades diferentes. Cada quien percibe el entorno social desde la perspectiva generada por sus creencias y tradiciones. Por ello, los testimonios de todos/as los individuos son importantes y el trato siempre es el mismo, respetuoso. No se puede ser sexista o racista.

A pesar de que las entrevistas son por sí mismas, un recurso flexible, se considera la semiestructurada ya que se basan en una “guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información.” (Hernández R., Fernández C. y Baptista M., 2014, p. 403)

En cuanto al método que se utilizara para comenzar con el análisis de los datos, se toma en consideración a autores Hernández R., Fernández C. y Baptista M. quienes hablan acerca de la organización de los datos una vez que se realizan las entrevistas y ya están grabadas, lo siguiente es hacer una transcripción de los audios, examinarlo, revisar todos los datos, organizarlos, descubrir las unidades de análisis y describir las categorías.

Al momento de registrar datos y testimonios de las entrevistadas, así como para el reporte de los resultados, es preciso aclarar que las personas, aunque autorizaron el uso de sus nombres, se opta por preservar su anonimato utilizando identificadores genéricos para mantener la confidencialidad.

En cuanto al reporte de resultados, se toma el método de análisis de contenido dirigido, un método propio del enfoque cualitativo, el cual especifica que la persona que investiga puede recolectar teoría y literatura previa para después validarla, extenderla o refutar en todo caso después de contrastarlas con datos recolectados. Este proceso fue implementado por Hsiu H. y Shannon S. en 2005 donde analizan los diferentes enfoques cualitativos como el convencional, el dirigido y el sumativo.

5.3. Descripción de la entrevista

La entrevista, ya sea presencial o en línea, tiene una duración estimada de aproximadamente 60 minutos. Previamente, se verifica que las personas entrevistadas estén informadas y hayan dado su consentimiento (cabe mencionar que antes de comenzar las entrevistas se realizaron preguntas pertinentes que corroboraron su consentimiento, de las preguntas, de su contenido y las grabaciones) para que la conversación sea grabada mediante un dispositivo móvil. También se realizan pruebas técnicas de grabación para asegurar la calidad del registro.

Antes de iniciar la entrevista, se proporciona a las participantes información general sobre el proyecto de titulación, así como los datos de contacto de la persona entrevistadora, con el propósito de generar un ambiente de confianza y confidencialidad. Para facilitar la preparación, se envía con antelación el guion de la entrevista, el cual contiene las preguntas que serán formuladas.

La entrevista se estructura en secciones. El primer bloque se destina a la recolección de datos personales. Algunas preguntas son opcionales, en consideración a que ciertos temas pueden resultar incómodos o sensibles, y se respeta la decisión de mantener el anonimato si así lo desea el o la participante. Las primeras preguntas son las siguientes:

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Cuál es tu lugar de nacimiento?
3. ¿Perteneces a una comunidad indígena?
4. ¿Dónde resides actualmente?
5. ¿Cuál es tu edad?
6. ¿Eres hablante de alguna lengua indígena?

El segundo bloque del cuestionario está orientado a indagar sobre el perfil profesional de las personas entrevistadas. Las preguntas se centran en su trayectoria universitaria, la formación académica recibida en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y la posible adquisición de otros saberes, certificaciones o títulos complementarios que contribuyan a su desarrollo profesional.

1. Sabiendo que estudiaste en la LEI en la UPN-Ajusco, ¿en qué ciclo escolar cursaste?
2. ¿Cuentas con título y cédula profesional?
3. ¿Tienes algún tipo de preparación extra que sirva de apoyo a tu carrera, curso, diplomado, doctorado, maestría, etc.?
4. ¿Cómo ha influido a nivel profesional, académico y personal, tu formación en la licenciatura en Educación Indígena?
5. ¿Consideras importante contar con alguna preparación adicional a lo que te ofrece la carrera para la obtención de un empleo?

El tercer bloque del cuestionario se enfoca en las experiencias laborales de las egresadas, brindándoles la oportunidad de expresar, desde sus vivencias personales en los ámbitos laboral y universitario, cualquier situación relacionada con la discriminación. En esta sección se incluyen preguntas específicas que abordan temas como el racismo, la discriminación por aspecto físico y por género. No obstante, también se contempla la posibilidad de que las participantes compartan otras formas de discriminación que hayan experimentado o, en su caso, manifiesten no haber sido objeto de ninguna.

1. Hablando de la Universidad, antes de insertarse en el campo laboral, ¿tuviste alguna experiencia discriminatoria dentro del plantel? ¿Cómo fue esa experiencia para ti?
2. ¿Podrías mencionar los motivos de discriminación más frecuentes dentro de la universidad? (Complementaria)
3. ¿En qué campos o tipos de trabajo de acuerdo con tu perfil de egreso de la licenciatura has solicitado empleo?
4. A partir de tus experiencias, ¿cuál sería el perfil profesional que frecuentemente solicitan?
5. En caso de pertenecer a alguna comunidad indígena o ser una persona indígena ¿crees que te coloca en una situación de desventaja o discriminación al momento de solicitar un empleo?
6. ¿Se sintió en una posición de desigualdad o discriminación laboral respecto al tema de género?
7. ¿Su aspecto físico ha sido una determinante de discriminación en el empleo?

El último bloque del cuestionario tiene como objetivo fomentar la reflexión, se busca que cada participante identifique cuáles considera que son los factores principales de discriminación en los espacios laborales. Asimismo, se explora si perciben que la universidad ha atendido estas problemáticas, qué protocolos ha implementado y de qué manera brinda

apoyo a sus egresadas y egresados. Finalmente, se indaga si consideran importante que la institución asuma un rol activo frente a estas situaciones.

1. Según tu criterio, ¿existe la discriminación laboral hacia las personas por ser indígenas, mujeres u hombres o por su aspecto físico, si no es por esas razones, por cuales sí?
2. ¿Has tenido un acercamiento con la universidad para tratar asuntos relacionados con el campo laboral, si la respuesta es sí, cómo lo resolvieron o lo atendieron? Esta pregunta está abierta a que se indague si han recurrido a la universidad por otros motivos.
3. ¿Sabes si existe algún tipo de seguimiento o estudio que se realice a las personas egresadas de la Licenciatura en Educación Indígena?
4. ¿Consideras importante que la LEI tuviera algún tipo de seguimiento o atención a las egresadas en las problemáticas de discriminación laboral y universitaria, por qué?

5.4. Perfil de las egresadas universitarias.

La muestra se compone de cinco egresadas universitarias y un hombre, cuya participación consta de cuatro entrevistas realizadas por video llamada, mientras que una egresada y el participante masculino son entrevistados de forma presencial en las instalaciones de la universidad. En todos los casos, el audio se graba utilizando un dispositivo móvil.

El rango de edad de las personas entrevistadas es de 27 a 53 años de edad, todas las personas residen actualmente en la Ciudad de México, cinco de ellas son parte de una comunidad indígena y sólo una nació en la Ciudad de México. Los estados de la república donde pertenecen son Chiapas, Oaxaca y Puebla. En la **tabla 1** se pueden observar las características más específicas de las entrevistadas.

Tabla 1)

<i>Datos personales</i>					
Nombre	Licenciatura	Edad	Lugar de proveniencia	Donde reside actualmente	Lengua originaria
Egresada 1	LEI	32	CDMX	CDMX	Ninguna
Egresada 2	LEI	31	Chiapas Chamula		Tzotzin
Egresada 3	LEI	29	Puebla Zempoala	CDMX-Xochimilco	Náhuatl
Egresada 4	LEI	53	Puebla Tempexquitla	CDMX-Puebla centro	Náhuatl
Egresada 5	LEI	26	Oaxaca	CDMX	Zapoteco
Egresado 6	LEI	27	Oaxaca Papaloapan	CDMX	Mazateco

Fuente. Elaboración propia (2025) datos proporcionados por las entrevistas.

De acuerdo a los datos recabados, las lenguas originarias que se hablan son náhuatl, zapoteco, mazateco, y tzotzil, cada persona aunque no se hicieron preguntas al respecto, pudieron expresar muchas de las tradiciones y costumbres de sus pueblos originarios, como la llamada mayordomía de Tempexquitla, donde ofrendan alimentos, adornos como pueden ser flores y otros aspectos para sus imágenes religiosas, así como expresar las fuentes de las cuales obtienen sus necesidades, como la siembra de maíz, de donde obtienen el agua, los alimentos y flora que se puede encontrar, destacar que en sus comunidades aún pueden obtener algún producto a través del trueque, entre otras actividades propias de sus poblaciones.

5.5. Análisis de los resultados

5.5.1. Perfil profesional

La entrevista inicia con una sección dedicada al perfil universitario de las personas participantes, con el objetivo de explorar cómo su trayectoria académica en la Licenciatura en Educación Indígena influye en su desarrollo profesional, académico y personal. Las seis personas entrevistadas expresan haber tenido una experiencia positiva durante su formación, coincidiendo en que la licenciatura ha sido beneficiosa en distintos aspectos de sus vidas.

Se realiza una tabla descriptiva de los aspectos mencionados con anterioridad de cada una de las egresadas, destacando los datos más sobresalientes.

Tabla 2) Egresada 1

<i>Perfil profesional 1</i>		
Categorías de análisis	Descripción	Testimonios
Trayectoria académica	Ciclo escolar 2016-2020 Estatus: Titulada con cédula profesional	
Formación complementaria	Licenciatura en Nivelación de Educación Inicial y Preescolar en la Unidad 099 en línea	
Impacto de la LEI	Influye positivamente, pero considera importante tomar una nivelación para el trabajo de docencia y argumenta que el adjetivo indígena no hace la diferencia en instituciones escolares.	“De acuerdo a la SEP, aquí en Ciudad de México, no hay tanta diferencia, podrías quitar el nombre Indígena y es lo mismo, entonces por eso estudie la nivelación”
Percepción de suficiencia profesional	Los campos laborales en los que se desarrolla son la docencia, por lo que expresa que se requiere de cursos y	“Que tengas una preparación acorde a la educación, tengas responsabilidad, te guste estar con niños, sepas resolver situaciones

	preparación adicional en campos escolares para resolución de problemáticas y atención a estudiantes.	que pasen dentro de la escuela, te sigas actualizando con cursos como primeros auxilios o prevención de incendios.”
--	--	---

Fuente. Elaboración propia (2025) datos proporcionados por las entrevistas.

Tabla 3) Egresada 2

<i>Perfil profesional 2</i>		
Categorías de análisis	Descripción	Testimonios
Trayectoria académica	Ciclo escolar 2018-2022 Estatus: Titulada con cédula profesional	
Formación complementaria	Certificación de segundo idioma y cursos USICAMM	Tuve que realizar los cursos obligatorios para la solicitud del examen USICAMM
Impacto de la LEI	La experiencia la describe a nivel personal, reflexionando que es un reencuentro con su cultura.	“Me hizo sentirme bien en una escuela donde la mayoría de mis compañeras se apoyaban y tenían los mismos objetivos de una, me hizo reconectarme con mi cultura y no renegar de ella.”
Percepción de suficiencia profesional	Manifiesta que la preparación ha sido la necesaria, sin embargo, al enfrentarse al campo laboral, se ha encontrado con requerimientos específicos que son adicionales a su formación profesional, como el dominio del idioma inglés y de plataformas digitales, no obstante, en lo concerniente a la carrera, manifiesta que hacen falta prácticas profesionales y un enfoque más detallado en temas de planeación educativa.	“Cuando empecé a trabajar me di cuenta que las planeaciones eran fundamentales y pues en la carrera, les falta mucho enseñar esos temas con mayor profundidad además de que haya prácticas”

Fuente. Elaboración propia (2025) datos proporcionados por las entrevistas.

Tabla 4) Egresada 3

<i>Perfil profesional 3</i>		
Categorías de análisis	Descripción	Testimonios
Trayectoria académica	Ciclo escolar 2017-2021 Estatus: Titulada con cédula profesional	
Formación complementaria	No ha continuado con su formación profesional por ser madre, pero busca retomar sus estudios y realizar un diplomado.	
Impacto de la LEI	Su impacto a nivel profesional lo valora bien, ya que le hace una apertura a nuevas oportunidades laborales donde puede desempeñar actividades dirigidas a la enseñanza de lenguas originarias.	“Estoy participando en un proyecto acerca de promoción y difusión de las lenguas originarias...podemos dar como clases, no estamos como separadas en esto de la formación docente”
Percepción de suficiencia profesional	Los temas que considera que requieren de reforzamiento son para ejercer la docencia, que en la licenciatura pudieran proporcionar conocimientos de manejo de grupo para lo cual, quisiera que, en la institución, se dieran materias que funcionaran para mejorar en la formación docente.	“No te enseñan a cómo manejar a los niños cómo trabajar con ellos ósea te dan las herramientas para cómo elaborar tus clases pero no para mantener este grupo, como los puedas ayudar o si hay alguna situación en particular... eso es como lo que nos ha faltado, más práctica pero dentro de aula”

Fuente. Elaboración propia (2025) datos proporcionados por las entrevistas.

Tabla 5) Egresada 4

Perfil profesional 4		
Categorías de análisis	Descripción	Testimonios
Trayectoria académica	Ciclo escolar 2016-2020 Estatus: Sin título y cédula	
Formación complementaria	Perito intérprete	“Soy puente de comunicación en audiencias, para las personas que tienen problemas legales, soy su puente de comunicación hacia el juez o hacia el MP, asesor jurídico o DIF, o en hospitales, donde se me requiera, he ido a los pinos en el evento de alto nivel, que se hizo de la ONU”
Impacto de la LEI	Estar en la Universidad fue una experiencia gratificante en el sentido personal, profesional y académico, relata los acontecimientos con mucho entusiasmo, expresa que fue una experiencia que la llenó de alegría, que la conectó con sus raíces que con el paso del tiempo había olvidado, en su trayectoria llegó a diferir en opinión con sus semejantes y tuvo barreras difíciles de superar en la Ciudad.	“Cuando entramos a la universidad me di cuenta que es como dijeron: “de aquí soy, esto es lo mío y esta es mi gente” porque vi y conocí a otros compañeros y compañeras que tienen similitudes a mi cultura, a mi comunidad, a mi municipio y todo, entonces eso me llenó de alegría de paz, “de estoy con los míos” Ahí empezó a regresar mi identidad perdida.”
Percepción de suficiencia profesional	No es cuestión de una preparación, está dirigido hacia lo que ha significado la connotación indígena en la licenciatura, es	“Crees, que, con solo de escuchar educación indígena, hemos sido relegados, discriminados, excluidos, como vaya, como si no fuéramos personas.”

	un límite importante para su desempeño profesional y personal.	
--	--	--

Fuente. Elaboración propia (2025) datos proporcionados por las entrevistas.

Tabla 7) Egresada 5

<i>Perfil profesional 5</i>		
Categorías de análisis	Descripción	Testimonios
Trayectoria académica	Ciclo escolar 2020-2024 Estatus: En proceso de titulación	
Formación complementaria	No tiene otra preparación profesional	“Cada vez que he estado trabajando y estudiando lo dejaba y retomaba porque tenía problemas económicos o de quién cuidará a mi hija, pero afortunadamente pude concluir la licenciatura.”
Impacto de la LEI	Debido a sus decisiones personales tuvo que realizar un esfuerzo importante para continuar sus estudios y el estar en la Licenciatura fue una experiencia grata que, con sus formas de operar, le ayudaron económicamente.	“Nunca pasó por mi mente que yo podría seguir estudiando, me embaracé a los 16 años y mi familia se esforzó mucho en que yo siguiera estudiando... yo tenía la idea que las universidades eran muy costosas, que no podríamos nunca pagar algo así, pero cuando me informaron sobre ella, enseguida hice lo posible por entrar y fue bueno porque ahí te ayudan siempre, que la comida sea barata, que las copias y los libros se pueden tener con facilidad”
Percepción de suficiencia profesional	Los aspectos relevantes son respecto a los requerimientos laborales, que son dirigidos a otros sectores como la pedagogía, como los puntajes	“Para acceder a plazas es más difícil en estos años porque tienen prioridad las personas que son de pedagogía y normales, además de que han contado que ahora

	privilegiados de exámenes como el USICAMM.	aunque tengan sus plazas ganadas al final son rechazadas, entonces quise intentar en escuelas privadas, pero en ninguna había oportunidad por ser de educación indígena, creen que tu campo es solo para las comunidades”
--	--	---

Fuente. Elaboración propia (2025) datos proporcionados por las entrevistas.

Tabla 8) Egresado 6

<i>Perfil profesional 6</i>		
Categorías de análisis	Descripción	Testimonios
Trayectoria académica	Ciclo escolar 2016-2020 Estatus: Titulado con cédula profesional	
Formación complementaria	Maestría en Desarrollo Educativo	“Cuando estaba en la licenciatura, tuve diplomados, uno relacionado con los pueblos originarios en la CNDH, fue un diplomado acerca de los derechos de los pueblos originarios”
Impacto de la LEI	De acuerdo a los testimonios ha sido una trayectoria que le abrió muchas oportunidades laborales y le brindó un conocimiento mucho más amplio de los pueblos originarios y de la educación de esta población.	
Percepción de suficiencia profesional	La persona acepta que, aunque la licenciatura no está dirigida hacia el campo de la docencia, es un hecho que la mayoría que egresa se dirige a ese ámbito, por lo que la enseñanza de la planeación	“Puedo decir que una limitante es que a la licenciatura le hace falta el tema de la planificación, no nos dan esa herramienta... muchos jóvenes que han salido de la LEI han dicho eso, que les hace falta saber

	queda muy limitada a solo algunas materias a lo largo de la carrera.	planificar, entonces eso nos limitan en la docencia, aunque digan o tengan la ideología que la LEI no forma docentes”
--	--	---

Fuente. Elaboración propia (2025) datos proporcionados por las entrevistas.

El análisis del perfil profesional de las personas egresadas de la Licenciatura en Educación Indígena (LEI) revela una formación que, si bien es valorada positivamente en términos personales y culturales, presenta limitaciones significativas para enfrentar las exigencias del campo laboral. En general, las personas entrevistadas reconocen que la LEI contribuye a fortalecer su identidad y a abrir ciertos caminos laborales, especialmente en áreas relacionadas con la enseñanza de lenguas originarias. No obstante, coinciden en que la preparación docente (particularmente en temas como la planeación, el manejo de grupo y el dominio de plataformas digitales) es insuficiente para competir con egresados de otras carreras más reconocidas por el sistema educativo formal.

La trayectoria de cada egresada/o permite identificar una tensión constante entre el desarrollo de la identidad y las exigencias profesionales. Por ejemplo, mientras que algunas egresadas optan por estudios complementarios (como nivelaciones o diplomados) para responder a las demandas del sistema educativo (Egresadas 1 y 2), otras canalizan su formación hacia actividades comunitarias o de mediación lingüística (Egresadas 3 y 4), donde la licenciatura es útil, pero no suficiente. El egresado 6, quien continúa su formación con una maestría, señala que la LEI le brinda una comprensión profunda del contexto indígena, aunque reconoce deficiencias estructurales en la preparación para la docencia, lo cual es paradójico dado que la mayoría de los egresados se inserta en ese campo a pesar de que el perfil de egreso no lo estipula.

Asimismo, algunas egresadas expresan frustración por las barreras que impiden acceder a plazas docentes (como el puntaje diferenciado en USICAMM o la discriminación

por pertenecer a una licenciatura considerada de menor jerarquía), lo que refleja una jerarquización del saber y del perfil profesional dentro del sistema educativo nacional, esto debido a negar las plazas docentes por pertenecer a la Licenciatura en Educación Indígena.

En síntesis, la LEI representa un espacio para el fortalecimiento de la identidad indígena y la apertura hacia formas alternativas de profesionalización; sin embargo, persisten retos formativos y estructurales que obstaculizan una inserción laboral plena y equitativa. La necesidad de una reforma curricular orientada a fortalecer las competencias docentes, así como un reconocimiento institucional más amplio del valor profesional de esta licenciatura, se vuelve una exigencia recurrente en los testimonios.

5.5.2. Discriminación dentro de la Universidad Pedagógica Nacional: Un análisis de experiencias en la LEI

Las experiencias narradas por las personas egresadas de la Licenciatura en Educación Indígena (LEI) revelan una constante en sus trayectorias académicas: la discriminación étnico-racial. Aunque en cada caso se manifiesta de forma distinta, todas las personas entrevistadas coinciden en haber enfrentado al menos un acto discriminatorio en algún momento de su formación universitaria. Desde una perspectiva interseccional, se identifica cómo los marcadores sociales de diferencia —como el origen étnico, la lengua materna, la apariencia física o la vestimenta— “operan como dispositivos que reproducen desigualdad dentro del espacio educativo” (Crenshaw, 1991; Dietz, 2009).

Uno de los patrones más recurrentes en los testimonios es el señalamiento de burlas, comentarios despectivos o miradas de desaprobación por parte de estudiantes de otras licenciaturas, especialmente hacia aquellas personas que conservan elementos visibles de su cultura originaria. La egresada 2 expresa que, incluso desde los primeros semestres, el uso de vestimenta artesanal o los rasgos físicos asociados a su comunidad eran motivo de exclusión:

“A veces llevaba ropa con diseños artesanales y eso me hizo que me vieran diferente... en los equipos no querían que algunas amigas y yo estuviéramos juntas porque les avergonzaba” (Egresada 2, comunicación personal, 2024).

Este testimonio da cuenta de un proceso de racialización que opera simbólicamente mediante la marginación de cuerpos y saberes no hegemónicos, lo cual impacta de forma directa en el sentido de pertenencia y en la autoestima de las estudiantes indígenas (Czarny, 2012). Czarny, en su antes mencionado libro *Jóvenes indígenas en la UPN Ajusco, relatos escolares desde la educación superior* habla justamente de estos actos racistas a las que en ese entonces eran estudiantes en la LEI, donde en la actualidad se confirma que esto aún es una realidad que se vive en la Universidad.

Asimismo, se identifica una dinámica de segregación dentro de la misma licenciatura, evidenciada por el testimonio de la egresada 4, quien señala divisiones marcadas entre estudiantes indígenas y no indígenas, lo cual obstaculiza el diálogo intercultural. Esta fragmentación, lejos de ser benéfica, refleja una estructura social más amplia que reproduce la exclusión de las cosmovisiones indígenas incluso en espacios que, en teoría, deberían valorar dicha diversidad. “Los que éramos de pueblos, solo nos juntábamos entre nosotros, porque nunca nos querían en sus equipos los que ya residían aquí” (Egresada 4, comunicación personal, 2025).

La discriminación lingüística también emerge como un eje central. Hablantes de lenguas indígenas (HLI) refieren que el uso de su lengua materna en espacios comunes como la biblioteca o el comedor activa una serie de actitudes discriminatorias. Este tipo de violencia simbólica no solo refuerza estereotipos negativos, sino que también reaviva experiencias anteriores de exclusión desde la educación básica. La egresada 5, por ejemplo, asocia sus dificultades escolares con la imposición del español como única lengua legítima:

“Desde la primaria me veían mal por mi piel, por mi forma de vestir, de hablar... muchas veces quise parecerme a las personas de aquí” (Egresada 5, comunicación personal, 2025).

En contraste, otras experiencias muestran que el contexto de socialización previo influye en la capacidad de integración. La egresada 3, quien vivió desde temprana edad en la ciudad, señala que su desenvolvimiento social facilitó la creación de vínculos con estudiantes de otras carreras. Sin embargo, su testimonio también expone un fenómeno relevante: la categorización entre comunidades indígenas en función de su “apertura” o disposición al diálogo, lo cual puede generar estigmas internos y naturalizar estereotipos entre los propios grupos étnicos. “Cambia de qué comunidad vengas... hay compañeros que son muy cerrados... no hacen esa apertura al diálogo” (Egresada 3, comunicación personal, 2025).

Frente a estas experiencias de exclusión, algunas personas egresadas han generado estrategias para atender la problemática. El egresado 6 destaca por su participación en la creación de contenidos digitales en YouTube llamado *Laboratorio para erradicación del racismo en la Educación Superior* para visibilizar el racismo en la educación superior, a través de cápsulas de video y publicaciones académicas. Este tipo de acción colectiva representa una forma de agencia que busca transformar el imaginario social sobre los saberes indígenas y denunciar la persistencia del racismo estructural: “Nos discriminan por no saber expresarnos en español, por la vestimenta, el color de piel... nos dicen ‘dialectales’ en el comedor” (Egresado 6, comunicación personal, 2024).

Además, el mismo egresado señala la existencia de estereotipos profundamente arraigados entre el personal docente, quienes en algunos casos han deslegitimado el conocimiento indígena al considerarlo ajeno a las perspectivas positivistas de creación de conocimiento: “La LEI sólo se enfoca en cultura, lengua y tradiciones... eso no es conocimiento, es brujería” (Egresado 6, comunicación personal, 2024).

La afectación de estas experiencias no es únicamente académica, sino también subjetiva. Las egresadas relatan cómo estas formas de violencia simbólica impactan su autoestima y participación dentro del aula. En palabras de la egresada 2: “La universidad sería un espacio bien bonito si los compañeros no hicieran burlas... porque eso te limita, hace que ya no participes, que evites hacer comentarios sobre tu cultura o tradiciones” (Egresada 2, comunicación personal, 2025).

Este tipo de testimonios confirman lo planteado por Czarny (2012), quien documenta la reproducción del racismo desde la educación básica hasta el nivel superior. Pese a los avances institucionales en el reconocimiento de la diversidad, las prácticas discriminatorias persisten, impidiendo el pleno goce de los derechos y libertades del estudiantado indígena.

Incluso desde la coordinación de la carrera, se reconoce la existencia de casos que han perturbado la estabilidad emocional de las y los estudiantes por el motivo de la discriminación (Rayas P., 2025). Esto lleva a cuestionar las razones por las cuales la discriminación continúa reproduciéndose dentro de una institución formadora de docentes. Más aún, plantea la necesidad de analizar por qué las acciones contra el racismo las realizan desde la iniciativa individual de estudiantes y egresadas/os, cuando la responsabilidad institucional debería ser la prevención, atención y erradicación de estas problemáticas.

5.5.3. Experiencias laborales y discriminación

Las experiencias laborales de las egresadas y el egresado de la Licenciatura en Educación Indígena (LEI) muestran que, aunque el perfil de egreso no está diseñado específicamente para formar docentes, la mayoría termina ejerciendo la docencia o vinculándose con la enseñanza de lenguas indígenas. Este hallazgo revela una contradicción: por un lado, la formación busca fortalecer procesos comunitarios y lingüísticos; por otro, el

mercado laboral tiende a exigir perfiles más tradicionales, como los provenientes de las normales o de carreras como pedagogía.

Varias participantes señalan que intentan trabajar en espacios fuera del ámbito educativo, pero enfrentan múltiples barreras. Una de ellas relata: “Siempre me dirigí a la docencia, porque era lo que yo quería, pero si estuve en busca de otros empleos, pero no me aceptaban porque no tenía el título” (Egresada 2, comunicación personal, 2025). Esta experiencia es común entre las egresadas que, al no contar con la titulación o experiencia exigida, quedan fuera de procesos de selección, especialmente en el sector privado.

La docencia en comunidades rurales también aparece como una posibilidad, aunque no siempre viable en términos personales. Una participante se retira de su puesto en Oaxaca por embarazo, mientras que otras prefieren buscar empleo en la ciudad, donde hay más opciones, aunque también más competencia y discriminación. En este sentido, una egresada explica que no se reconoce oficialmente que pueden ser maestras: “Yo siento que eso piden más, que seas de la ciudad, que tengas una carrera con más reconocimiento y me imagino que con mucha experiencia, que no tenemos cuando salimos de la universidad” (Egresada 5, comunicación personal, 2025).

Por otro lado, algunas personas logran insertarse en espacios laborales que sí reconocen su perfil, como es el caso de la egresada 4, quien trabajó en un predio triqui, en SEPI (Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas y Residentes), y como perito intérprete, aún sin título universitario. En estos casos, ser hablante de una lengua indígena se vuelve un requisito valioso. Lo mismo ocurre con el egresado 6, quien ha trabajado en diversos programas culturales y educativos desde antes de concluir sus estudios, lo que le ha permitido acumular experiencia y fortalecer su trayectoria.

En términos de discriminación **racial**, los testimonios reflejan una clara diferencia entre los espacios comunitarios y urbanos. Las personas entrevistadas coinciden en que el racismo se vive principalmente en la ciudad, donde ser indígena todavía se asocia con ignorancia o falta de capacidad. Una egresada dice: “En la comunidad no, allá si ven que estudiaste en la ciudad hasta te contratan más rápido (...), pero aquí la verdad es bien notoria que te hagan menos por ser indígena” (Egresada 2, comunicación personal, 2025). Otra de ellas describe cómo ha interiorizado esa mirada hegemónica: “Siempre nos hicieron creer que nuestra lengua no sirve, que solamente lo que piensa un blanco sirve” (Egresada 4, comunicación personal, 2025).

Estas formas de violencia simbólica también se expresan en los tratos laborales. Una egresada relata cómo fue agredida verbalmente por su jefa en SEPI, al punto de exigir un cambio de área o presentar su renuncia. “Discúlpeme, pero yo la respeto a usted, me va a tener que respetar a mí, porque soy una persona también y no me parece que me truene los dedos, porque no está bien” (Egresada 4, comunicación personal, 2025). Este tipo de experiencias hacen evidente la necesidad de contar con protocolos institucionales que protejan a las trabajadoras indígenas, especialmente en espacios públicos que, paradójicamente, deberían promover la inclusión.

También hay casos donde el racismo no se vive directamente, pero sí se percibe como una amenaza latente. Una egresada menciona que el hecho de haber estudiado en la ciudad y no hablar como en su comunidad le ha permitido desenvolverse mejor y evitar tratos discriminatorios: “Yo no hablo como hablan en la comunidad, pues los pone a pensar, dicen no te trabas al hablar” (Egresada 3, comunicación personal, 2025). Esto muestra cómo, incluso sin intención, algunas personas se ven orilladas a dejar ciertos rasgos culturales atrás para poder encajar.

La discriminación de **género** no se menciona con la misma fuerza que el racismo, pero también está presente. En algunos casos, las mujeres no son seleccionadas en procesos de contratación donde compiten con hombres, o enfrentan situaciones de exclusión al no aceptar condiciones impuestas por figuras de poder. Una egresada reflexiona que, aunque en un inicio no lo consideró así, luego reconoce que fue excluida por ser mujer y por no aceptar ciertas dinámicas: “Ya pensándolo bien, sí, por ser mujer, por ser de la comunidad y no aceptar las condiciones que me proponía el coordinador” (Egresada 3, comunicación personal, 2025).

El egresado 6, en cambio, no percibe discriminación de género hacia él, pero sí identifica que algunas instituciones otorgan mayor prioridad a las mujeres, como una forma de reparar históricas exclusiones. “En la Secretaría de Cultura...en la convocatoria decía que les dan más prioridad a mujeres, si me preguntaba, pero le daban ese enfoque al programa, con movimientos feministas” (Egresado 6, comunicación personal, 2024). Esta perspectiva permite observar cómo los discursos de inclusión pueden tener distintas interpretaciones según la experiencia y el lugar que se ocupa.

Por último, la discriminación por **apariencia física** se vincula de forma directa con la identidad indígena. La mayoría de las participantes asocian el rechazo laboral con su color de piel, su ropa o su forma de hablar. Una egresada explica que en escuelas privadas sentía miradas despectivas: “Me miraban luego luego de arriba para abajo, se siente muy feo que hagan eso” (Egresada 2, comunicación personal, 2025). Otra señala que, en la ciudad, elementos como los huaraches, la ropa artesanal o la comida típica son considerados elementos “que ya no sirven” (Egresada 4, comunicación personal, 2025). Todo esto contribuye a un proceso de pérdida o transformación de la identidad cultural como mecanismo de adaptación.

El egresado 6, por su parte, narra una experiencia diferente: su apariencia juvenil ha sido cuestionada en contextos donde coordina equipos, pero lo enfrenta con seguridad y convicción: “Desde ahí entendí que la edad no define si eres capaz de liderar un cierto grupo” (Egresado 6, comunicación personal, 2024).

En conjunto, estos relatos dejan ver que las barreras laborales para las egresadas y el egresado no solo se relacionan con el perfil profesional, sino con una estructura social más amplia que discrimina por origen, género, lengua y apariencia. Aun así, las personas participantes también muestran formas de resistencia, reclamo y agencia, buscando espacios donde puedan ser reconocidas sin tener que ocultar quiénes son.

A pesar de los intentos por diversificar sus opciones laborales, las barreras más comunes incluyen la falta de titulación, la escasa experiencia profesional y el desconocimiento del valor de la LEI en ciertos espacios, especialmente en el sector privado. Esto limita las oportunidades laborales y refuerza estigmas que asocian la docencia exclusivamente con las escuelas normales o carreras más reconocidas, como pedagogía.

A pesar de estos obstáculos, algunas personas egresadas logran desempeñarse en proyectos vinculados a su formación, especialmente cuando se requiere el dominio de una lengua indígena. No obstante, estas oportunidades suelen estar acompañadas de condiciones laborales precarias o inestables.

El racismo, de acuerdo a las entrevistas, es el motivo que más ha causado estragos en la obtención del empleo. Las personas entrevistadas expresan sentirse desvalorizadas por hablar una lengua indígena, vestir de cierta manera o simplemente por su origen. Este tipo de discriminación se intensifica cuando se combina con el género, como ocurre en los casos en que las mujeres indígenas son relegadas o agredidas en sus espacios de trabajo, lo que

reafirma la teoría de la interseccionalidad de Crenshaw K. (1997) la cual reconoce que las identidades y características de cada individuo al ser múltiples pueden entrecruzarse para crear opresiones, discriminación y exclusión. Además de un dato que no fue contemplado desde el inicio de la recolección de teoría, que es el aspecto de las escuelas privadas y públicas, que fue un aspecto sumamente relevante que ha impedido que las personas que egresan no se desempeñen en ámbitos de su preferencia, lo cual requiere de apoyo institucional para promover su integración exitosa.

5.5.4. Reflexiones y seguimiento institucional

Un aspecto reiterado entre las personas entrevistadas es la ausencia de seguimiento por parte de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) hacia sus egresadas y egresados, particularmente en casos de discriminación, inserción laboral y aprovechamiento profesional. Esta falta de acompañamiento institucional es interpretada por varias de ellas no solo como una carencia organizacional, sino como una omisión estructural que reproduce desigualdades, sobre todo hacia quienes provienen de comunidades indígenas.

La mayoría de las personas participantes refieren no haber establecido contacto con la universidad tras su egreso. La egresada 1, por ejemplo, solo ha regresado a la institución con la intención de realizar sus estudios de nivelación, sin ningún otro tipo de vínculo o canal de apoyo. La egresada 2 declara de forma tajante que “no ha regresado por ningún motivo”, y que la universidad tampoco ha hecho ningún esfuerzo por establecer contacto o dar seguimiento a su trayectoria profesional.

En el caso de la egresada 3, si bien ha sostenido algunos diálogos con las responsables del programa de la LEI, enfatiza que las acciones emprendidas han sido mínimas y, en su opinión, insuficientes. En su testimonio expresa una fuerte crítica a la escasa orientación profesional brindada al egresar:

“Han hecho conversatorios, pero nada más como que los ponen por poner, no nos explican cómo ejercer la carrera o decirnos en qué áreas nos podemos involucrar [...] lo único que nos dicen es: hagan el examen para su plaza en la SEP pero para su comunidad, pero nada más. [...] La carrera está muy limitada. [...] Yo me vine muy joven a la ciudad y ahora que traté de regresar a mi comunidad fue complicado involucrarme en una primaria o en otro nivel educativo porque no conozco a nadie. [...] Aquí es de: o conoces a alguien o a ver cómo te metes, o la otra, hacer el examen para la obtención de una plaza.” (Egresada 3, comunicación personal, 2025).

La falta de redes, información y orientación institucional, especialmente para quienes no han mantenido un arraigo comunitario, se vuelve una barrera significativa.

La egresada 4 no establece ningún tipo de vínculo posterior con la UPN y no emite comentarios al respecto. Por su parte, la egresada 5 indica que únicamente ha tenido contacto con su asesor de tesis, quien ha sido empático con su situación como madre trabajadora: “Mi asesor, quien me apoya mucho, me entiende que tengo trabajo, familia o mi hogar al que le dedico tiempo, [...] estoy tratando de hacerlo lo más pronto que puedo, pero a otro asunto no.” (Egresada 5, comunicación personal, 2025).

Finalmente, el egresado 6 relata una experiencia donde algunos de sus compañeros tuvieron problemas para acceder a una plaza docente por no contar aún con el título. En ese caso, sí hubo un mínimo acompañamiento administrativo: “Se acercaron a la universidad y les dieron solución al otorgarles una carta por parte de la coordinación y de servicios escolares para que presentaran sus motivos ante la institución.” (Egresado 6, comunicación personal, 2025).

No obstante, aclara que desconoce el desenlace de esa gestión y que él personalmente no ha sido objeto de ningún tipo de seguimiento.

En el caso de la valoración del seguimiento institucional y propuestas concretas al ser consultadas sobre la importancia de que la LEI establezca mecanismos de seguimiento, todas las personas entrevistadas coincidieron en su relevancia, y en su mayoría acompañaron sus respuestas con recomendaciones o demandas específicas.

La egresada 1 destaca que el acompañamiento debe centrarse particularmente en las personas provenientes de comunidades indígenas, quienes enfrentan mayores dificultades al llegar a entornos urbanos: “Es importante que tengan una relación directa con Derechos Humanos, ya que llegan a la ciudad sin conocer a nadie, ni sus derechos. Entonces, la institución podría ayudarlos en ese tema.” (Egresada 1, comunicación personal, 2025).

La egresada 2 propone una estrategia proactiva de alerta institucional frente a contextos discriminatorios:

“Me gustaría que pudieran alertar a las egresadas sobre las escuelas que, como lo que yo pasé, han sido discriminadas por no aceptar nuestro perfil profesional. [...] Ser de la licenciatura en educación indígena es bien difícil, te catalogan y no te dan trabajo por venir de ahí. [...] A veces pienso que lo indígena tiene esa descripción negativa y racista todavía. Entonces poder ir a la universidad y que sepan esto sería bueno.” (Egresada 2, comunicación personal, 2025).

También plantea que el seguimiento no solo debiera centrarse en las condiciones laborales, sino también en fortalecer áreas curriculares débiles, como la planeación didáctica.

Las egresadas 3 y 5 coinciden en que una red de comunicación entre egresadas y egresados sería valiosa para compartir experiencias y difundir vacantes:

“Yo diría que sí, para que nosotros mismos hagamos como esta plática con compañeros donde miren cómo estamos involucrados en esto y el otro. [...] Pero ser docente en tu comunidad, si no has estado mucho tiempo, cómo te vas a involucrar. [...] Yo llevo

como tres, cuatro años que no sé nada, sólo sé de los compañeros que les hablo.”

(Egresada 3, comunicación personal, 2025).

La egresada 4 enfatiza que el seguimiento también es una forma de dignificación profesional y cultural. Para ella, el reconocimiento institucional de la LEI ha sido limitado: “No se ha reconocido a la licenciatura con el prestigio que se merece. [...] Hemos sido relegados, discriminados, excluidos, como vaya, como si no fuéramos personas. [...] A veces me molesta, como apenas hay reconocimiento de sujetos de derechos.” (Egresada 4, comunicación personal, 2025).

El egresado 6 señala que el seguimiento contribuiría a mejorar el desempeño docente y reducir la discriminación laboral, especialmente si se vincula con la práctica pedagógica: “Habría un cambio en el desempeño en los trabajos, que pueda desarrollarse mejor en sus campos. [...] Permitiría también no tener esos retos como la discriminación, que si alguien tiene esa limitante de las planeaciones puedan favorecer con el seguimiento su práctica docente.” (Egresado 6, comunicación personal, 2025).

Propone también que la universidad implemente diagnósticos periódicos para conocer el impacto de la licenciatura y dar cuenta del destino de sus egresados: “Sería algo pertinente para saber si en realidad la UPN está impactando. [...] Yo creo que en la LEI hacen conversatorios con egresados que ya trabajan como docentes y cuentan sus experiencias de cómo les está yendo, no sé si en otras licenciaturas hacen eso.” (Egresado 6, comunicación personal, 2024).

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación permitió visibilizar las múltiples manifestaciones de discriminación laboral por motivos de género, origen étnico y apariencia física que obstaculizan el acceso al empleo formal para las egresadas —y egresado— de la Licenciatura en Educación Indígena (LEI) de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). El estudio se construye a partir de una revisión teórica que sustenta la existencia de estas formas de discriminación y se complementa mediante un estudio de caso basado en entrevistas a cinco egresadas y un egresado. Los hallazgos permiten identificar que estas experiencias discriminatorias se presentan tanto en el ámbito universitario como en el espacio laboral, y se expresan a través de mecanismos complejos y normalizados de exclusión.

En relación con el género, los testimonios de las egresadas permiten comprender que, incluso antes de acceder a la universidad, en niveles como primaria o secundaria enfrentan una serie de barreras culturales y materiales que limitan sus posibilidades de formación. Entre estas se encuentran estigmas comunitarios en torno al papel social de las mujeres en la educación y más en lo laboral, problemas como la falta de recursos económicos, los embarazos a temprana edad y la escasa expectativa familiar hacia sus trayectorias educativas. Estos factores, y muchos otros, de carácter estructural, colocan a las mujeres en condiciones de desventaja desde el inicio de su camino académico. Esta situación contrasta con el relato del único egresado entrevistado, quien no menciona haber atravesado obstáculos similares. Al contrario, su experiencia evidencia una trayectoria fluida: es promovido como docente incluso antes de egresar es invitado a ser capacitador, y durante la entrevista demuestra un discurso con mayor seguridad, fluidez y dominio técnico respecto al campo educativo.

Aunque la discriminación de género no aparece de manera reiterada en todos los testimonios, algunas egresadas refieren haberse sentido en desventaja durante procesos de

selección laboral al competir con hombres. La inclusión de la perspectiva masculina en esta investigación resulta clave para reflejar el contraste: mientras el entrevistado accede con facilidad a oportunidades laborales, las egresadas enfrentan constantes trabas institucionales, laborales y sociales, lo cual pone sobre la mesa el tema de las desigualdades de género persistentes y naturalizadas, que coloca a las mujeres indígenas en condiciones de vulnerabilidad múltiple y discriminación.

En cuanto al racismo y la discriminación basada en el aspecto físico emergen como formas constantes y profundamente normalizadas en espacios educativos y laborales. Las entrevistadas relatan que, al postularse para plazas docentes en escuelas particulares, son rechazadas debido a su forma de vestir, su color de piel, el uso de su lengua materna o sus prácticas culturales. Estos factores, lejos de ser reconocidos como parte de una riqueza intercultural, son interpretados por las instituciones educativas como obstáculos para la contratación. Según expresan las propias egresadas, este tipo de discriminación se justifica bajo argumentos supuestamente “neutrales”, como la preocupación de los padres y madres de familia por la imagen del personal docente. Sin embargo, en el fondo operan estereotipos racistas profundamente arraigados, donde el cuerpo de una mujer indígena es deslegitimado como imagen profesional aceptable.

Ser mujer e indígena, en este contexto, se convierte en una marca que no solo limita el acceso al trabajo, sino que devalúa los saberes, identidades y trayectorias de las egresadas. La categoría “indígena” en sí misma —asociada al nombre de la licenciatura— funciona como un estigma, cargado de significados peyorativos que afectan el reconocimiento social del perfil profesional. Esta situación no solo se refleja en el discurso de las participantes, sino también en las condiciones que tienen que vivir día con día y que algunas llegan a asumir que la exclusión que enfrentan es algo que siempre les sucederá.

Varias egresadas afirman que tener otros estudios como posgrado o formación adicional sería algo que les beneficie para su acceso al empleo, lo cual revela una necesidad constante de “revalidarse”, a diferencia de egresadas de otras licenciaturas que acceden sin necesidad de justificar su formación. Esta problemática ha sido corroborada por la Dra. Jessica Rayas Prince, coordinadora de la LEI, quien señala que, en el caso de las escuelas particulares, las personas no indígenas logran insertarse con mayor facilidad, mientras que a las indígenas se les exige más preparación para acceder a las mismas oportunidades.

En el ámbito docente, esta exclusión se manifiesta tanto en el sector privado como en el sistema público de educación. En el primero, como ya se ha dicho, se niega el acceso con base en prejuicios estéticos y raciales. En el segundo, se observa una exclusión sistemática a través de mecanismos institucionales como el USICAMM. A pesar de haber sido aceptadas, algunas egresadas han visto negada su plaza por no “cumplir con el perfil”, privilegiando a otro tipo de licenciaturas. Esta situación revela la existencia de una jerarquía simbólica de las carreras docentes, donde la LEI ocupa un lugar subalterno, pese a su enfoque intercultural y el gran aporte educativo que tiene y que, pensándolo desde una perspectiva distinta, es lo ideal que estén en todo tipo de escuelas, ya que NNAJ HLI se encuentran en todo el país ya sea en espacios rurales o urbanos y muchas veces necesitan de un apoyo docente indígena para superar brechas escolares como la que ellas/os mismas vivieron.

Ante este panorama, surge una interrogante de fondo: ¿está curricularmente preparada la LEI para formar docentes que puedan responder a las exigencias del campo educativo? Aunque los estudios de seguimiento realizados por Castañón M. y Millán M. (2019) y Cabrera T. (2013) indican que desde el plan de estudios 79 la mayoría de egresadas/os se interesan en la docencia, los planes actuales no parecen responder a esta vocación ni a las demandas del mercado. Las propias egresadas señalan que sienten carencias en áreas como planeación, manejo de grupo y práctica docente. Lo anterior evidencia la necesidad urgente

de revisar el perfil de egreso, actualizar los contenidos curriculares y fortalecer las habilidades pedagógicas de quienes cursan esta licenciatura.

Por otro lado, el presente trabajo demuestra la poca existencia de estudios actualizados sobre el seguimiento de egresadas/os por parte de la UPN. La única información disponible corresponde a investigaciones de más de una década de antigüedad. La entrevista con la Dra. Rayas Prince confirma que la coordinación de la LEI no realiza estudios de seguimiento. Esta omisión impide conocer el impacto real de la licenciatura en el ámbito profesional y debilita cualquier intento de mejora curricular o institucional. ¿Cómo saber si el programa cumple con sus objetivos formativos si no existe un diagnóstico de las trayectorias laborales de sus egresadas?

El enfoque interseccional ha sido clave para comprender cómo se entrecruzan diversas condiciones —ser mujer, indígena, madre, mayor, hablante de lengua originaria, egresada de una carrera poco reconocida, con un perfil físico no hegemónico—, generando formas de exclusión que no pueden entenderse de manera aislada. Este entrecruzamiento potencia la vulnerabilidad y vuelve compleja la inserción laboral, dando a entender que no se trata de “fallas individuales” o falta de mérito, sino de expresiones concretas de un sistema que reproduce privilegios y marginaliza saberes, cuerpos e identidades no normativas.

Desde esta perspectiva, se cumple el objetivo general de la investigación: identificar las principales formas de discriminación laboral que enfrentan las egresadas de la LEI. No obstante, más allá del cumplimiento, los hallazgos revelan problemáticas más profundas de lo previsto: la falta de protocolos institucionales, la desactualización del currículo, la jerarquización de las carreras docentes y la inexistencia de vínculos entre universidad y egresadas que son factores que perpetúan la exclusión y el nulo avance significativo de la institución. Esta situación entonces, exige que, dentro de la escuela, haya acciones concretas,

que no se pase por alto las demandas de discriminación o de problemas ya sea dentro o fuera del plantel, que no hagan caso omiso a las peticiones y fortalezcan una Universidad que durante años ha formado profesionales comprometidos/as con la transformación de la educación.

Más allá de las carencias, las entrevistadas también reconocen los aportes positivos de la licenciatura: recuperar sus raíces, resignificar su identidad, reflexionar sobre sus comunidades, y adquirir herramientas para incidir en ellas desde lo educativo. La LEI, en este sentido, no solo representa una formación profesional, sino también un espacio de resistencia y construcción identitaria en un país donde la discriminación y el racismo persisten como prácticas sociales normalizadas.

La elaboración de políticas de seguimiento, el diseño de espacios de acompañamiento profesional, la actualización del plan de estudios y el reconocimiento institucional del racismo como un problema real y cotidiano deben formar parte de una agenda urgente. La universidad tiene la responsabilidad de dejar de formar en abstracto y comenzar a formar con compromiso, escucha, equidad, diálogo y justicia.

REFERENCIAS

- Aldana G., Morales F., Aldana E., Sabogal F. y Ospina A. (2018). *Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior.* Vol. 3. Revista Teoría y Praxis investigativa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701001>
- ANUIES. (2018). *Esquema Básico para estudios de egresados en Educación Superior.* (1.^a ed.). ANUIES.
- https://books.google.com.mx/books?id=wg2jJeKdVZcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bard G. (2016). *Aferrarse o soltar privilegios de género: sobre masculinidades hegemónicas y disidentes.* Península, pp. 101–112. Recuperado de <https://www.revistas.unam.mx/index.php/penninsula/article/view/56694>
- Cabrera M. (2013). *Consideraciones en torno a egresados, titulación y eficiencia terminal en la licenciatura en Educación Indígena.* Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34027019007>
- Cagigas A. (2000). *El patriarcado, como origen de la violencia doméstica.* Dialnet Métricas pp. 307-318. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=206323>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). *Ley General de Educación.* Diario Oficial de la Federación.
- https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lge/LGE_orig_30sep19.pdf
- Castañón M. y Millán M. G. (2019). *Estudio de egresados de la Licenciatura en Educación Indígena.* Universidad Pedagógica Nacional.

Castillo I. y Ramírez S. (2024). *La Tercera Ola del Feminismo en México: logros y desafíos*. Revista de Divulgación científica, cultura y educativa. ELYSIUM pp. 39-42.
<https://publicaciones.umich.mx/revistas/elysium/ojs/article/view/114/106>

Castro J. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares*. Boletín dirección del trabajo. Pp. 7-19.

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

CNDH. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. (1.^a ed.). Comisión Nacional de Derechos Humanos.

https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2_Cartilla_Discriminacion.pdf

CNDH. (2015). *El derecho humano al trabajo de las personas indígenas*. Comisión Nacional de los Derechos humanos. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/01-DH-trabajo-indigenas.pdf>

CNDH. (2018). *Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo Facultativo*. (2.^a ed.). Comisión Nacional de Derechos Humanos.

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/11-Convencion-CEDAW.pdf>

Collins, C. (2018). ¿Qué es realmente el privilegio blanco? Recuperado el 11 de junio de 2025, de <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2018/what-is-white-privilege-really>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2017). *Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas* [Folleto informativo]. Organización de

los Estados Americanos (OEA). <https://www.oas.org/es/cidh/indigenas/docs/pdf/Brochure-MujeresIndigenas.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (s.f.). *Cartilla de los derechos económicos, sociales, culturales y de los pueblos y comunidades indígenas.*

https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

CONEVAL. (2022). *Educación para la población indígena en México: El derecho a una educación intercultural y bilingüe.*

https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Educacion_poblacion_indigena.pdf

Consejo de la Judicatura Federal. (2017). *Igualdad: Gaceta de los Derechos Humanos del Poder Judicial de la Federación.* (No. 13).

<https://www.cjf.gob.mx/salaprensa/RevistasInstitucionales/2017/Igualdad132017.pdf>

Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2018). *¿Qué onda con...? La violencia simbólica [Folleto].* Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conapo/documentos/que-onda-con-la-violencia-simbolica?state=published>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (s.f.). *¿Qué es la discriminación?* <https://www.conapred.org.mx/discriminacion-en-mexico/que-es-la-discriminacion/>

COPRED. (2022). *¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo? Experiencias de personas trabajadoras en la Ciudad de México.*

https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Como_pensamos_y_evitamos_discriminacion_en_el_trabajo_copred03-1.pdf

Crenshaw K. (1989). *Desmaginalizar la intersección de raza y sexo. Una crítica feminista negra a la doctrina antidiscriminación, la teoría feminista y la política antirracista.* (Carretero C., traductor, Trans).

[https://www.solidaridadobrera.org/ateneo_nacho/libros/KimberleWCrenshaw-
Interseccionalidad.pdf](https://www.solidaridadobrera.org/ateneo_nacho/libros/KimberleWCrenshaw-Interseccionalidad.pdf)

Crenshaw, K. (1991). *Cartografiando los magenes: Interseccionalidad, políticas de identidad y violencia contra las mujeres de color.* (Platero R. y Sáez J., traductores)

[https://www.solidaridadobrera.org/ateneo_nacho/libros/KimberleWCrenshaw-
Interseccionalidad.pdf](https://www.solidaridadobrera.org/ateneo_nacho/libros/KimberleWCrenshaw-Interseccionalidad.pdf)

Curiel C., Worthen H. y Hernández J. (2019). *Discriminación hacia las mujeres en Instituciones de Educación Superior: notas para una reflexión urgente.* Revista Tequio, 69-88. Universidad Autónoma de Oaxaca. [https://www.uabjo.mx/me dia/1/2019/11/Tequio-7-
Discriminacion-de-las-mujeres-en-las-IES.pdf](https://www.uabjo.mx/me dia/1/2019/11/Tequio-7-Discriminacion-de-las-mujeres-en-las-IES.pdf)

Czarny G. y Navia C. (2018). *Expectativas de estudiantes universitarios indígenas en educación superior.* ANUIES. Revista de Educación Superior.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v47n188/0185-2760-resu-47-188-87.pdf>

Czarny G., Macarena M. y Paladio M. (2023). *Jóvenes indígenas y universidades en Latinoamérica: sentidos de la escolaridad, diversidad de experiencias y retos de la profesionalización.* Antropología Andina. Escuela Profesional de Antropología.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8360686>

Czarny G., Navia C. y Salinas Gisela. (2018). *Expectativas de estudiantes universitarios indígenas en educación superior.* Revista de la educación superior.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602018000400087

- Czarny, G. (2010). *Jóvenes indígenas en la Universidad Pedagógica Nacional: Relatos de experiencias en educación superior* (1.^a ed.). Universidad Pedagógica Nacional.
- Czarny, G. (2012). *Jóvenes indígenas y educación: Experiencias escolares y trayectorias de vida*. CIESAS. Universidad Pedagógica Nacional
- Dietz, G. (2009). *Interculturalidad, educación intercultural y ciudadanía: Desafíos y tensiones*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 14(41), 11–37.
- Dietz, G., & Mateos Cortés, L. (2011). *Multiculturalismo, interculturalidad y educación en América Latina: Tensiones y desafíos*. Universidad de Guadalajara.
- ENADIS (2022). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*. INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463910480.pdf
- Fontenla M. (2008). *¿Qué es el patriarcado?* Diccionario de estudios de Género y Feminismos. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1396>
- García A. (2020). *Congreso virtual sobre la historia de las mujeres*. Cuestiones de Género: De la Igualdad y la Diferencia, (15), 535–538.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7785759.pdf>
- Gobierno de México. (2024). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Diario Oficial de la Federación.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Goffman, E. (2006). *Estigma: La identidad deteriorada*. Amorrortu editores.
<https://sociologiaycultura.files.wordpress.com/2014/02/goffman-estigma.pdf>

Hernández R., Fernández C., y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6^a ed.). McGraw-Hill.

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hopenhayn M. (2022). *La cultura del privilegio y la igualdad de derechos antípodas por resolver en las democracias latinoamericanas*. Pp. 257–282.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v89n353/2448-718X-ete-89-353-257.pdf>

INEGI. (2022). *A propósito del Día Internacional de los Pueblos Indígenas: Datos nacionales*. INEGI.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_PueblosInd22.pdf

INEGI. (2022). *Violencia contra las mujeres en México. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH) 2021: Resultados nacionales.

INEGI.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/nacional_resultados.pdf

INEGI. (2023). *Estadísticas a propósito de los pueblos indígenas en México*. 2022.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_PueblosInd22.pdf

INEGI. (2023). *Mujeres y Hombres en México*. INMUJERES.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463907381.pdf

Instituto Mexicano para la Competitividad IMCO. (2022). *La violencia de género limita la participación de las mexicanas en el mercado laboral*. IMCO.

<https://imco.org.mx/la-violencia-de-genero-limita-la-participacion-de-las-mexicanas-en-el-mercado-laboral/>

Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Interseccionalidad*. Glosario de igualdad de género. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>

Lamas M. (2000). *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*. Escuela Nacional de Antropología e Historia México. Cuicuilco. Vol. 7.

<https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

Lerner G. (1986). *El origen del patriarcado*. El solar de las artes.

<https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1396>

MEJOREDU. (2019). *La mejora educativa y el currículo: Reflexiones y propuestas para su transformación. Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación*.

https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/Mejora_Educativa_Curriculo.pdf

Montesinos R. y Carrillo R. (2011). *El crisol de la violencia en las universidades públicas*. El Cotidiano, 170, 49-56. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32520935006.pdf>

Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O. (2020). *¿Existen las “razas humanas”?* Consejo para prevenir la Discriminación CONAPRED.

https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/RazasHumanas_2020_Ax.pdf

Morales D., Rodríguez J., Iturriaga E. y Gall O. (2021) *¿Qué es y cómo se manifiesta el racismo?* Consejo para prevenir la Discriminación CONAPRED.

https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/Racismo_2021_Ax.pdf

- Moreno L. (2017). *Discriminación y violencia contra las jóvenes universitarias*. Gobierno de México. UNAM. Pp. 28-36.
- <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/249316/Discriminacionyviolenciacontralas.pdf>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/ABCannexessp.pdf>
- Nodos. (2024). *Como te ven ¿te tratan? Investigación sobre el acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral*. <https://nodosconsultora.com/wp-content/uploads/2025/04/Informe-Apariencia-fisica-17-04.pdf>
- ONU Mujeres & Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (FILAC). (2021). *Mujeres indígenas: Derechos, protagonismo y justicia*. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/03/InformeRegionalMujeresindigenasDerechos%20B25%20FILAC%20ONU%20Mujerescomprimido.pdf>
- Ortiz L., Pérez D., y Ayala C. (2018). *Posición socioeconómica, discriminación y color de piel en México*. Perfiles Latinoamericanos, pp. 215–239.
- <https://doi.org/10.18504/pl2651-009-2018>
- Palacios A., Palacios G., López M. y Torres J. (2020). *Universidad y violencia de género: el caso de las universitarias de Guerrero, México*. Revista ciencias sociales unisinos. https://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/csu.2020.56.2.09
- Palloroso R. y García I. (2018). *Seguimiento a graduados. Importancia y principales experiencias internacionales*. Análisis del tópico en la República del Ecuador. Revista

Caribeña de Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/seguimiento-graduados-ecuador.html>

Prado A. (2014). *América Latina entre la cultura de la igualdad y del privilegio*. CEPAL. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/articulos/2014-america-latina-la-cultura-la-igualdad-privilegio>

Ramos C., Sáenz M. U., Burnes F. y Elizondo J. (2024). *Experiencias de discriminación basada en la apariencia física de estudiantes universitarios*. Revista Panamericana de Pedagogía, 38. <https://doi.org/10.2155/rpp.vi38.3153>

Ramos S., Sáenz M., Burnes F. y Elizondo J. (2024). *Experiencias de discriminación basada en la apariencia física de estudiantes universitarios*. Revista Panamericana De Pedagogía, 38, pp.128-141. <https://revistas.up.edu.mx/RPP/article/view/3153>

Rayas Prince, N. (2025). Comunicación personal.

Raypole C. (2022) *Los prejuicios de género en la atención médica son reales ¿Qué debes saber?* Healthline. <https://www.healthline.com/health/es/sesgo-de-genero-en-la-atencion-medica>

Rebolledo, N. (2009). *La emergencia de una profesión indigenista y la profesionalización como descolonización*. Universidad Pedagógica Nacional. Red de Estudios de Educación Intercultural.

<https://www.uv.mx/intercultural/files/2012/11/interculturalidadyformaciondocente.pdf>

Red GRADUA2. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Red GRADUA2. www.gradua2.org.mx

Restrepo E. (2012). *¿Qué es el racismo? Racismo y discriminación*. RAW-WAN.

<https://www.ram-wan.net/restrepo/documentos/racismo.pdf>

Santos, B. de S. (2010). *Descolonizar el saber, reinventar el poder*. Trilce Ediciones.

Sautu R., Boniolo P., Dalle P. y Elbert R. (2020). *El análisis de clases sociales*.

Pensando la movilidad social, la residencia, los lazos sociales, la identidad y la agencia.

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/09/07-El-Analisis-de-Clases-Sociales.pdf>

Secretaría de Educación Pública. (2023). *La Nueva Escuela Mexicana: Orientaciones para madres, padres y comunidad en general*. Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU).

https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/13634/1/images/03_0623_La%20Nueva%20Escuela%20Mexicana_orientaciones%20para%20padres%20y%20comunidad%20en%20general_COSFAC.pdf

Torres J. (2010). *La discriminación en la escuela. Apunte sobre derechos humanos, discapacidad y educación*. CONAPRED. <https://imced.edu.mx/Ethos/Archivo/47/47-17.pdf>

UNESCO. (2022). *Combatir los prejuicios y estereotipos de género en la educación y mediante esta*. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/articles/combatir-los-prejuicios-y-estereotipos-de-genero-en-la-educacion-y-mediante-esta>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021). *Estudio de egresados: Licenciatura en Ciencias de la Educación*. Sistema Institucional de Evaluación (SIE). <https://www.uaeh.edu.mx/sie/>

Valiña C. (2019). *Interseccionalidad definición y orígenes*. Periféricas. Escuela de feminismo alternativos. <https://perifericas.es/blogs/blog/interseccionalidad-definicion-y-origenes>

Varela H. (2020). *Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales*. Revista mexicana de ciencias políticas y sociales. 65, 49-80. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182020000100049#:~:text=Protocolo%20parcial&text=Con%20respecto%20a%20las%20universidades,\)%20\(ver%20tabla%202\).&text=Asimismo%2C%20todos%20los%20protocolos%20se,una%20manera%20reactiva%20que%20proactiva.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182020000100049#:~:text=Protocolo%20parcial&text=Con%20respecto%20a%20las%20universidades,)%20(ver%20tabla%202).&text=Asimismo%2C%20todos%20los%20protocolos%20se,una%20manera%20reactiva%20que%20proactiva.)

Vela E. (2017). *Discriminación laboral en México*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/Ladiscriminacionenelempleoenmexico_2017_INACCES.pdf

Vigoya M. 2016. *La interseccionalidad, una aproximación situada a la dominación*. Universidad Nacional de Colombia. Dialnet pp. 1-17.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6047763>

Walsh, C. (2005). *Interculturalidad y colonialidad del poder: Un pensamiento y posicionamiento “otro” desde la diferencia colonial*. En *El giro decolonial. Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global* (pp. 47–62). Siglo del Hombre Editores.