

UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Trabajo final de Graduación sometido a consideración del Tribunal Examinador para optar por el grado de Licenciatura en Psicología

FACTORES PSICOLÓGICOS QUE INFLUYEN EN LA PRÁCTICA DOCENTE PARA APLICAR LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL EN UNA ESCUELA PÚBLICA DE LA REGIÓN EDUCATIVA SAN JOSÉ CENTRAL

Sustentantes

Dyhalá Cásares Mighty

Daniela Olivas Chavarría

Equipo Asesor

Dra. rer. nat. Vanessa Smith Castro (directora)

M. Ed. Brenda Barrantes Requeno (lectora)

M. Ed. María Gabriela Romero Rodríguez (lectora)

Campus Omar Dengo

2025

Agradecimientos

Dyhalá Cásares Mighty

Agradezco a Dios, que me ha permitido llegar hasta esta etapa y ha puesto personas grandiosas en mí camino.

Le doy gracias a toda mi familia por ser mi sostén en esta retadora etapa. A mami y a papi por todos estos años de esfuerzo, donde me han guiado, llenado de apoyo, fortaleza y motivación. A mis hermanas y hermano por recordarme que soy humana, que debo pausar y respirar.

A Lucy que ya no me acompaña, pero con amor estuvo en los momentos que me trajeron hasta aquí. A Mamba y Maggie que me reconfortaron en momentos difíciles.

Agradezco a mi pareja, que me apoyó, tranquilizó y animó en todo este recorrido.

A las profesoras Vanessa Smith, María Gabriela Romero y Brenda Barrantes, que tomaron parte de su valioso tiempo y fueron un equipo asesor maravilloso.

A las personas docentes, que con mucha disposición participaron de este estudio e hicieron esta investigación posible y del proceso una enriquecedora experiencia.

Por último, le doy gracias a Daniela Olivas Chavarría, mi mejor amiga y compañera de tesis, quien nunca soltó mi mano, me apoyó y motivó en todo momento, quién en los días más duros y grises me escuchó y reconfortó. Juntas reímos, lloramos y celebramos este proceso.

Daniela Olivas Chavarría

Me gustaría agradecer a mi familia por acompañarme en cada etapa de mi formación académica y profesional, que me dieron las palabras de aliento cuando me encontraba agotada o frustrada. Especialmente a mi mamá que estuvo a mi lado en todo momento y nunca me permitió rendirme, que ayudó a reparar un corazón, para que este siguiera luchando por sus sueños y me recuerda mi norte cuando me siento perdida.

También me gustaría agradecerles a mis abuelitos Mario y Carmen, y a mi tía Giselle, que, aunque no me vieron llegar hasta este punto de mi carrera, estuvieron al inicio, llenándome de amor y cariño. Brindándome la seguridad de que iba a convertirme en una gran mujer capaz de cumplir cada meta que se propusiera.

Finalmente, agradezco a mi mejor amiga y compañera de tesis Dyhalá Cásares Migthy, por acompañarme y ser un apoyo constante desde el primer día de nuestra formación que se vio acompañada de risas, dudas, ansiedad, molestia, palabras de apoyo y motivación, entre muchas otras experiencias que influyeron en las profesionales que somos hoy en día. Gracias por demostrar que las amistades sinceras, pueden nacer en espacios académicos destinados a la competencia.

Índice de contenido

Introducción	10
Capítulo I. El problema y su importancia	12
Justificación	12
Antecedentes	16
Presentación del problema de investigación	25
Objetivo general	26
Objetivos específicos	26
Capítulo II. Marco teórico	28
Teoría de las necesidades de Maslow	29
Vocación	30
Teoría del aprendizaje social	31
Teoría sociocultural	32
Internalización	32
Capacitación	33
Expectativas de aculturación	34
Prejuicios y estereotipos	35
Educación intercultural (EI)	36
Factores de riesgos psicosociales laborales	37
Capítulo III. Metodología	39
Descripción del enfoque y diseño	39
Procedimientos para la selección de participantes	40
Técnica de recolección de datos	42
Grupo focales	42

	5
Entrevista semiestructurada	42
Técnicas para la sistematización y análisis de los datos	44
Categorías de análisis	45
Procedimientos para el desarrollo de la investigación	46
Criterios para garantizar la calidad de la información	47
Consideraciones éticas para la protección de las personas participantes de la investigación	48
Capítulo IV. Análisis e interpretación de los datos	50
Presentación de los resultados del objetivo específico n.º 1	51
I Fase: entrevista individual	52
II Fase: grupo focal	52
Presentación de resultados del objetivo específico n.º 2	57
Primera etapa: entrevistas individuales	57
Segunda etapa: grupo focal	57
Presentación de resultados del objetivo específico n.º 3	75
Presentación de resultados objetivo específico n.º 4	85
Categoría emergente	87
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	95
Conclusiones	95
Conclusiones del objetivo específico n.º 1: identificar cómo la motivación en su labor como docentes influye en la incorporación de la educación intercultural	95
Conclusiones del objetivo específico n.º 2: indagar cómo la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural	96

Conclusiones del objetivo específico n.º 3: describir cómo el ejercicio docente se ve influenciado por la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano, para que se aplique la educación intercultural	97
Conclusiones del objetivo específico n.º 4: contrastar la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio con el ejercicio docente para que se aplique la educación intercultural en el aula	98
Conclusión: categoría emergente de factores de riesgo	99
Recomendaciones	100
Docentes	100
Institución	101
Futuras investigaciones	101
Referencias bibliográficas	103
Anexos	117
Anexo 1	117
Anexo 2	118
Anexo 3	122
Anexo 4	124
Anexo 5	126
Anexo 6	129
Anexo 7	135
Anexo 8	144
Anexo 9	152
Anexo 10	160

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de los objetivos específicos	43
Tabla 2 Datos recolectados	52
Tabla 3 Datos recolectados	58
Tabla 4 Datos recolectados	61
Tabla 5 Datos recolectados	63
Tabla 6 Datos recolectados	66
Tabla 7 Datos recolectados	70
Tabla 8 Datos recolectados	73
Tabla 9 Datos recolectados	76
Tabla 10 Datos recolectados	78
Tabla 11 Datos recolectados	80
Tabla 12 Datos recolectados	81
Tabla 13 Datos recolectados	83
Tabla 1 Retos y desafíos al aplicar la educación intercultural	88

Índice de figuras

Figura 1 Resumen del proceso de muestreo	50
Figura 2 Esquema resumen de los resultados	51

Abreviaturas DEI:

Departamento de Educación Intercultural.

EI: educación intercultural.

MEP: Ministerio de Educación Pública.

TFG: trabajo final de graduación.

Introducción

Diversos medios de comunicación en 2023 han denunciado en distintas noticias la persistencia de actos racistas en centros educativos, a pesar de las políticas, planes y directrices en los que las autoridades gubernamentales han trabajado para resolver este problema, en colaboración con el Departamento de Educación Intercultural del Ministerio de Educación Pública (MEP). Distintas investigaciones en el campo de la educación y la psicología han demostrado que la formación, la experiencia y la motivación de la persona docente, así como las expectativas de aculturación, son elementos determinantes para que las personas estudiantes migrantes logren una buena integración al sistema educativo en toda su complejidad. A partir de este problema, surge el interés de realizar esta investigación, específicamente para analizar los factores psicológicos que influyen en la práctica docente al aplicar la educación intercultural (EI) en una escuela pública de la región educativa San José Central.

Por esto, este documento se estructura en cinco capítulos: primero, el problema de investigación y su importancia, donde se encuentra la justificación, los antecedentes, la presentación del problema de investigación y los objetivos. En segundo lugar, se presenta el marco teórico, donde se ubican los referentes que sustentan este estudio tales como la teoría sociocultural, la teoría de aprendizaje social, la educación intercultural, las expectativas de aculturación, la teoría de la motivación, la teoría de la capacitación, prejuicios y estereotipos y los factores de riesgos psicosociales laborales. En el tercer capítulo, se aborda la metodología cualitativa que se desarrolla para alcanzar los objetivos propuestos. En el cuarto capítulo, se presentan los resultados y

su respectivo análisis por objetivos. Finalmente, en el Capítulo V se exponen las conclusiones derivadas de este proceso de investigación, así como una serie de recomendaciones.

Capítulo I. El problema y su importancia

Justificación

Costa Rica se caracteriza por la pluriculturalidad que alberga su territorio, no solo en las características propias de cada provincia, sino también por el flujo de personas migrantes que se establecen en el país por diversas razones. Este grupo de personas incluye a infantes, quienes deben incorporarse al sistema educativo costarricense para iniciar o continuar sus estudios.

Al tomar en consideración lo anterior, el Ministerio de Educación Pública (MEP) cuenta con la Comisión Regional de Educación Intercultural, encargada del: “Diseño, planeación, ejecución y evaluación de acciones de Educación Intercultural contextualizadas, que se relacionen con la integración de las expresiones culturales de los diferentes grupos étnicos, nacionalidades y generaciones” (Directriz sobre discriminación, n.º DM-45-08-2018, p. 3), con el fin de lograr un sistema educativo libre de discriminación o exclusión y de crear ambientes donde el estudiantado se sienta seguro y acogido por la institución. Dicha comisión trabaja en coordinación con el Departamento de Educación Intercultural del MEP. En relación con el bienestar psicosocial del estudiantado, esta directriz indica que, en caso de que el alumnado presente alguna necesidad, se refiere a centros de salud y otras instituciones (Ministerio de Educación Pública, 2018).

Por otra parte, Méndez (2017) indica que el asesor nacional del Departamento de Educación Intercultural del MEP, Anger Smith Castro, reconoció que persisten actos discriminatorios en los centros educativos, a pesar de los esfuerzos realizados, tanto en

materia curricular como extracurricular. Enfatiza que existe la necesidad de sensibilizar a la población docente y administrativa en el reconocimiento de la discriminación y el racismo. Además, se necesita implementar acciones que propicien la sana convivencia y combatan estas situaciones entre el estudiantado.

El MEP indica que los centros educativos deben informar sobre el manejo de los trámites de matrícula, apoyos educativos, documentos e información migratoria, aplicar medidas de nivelación, realizar actividades que mejoren la convivencia y prevengan la exclusión escolar como estrategias para integrar al sistema educativo a la infancia migrante y refugiada (Cordero, 2018). Como parte de otras medidas, el MEP ordena a las direcciones regionales que se realicen acciones para integrar al alumnado mediante el fomento del enfoque intercultural y la apertura de espacios para combatir la discriminación y la xenofobia (La Nación, 2018).

A partir de este contexto, este estudio surge ante las dificultades que enfrenta el MEP para abordar la diversidad cultural desde un enfoque integral. Si bien se realizan esfuerzos desde el conocimiento académico persisten vacíos en las políticas estructurales que se relacionan con el acompañamiento socioemocional y afectivo del estudiantado.

Por otra parte, este estudio se propone como un tema novedoso para abordar desde la psicología educativa cómo la motivación en la labor docente y la percepción del fenómeno migratorio se consideran factores psicológicos que, junto con la experiencia de trabajar con estudiantado migrante, influyen en la práctica docente para aplicar la educación intercultural (EI) en una escuela pública de la región educativa San

José Central. Escalante *et al.* (2012) del Departamento de Estudios e Investigación Educativa del MEP indican que en el territorio se encuentran escuelas consolidadas históricamente que han mantenido la matrícula en las zonas donde se ubican, independientemente de los cambios migratorios. Además, como rasgo característico, parte de su matrícula se compone de personas migrantes con afluencia centroamericana y suramericana.

Abordar esta temática desde un enfoque de educación intercultural es importante, debido a que se plantea que todas las personas, independientemente de su cultura, origen étnico o idioma, deben tener acceso a una educación digna, inclusiva y respetuosa de su origen. Además, se busca que los procesos de enseñanza aprendizaje sean contextualizados.

A partir de la búsqueda de antecedentes efectuada, se hace evidente que existe un vacío de conocimiento en el ámbito costarricense sobre cómo la motivación en la labor del personal docente, la percepción del fenómeno migratorio y la experiencia con el estudiantado migrante influyen en la aplicación de la educación intercultural (EI). Por lo tanto, desde la teoría de las necesidades y vocación, se propone que la motivación está influenciada por la capacidad que posee el ser humano para satisfacer una necesidad, las de mayor impacto son aquellas de seguridad, estima y autorrealización. Además, considerar el interés y la capacidad que una persona tiene para realizar una tarea determinada permite comprender la motivación docente en su quehacer y de qué forma influye en la implementación de la EI.

Al considerar la teoría sociocultural y la teoría del aprendizaje social, se propone que el desarrollo de las personas infantiles se entrelaza con las relaciones sociales y las actividades colectivas. Esto convierte a las instituciones educativas en los principales medios de socialización de las personas estudiantes, lo cual permite explicar la importancia del rol de la persona docente en la comprensión y enseñanza de normativas sociales. La teoría de capacitación aborda la relevancia de la adquisición de nuevas habilidades en el personal docente para aplicar la educación inclusiva. La teoría de expectativas de aculturación es relevante para comprender cómo debe integrarse la población migrante, así como su relación con la práctica docente y su influencia en los procesos de aculturación del estudiantado. Por otro lado, la teoría de prejuicios y estereotipos es de interés, debido a que aborda la percepción docente ante la diversidad cultural.

Por otra parte, la educación infantil, al ser considerada un derecho humano y un deber social rescata los modelos de diversidad y participación, que permiten que las personas infantiles se desarrollen y disfruten de manera equitativa de sus derechos sociales en el espacio educativo. Además, la teoría de factores de riesgos psicosociales laborales surge en esta investigación para comprender cómo algunas dinámicas laborales influyen en la práctica de la educación infantil.

Al abordar la temática propuesta desde la psicología educativa, se menciona que parte del desarrollo de la identidad de los individuos ocurre en espacios educativos. Es fundamental considerar la influencia social y cultural que los rodea, así como la perspectiva intercultural que promueve la creación de espacios inclusivos que reconozcan la diversidad cultural, étnica y lingüística presente en los centros educativos

a partir del fenómeno migratorio actual. Esta investigación resulta relevante para comprender mejor cómo la práctica docente también se ve influenciada por dicho fenómeno.

Se propone, entonces, un estudio cualitativo con diseño de teoría fundamentada, que permita un acercamiento para comprender la motivación en la labor docente y la percepción del fenómeno migratorio hacia el estudiantado como factores psicológicos, así como la influencia de la experiencia con población migrante en la práctica docente para aplicar la educación intercultural.

Respecto a la viabilidad de este estudio, se cuenta con los recursos necesarios para contactar a docentes de una escuela pública de la región educativa San José Central, gracias a un contacto previo con personal de esta dirección. Con este estudio se espera realizar un aporte a la rama de la psicología, debido a que busca visibilizar, desde una mirada crítica, los factores psicológicos, como la motivación y la percepción, que influyen en el ejercicio docente, así como la importancia e impacto que tiene el rol docente en el desarrollo y bienestar psicológico de las personas estudiantes.

Por otro lado, en el ámbito educativo se espera aportar conocimiento sobre la importancia de implementar la educación intercultural en las aulas. Lo anterior tiene el fin de promover espacios contextualizados que reconozcan y respeten la diversidad cultural que pueda existir en el estudiantado, construyendo un aprendizaje significativo que aborde no sólo conocimientos académicos, sino también habilidades para la vida.

Antecedentes

Con el fin de identificar el estado de la cuestión de la temática propuesta, se indagaron antecedentes de investigación que se relacionan con el rol de la persona docente en la educación intercultural y su vinculación con la psicología. La búsqueda se enfocó principalmente en las disciplinas de educación y psicología, utilizando las palabras clave: diversidad cultural, interculturalidad, psicología, psicología educativa, educación, papel del docente, cultural diversity, education, teachers, psychology, teacher role, en las bases de datos PsycArticles, Web of Science, Scopus, JSTOR, Google Académico, Dialnet y SciELO.

Es importante resaltar que, bajo estos criterios de búsqueda y las bases de datos que se utilizan, fue de gran dificultad encontrar, en el ámbito nacional, artículos o trabajos de investigación que se refirieran específicamente a la EI y su relación con la psicología educativa. Se considera que dicha dificultad se vincula a que Costa Rica no ha logrado atender y visibilizar, desde el ámbito educativo, las necesidades que se relacionan con la socialización y el bienestar emocional del estudiantado, que han surgido en las aulas a raíz de los movimientos migratorios, limitándose a atender la diversidad cultural sólo en el ámbito académico.

Por lo tanto, la temática propuesta en esta investigación se presenta como novedosa para Costa Rica, debido a que visibiliza la influencia que posee la diversidad cultural en las instituciones educativas. Además, aborda la importancia del conocimiento y la implementación de una educación intercultural como parte del cumplimiento de los derechos humanos y educativos en aulas con variedad cultural.

Desde el ámbito educativo, Lemus (2018) presenta un estudio cualitativo que propone un cambio curricular en el sistema educativo salvadoreño, en el que se desarrolle un enfoque educativo intercultural, incluyente, promotor de la diversidad y de la comprensión del otro para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Esto se logra a partir de cuatro dimensiones mediadoras de la EI: alteridad, equidad pedagógica, integración de contenidos y construcción del conocimiento.

Bell (2020) realizó en Costa Rica un análisis e interpretación de contenidos de diversos documentos académicos, históricos y jurídicos inherentes a los conceptos de educación intercultural bilingüe e interculturalidad. En sus resultados, expuso que la educación intercultural bilingüe y la interculturalidad no han logrado sus propósitos para las personas afrocostarricenses, ya que se siguen reproduciendo patrones de exclusión académica, económica y sociocultural. Esto condiciona la persistencia de prejuicios hacia esta población.

Quezada (2022) presenta un artículo chileno, cualitativo, que revisa la literatura científica, normativa y de divulgación sobre paradigmas, métodos y enfoques de educación monocultural y educación indígena en contextos de colonización. Entre los hallazgos destaca la necesidad urgente de dar un giro decolonial en la educación, que implique la pronta adopción de un diálogo de saberes entre clases, etnias y nacionalidades, mediante un proyecto latinoamericano que transforme la relación jerárquica de saberes en una visión pluralista, contextualizada, intercultural e interepistémica.

Respecto al rol de la persona docente, Loreto *et al.* (2015) en Chile presentan un estudio descriptivo-analítico de carácter cualitativo. Lo anterior tiene el fin de conocer las concepciones de respuesta a la diversidad educativa que tienen las personas docentes regulares y de educación especial. Parte de los resultados arroja que las decisiones pedagógicas tomadas sobre la organización de las clases y las tareas que se asignan son recursos que facilitan la aparición de dificultades de aprendizaje. Por lo tanto, la persona docente debe velar por hacerse cargo del progreso del estudiantado.

Leal y Alonso (2017) presentan en Portugal dos estudios cuantitativos con dos muestras de 793 (docentes y estudiantes) y 2,701 (estudiantes). Sus hallazgos muestran que el clima motivacional generado en clase hace que el estudiantado se esfuerce e interese más por el aprendizaje. Por lo tanto, parte del rendimiento académico depende del rol motivador de la persona docente y de la capacidad de favorecer el sentido de pertenencia de las personas migrantes.

Para Cortés (2019), en Colombia, mediante una investigación cualitativa de enfoque narrativo, se trabajó con seis docentes y orientadores respecto al rol que ha desempeñado la escuela en la acogida de la infancia migrante venezolana. Sus resultados indican que, desde el rol docente, la actitud que adopte la persona docente ante el nuevo estudiante migrante en el aula es determinante para una buena integración.

Sanhueza *et al.* (2021) realizaron una investigación venezolana no experimental, descriptiva y correlacional, con una muestra de 1,163 alumnos (531 de educación primaria y 632 de educación secundaria) en 22 centros educativos distintos. Entre sus

resultados, resalta la importancia de que las personas docentes promuevan y expresen valores, estilos de vida, costumbres y rituales de las personas migrantes, ya que el estudiantado que percibe a su docente comprometido con la diversidad presenta una sensibilidad hacia la relación cultural más alta que aquellos que observan en sus docentes un estilo menos comprometido o neutro.

En cuanto a los conocimientos y recursos del personal docente, Araya y Hernández (2011), en su investigación costarricense cualitativa y descriptiva, desarrollada en seis centros educativos primarios (lo que incluye públicos y privados), con una población de 11 infantes inmigrantes o hijos de padres inmigrantes, presentan parte de sus hallazgos que indican que el escaso conocimiento sobre EI da prioridad al área cognitiva. Esto se traduce en deficiencias en las áreas afectivas, culturales y sociales.

Flanagan *et al.* (2022), mediante un estudio cualitativo-fenomenológico realizado en Colombia, con una población de 10 docentes de una escuela rural y otra urbana, presentan en parte de sus resultados que existe una deficiente capacitación del personal docente para el abordaje adecuado de situaciones de diversidad cultural.

Cabrera *et al.* (2022), en su investigación transversal *ex post facto* retrospectivo realizada en España con 710 estudiantes universitarios de los grados de educación infantil y primaria, exponen que, para crear experiencias educativas positivas y una cultura inclusiva, la formación docente debe adaptarse a los fenómenos migratorios. Además, hallaron que la actitud docente, en el marco de una sociedad que tiende a la diversidad cultural y a la educación inclusiva es fundamental para trabajar la empatía y

la moralidad en los planes de estudio de la formación de las futuras personas educadoras, debido a la relevancia que se debe atribuir a las actitudes y al compromiso moral cívico hacia una educación igualitaria que desarrolle el pensamiento crítico en las aulas.

Morales *et al.* (2022), a través de una revisión bibliográfica en Chile, hallaron que existe una ausencia de estrategias, comunicación y preparación del personal docente para atender escenarios de diversidad cultural. El papel del docente consiste en trabajar desde el interior del aula en la elaboración de una cultura de no discriminación y respeto por la diversidad.

En cuanto a algunos factores que influyen en la práctica docente, Sánchez (2016) presenta una investigación cualitativa y descriptiva, realizada en España, basada en revisión documental y análisis de estudios previos. En esta investigación se encontró que la motivación intrínseca es positiva para la satisfacción en la tarea docente. Mujica y Orellana (2018), en su investigación cualitativa realizada en Chile, llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a nueve profesores hombres, con edades comprendidas entre 34 años y 62 años y un promedio de 24 años de experiencia. Por otro lado, Franco (2021) muestra una investigación cualitativa en Colombia, utilizando la técnica Delphi con diez expertos en docencia universitaria. Ambos estudios, en sus resultados, señalan que la motivación en la persona docente es un factor interno importante para mantener un alto estándar educativo, lo cual tiene una gran influencia en la vocación y en la transformación de los conocimientos.

Muñoz *et al.* (2021), en su investigación cualitativa realizada en Chile, llevaron a cabo entrevistas en profundidad a 20 profesores de ambos sexos que habían trabajado en los últimos 2 años con estudiantes migrantes. Sus resultados mostraron que la migración es una preocupación docente, debido a que muchos de ellos se sienten poco preparados para afrontar esta realidad, ya que la presencia de infantes migrantes complica el ejercicio docente. Segovia y Rendón (2020) en su estudio cuantitativo descriptivo correlacional realizado en Chile, con una muestra de 16 profesores, utilizaron un instrumento *ad hoc* con variables cuantificables específicas. Parte de sus resultados demostraron que las personas docentes atribuyen los problemas escolares a cuestiones de disciplina y convivencia que varían según el origen de sus estudiantes. Además, identificaron dificultades para establecer vínculos de cooperación y el bajo compromiso que poseen los encargados de las personas estudiantes migrantes.

Por otro lado, Hernández y Reyes (2019) presentan una investigación chilena de tipo mixto, en la que se utilizó primero un enfoque cuantitativo descriptivo y luego un enfoque cualitativo con un método etnográfico particularista. Participaron 10 docentes; algunos completaron una escala de autodescripción y otros respondieron una entrevista semiestructurada. Los resultados mostraron que las personas docentes perciben que, en el ámbito institucional, existen prácticas y políticas inclusivas. Pero, también enfrentan desafíos importantes en materia de atención a la diversidad cultural.

Las investigaciones mencionadas indican la importancia de las percepciones que tiene el personal docente hacia las personas estudiantes migrantes y la diversidad cultural para lograr una educación inclusiva. Las personas migrantes pueden ser

percibidas como una amenaza para el sistema educativo y los procesos de aprendizaje. Las personas docentes con pocas expectativas sobre el estudiantado migrante tienden a utilizar herramientas y estrategias compensatorias de menor calidad.

Cerón *et al.* (2017), en su investigación de metodología mixta, que combinó entrevistas semiestructuradas y encuestas en Chile, presentan en sus resultados que las percepciones docentes tienden a atribuir a las personas estudiantes migrantes latinoamericanos déficit académicos que dificultan su integración en los centros educativos. Por el contrario, Melo (2021) en Argentina, realizó una investigación cualitativa basada en teoría fundamentada, en la que se llevaron a cabo entrevistas a seis docentes reconocidos por su buen desempeño en el aula. Entre sus principales hallazgos, se presenta que la percepción docente hacia las personas discentes migrantes mejora sus prácticas pedagógicas.

Desde la psicología y en relación con el rol del personal docente, la falta de inteligencia emocional (EI) afecta la formación académica y socioafectiva de las personas estudiantes. Llorent *et al.* (2021), en España, realizaron una investigación cuantitativa con una muestra representativa de 2,139 estudiantes, utilizando dos instrumentos: la escala TMMS, que mide la inteligencia emocional y el cuestionario SEC-Q, que evalúa las competencias socioemocionales. Como parte de sus resultados, indican la necesidad de promover las competencias socioemocionales en las personas discentes, ya que la inteligencia emocional facilita la inclusión y la institución tiene la capacidad de potenciar estas competencias.

Por otra parte, Segovia (2021) en Chile presenta una investigación cuantitativa en la que se aplicaron a 124 estudiantes instrumentos para medir el estrés por aculturación, el bienestar psicológico, el rendimiento escolar y las conductas discriminatorias. Parte de sus resultados indicó que las alteraciones que se presenten o no en el contexto escolar con estudiantes migrantes se vinculan al establecimiento de relaciones socioafectivas con sus pares, al sentido de pertenencia al grupo, a la familiarización con otra cultura y al establecimiento de redes de apoyo.

En relación con las expectativas de aculturación, Smith-Castro *et al.* (2023) presentan una investigación en Costa Rica con metodología mixta, que combina un enfoque cuantitativo (una encuesta) con un análisis cualitativo de contenido de los planes formativos. Como resultado, observaron variaciones según el grupo migrante que las personas tienen en mente al expresar sus expectativas. Smith-Castro *et al.* (2009), en una investigación cuantitativa exploratoria realizada en nuestro país, evaluaron estereotipos, emociones y expectativas a través de cuestionarios aplicados a jóvenes y adultos. Encontraron en sus resultados atribuciones estereotípicas hacia migrantes (específicamente nicaragüenses), percibidos como una amenaza simbólica, lo que afecta en lo educativo, así como a la autoestima colectiva e inteligencia emocional.

Con un enfoque similar, Ugalde *et al.* (2011) realizaron en Costa Rica una investigación cuantitativa, en la cual desarrollaron un cuestionario autoaplicado que contaba con escalas de medición sobre estrés por aculturación percibido, discriminación percibida, salud mental, redes de apoyo y datos sociodemográficos. Este cuestionario se aplicó a 100 personas refugiadas de origen colombiano. En los

resultados, se encontró que las representaciones negativas sobre los migrantes obstaculizaban la inserción en la otra cultura y disminuían las capacidades de adaptación cultural, social y psicológica. Además, estaban vinculadas con la discriminación, la baja autoestima, la disminución de la salud física y mental y el bajo rendimiento académico.

Finalmente, Smith-Castro *et al.* (2021) presentan en Costa Rica una investigación con metodología cuantitativa basada en teorías de aculturación y relaciones intergrupales, en la cual se utilizó una escala específica para medir las expectativas de aculturación, la preservación cultural y la separación, junto con variables como estereotipos, emociones, amenaza percibida y contacto intergrupar. Esta investigación se aplicó a adolescentes, universitarios y adultos. Los resultados demostraron que, en nuestro país, las expectativas de aculturación, el aprecio por la preservación cultural y la demanda de asimilación varían según factores estructurales, históricos y geográficos de las personas migrantes. En síntesis, ante la escasa intervención desde la psicología educativa, resulta de interés analizar la motivación en su labor y las percepciones hacia el fenómeno migratorio, así como los factores psicológicos que influyen en la práctica docente para aplicar la EI.

Presentación del problema de investigación

En 2023, las noticias informan que estudiantes menores de edad se han visto afectados al ser víctimas de conductas racistas, lo cual debe alertar a los actores del proceso educativo (Condega, 2023). A pesar del fortalecimiento de políticas y directrices, los actos discriminatorios persisten. El Departamento de Educación

Intercultural del MEP se enfoca en lo curricular y pedagógico, en relación con el bienestar psicosocial. El abordaje que se propone consiste en referir a las personas estudiantes a centros de salud si se observan dificultades, entendiendo el bienestar psicosocial como el bienestar psicológico, subjetivo y social que tiene que ver con la forma en la que nos relacionamos con el entorno cultural y social (Adaro *et al.*, 2014).

De acuerdo con los autores Flanagan *et al.* (2022), Morales *et al.* (2022) y Ugalde *et al.* (2011), la educación intercultural otorga prioridad práctica al área cognitiva. Sin embargo, existen deficiencias en la mediación de las áreas afectivas, culturales y sociales debido a la falta de recursos en las personas docentes. Desde la psicología, Llorente *et al.* (2021) y Segovia (2021) han estudiado el rol docente y cómo la formación académica y la ausencia de una educación intercultural afectan la vida socioafectiva de las personas estudiantes. En el ámbito de la educación, autores como Melo (2021), Loreto *et al.* (2015) y Muñoz *et al.* (2021), entre otros, mencionan que la percepción docente sobre el estudiantado y la motivación son factores internos que desempeñan un papel importante para alcanzar un alto estándar educativo, así como para el éxito en la labor docente.

Al abordar esta temática, se realiza un aporte a la comunidad del conocimiento psicológico y educativo del país, debido a que en la búsqueda de antecedentes efectuada fue de gran dificultad encontrar información relacionada con el rol docente en la educación infantil desde la psicología educativa. En este contexto, donde convergen el aprendizaje y el desarrollo humano en el ámbito de la educación, así como la motivación en su labor, las percepciones sobre el fenómeno migratorio y la experiencia

con estudiantes migrantes latinoamericanos se reflejan en los espacios educativos. Por lo tanto, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influye el ejercicio en la educación intercultural en la motivación por su labor y en la percepción hacia el fenómeno migratorio en docentes de una escuela pública de la región educativa San José Central?

Objetivo general

Analizar cómo el ejercicio docente en la educación intercultural está influenciado por la motivación hacia su labor y la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano en docentes de una escuela pública de la región educativa San José Central.

Objetivos específicos

1. Identificar cómo la motivación en su labor como docentes influye en la incorporación de la educación intercultural.
2. Indagar cómo la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural.
3. Describir cómo el ejercicio docente se ve influenciado por la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano para que se aplique la educación intercultural.
4. Contrastar la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio con el ejercicio docente para que se aplique la educación intercultural en el aula.

Capítulo II. Marco teórico

Este apartado detalla los elementos teóricos que sustentan este estudio. Al buscar realizar un aporte a la psicología y a la educación es de interés considerar las propuestas de la teoría sociocultural, la teoría de aprendizaje social, la educación intercultural, las expectativas de aculturación, la teoría de las necesidades de Maslow, la vocación, la teoría de la capacitación, prejuicios y estereotipos y, finalmente, los factores de riesgos psicosociales laborales. Estas teorías en conjunto responden a una lógica inductiva de investigación, característica de la teoría fundamentada, donde a partir de un primer contacto con la población se permitió enlazar conceptos de diferentes propuestas teóricas a partir de la información recabada; considerando que el sistema educativo público costarricense es un sistema complejo, se requiere de estos diferentes conceptos teóricos para dar respuesta a las dinámicas reflejadas en esta investigación. Esta información se presenta en orden de cada objetivo específico y su respectiva categoría de análisis.

Las teorías de las necesidades de Maslow y de la vocación responden a la categoría de análisis de la motivación en la labor docente y permiten alcanzar el primer objetivo: indagar cómo la motivación en el quehacer docente influye en la aplicación de la educación inclusiva (EI). Estos fundamentos teóricos evidencian que la motivación que expresan las personas docentes es un factor determinante en su labor diaria y en la implementación de la EI en sus aulas.

Respecto al segundo objetivo, indagar cómo la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para aplicar la

educación intercultural (EI), responde a la categoría de análisis de apreciación sobre el fenómeno migratorio. Se analizó la información a partir de las teorías del aprendizaje social, la teoría sociocultural, la capacitación, las expectativas de aculturación y, finalmente, los estereotipos y prejuicios. Estos fundamentos teóricos permitieron comprender de qué forma la realidad que las personas docentes reciben e interpretan tiene una influencia directa en las prácticas llevadas a cabo para aplicar la EI.

El tercer objetivo consiste en describir cómo la experiencia docente se ve influenciada por la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano, para aplicar la educación intercultural. Esto responde a la categoría de análisis de la experiencia docente con estudiantado migrante. Las propuestas teóricas de la educación intercultural permitieron describir de qué forma los años de carrera profesional permitieron al personal docente aplicar la educación intercultural en sus aulas con diversidad cultural. Durante este proceso investigativo, de manera inesperada, emergió una categoría llamada *Factores de riesgo*, para cuyo análisis se emplearon propuestas teóricas de los factores de riesgos psicosociales laborales, a los cuales las personas docentes son susceptibles en su cotidianidad.

Teoría de las necesidades de Maslow

Esta teoría propuesta por Abraham Maslow presenta una pirámide de necesidades y factores que influyen en la motivación de las personas. Esta pirámide se organiza de manera ascendente de acuerdo con la importancia de los requerimientos para la supervivencia y la motivación humana. Quintero (2011) menciona que, a medida

que el ser humano satisface una necesidad surge otra que modifica el comportamiento de la persona, es decir, al satisfacer una necesidad aparece una nueva.

Dicha jerarquía se divide en cinco categorías, las cuales son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización. Para esta investigación, nos centraremos en las necesidades de:

- La seguridad, entendida como aquellas orientaciones hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Esta se relaciona, según menciona Quinteros (2011), con la seguridad física, el empleo, los ingresos y los recursos económicos, entre otros.
- La estima, se relaciona con la autoestima, el logro particular, el reconocimiento y el respeto. Las personas que cumplen con esta necesidad se sienten más seguras de sí mismas y valiosas para la sociedad. Quintero (2011) menciona que Maslow (1943) dividió esta necesidad en dos categorías: una inferior, que se refiere al: "Respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación y dignidad" (párr. 8) y otra superior, que se relaciona con: "El respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad" (párr. 8).
- La autorrealización, se encuentra ubicada en la cima de la pirámide y se describe como aquello que la persona está destinada a hacer a través de una actividad específica.

Vocación

Bates (2017) menciona que este término posee una diversidad de definiciones.

Pero, que cada una comparte dos elementos importantes para comprender la vocación: “Interés y capacidades de una persona para realizar una actividad determinada” (p. 8). Por otro lado, se indica que la vocación puede interpretarse como una misión de vida o un llamado desde el interior, el cual justifica la existencia, orienta las relaciones y reacciones que se construyen en torno a una circunstancia y varía para cada ser humano.

Teoría del aprendizaje social

Esta teoría propuesta por Albert Bandura se enfoca en los procesos de aprendizaje y en la interacción entre la persona aprendiz y el entorno social. En este contexto, los factores conductuales y cognitivos son componentes importantes para comprender las relaciones sociales, ya que se integran el desarrollo infantil, la psicología social y la psicología experimental tradicional.

Se ha interesado también por la continuidad del aprendizaje social, desde la infancia hasta la madurez; la importancia de las experiencias de aprendizaje durante la niñez y la adolescencia para provocar, moldear y mantener pautas de conducta que continúan manifestándose en períodos posteriores de la vida. Por lo tanto, es relevante la adquisición de respuestas nuevas mediante la observación e imitación de conductas de un modelo. Para Bandura y Walters (1974), las acciones reales pueden brindar señales más relevantes y claras que aquellas que se transmiten de manera verbal, por tanto, las personas infantiles adquieren las pautas de conducta social a través de la observación e imitación del modelo adulto más cercano. Al tratar el aprendizaje por observación, existen tres posibles efectos:

En primer lugar, el observador puede adquirir respuestas nuevas que previamente no existían ... Segundo, la observación de modelos puede fortalecer o debilitar las respuestas inhibitorias ... Tercero, es posible que la observación de un modelo provoque a veces en el observador respuestas de emulación aprendidas previamente, simplemente porque la percepción de actos de un determinado tipo sirve como disparador de respuestas de la misma clase (Bandura y Walters, 1974, p. 54).

De lo anterior, considerando que las personas infantiles desde edades tempranas se insertan en instituciones educativas, la persona docente forma parte de su modelo adulto. Por lo tanto, sus conductas y acciones demuestran el tipo de conocimiento académico y social que se desea transmitir y, eventualmente, son imitados por las personas estudiantes. Esto convierte la docencia en un rol complejo que, en suma, tiene la responsabilidad de modificar aquellas conductas que no se consideran socialmente aceptadas.

Teoría sociocultural

Dicha teoría propuesta por Lev Vygotsky corresponde tanto a una teoría del desarrollo como a una teoría educativa de transmisión cultural. Esta indica que el desarrollo humano está estrechamente relacionado con las interacciones del contexto sociohistórico-cultural (relaciones sociales, comunicación, actividad colectiva con otras personas). Vygotsky (1978) desarrolla una serie de conceptos que son fundamentales para la realización de este TFG, entre ellos:

Internalización

Este proceso de tres transformaciones se define como: “La reconstrucción interna de una operación externa” (Vygotsky, 1978, p. 92). Inicialmente, una operación externa (entendida como la forma concreta en que se realiza una acción) se reconstruye y sucede internamente; luego, lo interpersonal (interacción con otra persona) se transforma en intrapersonal (a lo interno de la persona). En el desarrollo infantil, este procedimiento ocurre primero en el ámbito social y después en el plano individual. Finalmente, como resultado de sucesos evolutivos prolongados, se produce la transformación intrapersonal e interpersonal.

Desde el campo de la educación, Vygotsky (1995b) afirma que, cuando una persona docente comprende que la persona infante se adentra en la cultura, adquiriendo parte de ella y enriqueciéndose con esta, reelabora su conducta y le otorga una nueva orientación a su desarrollo. El maestro o maestra debe entender que su rol es ser una guía y facilitadora, no una autoridad de instrucción. Por lo tanto, requiere un análisis crítico de lo que dice, interpreta, argumenta y de los materiales que utiliza. Asimismo, la persona docente actúa como mediadora entre los estímulos del ambiente y la respuesta que pueda tener la persona infante ante el estímulo convirtiéndose en una herramienta cognitiva, emocional y social (Vygotsky, 1988).

Capacitación

Ruiz y Vega (2017) conceptualizan la capacitación, desde su modelo de capacitación basada en evidencias, como la preparación específica que busca promover la adquisición o modificación de características comportamentales generales,

tales como habilidades o actitudes. Lo anterior tiene el fin de alcanzar un desempeño satisfactorio en un ambiente organizacional particular.

Su principal objetivo es capacitar a las personas para realizar diversas actividades. Por lo tanto, se considera un proceso organizacional que implica el involucramiento psicológico. Este procedimiento no se limita únicamente a las habilidades y la capacitación, sino que también interviene en las abstracciones que un individuo realiza sobre personas, objetos y eventos. Estos: “Componentes verbales, junto con estados emocionales breves y tendencias, son capaces de modificar la interacción de muchas maneras en términos de desempeño” (Ruiz y Vega, 2017, p. 37). Esto se debe a que las percepciones que posee el personal docente respecto a la diversidad cultural forman parte de sus abstracciones. Lo anterior tiene una relación directa con el desempeño que exhiben en sus aulas y con la manera en la que adquieren recursos para aplicar la EI.

Expectativas de aculturación

Esta teoría aborda cómo debe ser la convivencia entre la población migrante y la población del país receptor, especialmente en lo que respecta a la integración de la población migrante. Smith-Castro *et al.* (2023) proponen que, ante la variedad de modelos, surgen dos dimensiones:

- (i) el grado en que se desea y promueve el mantenimiento de las tradiciones y costumbres de la población migrante o preservación cultural, (ii) el grado en que se desea promover la participación plena de las personas migrantes en la

sociedad de acogida, así como las interacciones regulares con individuos y grupos de diferentes orígenes (p. 702).

Desde distintos referentes surgen cuatro expectativas culturales: multiculturalismo, asimilacionismo, segregacionismo y exclusión. Para este estudio en particular, se utiliza el enfoque del multiculturalismo, entendido como la expectativa de que la cultura patrimonial de los diferentes grupos étnicos y sociales debe ser respetada, mantenida y promovida activamente.

Por otra parte, Berry (1990) propone un modelo de estrategias de aculturación, el cual Argüello *et al.* (2023) relacionan con la práctica docente y su influencia en los procesos de aculturación del estudiantado. Debido a la existencia de prejuicios o estereotipos negativos hacia la población migrante, se puede generar un trato discriminatorio y excluyente dentro del aula, lo que a la vez provoca un bajo rendimiento o deserción escolar.

Prejuicios y estereotipos

Allport (1954) define los conceptos de prejuicios y estereotipos. El primero se define como: “Pensar mal de otras personas sin motivo suficiente” (p. 21). Este concepto responde a una actitud hostil hacia una persona que pertenece a un grupo simplemente por formar parte de este, suponiéndose, por lo tanto, que posee las cualidades del grupo, por tanto, este concepto debe entenderse como una expresión más amplia que incluye sentimientos de desagrado, miedo y aversión.

Respecto a los estereotipos, Allport (1954) indica que, ya sea de forma favorable o desfavorable, los estereotipos son creencias exageradas asociadas a una categoría

(organización de la realidad). Su función es justificar la conducta en relación con esas organizaciones, desarrollándose a partir de la acentuación y la generalización excesiva de los hechos. “Un estereotipo no es idéntico a una categoría; es más bien la idea fija que acompaña a esa categoría, el estereotipo entra en juego con la categoría inicial que se carga de imágenes y juicios” (Allport, 1954, p. 216). Además, el estereotipo actúa, a la vez, como: “Un recurso justificatorio para la aceptación o el rechazo categórico de un grupo y como recurso selectivo o pantalla que asegure el mantenimiento de la simplicidad en la percepción y en el juicio” (Allport, 1954, p. 216).

Educación intercultural (EI)

La educación intercultural tiene múltiples orígenes y contribuciones a lo largo del tiempo. En los últimos años, el término *interculturalidad* ha sido promovido por académicos, grupos indígenas y organizaciones en Latinoamérica. Por lo tanto, es un concepto dinámico que resulta de un proceso histórico y social de encuentro y convivencia de culturas. Es importante mencionar que existen los conceptos de multiculturalismo e interculturalidad, pero que poseen definiciones teóricas diferentes. Para Ávila-Dávalos (2022) el concepto de multiculturalismo responde a un fenómeno que hace parte de cambios estructurales, que no obedece a aspectos coyunturales o parciales, en donde la diversidad cultural se conecta espacialmente pero no socialmente, básicamente no existe un enriquecimiento cultural. En cuanto al concepto de interculturalidad, Ávila-Dávalos (2022) menciona que se construye a partir del contacto de diversas culturas, en donde debe de existir la aceptación y reconocimiento de las diversidades culturales.

La educación intercultural (EI) por su parte es un derecho humano y un deber social que, dentro de los modelos de diversidad y participación, busca que la persona estudiante se desarrolle y disfrute equitativamente de sus derechos sociales en el espacio educativo. Para Cedeño y Cedeño (2021) la educación intercultural se define como un proceso pedagógico que permite incluir a todos los estudiantes dentro del proceso enseñanza aprendizaje fomentando la confianza y relaciones interpersonales en un clima de armonía y respeto por las diferencias.

Además, establece la necesidad de llevar a cabo una práctica pedagógica basada en el reconocimiento de un contexto multilingüe, multiétnico y pluricultural, a través de la construcción de la paz y la convivencia armónica, mutuamente enriquecedora en un ámbito interactivo. Por esto, es de interés considerar las propuestas de algunos principios que plantearon Peiró y Merma (2012):

Es necesario formar a las personas estudiantes en todos los niveles: cognitivo, moral, espiritual, emocional/afectivo y social. La educación está influenciada por emociones, sentimientos y actitudes; entre las competencias básicas que se deben desarrollar se encuentran las respuestas emocionales positivas a la diversidad y la empatía. Desde la educación infantil pueden surgir conflictos y sentimientos intensos, por lo que las personas docentes deben trabajar en habilidades esenciales para gestionar tanto sus propias emociones como las de los demás, lo cual es fundamental para el autoconocimiento y para las relaciones interpersonales.

La educación intercultural se integra en todas las materias y en la vida general de la escuela. La EI debe ser central en todos los aspectos de la vida escolar y debe

reflejarse en el currículo de la escuela, en las políticas, en las prácticas escolares y en la enseñanza de los contenidos curriculares.

La adquisición de competencias lingüísticas es fundamental para desarrollar la competencia intercultural. Se destaca la importancia de incorporar en el currículo el uso de la comunicación como estrategia clave de aprendizaje en todas las áreas curriculares, lo cual facilita la exploración de las ideas, emociones y reacciones de la persona estudiante.

Se debe fomentar una escuela intercultural. Los conceptos de *racismo indirecto* (formas sutiles e implícitas en que se manifiesta la discriminación racial) y *racismo institucional* (prácticas, normas, políticas y estructuras del sistema educativo que reproducen la discriminación de manera sistemática) colaboran en la comprensión de cómo las escuelas pueden ser intencionadamente racistas en su actuar. Por lo tanto, es necesario buscar planes de estudio que sean equilibrados y flexibles, que consideren la diversidad de intereses, capacidades y culturas presentes en la escuela.

Factores de riesgos psicosociales laborales

Moreno (2011) conceptualiza los riesgos psicosociales laborales como aquellas situaciones del trabajo que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de las personas trabajadoras, ya sea física, social o mentalmente. Estos riesgos son complejos y difíciles de entender, ya que representan el conjunto de percepciones y experiencias de la persona trabajadora. Asimismo, se indica que estos riesgos psicosociales laborales son innumerables y pueden tener su origen en múltiples

componentes del trabajo, como la falta de control, la intensidad laboral, las largas jornadas, la mala comunicación organizacional, entre otros.

Todos los fundamentos teóricos mencionados en este apartado permitieron analizar cómo la experiencia docente en la educación intercultural está influenciada por la motivación hacia su labor y por la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano, en docentes de una escuela pública de la región educativa San José Central. A continuación, se presenta el apartado de la metodología, en el cual se indica el paso a paso para lograr lo que se mencionó en este y en los capítulos anteriores.

Capítulo III. Metodología

En este capítulo se desarrolla la metodología empleada para analizar cómo la experiencia docente en la educación intercultural se ve influenciada por la motivación hacia su labor y por la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano.

Descripción del enfoque y diseño

Dadas las denuncias de los medios de comunicación sobre la persistencia de actos racistas en las aulas, lo que se indica en los antecedentes y la identificación del problema, se propone esta investigación desde un enfoque cualitativo. Bonilla y Rodríguez (2005) y Hernández *et al.* (2014) plantean que este enfoque comprende los fenómenos al explorarlos desde el punto de vista de las personas y en relación con el contexto que les rodea; su finalidad es examinar la forma en la que los individuos perciben entienden y experimentan los fenómenos, enfocándose y profundizando en sus puntos de vista e interpretaciones. Este enfoque produce datos descriptivos recolectados de las propias palabras de las personas, considerando las conductas observables (Taylor y Bogdan, 1986).

Respecto al alcance, este estudio es exploratorio-descriptivo. Es exploratorio, ya que, siguiendo a Hernández *et al.* (2014), examina una temática poco estudiada, indagada desde una perspectiva innovadora que permite obtener información para, en el futuro, llevar a cabo investigaciones más completas. Además, Ramos-Galarza (2020) indica que, desde el enfoque cualitativo, se aplica a estudios en los cuales se identifican las construcciones subjetivas que emergen en la interacción entre el ser humano y el fenómeno de investigación.

Al especificar características, propiedades y tendencias relevantes de perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier fenómeno que se someta a un análisis con el objetivo de recoger información, este estudio también responde al alcance descriptivo (Hernández *et al.*, 2014). Por otra parte, este alcance, desde el enfoque cualitativo, busca describir las representaciones subjetivas que emergen en un grupo sobre un fenómeno determinado.

El diseño de este estudio corresponde a la teoría fundamentada, según los autores Hernández *et al.* (2014), Espriella y Gómez (2020) y Gaete Quezada (2014), debido a la generación de una teoría a partir de la información proporcionada por sujetos sociales que están estrechamente relacionados con el problema en estudio, con el objetivo de explicar los fenómenos o procesos sociales analizados. Desde este diseño, se pretende generar una teoría con base en la información proporcionada por el personal docente sobre cómo ha vivenciado el fenómeno migratorio latinoamericano.

Procedimientos para la selección de participantes

Para esta investigación se buscó la participación exclusiva de docentes que laboran en una escuela de la región educativa San José Central, caracterizada por su diversidad cultural, principalmente de origen latinoamericano, en sus aulas. Según autores como Vygotsky (1978) y Bandura (1974), las personas docentes adquieren roles importantes en la vida de los infantes, desde el plano social, emocional y del aprendizaje. Es fundamental considerar que los docentes son figuras significativas en la vida del estudiantado, ya que comparten parte del tiempo con ellos. De acuerdo con Palacios *et al.* (2008), los infantes de entre 6 y 12 años que se encuentran en etapa

escolar experimentan la conformación de su autoconcepto, autoestima y el desarrollo moral de conductas prosociales, aprendiendo de los adultos y de los contextos que los rodean y el personal docente es parte de este proceso.

Para la selección de participantes se deben tomar en consideración los siguientes criterios:

- Inclusión: personal docente que ha completado estudios hasta la licenciatura, con conocimientos en EI, experiencia con estudiantado migrante y más de 3 años de labor en la institución.
- Exclusión: se indica a la institución que el personal docente que se encuentre en período de prueba, que esté involucrado en algún proceso legal con la entidad o que haya desempeñado únicamente labores administrativas, se mantiene fuera del estudio.

En este proceso de selección de participantes, a partir de la información que planteó Escalante *et al.* (2012) del Departamento de Estudios e Investigación Educativa del MEP y del interés de este estudio en trabajar con una escuela caracterizada por ser culturalmente diversa en la zona de San José central, se seleccionó la institución con los mayores índices de matrícula.

Posteriormente, se contactó a la institución respecto al interés de trabajar con parte de su cuerpo docente. Por lo tanto, se siguieron algunos criterios que se plantearon por León y Montero (2003) para acceder a la población, como la idoneidad, donde: “Los participantes son adecuados en relación con la naturaleza de los

fenómenos que se van a estudiar” (p. 43) y la accesibilidad refiriéndose a: “Tener en cuenta las limitaciones espaciotemporales de la investigación” (p. 44).

Técnica de recolección de datos

Al tomar en cuenta las limitaciones espacio-temporales y las dinámicas de un centro educativo, se propone el uso de las siguientes técnicas para recolectar la información. Se realizaron entrevistas individuales semiestructuradas tanto grupos focales, tomando en consideración dos aspectos valiosos para esta investigación, primero la saturación de información para realizar los procesos comparativos correspondientes al método de análisis de la teoría fundamentada; segundo las entrevistas individuales semiestructuradas permitieron abrir un espacio de escucha valioso para que las personas docentes pudieran expresarse libremente a diferencia del grupo focal en donde la grupalidad pueda afectar e influir en las respuestas.

Grupo focales

Romero (2018) indica que esta técnica busca estudiar las opiniones o actitudes de una población. Consiste en la reunión de 6 a 12 personas, junto con una persona investigadora que dirige y formula preguntas en la discusión para mantener el enfoque en el tema, explorando conocimientos y experiencias en un ambiente de interacción, esto permite examinar lo que una persona piensa, cómo y por qué piensa de dicha manera. Para este TFG se realizaron dos grupos focales con seis personas docentes, considerando la posibilidad de que existan dificultades para que coincidan horarios y lecciones libres del personal.

Entrevista semiestructurada

Hernández *et al.* (2014) mencionan que este tipo de entrevista se basa en una guía de preguntas, pero brinda a las personas investigadoras la libertad de introducir preguntas adicionales para profundizar en un tema o concepto. Es decir, como señala Tonon de Toscano (2009), es una técnica de recolección de datos capaz de adaptarse a las necesidades de las personas participantes, en la cual no solo se trabaja con las palabras de la persona entrevistada, sino también con sus sentimientos. Para las entrevistas semiestructuradas individuales se seleccionaron cuatro personas docentes.

A continuación, se presenta la Tabla 1, en la cual se muestra la operacionalización de los objetivos específicos, junto con sus respectivas categorías de análisis y técnicas de recolección de datos.

Tabla 1 *Operacionalización de los objetivos específicos*

Objetivo	Categoría de análisis	Técnica de recolección	Fundamentos teórico
Definir cómo la motivación en su labor como docentes influye para aplicar la educación intercultural.	Motivación en la labor docente	Grupo focal (ver la guía en el Anexo 3)	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de las necesidades de Maslow • Vocación

Indagar cómo la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural.	Percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano	Grupo focal (ver la guía en el Anexo 4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Teoría del aprendizaje social ● Teoría sociocultural ● Capacitación ● Expectativas de aculturación ● Prejuicios y estereotipos
Describir cómo la experiencia docente se ve influenciada por la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano, para aplicar la educación intercultural.	Experiencia con estudiantado migrante	Entrevista semiestructurada (ver la guía en el Anexo 5)	<ul style="list-style-type: none"> ● Educación intercultural

Técnicas para la sistematización y análisis de los datos

Desde la teoría fundamentada, Lúquez de Camacho y Fernández de Celayaran (2016) identifican una serie de acciones que permiten sistematizar y analizar los datos recolectados. Este diseño utiliza el enfoque inductivo como: “Un proceso cognitivo para recoger datos, realizar un proceso analítico riguroso y sistemático y organizar los resultados” (p. 107). Primero, se lleva a cabo el muestreo teórico, en el cual se recolecta, analiza y categoriza la información mediante la selección de personas participantes, de acuerdo con las necesidades del estudio. Para sistematizar y analizar los datos recolectados en el muestreo teórico y la saturación de datos, se usa el método comparativo constante, en el que se cotejan similitudes y diferencias de los

incidentes que se identifican en la información para descubrir patrones de comportamiento que se repiten.

Lo anterior se realiza mediante un proceso de codificación, el cual se divide en tres partes:

Abierta [...] divide y se codifica los datos en conceptos y categorías [...] axial la cual consiste en comparar los nuevos datos con las categorías resultantes de anteriores comparaciones [...] selectiva, donde se integran categorías para reducir el número de conceptos y delimitar así la teoría (Lúquez de Camacho y Fernández de Celayaran, 2016, p. 108).

En paralelo al proceso de codificación, se usan los memos (notas de campo), en los que se registran impresiones, reflexiones, preguntas, cuestiones teóricas, sumarios de códigos y categorías. Como parte del proceso de sistematización de los datos, se realiza de forma manual mediante el uso de matrices de Microsoft Excel para organizar la información y favorecer así la elaboración de teoría.

Categorías de análisis

- Motivación en su labor: Herrera y Zamora (2014) y Aliocha *et al.* (2010) mencionan la motivación como la conducta impulsada para lograr un objetivo o meta, compuesta por deseos, incomodidades, expectativas y necesidades. Lo anterior, junto con la teoría de los requerimientos de Maslow y las propuestas sobre la vocación, permitió definir cómo la motivación en su quehacer como docentes influye en la aplicación de la EI.

- Percepción del fenómeno migratorio: Vargas (1994) define la apreciación como: “El proceso cognitivo que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social” (p. 48). Desde la teoría sociocultural, el concepto de internalización se entiende como una actividad externa que luego ocurre internamente; por otra parte, la teoría de aprendizaje social resalta la importancia de la adquisición de nuevas respuestas mediante la observación e imitación de conductas de un modelo, considerando que el rol docente fomenta el desarrollo del estudiantado a nivel colectivo, desde el respeto a la diversidad cultural, con el objetivo de formar personas críticas. Esto permitió indagar cómo la percepción sobre el fenómeno migratorio influye en la práctica docente para aplicar la EI.
- Experiencia con estudiantado migrante: se refiere a la preparación con la que cuenta el personal docente para realizar la correcta inserción del estudiantado migrante en el aula (Flanagan *et al.*, 2021). Al ser la educación intercultural un derecho humano y un deber social, para que la persona se desarrolle y disfrute equitativamente de sus derechos en los espacios educativos según sus postulados, se permitió describir cómo la experiencia docente se ve influenciada por los factores psicológicos anteriores para aplicar la EI.

Procedimientos para el desarrollo de la investigación

Para el abordaje de esta investigación, se desarrolló una serie de fases a lo largo del proceso (revisar el calendario en los anexos):

- Contacto con la población: en esta fase se realizó el reclutamiento de las personas docentes. A partir del acercamiento al centro educativo, se espera conseguir una reunión con las personas interesadas en participar. Esto tiene como fin coordinar los espacios o tiempos libres para no afectar su jornada laboral ni sus compromisos con la institución educativa. Una vez concretada la disponibilidad de las personas participantes y las fechas de las próximas reuniones, se logró la lectura y firma de los consentimientos informados.
- Procesamiento de la información: se analizaron los datos recolectados a partir de las técnicas elegidas, de acuerdo con el marco teórico que se planteó y se sistematizó la información propuesta metodológicamente para llegar a las conclusiones.
- Resultados: en esta fase se formularon los resultados, las conclusiones y las recomendaciones del estudio mediante un informe final, para defender posteriormente la propuesta ante un jurado.

Criterios para garantizar la calidad de la información

A continuación, se presentan los criterios empleados para garantizar la calidad de la información:

- Criterio de transferencia: Hernández *et al.* (2014) indican que esto se refiere a la aplicabilidad de los resultados en otros contextos. Como investigadores, se debe intentar mostrar la perspectiva sobre dónde y cómo encajan o se integran los resultados en el campo de conocimiento del problema analizado. Aunque es complejo que en una investigación cualitativa particular los hallazgos puedan

transferirse a otro contexto, esta puede proporcionar pautas para tener una idea general del problema estudiado y la posibilidad de aplicar ciertas soluciones en otro ambiente. Las conclusiones derivadas de este proceso investigativo pueden servir como referencia para futuras investigaciones.

- Criterio de credibilidad: esta es la capacidad de comunicar el lenguaje, los pensamientos, las emociones y los puntos de vista de las personas participantes, captando el significado completo y profundo de sus experiencias, vinculadas al planteamiento del problema. Por lo tanto, se utilizaron algunos extractos textuales de las entrevistas. Para incrementar la credibilidad, se llevó a cabo la triangulación, entendida como el uso de múltiples fuentes y métodos para estudiar un fenómeno (Hernández *et al.*, 2014). Según Pérez (2009), dentro de este proceso se incluye la triangulación dentro del método, donde se emplean diferentes tipos de procedimientos en un mismo método. Para esto, se aplicaron las entrevistas semiestructuradas individuales y dos grupos focales.
- Consistencia de la información: para asegurar que los resultados sean verdaderos e inequívocos, independientes de las circunstancias de la investigación y para posibilitar la replicación de estudios (Nureña *et al.*, 2012), se emplearon en la recolección de datos algunos reactivos de la Escala de expectativas de aculturación de Smith-Castro (2023) de su proyecto *Diversidad cultural, expectativas de aculturación y competencias interculturales en contextos educativos*, del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la

Universidad de Costa Rica, que se adaptan a las necesidades de los grupos focales de este estudio.

Consideraciones éticas para la protección de las personas participantes de la investigación

Para este proceso investigativo, con el fin de mantener a salvo la integridad de las personas participantes, se usaron los siguientes principios bioéticos:

- **Consentimiento informado:** este documento físico se entregó a las personas docentes para confirmar su participación voluntaria, así como para indicar los riesgos y beneficios y la preservación de sus derechos. Para asegurar el pleno conocimiento de la investigación incluye los contenidos estipulados en la Ley n.º 9234, en sus arts. 10 y 11 según corresponda, junto con lo establecido en el art. 12 del reglamento interno de trabajos finales de graduación de la Escuela de Psicología (para su acceso, revisar Anexo 2).
- **Anonimato:** se utilizaron seudónimos al reportar los resultados, no se hace referencia al lugar específico de la investigación ni se divulga información que permita identificar a las personas participantes.
- **Libertad:** Se promovió la dignidad y el respeto por la individualidad de cada docente participante.
- **Principio de autonomía:** según Marlasca (2002), en este proceso de investigación, cualquier persona participante es un agente moral libre y, por lo tanto, debe ser respetada. Además, la persona participante es libre de tomar

decisiones sobre su participación en el proceso sin que esto implique consecuencias negativas.

- **Beneficencia:** para esta investigación, las personas participantes, bajo los supuestos de Marlasca (2002), experimentan un beneficio que supera en creces los riesgos. En el caso de los participantes, el riesgo es bastante bajo, ya que brindan información respecto a la práctica docente y no participarán en ningún proceso intervenido de manera directa. Los beneficios que se generan no son directos para las personas participantes, sino para el campo de la Psicología y la educación.

Capítulo IV. Análisis e interpretación de los datos

En este capítulo se presentan los principales resultados que se derivan del proceso de investigación. La información se presenta por cada objetivo específico, seguida de su respectivo análisis, de acuerdo con los postulados teóricos expuestos en el Capítulo II. A continuación, se presenta la Figura 1, que muestra un resumen del proceso de muestreo teórico, saturación de datos, análisis y desarrollo del modelo teórico-explicativo, el cual permitió dar respuesta a cada objetivo específico propuesto. En la Figura 2 se muestra un esquema que resume los resultados en este proceso investigativo.

Figura 1 *Resumen del proceso de muestreo*

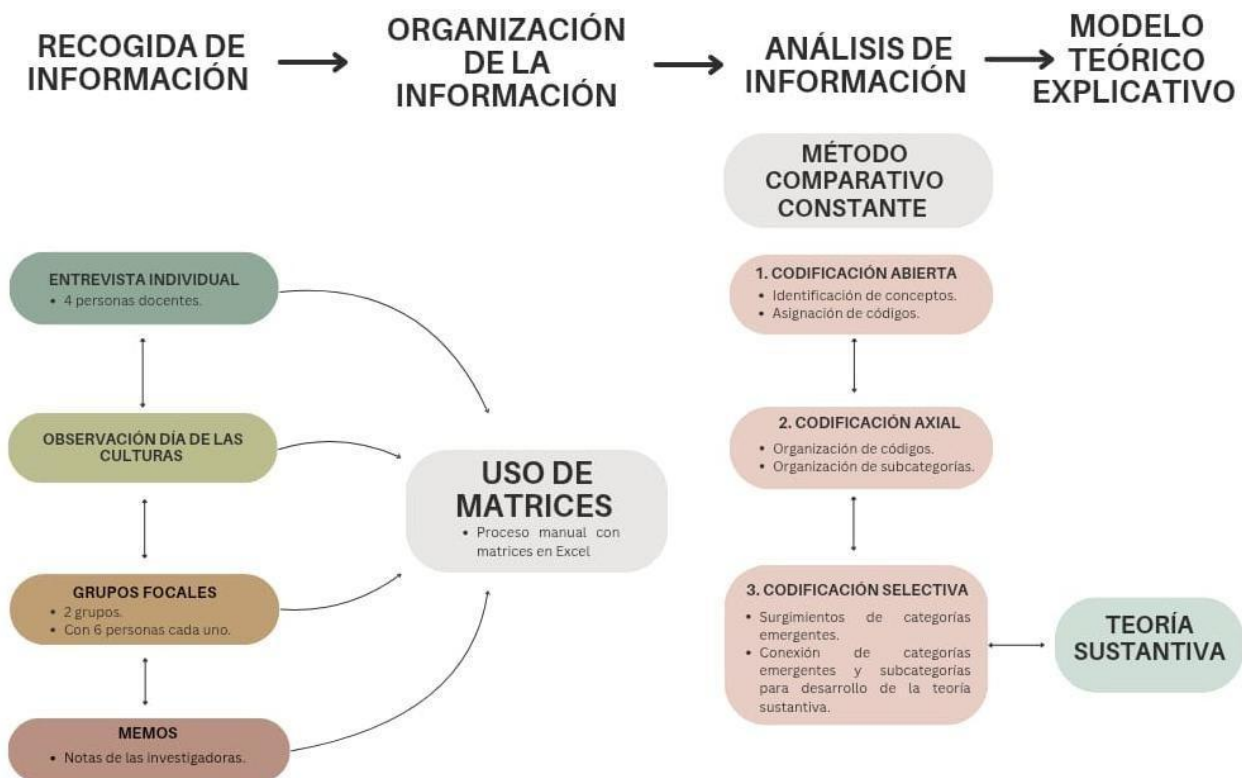
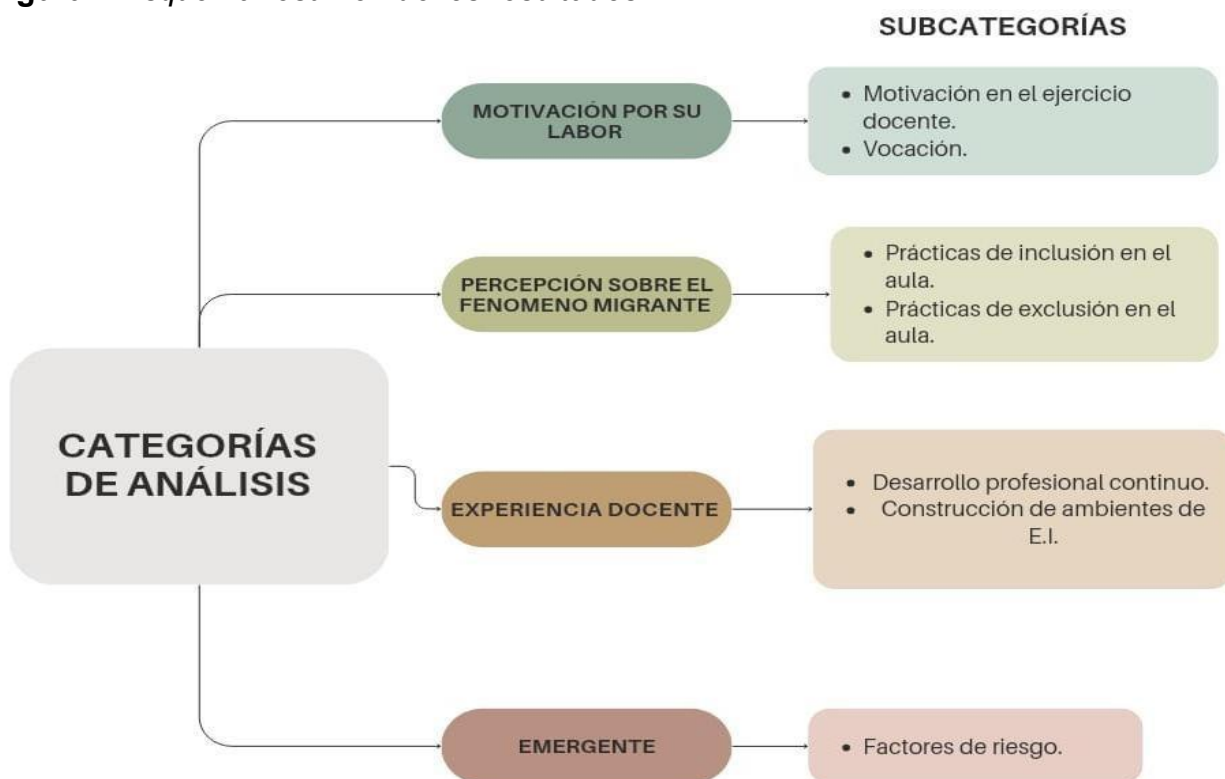


Figura 2 Esquema resumen de los resultados



Primero, se considera importante mencionar que, dentro de los resultados de este proceso investigativo, se identificó que al centro educativo asisten estudiantes que provienen en su mayoría de países latinoamericanos, específicamente de Costa Rica, Nicaragua, Venezuela y Colombia, así como de casos aislados del continente asiático, como Taiwán. Esto se considera relevante, ya que representa la diversidad cultural de este centro educativo.

Presentación de los resultados del objetivo específico n.º 1

En este apartado se exponen los resultados correspondientes al objetivo de identificar cómo la motivación en la labor docente influye en la incorporación de la educación intercultural. Este objetivo responde a la categoría de análisis *Motivación en el quehacer docente*, la cual se dividió en dos fases:

I Fase: entrevista individual

Como se explicó en el apartado anterior, se llevaron a cabo cuatro entrevistas individuales a personas docentes, utilizando una adaptación de los reactivos de la EEA de Smith-Castro (2023), específicamente las preguntas n.º 4, 5, 6 y 7 del cuestionario (véase el Anexo 3).

II Fase: grupo focal

Se realizó con un total de 6 participantes y se utilizó una adaptación de los reactivos de la EEA de Smith-Castro (2023) (véase el Anexo 4). Este proceso de transcripción, sistematización y codificación permitió contrastar los datos recolectados, que se presentan a continuación, con las subcategorías de análisis: motivación en el ejercicio docente y vocación.

Tabla 2 Datos recolectados

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
<p>“Yo disfruto mucho cuando yo entro y todos me saludan, y me dan besos y tienen detalles con uno, y ellos le hacen papelitos a uno y, ellos le mandan un chocolate, o ellos escriben un recado o también uno se convierte, bueno, yo tengo 3 años con, con, este grupo,</p>	<p>Motivación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vocación ● Satisfacción ● Evasión 	<p>La motivación laboral se ve influenciada por la vocación y satisfacción, aunque existen casos donde la evasión de problemas personales se convierte en un factor determinante.</p>
<p>entonces uno se convierte como en un adulto de confianza para ellos”. “Yo amo mucho de este trabajo, porque es un desconecte de todos los problemas que uno tiene personales”.</p>		
<p>“Experiencia de vida. Inicé primero como miembro de grupos pastorales, y [...] fui coordinador y luego me tocaba este estar enfrente de muchos chiquitos para hacer convivencias y todo esto; entonces había dos pasiones”. “Obviamente, me ha apasionado mucho, lo que [...] el ámbito musical, pero también me encantan los chiquitos y la parte de enseñarles”</p>	<p>Vocación</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Facilidad de palabra ● Historia personal ● Deja huella ● Pasión 	<p>El ejercicio docente se relaciona con la vocación que sienten las personas, la cual nace a partir de las características individuales de cada una.</p>

<p>“Yo también puedo enseñarles otras cosas a ellos y que también puedo dejar una huella en la forma en que yo puedo expresarme a ellos” . “Ellos traen mucha riqueza a la comunidad”.</p>	<p>Motivación dentro del ejercicio docente</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conexión humana ● Sentimientos ● Diversidad cultural ● Éxito académico 	<p>La motivación de las personas docentes en su labor se encuentra en la relación afectiva que construyen con sus estudiantes.</p>
--	--	--

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 6 y el Anexo 9.

Sobre la vocación como subcategoría, Bates (2017) menciona que esta posee dos elementos esenciales: “El interés y capacidad de una persona para realizar una actividad determinada” (p. 8). Esto se refleja en cómo las personas docentes están interesadas en que el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes sea lo más provechoso posible, lo que incluso ha favorecido la construcción de vínculos afectivos entre el personal docente y las personas estudiantes.

Bueno, a mí me gusta mucho ser maestra, es, es mi vocación [...] ay cómo le digo, no puede, bueno, no sé, a mí me gusta mucho ser maestra, entonces tal vez si partimos de ahí yo no puedo venir aquí con cara amargada a los días y arrancar la clase así, porque si no que les transmitiría yo a ellos, sino uno tiene que primero estar motivado, uno, y luego transmitir eso es eso (Ana, comunicación personal, 30 de septiembre de 2024).

Yo también puedo enseñarles otras cosas a ellos y que también puedo dejar una huella en la forma en que yo puedo expresarme a ellos (Sarah, comunicación personal, 12 de diciembre de 2024).

Impactar a más gente [...] pues la educación definitivamente era ahí, porque el impacto que tiene un docente es por años [...] una vez yo leí algo que me

impactó mucho y era que los chiquitos, a veces si usted les da pelota, ellos hablan y hablan y hablan y hablan y cuentan hasta los gatos de la tía y todas esas cosas, y es porque tal vez sea el único adulto que a ellos les pone atención, entonces desde que escuché eso me conmovió mucho [...] entonces a veces no es tanto como la parte de, de, cumplir un currículum, verdad, porque bueno, pues nos pagan por eso, pero como la parte humana sí sensibiliza muchísimo (Alana, comunicación personal, 30 de septiembre de 2024).

A partir de las entrevistas individuales y del grupo focal, los resultados muestran que, en la subcategoría de vocación, se presentan factores protectores para el ejercicio docente, ya que, según Aguiar y Acle-Tomasini (2012), estos se definen como aquellos recursos internos y externos capaces de reducir los efectos negativos de la exposición a situaciones de riesgo y estrés. Las personas docentes indican que, a pesar de las cargas laborales y otros factores de riesgo laboral a los que pueden verse expuestos, para el personal docente parte de la motivación en su ejercicio se vincula con la satisfacción que reciben de la conexión humana que construyen con sus estudiantes, lo que les permite identificar aspectos positivos entre su rutina, reflejado en:

Yo disfruto mucho cuando yo entro y todos me saludan, y me dan besos y tienen detalles con uno, y ellos le hacen papelitos a uno y, ellos le mandan un chocolate, o ellos escriben un recado o también uno se convierte, bueno, yo tengo 3 años con, con, este grupo, entonces uno se convierte como en un adulto de confianza para ellos (Marcela, comunicación personal, 5 de noviembre de 2024).

Por otra parte, en la subcategoría de motivación en el ejercicio docente, los resultados mostraron que, según la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow (1943), se satisfacen dos de las necesidades que se exponen en la pirámide. En primer lugar, se cumplen las necesidades de estima, que para Quintero (2011) están orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento y la valoración por parte de otras personas, lo cual permite sentir que los logros se aprecian por la sociedad. Esto se refleja en:

Vieras que yo trabajé antes en otras cosas, y cuando empecé ya, en la cuestión está de educación, me di cuenta que yo no volvería atrás, aquí vos encontrás, cuando uno es docente, se encuentra una relación muy real con los chiquillos, ellos te dicen la verdad, ellos te quieren, te abrazan, te demuestran mucho cariño y en el fondo vos sabes que estás haciendo una labor que es loable (Víctor, comunicación personal, 12 de diciembre de 2024).

En segundo lugar, se cumplen las necesidades de autorrealización, las cuales se describen como aquella: "Necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona nació para hacer [...] cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica" (Quintero, 2011, p. 3). Esto se refleja en el siguiente extracto del grupo focal:

¡Sí!, los chiquillos son súper agradecidos, a veces salen y dicen: ¡Profe que, qué buena clase me gustó mucho el tema de hoy!, y eso no, jamás me imaginé haberlo aprendido, entonces ya llegan a la clase siguiente y dicen: Profe, estoy practicando vieras que, con mi mamá y mi papá, y dicen que es bueno para mí

[...] entonces, verdad, se siente uno, verdad y realizado (Esteban, comunicación personal, 12 de diciembre de 2024).

Si todo esto que han dicho, es... eso satisfactorio (Sarah, comunicación personal, 12 diciembre de 2024).

Lo anterior permite comprender cómo los factores protectores inmersos en la motivación en el ejercicio docente y en la vocación influyen en la aplicación de la educación intercultural (EI) en las aulas. Se considera que, para el personal docente, su labor no se basa únicamente en la aplicación de planeamientos y en el proceso de aprendizaje del estudiantado, sino también en la construcción de vínculos afectivos con sus estudiantes, lo cual influye, a la vez, en la satisfacción de ser docente.

Presentación de resultados del objetivo específico n.º 2

En este apartado se exponen los resultados correspondientes al objetivo de indagar cómo la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para aplicar la educación intercultural. Este análisis corresponde a la categoría *Apreciación sobre el fenómeno migratorio* y consistió en dos etapas:

Primera etapa: entrevistas individuales

En esta etapa se realizaron cuatro entrevistas utilizando el instrumento *Guía de entrevista semiestructurada* (véase el Anexo 5). Específicamente, se aplicaron las preguntas n.º 8, 9, 10, 11, 12 y 13.

Segunda etapa: grupo focal

Se contrastó la información obtenida de las entrevistas individuales con la del grupo focal, en el cual se utilizó la guía de grupo focal para la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano (véase el Anexo 4). Al concluir, se realizó la transcripción y sistematización de las etapas uno y dos, de las cuales se obtuvieron las subcategorías: *prácticas de inclusión en el aula y prácticas de exclusión en el salón de clase*. Sobre la subcategoría de prácticas de inclusión en el aula, se indagó en los resultados que estas prácticas, llevadas a cabo por las personas docentes, se componen de elementos como la capacitación, las competencias y la internalización, como se muestra a continuación.

Tabla 3 Datos recolectados

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
<p>“Que necesitan ser tener inclusión, ¿verdad?, necesitamos como, como alguna capacitación o protocolo para tratar de incluirlas, lo digo por la experiencia que estoy pasando con la chinita, verdad, que yo diay no, no sé qué hacer con ella, no sé, porque tenemos una diferencia de idioma y como repito, o sea en el en el MEP no hay un protocolo de actuación en ese caso”.</p>	<p>Percepción de la población migrante ● Práctica inclusiva ● Urgencia</p>	<p>Por otra parte, está presente una urgencia de inclusión de la persona migrante por la falta de capacitación y protocolos del Ministerio de Educación Pública para atender casos percibidos como retadores de estudiantes migrantes con barrera idiomática.</p>

<p>“Con la chinita ha sido caótico, o sea, ha sido realmente caótico. Yo no sé cómo hago yo con ella, porque en el Ministerio de Educación Pública no existe un protocolo de actuación porque la niña no habla nada de español, solamente habla en mandarín, ni siquiera habla inglés”.</p>	<p>Experiencia con estudiantado migrante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laborioso 	<p>Las docentes perciben la experiencia con estudiantes migrantes como laborioso con la presencia de estudiantes migrantes con barrera idiomática y cultural debido a la falta de protocolos para atender la situación.</p>
---	---	---

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 7.

Como se menciona en la introducción de este estudio, el Ministerio de Educación Pública cuenta con un Departamento de Educación Intercultural (DEI) de la Dirección de Desarrollo Curricular del Viceministerio Académico del MEP. Esta instancia tiene como objetivo principal promover la formación de ciudadanas y ciudadanos plurales, respetuosos y promotores de los derechos humanos, capaces de transformar los contextos comunales, locales, nacionales y globales mediante el diálogo, el reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural de carácter étnico, nacional y generacional (MEP, 2021).

Si bien queda claro cuál es el objetivo de la DEI, durante las entrevistas individuales con el personal docente se indagó que perciben como retadora la presencia de diversidad cultural en sus aulas cuando existe una barrera idiomática, recalcando la urgencia y necesidad de la creación de protocolos y capacitaciones que les brinden herramientas para atender estos casos, por ejemplo:

Que necesitan ser, tener inclusión, ¿verdad?, necesitamos como, como alguna capacitación o protocolo para tratar de incluirlas, lo digo por la experiencia que

estoy pasando con la chinita, verdad, que yo diay no, no sé qué hacer con ella, no sé, porque tenemos una diferencia de idioma y como repito, o sea en el en el MEP no hay un protocolo de actuación en ese caso (Marcela, comunicación personal, 5 de noviembre del 2024).

Con la chinita ha sido caótico, o sea, ha sido realmente caótico. Yo no sé cómo hago yo con ella, porque en el Ministerio de Educación Pública no existe un protocolo de actuación porque la niña no habla nada de español, solamente habla en mandarín, ni siquiera habla inglés (Marcela, comunicación personal, 5 de noviembre de 2024).

Al consultar a las personas docentes sobre alguna formación, actualización o capacitación relacionada con la educación intercultural, las cuatro personas entrevistadas coincidieron en que nunca habían recibido esta.

“No, para nada” (Luchi, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

“Nunca” (Ana, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

“No, Nunca” (Alicia, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

“Nunca”(Marcela, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Si bien este trabajo de investigación no se centra en el desempeño docente dentro del MEP como organización, es importante comprender cómo la falta de capacitación afecta a los centros educativos con diversidad cultural. Según Ruiz y Vega (2017), el término *capacitación* hace referencia a promover la adquisición o modificación de habilidades o actitudes, con el propósito de alcanzar un desempeño satisfactorio en un ambiente organizacional particular.

Esto implica hacer que las personas sean *capaces de realizar algo*, ya que un individuo capaz posee el repertorio conductual necesario para ejecutar un comportamiento específico; no se limita solamente a las habilidades, la capacitación también interviene en las valoraciones (abstracciones que un individuo realiza sobre personas, objetos y eventos). Además: “Estos componentes verbales, junto con estados emocionales breves y tendencias, son capaces de modificar la interacción de muchas maneras en términos de desempeño” (Ruiz y Vega, 2017, p. 137).

Aunque las personas docentes se esfuerzan por iniciativa propia en tener planeamientos flexibles que les permitan incorporar a sus lecciones elementos interculturales, el no recibir capacitaciones, protocolos o información implica que estas acciones pueden no ser suficientes para atender los cambios en las dinámicas migratorias y políticas que se han estado produciendo en el país. Esto aumenta las posibilidades de que se manifieste, de manera no intencionada, el racismo indirecto y el racismo institucional en los espacios educativos, ya que las valoraciones que el personal docente tenga respecto al estudiantado migrante afectan directamente la ejecución de sus habilidades.

Por otra parte, otro elemento relevante en las prácticas inclusivas en el aula se relaciona con las competencias, donde las personas docentes han percibido que la presencia de estudiantes migrantes ha propiciado el desarrollo de habilidades:

Tabla 4 *Datos recolectados*

Texto codificado	Subcategoría	Modelo Teórico-Explicativo
------------------	--------------	----------------------------

<p>“Porque de ahí socialmente siempre fue muy aceptado y todo o sea más bien desarrollamos más como la solidaridad.”</p>	<p>Experiencia con estudiantado migrante • Habilidad</p>	<p>La presencia de estudiantes migrantes permite el desarrollo de habilidades como la solidaridad.</p>
--	--	--

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 10.

En cuanto al grupo focal, el personal docente mencionó que percibe que la presencia de estudiantes migrantes en sus aulas les ha permitido desarrollar habilidades como la facilidad para comunicarse gracias al aprendizaje de nuevas palabras, así como el desarrollo de la solidaridad y la empatía, tanto en ellos como en el estudiantado. Esto se refleja en:

Esto nos sirve porque en ocasiones [...] le da usted una mayor confianza o una mayor facilidad de comunicación [...], entonces si uno puede entender algunas palabras que no son comunes acá o entender algunos significados de otros países, ¿verdad? (Esteban, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Para Bandura y Walters (1974), los factores conductuales y cognitivos son componentes de gran relevancia para comprender las relaciones sociales, de ahí la importancia que tienen las experiencias que se dan en la niñez, ya que moldearán pautas de conducta que se manifestarán con variaciones en períodos posteriores de la vida. Estas pautas se adquieren por medio de la observación e imitación de las conductas de un modelo.

De lo anterior, en esta investigación se indagó que la percepción que tienen las personas docentes sobre el estudiantado migrante influye en las acciones que ejecutan en las aulas. Al ser los docentes parte de los modelos de socialización, las

competencias que adquirieran se transmitirán a sus estudiantes, lo que permite que estos también desarrollen habilidades, en este caso, la solidaridad y la empatía. Como es en estos casos:

“Porque de ahí socialmente siempre fue muy aceptado y todo o sea más bien desarrollamos más como la solidaridad” (Ana, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

“Se ha logrado desarrollar empatía con los demás” (Dayana, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Como se mencionó en el Capítulo II de esta investigación, este proceso de adquisición de competencias se desarrolló de la siguiente forma:

En primer lugar, el observador (estudiante) puede adquirir respuestas nuevas que previamente no existían (ausencia de estudiantado migrante en el aula, con anterioridad). En segundo lugar, la observación de modelos puede fortalecer o debilitar las respuestas inhibitorias (observación de las acciones y actitudes de la persona docente). En tercer lugar, es posible que la observación de un modelo (persona docente) provoque en el observador respuestas de imitación aprendidas anteriormente, simplemente porque la percepción de actos de un determinado tipo sirve como *disparador* de respuestas de esta clase (haber visto antes actos de solidaridad y empatía).

Bandura (1974) en Reichard (1938) expone que: “Los niños no hacen lo que los adultos les dicen que hagan, sino más bien lo que les ven hacer” (p. 45). Por lo tanto, la forma en la que perciban las personas docentes la diversidad cultural presente en sus

aulas, así como las conductas y acciones que adopten a partir de esto, demuestra el tipo de conocimiento académico y social que se desea transmitir, el cual eventualmente es imitado por las personas estudiantes. Asimismo, la internalización forma parte de los elementos de las prácticas inclusivas en el aula, ya que el personal docente percibe que el estudiantado migrante se adapta con facilidad.

Tabla 5 *Datos recolectados*

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
<p>“Se ha logrado desarrollar empatía con los demás [...] yo lo logro ver con la chinita, da gracia como, a pesar de que es chinita [...] los chicos buscan como hablarle, aunque no entiendan, ponen el celular, el traductor, pero es empatía de, para qué ella se sienta bien”</p>	<p>Características de estudiantes migrantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aceptados ● Adaptarse ● Reto ● Habilidad 	<p>Se adapta con facilidad al contexto y es aceptado por el resto del estudiantado quienes han desarrollado habilidades como la empatía y el sentido de libertad en el caso de algunos estudiantes migrantes. En el caso de las personas estudiantes migrantes que no dominan el idioma español ni el idioma inglés se perciben por las personas docentes como un reto.</p>

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 10.

A partir del grupo focal realizado, se logra indagar que el personal docente percibe al estudiantado migrante como capaz de adaptarse con facilidad al contexto. Por otra parte, las personas estudiantes que enfrentan barreras idiomáticas se consideran un reto; aun así, mencionan que estas infancias se aceptan por el resto de la población estudiantil, lo que permite el desarrollo de habilidades como la empatía y el

sentido de libertad, entre otras, en el estudiantado. Con base en lo anterior, las personas docentes expresaron:

Lo que te digo es que ellos son, se adaptan, los niños se adaptan a cualquier cosa (Melissa, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Ah, ellos se adaptan a todas las cosas de acá, digamos, dentro de la institución, ellos se adaptan a lo que uno realiza (Melissa, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Ahora, eso [...] los chicos, digamos, que en el tema de adaptación a lo nuestro, rapidito se aprenden los himnos porque no quieren quedarse como rezagados con eso, rapidito están haciendo los mismos señas que hacemos aquí y esto, aunque de repente en su país no lo practicaban o lo hacían diferente. Y uno ve que tienen anuencia a eso (Luchi, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Tal vez en ese sentido de libertad, y verdad que tal vez no tienen (Dayana, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Esta adaptación que percibe el personal docente en la población migrante se produce gracias al proceso de internalización que, según Vygotsky (1978) es: “La reconstrucción interna de una operación externa” (p. 92). Esto se refleja en cómo la población migrante del centro educativo, a través de las interacciones sociales y culturales, ha adquirido y asimilado habilidades, normas y valores, desarrollándose en el ámbito cognitivo y conductual. Esta situación es relevante, ya que demuestra que las personas estudiantes se desarrollan estrechamente en relación con las interacciones sociales y en las actividades colectivas con otras personas, no solo por imitación, sino

también gracias al rol guía del personal docente, quien propicia este proceso de internalización.

Como se menciona en el Capítulo II de esta investigación, para Vygotsky (1995b), cuando una persona docente comprende que la persona infante se adentra en la cultura, adquiriendo parte de ella y enriqueciéndose, reelabora su conducta y le da una nueva orientación a su desarrollo. El docente debe entender que su rol es ser una guía y facilitadora, no una autoridad de instrucción. Asimismo, el personal docente actúa como intermediario o mediador entre los estímulos del ambiente y la respuesta que pueda tener el infante ante el estímulo convirtiéndose en una herramienta cognitiva, emocional y social (Vygotsky, 1988).

Lo anterior muestra que la percepción que tienen las personas docentes sobre la adaptabilidad de sus estudiantes culturalmente diversos se origina en las acciones realizadas, a partir de cómo interpretan y comprenden la realidad, para atender algunas necesidades que les permitan incorporarse de forma integral en el espacio educativo. La subcategoría de prácticas de exclusión en el aula se compone de elementos como los prejuicios, los estereotipos y la exclusión. El personal docente percibe que las personas migrantes tienen un impacto negativo en el ámbito socioeconómico y en las necesidades de seguridad:

Tabla 6 *Datos recolectados*

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
------------------	--------------	----------------------------

<p>“Afectan en que si vienen acá no tienen trabajo, entonces van formando anillos de miseria, más de los que hay, más anillos de miseria sobre, sobre la capital, muchos más caseríos, de violencia... eso genera violencia, genera [...] no hay trabajo, diay tienen que dedicarse a cualquier cosa [...] ese es el problema”.</p>	<p>Percepción de la población migrante ● Impacto negativo ● ● Posición socioeconómica ● Afluencia ● ● Percepción</p>	<p>Las docentes asocian la migración con personas extranjeras, más específicamente con migrantes nicaragüenses y venezolanos, percibiendo a la población migrante como de impacto negativo para la sociedad, debido a que relaciona el fenómeno migratorio con un aumento en la violencia y anillos de miseria, observando su mayor afluencia en San José y las fronteras norte del país. Asimismo, identifican que la posición socioeconómica de la persona migrante influye en las oportunidades laborales coincidiendo en que llegan al país en busca de mejores condiciones de vida.</p>
<p>“Malas costumbres, rezagos educativos, aumento del crimen, aumento de anillos de miseria”.</p> <p>“Sistema de salud saturado”.</p>	<p>Comprensión de la diversidad cultural ● ● Desatención de necesidades</p>	<p>Las personas docentes comprenden la diversidad cultural como la convivencia de diversas culturas, la tolerancia hacia estas, el enriquecimiento de convivir con otras culturas, pero implica la desatención de las necesidades de seguridad.</p>

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 7 y el Anexo 10.

Según las entrevistas individuales, las personas docentes asocian a las personas venezolanas y nicaragüenses, específicamente, con el aumento de la violencia y los anillos de miseria, sobre todo en las fronteras norte del país y en la capital. Además, estas personas llegan al país en búsqueda de mejores condiciones de vida. Asimismo, el personal docente tiene la percepción de que, de acuerdo con el origen y la posición socioeconómica de la persona, así son las oportunidades laborales a las que tengan acceso. Esto se refleja en:

Nicaragüenses...bueno y ahora venezolanos (Luchi, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Yo pienso que también muchos se han dado mucho, debido a la migración de otras culturas donde son de ese tipo tan agresivas, ¿verdad? a veces digo que Costa Rica se está convirtiendo, como en el viejo Salvador (Ana, comunicación personal, 30 de septiembre de 2024).

venezolanos, he visto que muchas empresas a los venezolanos le dan puestos de trabajo como un costarricense, es porque vienen preparados, están estudiadas desde allá, yo digo, a un nicaragüense tal vez no se le dan las mismas oportunidades, pero no sé si es porque los nicaragüenses que migran a Costa Rica son nicaragüenses que no, que son personas de bajos recursos, que vienen a hacer trabajo más, digamos, menos valorado [...], yo pienso que los migrantes son [...] porque vienen aquí a buscar mejores condiciones de vida (Alicia, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Afectan en que si vienen acá no tienen trabajo, entonces van formando anillos de miseria, más de los que hay, más anillos de miseria sobre, sobre la capital, muchos más caseríos, de violencia...eso genera violencia, genera [...] no hay trabajo, diay tienen que dedicarse a cualquier cosa [...] ese es el problema (Luchi, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Por otra parte, a partir del grupo focal se indagó que las personas docentes perciben la diversidad cultural como la convivencia de diversas culturas, la tolerancia hacia ellas y el enriquecimiento cultural que resulta de dicha coexistencia. Además, el personal docente también percibe que la presencia de esta variedad cultural implica la

desatención de las necesidades de seguridad, tales como la saturación de los servicios de salud y educación, como se muestra de seguido:

Como Costa Rica nosotros tenemos diversidad de culturas, somos supuestamente de indígenas, afrocaribeños, venezolanos, muchas culturas juntas (Luchi, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Yo digo como tolerancia, porque están, pero algunos no tienen la tolerancia, no aceptan, hay que tener la tolerancia de entender que, diay, todos vivimos aquí, y respetarlos también (Esteban, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Malas costumbres, Rezagos educativos, Aumento del crimen, Aumento de anillos de miseria.

Sistema de salud saturado (Melissa, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Tanto en las entrevistas individuales como en el grupo focal, se observó que algunas de las personas docentes sostienen ciertos prejuicios hacia la población venezolana y nicaragüense. Sin embargo, como se menciona al inicio del capítulo, las personas estudiantes provienen también de otros países, a los cuales no se les atribuyeron pensamientos negativos. Según Allport (1954), los prejuicios se pueden definir cómo: "Pensar mal de otras personas sin motivo suficiente" (p. 21), no obstante, este concepto debe entenderse como una expresión elíptica que incluye sentimientos de desagrado, miedo y aversión. Asimismo: "Esto responde a que una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiéndose por lo tanto que posee las cualidades del grupo" (p. 22).

Sobre las cualidades del grupo, se pueden manifestar comentarios como:

Robos y todas estas cosas, homicidios, todo esto, verdad, que sí nos afecta muchísimo y las estadísticas han subido mucho, y en su mayoría, tristemente, no sabemos por qué. Esta es una información que se divulga y es veraz que no son costarricenses. Sí hay, por supuesto, y siempre ha habido, pero en su mayoría, esas fechorías se dan por parte de inmigrantes (Luchi, comunicación personal, 1 de noviembre del 2024).

Y, ahora creo que esa gente se ha venido también a meter aquí a Costa Rica, ¿verdad? Y no solo eso, a veces esa es la mentalidad que tiene uno, que mucha gente que viene de afuera viene como a hacer daño. En 1980, cuando ya dejaron la entrada libre de los inmigrantes, este [...] de ahí empezaron a, a, suceder con más frecuencia asesinatos y todo eso, o sea, a nivel de Costa, ahorita como país ¿verdad? (Ana, comunicación personal, 30 de septiembre del 2024).

Estos dos comentarios hacían referencia a las personas nicaragüenses, lo que se vincula con que, según Allport (1954), quienes piensan mal de un grupo no lo hacen siempre desde su experiencia, sino desde lo que han oído sobre dicho grupo y las probabilidades de que ocurra algún hecho. Por ejemplo, existe la probabilidad de que algunas personas venezolanas que llegan al país encuentren mejores trabajos que ciertas personas nicaragüenses o de forma inversa. Por otra parte, el personal docente percibe a las personas estudiantes migrantes de forma distinta según su procedencia y asocia la migración con la búsqueda de mejores oportunidades:

Tabla 7 Datos recolectados

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
<p>“Los que vienen de Venezuela son personas que tal vez tenían buena posición allá, que tal vez tenían buena educación y todo, pero tuvieron que irse...hay gente colombiana también que, por su situación en Colombia también se fueron, pero no vienen tan un nivel tan de rezago como los nicaragüenses”.</p>	<p>Experiencia con estudiantado migrante</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rendimiento académico ● Sin diferencia 	<p>Docentes indican que no notan diferencias a excepción del rendimiento académico donde señalan que los estudiantes nicaragüenses presentan rezagos educativos.</p>
<p>“Salir a otro lugar y tal vez más seguro de dónde está”.</p>	<p>Percepción de la población migrante</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mejores condiciones de vida ● Desplazamiento 	<p>Las personas docentes asocian el término migración con personas en desplazamiento específicamente de Nicaragua y Colombia, además de percibirlos como personas que están en búsqueda de mejores condiciones de vida.</p>
<p>“El hecho de que sean académicamente rezagados”.</p>	<p>Características de estudiantes migrantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rezagados ● Economía media-baja 	<p>Para las personas docentes al centro educativo asisten personas de clase económica media-baja, caracterizado por la asistencia de un gran porcentaje de estudiantes migrantes en su mayoría provenientes de Nicaragua, Venezuela y Colombia, siendo el estudiantado nicaragüense el que presenta mayor nivel de rezago académico.</p>

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 7 y el Anexo 10.

En el ámbito de las entrevistas individuales, las personas docentes indican que no perciben diferencias en sus aulas con la presencia de estudiantes migrantes, a

excepción del rendimiento académico, donde señalan a las personas estudiantes nicaragüenses como rezagadas. Por otra parte, en el grupo focal, las personas perciben la migración como el desplazamiento de personas, específicamente migrantes colombianos, nicaragüenses y venezolanos, que buscan mejores condiciones de vida. Además, indican que al centro educativo asisten estudiantes de economía media-baja, en su mayoría colombianos, venezolanos y nicaragüenses. Estos últimos son percibidos, al igual que en las entrevistas individuales, como académicamente rezagados.

Esto es un reflejo de la migración como fenómeno macrosocial, ya que se observa como para las personas docentes las dinámicas de estas poblaciones migrantes en específico, representan la búsqueda de mejores condiciones de vida, como oportunidades laborales más estables, seguridad sanitaria, acceso a la educación pública de calidad, huida de conflictos y situaciones políticas inestables. En contraste, parte de las implicaciones de migrar a nuevos territorios trae consigo la experimentación de xenofobia, vulneración de algunos derechos sociales como la explotación laboral, y en las infancias particularmente, dificultades en el proceso de aprendizaje que no se encuentran ligados a las capacidades cognitivas del estudiantado.

Si bien pueden existir diferencias en los estándares educativos del país de origen y estas tienen la posibilidad de ser notorias al llegar a un país distinto, la percepción que tiene el personal docente hacia la población nicaragüense está cargada de estereotipos. Según Allport (1954), ya sea de forma favorable o desfavorable, los estereotipos son creencias exageradas que se asocian a una categoría. Su función es

justificar la conducta en cuanto a esas categorías, desarrollándose a partir de la acentuación y la generalización excesiva de los hechos. “Un estereotipo no es idéntico a una categoría; es más bien la idea fija que acompaña a esa categoría, el estereotipo entra en juego con la categoría inicial que se carga de imágenes y juicios” (p. 216).

En este caso en particular, se ha generalizado que los padres nicaragüenses insertan con prontitud a sus hijos en el sistema educativo para evitar deportaciones a su país y obtener algún beneficio. “Los matriculan inmediatamente a una escuela pública para tener derecho a que no los manden de nuevo y estas cuestiones.

Entonces, y tener la comida y todas esas cosas” (Esteban, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

Entre estos estereotipos también se han cargado imágenes como:

Con este que tengo ahorita, yo sí, yo sí noto que, bueno, sí se nota, digamos, como el nivel socioeconómico. Digamos, yo lo veo a él y sí, sus ropitas, sus zapatitos, sus cuadernitos y todo se ve, tal vez un poco, no lo voy a decir desaseado, pero no, pero sí más descuidado (Alicia, comunicación, personal, 1 de noviembre de 2024).

Por otra parte, el estereotipo: “Actúa a la vez como un recurso justificatorio para la aceptación o el rechazo categórico de un grupo y como recurso selectivo o pantalla que asegure el mantenimiento de la simplicidad en la percepción y en el juicio” (Allport, 1954, p. 216). Esto se refleja en:

En el aula de yo le enseño, diay yo le enseño parejo a todos, no puedo decir, bueno este nicaragüense viene más rezago, no puedo atrasarme. Además de

que en el MEP te exige [...] no podés atrasarte, ese niño tiene que estar recibiendo lo que todos reciben, si no lo pudo hacer prácticamente salado (Luchi, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

De lo anterior se desprende un claro ejemplo sobre cómo la persona docente asume que por ser nicaragüense, la persona estudiante *viene* con rezago. Esta imagen estereotipada que se tiene de esta población justifica y simplifica la incapacidad de detenerse a atender las posibles necesidades educativas que presente un estudiante, respondiendo a una demanda estructural en la que la institución (MEP) no admite retrasos en los contenidos que se deben abordar semana a semana. Esto implica que si una persona está rezagada, debe ponerse al corriente por sí misma y según sus recursos personales, lo cual, como menciona Ugalde *et al.* (2011) en el apartado de antecedentes, puede impactar de forma negativa no solo en el ámbito de rendimiento académico, sino también en el ámbito social y psicológico. En suma, las personas docentes perciben que si la población migrante no logra adaptarse, puede ser aislada:

Tabla 8 *Datos recolectados*

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
------------------	--------------	----------------------------

<p>“El costarricense es muy amigable, sin embargo, si usted no se adapta, si tendemos a aislarlo, pero muy sutilmente, porque no somos tan... chocantes [...] Pero si intentamos aislarnos y poco a poco ellos van entrando en una zona en la que se dispersan, entonces, depende mucho la escolaridad que traigan para poder desenvolverse acá, entonces, si vienen con algún nivel mediano [...] ellos se adaptan y dejan, saben dejar ese proceso atrás y se adaptan al estilo de vida de acá”.</p>	<p>Adaptación de la persona migrante</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Frustración ● Rechazo ● Aislamiento ● Miedo 	<p>Las personas docentes perciben que la persona migrante al no adaptarse a la sociedad receptora puede ser aislada y experimentar miedo, frustración y rechazo.</p>
--	---	--

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 9.

A partir de la dinámica del grupo focal, surge la exclusión como un elemento de las prácticas de exclusión en el aula, en la que el personal docente percibe que si las personas migrantes no logran adaptarse a las expectativas de la sociedad receptora pueden ser aisladas, experimentando miedo, rechazo y frustración. Esto responde a la definición de exclusión propuesta por Smith-Castro *et al.* (2023): “Que refleja el rechazo tanto a la preservación cultural como a la interacción y participación social, empujando a las personas inmigrantes a la marginación” (p. 702). Además, proponen que:

Todos estos modelos comparten la idea básica de que las expectativas de aculturación surgen de dos dimensiones: (i) el grado en que se desea y se promueve el mantenimiento de las tradiciones y costumbres de la población inmigrante o preservación cultural, y (ii) el grado en que se desea promover la participación plena de las personas migrantes en la sociedad de acogida, así

como las interacciones regulares con individuos y grupos de diferentes orígenes (p. 701).

Como ejemplo de esto:

Creo que todos definitivamente tenemos oportunidad y Costa Rica es un país que abre las puertas a todos (Luchi, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

El costarricense es muy amigable, sin embargo, si usted no se adapta, si tendemos a aislarlo, pero muy sutilmente, porque no somos tan... chocantes [...] Pero si intentamos aislarlos y poco a poco ellos van entrando en una zona en la que se dispersan, entonces, depende mucho la escolaridad que traigan para poder desenvolverse acá, entonces, si vienen con algún nivel mediano [...] ellos se adaptan y dejan, saben dejar ese proceso atrás y se adaptan al estilo de vida de acá (Esteban, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

El extracto anterior ejemplifica la asimilación forzada como otra forma de exclusión, la cual, según Smith-Castro *et al.* (2023, citados en Levin *et al.*, 2012) indica que:

En nuestro país la asimilación forzada representa una forma sutil de advertir a las poblaciones inmigrantes que deben de renunciar a sus particularidades para poder adaptarse exitosamente a la sociedad costarricense, asumiendo una jerarquización de las culturas en donde lo deseable es asimilarse a las mejores costumbres costarricenses (p. 716).

Por lo tanto, aunque el personal docente mostró en esta investigación apertura hacia la presencia de la población migrante en el país, espera que su participación en la sociedad se haga mediante la adopción del estilo de vida de la persona costarricense. Esto evidencia un bajo deseo de promover el mantenimiento de sus tradiciones y costumbres, vinculando incluso el proceso de aculturación con la escolaridad de la persona migrante.

Presentación de resultados del objetivo específico n.º 3

A continuación, se presentan los resultados correspondientes al objetivo específico n.º 3: describir cómo la experiencia docente se ve influenciada por la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano, con el fin de aplicar la educación intercultural.

En la cual se llevaron a cabo cuatro entrevistas individuales utilizando el instrumento

Guía de entrevista semiestructurada (véase el Anexo 5), específicamente las preguntas n.º 14, 15, 16, 17, 18 y 19. Después de la transcripción y sistematización, emergieron las subcategorías: desarrollo profesional continuo y construcción de ambientes de educación intercultural. Sobre la subcategoría de desarrollo profesional

continuo, se presenta a continuación:

Tabla 9 *Datos recolectados*

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
-------------------------	---------------------	-----------------------------------

<p>“Resaltar los valores que traen otras costumbres verdad, y enseñarles que no hay una cultura mejor o una cultura peor, sino que conocer de cada cultura”.</p> <p>“Entonces de aquí, diversos que somos, o sea a partir de esa diversidad, uno puede también aprovecharse para ver, ¿no sé?, podemos integrar muchos temas”</p>	<p>Habilidades adquiridas en el ejercicio docente</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Habilidad ● Nuevos conocimientos ● Contextualizar el aprendizaje ● Empatía 	<p>La práctica docente es adquirir nuevas habilidades de manera constante para brindar una mejor educación y acompañamiento a las personas estudiantes.</p>
---	--	---

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 8.

A partir de las entrevistas individuales, se describe que, en la práctica docente, el personal adquiere de manera constante habilidades que le permiten mejorar sus prácticas educativas para brindar un mejor acompañamiento al estudiantado en contextos de diversidad cultural. Esto se relaciona con el fomento de una escuela intercultural que, según Peiró y Merma (2012), corresponde a uno de los principios de la educación intercultural.

Se indica que los planes de estudios se desarrollan en un contexto social concreto, aquí las personas infantiles aprenden actitudes, valores y habilidades modelados por el centro educativo, donde se debe contribuir al carácter y enseñar valores básicos, más que limitarse a aprender conocimientos académicos. Esto se refleja en fragmentos como los siguientes:

Habilidades [...] diay, escucharlos y tratar de ayudarlos, porque hay niños que te cuentan, y se ven tristes, entonces ya uno trata de, de, de motivarlos a estudiar (Luchi, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Primero aprendiendo más de esas culturas, verdad, no solamente el idioma, sino también de sus tradiciones, de sus costumbres (Marcela, comunicación personal, 5 de noviembre de 2024).

Resaltar los valores que traen, otras costumbres verdad, y enseñarles que no hay una cultura mejor o una cultura peor, sino que conocer de cada cultura (Marcela, comunicación personal, 5 de noviembre de 2024).

Entonces de aquí, diversos que somos, o sea a partir de esa diversidad, uno puede también aprovecharse para ver, ¿no sé?, podemos integrar muchos temas (Ana, comunicación personal, 30 de septiembre de 2024).

Si bien existen planes de estudios estipulados en el ámbito estructural, las personas docentes logran realizar adaptaciones a sus planeamientos, los cuales se relacionan de manera directa con las realidades de cada aula, aunado a la experiencia en el trabajo con un estudiantado culturalmente diverso. Esto ha permitido a los docentes el continuo desarrollo de habilidades que se asocian con la empatía y la contextualización del aprendizaje y brindar una mejor educación y acompañamiento al estudiantado.

Lo anterior no se limita únicamente a los conocimientos académicos, sino que también resalta valores y costumbres que pueden integrarse en la cotidianidad dentro de las aulas. Esto no solo a nivel docente, sino que también se transmiten a los infantes, incorporando estos elementos para su desarrollo social y personal, tales como la escucha, el fomento de la motivación y la promoción de valores. Además, como parte del desarrollo profesional continuo, se describe que para el personal docente trabajar con el MEP requiere el desarrollo de empatía:

Tabla 10 *Datos recolectados*

Texto codificado	Subcategoría	Texto codificado
“empatía, empatía y simpatía (risas)” “Primero ser tolerante y apreciar lo que cada cultura tiene en positivo”	Perfil docente en trabajo con población culturalmente diversa ● Empatía	Significa invertir tiempo personal en temas laborales, así como desarrollar una mayor empatía debido a que se trabaja con personas menores de edad.

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 8.

Durante la recolección de datos, las personas docentes comentaron que una de las características más importantes por desarrollar es la empatía. Piero y Merma (2012) mencionan esta habilidad como una de las competencias básicas para fomentar en las personas estudiantes, en todos los niveles: cognitivo, moral, espiritual, emocional/afectivo y social. Esto se debe a que la educación integral no se limita únicamente a la adquisición de conocimientos, sino que también se ve influenciada por aspectos emocionales, sentimientos y actitudes.

Por lo tanto, es importante reconocer que la EI puede generar emociones fuertes y conflictos, en los cuales el docente debe aprender a gestionar sus propios sentimientos y las de las personas estudiantes. A la vez, actúa como un guía para que las personas discentes adquieran estas mismas características, como se menciona a continuación:

“Empatía, empatía y empatía (risas)” (Marcela, Comunicación personal, 5 de noviembre de 2024).

“No tratarlo diferente, hacer que sean parte como todos los demás” (Alicia,

Comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Otro de los principios mencionados por Piero y Merma (2012) es que la EI se basa en la educación en valores, ya que al hablar de la convivencia entre estudiantes provenientes de diferentes culturas esta debe fundamentarse en dos valores importantes: el respeto y la tolerancia.

“Primero ser tolerante y apreciar lo que cada cultura tiene en positivo” (Ana, Comunicación personal, 30 de septiembre de 2024).

Por lo tanto, las personas docentes, al involucrar los principios mencionados, permiten formar estudiantes no solo en el ámbito social, sino también en el ámbito individual. La enseñanza de valores permite a las personas estudiantes orientar sus proyectos de vida y afrontar las realidades actuales. Sobre la subcategoría de construcción de ambientes de educación intercultural, en esta se integran diversos elementos, como se muestra a continuación:

Tabla 11 *Datos recolectados*

Texto codificado	Texto codificado	Modelo teórico-explicativo
“Es una educación que toma en cuenta todas las características especiales de su población”.	Diversidad cultural <ul style="list-style-type: none"> ● Diferentes culturas ● Educación abierta ● Inclusión educativa ● Educación general 	La experiencia de las personas docentes con estudiantes diversos culturalmente les permitió construir aulas inclusivas y su propio concepto de educación intercultural.

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 8.

En el proceso de entrevistas individuales con el personal docente, se describe que construyen su propio concepto de educación intercultural a partir de su experiencia en el trabajo con la diversidad de culturas. Además, esto les ha permitido la construcción de aulas inclusivas. Este elemento de la edificación de ambientes de educación intercultural se relaciona con el multiculturalismo.

Según Argüello *et al.* (2023), el multiculturalismo corresponde a una de las cuatro expectativas de aculturación: “Esta representa la expectativa de que la cultura patrimonial distintiva de todos los grupos de una sociedad debe ser mantenida, respetada y promovida activamente” (p. 702). En este caso, las personas docentes mencionaron que la experiencia de trabajar con estudiantes culturalmente diversos les ha permitido tener prácticas más inclusivas en sus aulas, tomando en cuenta y respetando las características de cada población.

Por ejemplo:

Diferentes culturas y digamos, vienen niños con otras culturas (Luchi, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Bueno es una educación que debe estar abierta a diferentes poblaciones (Marcela, comunicación personal, 5 de noviembre de 2024).

Introducir a las personas que son migrantes dentro de la educación (Ana, comunicación personal, 30 de septiembre de 2024).

Es una educación que toma en cuenta todas las características especiales de su población (Alicia, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Lo anterior también muestra que, tal como se indica en el estado de la cuestión de este proyecto, las personas docentes dominan en el ámbito teórico la importancia del reconocimiento de aspectos culturales de la diversidad. Sin embargo, se denota un desconocimiento en el concepto de educación intercultural (Araya y Hernández, 2011). Esto se debe a que sus definiciones se centran en incorporar a la infancia al sistema educativo.

Aun así, desde sus herramientas, el personal docente ha logrado mantener y respetar de forma activa la cultura de sus estudiantes migrantes, ya que, a partir de esta experiencia, han abierto la educación a todas las personas y han buscado resaltar las características únicas que tienen. Por otra parte, en esta construcción de ambientes de educación intercultural se describe que para las personas docentes existe un perfil docente ideal que se construye a través de aulas con diversidad cultural.

Tabla 12 *Datos recolectados*

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
“Me parece que es el hecho de entender lo que estás	Perfil docente ideal en aulas con	En la labor docente, se genera un perfil profesional con
haciendo y sí es vocación, que esa es una vocación [...] porque para mí todo educa, lo dice Don Bosco, todo educa, mi forma no solo de darle clase, sino mi forma de caminar por el pasillo [...] es el amor por lo que hacemos”.	diversidad cultural <ul style="list-style-type: none"> ● Imagen profesional ● Empatía ● Comunicación asertiva ● Resiliente ● Inclusivo 	diferentes características que les permiten trabajar de manera efectiva con las personas estudiantes procurando involucrar a cada uno en la dinámica escolar.

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 9.

Al considerar los datos recolectados, las personas docentes consideran que, dentro de aulas culturalmente diversas, se genera un perfil profesional con diferentes características que les permite trabajar de manera efectiva con el estudiantado. Esto influye no solo en las dinámicas del grupo, sino también en cómo las personas estudiantes reciben a otros estudiantes culturalmente diversos.

Los mismos chicos, ellos ven esas cosas: profe, por qué, qué le pasa, qué tiene, porqué ellos todo eso lo perciben, entonces creo que en eso hay que tener mucho cuidado, siempre hay que tener buena cara (Sarah, comunicación personal, 2024).

De lo anterior, se puede afirmar que uno de los principios de la teoría de aprendizaje social expuesta por Bandura, sobre la importancia de las experiencias de aprendizaje para los infantes y los adolescentes es que estas provocan, moldean y mantienen pautas de conducta que se adquieren mediante la observación e imitación de las conductas del modelo adulto más cercano. En este caso, las personas docentes, al poseer características como la empatía, la comunicación asertiva, la resiliencia y la inclusión permiten que las personas estudiantes aprendan a través de la observación, como se menciona durante la recolección de datos.

Me parece que es el hecho de entender lo que estás haciendo y sí es vocación, que esa es una vocación [...] porque para mí todo educa, lo dice Don Bosco, todo educa, mi forma no solo de darle clase, sino mi forma de caminar por el pasillo [...] es el amor por lo que hacemos (Víctor, comunicación personal, 12 de diciembre de 2024).

Asimismo, el currículo escolar es un elemento fundamental en la construcción de ambientes de educación intercultural:

Tabla 13 *Datos recolectados*

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
<p>“Usted conoce tanto su planeamiento, que usted tiene que, usted puede mover con el tema que esté dando [...] Tengo que ver esto de esta forma, sino que lo incluye y siempre reforzar valores”.</p> <p>“Ser docente uno no deja de aprender, uno no deja de, digamos usted habla de los cursos, pero digamos a nivel de acá yo nunca un curso o algo así no he recibido, simplemente es algo que uno va adquiriendo con la experiencia”.</p>	<p>Ejercicio docente como un aprendizaje constante</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Adaptación 	<p>Trabajar con estudiantes con diversidad cultural en muchos casos significa adaptación de los planeamientos escolares, para que las personas estudiantes comprendan y aprendan.</p>

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 8.

El currículo escolar Cox (2001) lo define como: “Los planes y programas de estudio, o el conjunto de contenidos, en un sentido amplio, que, organizados en una determinada secuencia, el sistema escolar se compromete a comunicar [...] con propósitos formativos” (p. 214). Para Piero y Merma (2012) la EI debe poseer un enfoque de realidad, en el cual se debe tener en cuenta la experiencia de la persona estudiante para brindar un punto de partida para la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de nuevas competencias. Esto se refleja en:

La educación a veces tiene que estar como muy en el contexto, ¿verdad? Yo no le puedo hablar de un chiquito, no sé de una piscina, cuando en la vida ha visto una piscina, o sea, no le puedo decir de los litros cúbicos de una piscina, siga y listo (Alana, comunicación personal, 30 de septiembre de 2024).

De lo anterior se muestra cómo las personas docentes adaptan sus planteamientos a partir del conocimiento de las realidades del estudiantado, construyendo ambientes interculturales mediante la aplicación del principio de la EI de integrar todas las materias con la vida en general de la escuela. Para Piero y Merma (2012), una formación integrada permite que el conocimiento impartido posea mayor coherencia y brinde una experiencia más significativa de aprendizaje no solo para la persona estudiante, sino también para el docente:

Ser docente uno no deja de aprender, uno no deja de, digamos usted habla de los cursos, pero digamos a nivel de acá yo nunca un curso o algo así no he recibido, simplemente es algo que uno va adquiriendo con la experiencia (Alicia, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Según lo anterior, las personas docentes de este centro educativo han logrado aplicar principios de la educación intercultural a partir de la experiencia de trabajo con estudiantes de diversidad cultural y no desde el conocimiento de dichos principios.

Presentación de resultados objetivo específico n.º 4

A continuación, se presentan los resultados correspondientes al objetivo n.º 4: contrastar la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio con el ejercicio docente para que se aplique la educación intercultural en el aula.

La categoría de análisis de la motivación por la labor se compone de las subcategorías de motivación en el ejercicio docente y vocación. En ambas subcategorías se identifica que las necesidades de estima, autorrealización y la construcción de vínculos con el estudiantado son factores internos protectores en el quehacer docente frente a los factores de riesgos psicosociales laborales a los que se exponen.

Respecto a la categoría de análisis de la *percepción del fenómeno migratorio*, los resultados muestran que se divide en dos subcategorías:

Las prácticas inclusivas en el aula contienen elementos como la capacitación, la internalización y las competencias, lo que demuestra que las personas docentes requieren y solicitan capacitarse en el ámbito de la atención a casos de diversidad cultural. Los resultados indican que las prácticas inclusivas emergen por iniciativa propia y desde los recursos personales de los docentes, los cuales, en ocasiones, no son suficientes para atender casos de variedad cultural donde media la barrera idiomática. A pesar de lo anterior, gracias a la presencia de esta diversidad en sus aulas, las personas docentes han logrado desarrollar, tanto en sí mismas como en el estudiantado, distintas habilidades. Las percepciones que se sostienen hacia la diversidad cultural influyen de forma directa en las acciones que realizan en las aulas, lo que permite la inclusión de estudiantes culturalmente diversos.

Las prácticas de exclusión en el aula se componen de elementos como los prejuicios, los estereotipos y la exclusión. Los resultados indican que las personas docentes perciben que la presencia de ciertas poblaciones migrantes en el país pone

en riesgo el cumplimiento de algunas necesidades de seguridad. Además, los prejuicios y los estereotipos que sostienen hacia algunos grupos migrantes han ocasionado que asocien y asuman a las personas estudiantes nicaragüenses como académicamente rezagadas, así como que atribuyan a sus familias generalizaciones sobre la obtención de beneficios a partir de los infantes. Para el personal docente, aquellas personas que no se adapten a las expectativas de aculturación de la persona costarricense pueden verse excluidas.

Sobre la categoría de análisis de la experiencia docente, se divide en dos subcategorías:

Desarrollo profesional continuo: las personas docentes han logrado realizar adaptaciones a sus planeamientos, las cuales se relacionan de manera directa con las realidades de cada aula. La experiencia en el trabajo con un estudiantado culturalmente diverso les ha permitido a los docentes el continuo desarrollo de habilidades, que se asocian con la empatía y la contextualización del aprendizaje y brindar una mejor educación y acompañamiento al estudiantado.

Construcción de ambientes de educación intercultural: para las personas docentes, la experiencia de trabajar con estudiantes culturalmente diversos les ha permitido adoptar prácticas más inclusivas en sus aulas, tomando en cuenta y respetando las características de cada población. Además, dominan en el ámbito teórico la importancia del reconocimiento de aspectos culturales de la diversidad, sin embargo, se evidencia un desconocimiento en el concepto de educación intercultural. El personal docente considera que, dentro de aulas culturalmente diversas, se genera

un perfil profesional con diferentes particularidades que les permite trabajar de manera efectiva con el estudiantado, lo cual influye no solo en las dinámicas del grupo, sino también en cómo las personas estudiantes reciben a otros estudiantes culturalmente diversos.

Esta categoría de análisis se vincula con la de percepción del fenómeno migratorio en términos de las acciones que realizan las personas docentes para alcanzar prácticas inclusivas en sus aulas. Los resultados demostraron que el éxito en la atención de aulas culturalmente diversas se ha logrado gracias a la experiencia adquirida a través de los años en este contexto, a los recursos personales de cada docente, a las propias iniciativas para la atención de estos casos y a la gestión de emociones, sentimientos y actitudes. Todo lo anterior, mediado por las percepciones que se tienen hacia la diversidad cultural. Además, en ambas categorías está presente la ausencia de capacitaciones en educación intercultural.

Categoría emergente

A partir del proceso de recopilación y sistematización de los datos, tanto en el ámbito de grupos focales como de entrevistas individuales, emerge una categoría denominada *Retos y desafíos en el ejercicio docente*. Esta categoría se compone de diversos elementos, tales como desafíos y retos laborales, desmotivación, ausencia de recursos y escasa colaboración de las familias. Enseguida, se exponen los principales hallazgos, seguidos de su respectivo análisis.

De esta manera, se identificó que el personal docente enfrenta retos y desafíos que influyen directamente al aplicar la educación intercultural.

Tabla 14*Retos y desafíos al aplicar la educación intercultural*

Texto codificado	Subcategoría	Modelo teórico-explicativo
<p>“La tal inclusión que dice el MEP, que no existe [...]. A ese niño tengo que dedicarle tiempo...entonces tengo que excluir a los demás, porque tengo que explicarle a él, y si él no entiende, y si me voy con los otros, estoy haciendo a un lado al otro, entonces para mí la inclusión no existe, porque si estos niños no están incluidos, ellos no están aprendiendo”.</p> <p>“Hay que lidiar mucho con el padre de familia, ¿verdad? porque ahora hay una educación muy superficial con el niño [...], hay que educar al padre de familia”.</p> <p>“A veces me</p>	<p>Retos y desafíos laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo familiar • Manejo de grupo • Inclusión 	<p>Dentro de los retos y desafíos que experimentan las personas en su trabajo, se identifica que el poco apoyo familiar, el equilibrio disciplinar en el manejo del grupo y la complejidad en realizar prácticas docentes más inclusivas, pueden ser factores de desmotivación</p>
<p>desmotiva la falta de apoyo del hogar, me desmotiva mucho, eso es algo que hay casos de unas negligencias impresionantes”.</p>		

<p>“La mala manipulación de la información hogar- institución, institución casa”.</p> <p>“Tal vez como el poco valor que se le da al docente también, porque diay, en realidad estamos como muy vulnerables siempre”.</p> <p>“Un sistema de años, muy grande que nosotros [...] la Ley 999, con esa ley estamos como desprotegidos nosotros como vulnerables, verdad”.</p>	<p>Retos y desafíos para el ejercicio docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mala comunicación • Desvalorización docente • Sistema educativo • Rezago académico 	<p>El sistema educativo costarricense ha desprotegido y desvalorizado el ejercicio docente, junto con la falta de apoyo de los encargados de las personas menores de edad.</p>
<p>“Si me preguntan qué me motiva a nivel laboral, di, prácticamente sería mi estabilidad, mi estabilidad económica, mi estabilidad en el trabajo y poder [...] y salir adelante”.</p> <p>“Primero trato de entender un poco el contexto, porque yo sé que la responsabilidad y la culpa no es del niño, verdad, porque el niño es mandado a la escuela, no tiene, no</p>	<p>Gestión de la desmotivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuar labores • Comprensión del contexto 	<p>Las personas docentes carecen de estrategias de afrontamiento ante la desmotivación, buscan comprender el contexto de las personas estudiantes y continuar con sus labores docentes.</p>
<p>tiene culpa”.</p>		

<p>“El MEP te exige sacar el tiempo para eso... Yo llevo el trabajo en mi casa, en mi casa, ahora todos mis hijos se casaron, se casaron muy jóvenes, igual que yo (risas)... entonces, entonces, ahora yo estoy con mi esposo, yo llego y dice: pero ya viniste del trabajo porque seguís trabajando [...] sábados y domingos [...] sábado y me siento hacer el expediente; muchas veces él se enoja, me dice: vamos a algún lado. Y yo estoy trabajando”.</p>	<p>Perfil docente en trabajo con población culturalmente diversa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad 	<p>Trabajar con el Ministerio de Educación Pública (MEP) significa invertir tiempo personal en temas laborales</p>
<p>“Nunca [...] eso es lo que te digo el MEP no te da nada [...] Colopro si te tira cursos, pero estamos tan llenas de trabajo, que los cursos son prácticamente imposibles, es algo, es algo terrible cómo tenemos que trabajar aquí, trabajar en la casa, en los dos lados, es algo difícil”.</p>	<p>Capacitaciones en educación intercultural por el MEP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de capacitaciones 	<p>El Ministerio de Educación Pública exige inclusión educativa sin brindar capacitaciones y con docentes saturados de trabajo que hacen lo que pueden a partir de la experiencia.</p>

Nota. Véase el cuadro completo en el Anexo 6, el Anexo 8 y el Anexo 9.

Según lo expuesto, las personas docentes comentaron que se encuentran ante un sistema educativo que exige educación de calidad, la aplicación de protocolos para

proteger a la persona menor de edad e implementar adecuaciones curriculares para evitar el rezago estudiantil. Esto ocurre en jornadas laborales relativamente cortas. Además, para el personal docente, este mismo sistema que les exige también les desprotege, como menciona: “Un sistema de años, muy grande que nosotros [...] la Ley 999, con esa ley estamos como desprotegidos nosotros como vulnerables, verdad” (Dayana, comunicación personal, 9 de diciembre de 2024).

En la experiencia del personal docente, también se identifica que deben dedicar tiempo extra, incluso parte de sus días de descanso, para trabajar en la atención de casos de diversidad cultural en sus aulas, como realizar cambios en los planeamientos y actualizar expedientes, ya que el MEP solicita aplicar una educación inclusiva, pero no le proporciona al personal docente las herramientas necesarias para esto. Además, las personas docentes de esta institución cuentan con estudiantes migrantes que presentan rezago en el plano académico. Por lo tanto, intentan nivelar a las personas estudiantes con el resto del grupo, sin descuidar a la totalidad del estudiantado, lo que se convierte en una tarea exhaustiva que los ha llevado a considerar que la inclusión solicitada no es posible de cumplir, como se ejemplifica en:

Tal inclusión que dice el MEP, que no existe [...]. A ese niño tengo que dedicarle tiempo [...] entonces tengo que excluir a los demás, porque tengo que explicarle a él, y si él no entiende, y si me voy con los otros, estoy haciendo a un lado al otro, entonces para mí la inclusión no existe, porque si estos niños no están incluidos, ellos no están aprendiendo (Luchi, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Al tomar en cuenta lo anterior, Moreno (2011) conceptualiza los riesgos psicosociales laborales como las situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar en gran medida la salud de los trabajadores, ya sea física, social o mentalmente. Estos riesgos son complejos y difíciles de entender, ya que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador que abarcan diversos aspectos.

Asimismo, Moreno (2011) indica que estos riesgos psicosociales laborales son innumerables y pueden tener su origen en múltiples componentes del trabajo, como la falta de control, la intensidad y las largas horas laborales. Este último aspecto es especialmente relevante en el caso del personal docente, quienes deben realizar extensas jornadas de trabajo después de clases para atender casos específicos que se relacionan con la diversidad cultural. Además, se menciona la mala comunicación organizacional. Esto se refleja en ejemplos como:

Sacar el tiempo, el MEP te exige sacar el tiempo para eso [...]. Yo llevo el trabajo en mi casa, en mi casa, ahora todos mis hijos se casaron, se casaron muy jóvenes, igual que yo (risas) [...] entonces, entonces, ahora yo estoy con mi esposo, yo llego y dice: pero ya viniste del trabajo porque seguís trabajando [...] sábados y domingos [...] sábado y me siento hacer expedientes; muchas veces él se enoja, me dije: vamos a algún lado. Y yo estoy trabajando (Luchi, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Dentro de los innumerables componentes del trabajo que pueden poner en riesgo la experiencia docente en cuanto a la atención a la diversidad cultural, se encuentra la falta de capacitaciones por parte del MEP, lo que priva a las personas

docentes de obtener nuevas herramientas para atender al estudiantado migrante. Esto les obliga a buscar otras organizaciones que les permitan actualizarse, pero ante la gran carga de trabajo, no tienen la posibilidad de acceder a dichas oportunidades, como muestra:

Eso es lo que te digo el MEP no te da nada [...] Colypro si te tira cursos, pero estamos tan llenas de trabajo, que los cursos son prácticamente imposibles, es algo, es algo terrible cómo tenemos que trabajar aquí, trabajar en la casa, en los dos lados, es algo difícil (Luchi, comunicación personal, 1 de noviembre de 2024).

Estos factores de riesgos psicosociales laborales que menciona Moreno (2011) afectan no solo la salud de la persona, sino también su conducta, ya que alteran y desequilibran los recursos y capacidades para responder a las demandas del trabajo. Esto implica que tanto la sobrecarga de trabajo como la falta de capacitación afectan de forma directa la manera en la que las personas docentes realizan su labor, no solo en el ámbito personal, sino que también pueden influir en las acciones y recursos que decidan emplear por iniciativa propia para atender las necesidades académicas, sociales y emocionales que surgen en sus aulas con diversidad cultural, lo que puede poner en riesgo el acceso a este derecho humano para los infantes migrantes.

Por otra parte, el personal docente también se enfrenta al escaso apoyo familiar y a la deficiente comunicación que existe entre la entidad educativa y el hogar. Esto se mencionó en diversas ocasiones, durante el proceso de recolección de datos, en el que, actualmente, no solo deben lidiar con las conductas de las personas estudiantes,

sino que a veces deben tolerar las mismas por parte de los encargados, lo que lleva a las personas docentes a tener: “Que educar al padre de familia” (Marcela, comunicación personal, 5 de noviembre de 2024). Además, el personal docente ha percibido que su profesión ha sido desvalorizada por la sociedad actual, como refleja: “Tal vez como el poco valor que se le da al docente también” (Alana, comunicación personal, 30 de septiembre de 2024).

Al considerar la información que se mencionó, esta categoría emergente *Retos y desafíos* evidencia cómo los factores de riesgo psicosocial laborales pueden influir en la motivación y percepción de la persona docente para aplicar la educación intercultural (EI) dentro de las aulas. Esto se debe a que, según la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow (1943), se incumplirían las necesidades de seguridad.

Quintero (2011) menciona que estos requerimientos están orientados a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección, lo que incluye aspectos como la seguridad física, el empleo, los ingresos y los recursos, entre otros. En cuanto a la apreciación, si se considera la sobrecarga laboral que implica para el docente la diversidad cultural, la comunicación con los encargados y la nivelación académica pueden contribuir a desarrollar una percepción negativa sobre las personas migrantes.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

Enseguida, se presentan las conclusiones alcanzadas para cada objetivo específico de este proceso de investigación.

Conclusiones

Conclusiones del objetivo específico n.º 1: identificar cómo la motivación en su labor como docentes influye en la incorporación de la educación intercultural

Con respecto a los datos recolectados en las entrevistas individuales y en el grupo focal, se identificó que la motivación en el ejercicio docente y la vocación, presentes, tanto en las personas docentes como en el ejercicio profesional influyen en la aplicación de la EI dentro de las aulas.

Esto se debe a que la motivación por su labor y la vocación actúan como protectores frente a las exigencias y factores de riesgo presentes en el ejercicio profesional. Es importante mencionar que las personas docentes entrevistadas manifiestan que la motivación que experimentan no solo proviene de cumplir los planeamientos y del aprendizaje de sus estudiantes, sino de los vínculos afectivos que logran construir con el estudiantado, ya que esto les proporciona satisfacción personal, sentido de propósito y autorrealización, lo cual permite fortalecer su autoestima y reafirmar su vocación, aspectos importantes para mantener la motivación por su quehacer.

Conclusiones del objetivo específico n.º 2: indagar cómo la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural

Con base en las entrevistas individuales y el grupo focal, se indagó que la percepción que tienen las personas docentes sobre la diversidad cultural puede excluir

a las personas migrantes. Además, esta apreciación está permeada de prejuicios y estereotipos que influyen directamente en el desarrollo de competencias que adquieren y transmiten a sus estudiantes, competencias que provienen de la disposición docente y no de un proceso de capacitación, dejando vulnerable al estudiantado ante el racismo indirecto e institucional.

Esto se debe a que las personas docentes han construido su propio concepto de educación intercultural y cómo ponerlo en práctica dentro de las aulas, lo cual ha permitido desarrollar no solo en las personas estudiantes, sino también en los docentes, valores y habilidades como el respeto, la tolerancia, la empatía y la solidaridad, entre otros. Además, esto se refleja en de qué forma las personas discentes migrantes se adaptan con facilidad al contexto que les rodea, mediante los procesos de internalización, los cuales son posibles gracias a las acciones que realizan las personas docentes, las cuales se fundamentan en las percepciones, la comprensión y la interpretación de la diversidad cultural.

Por otro lado, es importante mencionar que la práctica docente no está exenta de una serie de contradicciones. En las narrativas de las personas docentes se observan prejuicios hacia las personas migrantes venezolanas y nicaragüenses, quienes se perciben como personas agresivas que tienen la desatención de necesidades de seguridad, como la educación y el sistema de salud. Estos prejuicios se originan en los procesos de socialización y no tanto en su experiencia. Además, se percibe que si las personas migrantes no adoptan el estilo de vida de la persona costarricense en cuanto a tradiciones y costumbres, son excluidas *sutilmente*, a través de la expectativas de aculturación de que el estudiantado migrante debe adaptarse al

estilo de vida de la niñez costarricense, para lograr una adecuada integración al sistema educativo público costarricense, dejando a un lado la aplicación de los principios de educación intercultural. Por otra parte, se considera que su adaptación se encuentra mediada por sus condiciones socioeconómicas. Es decir, la probabilidad de que las personas migrantes se excluyan disminuye al amoldarse a la cultura costarricense, sin embargo, estas personas se encuentran vulnerables a la asimilación forzada como forma de exclusión ya que no se busca promover y preservar su cultura, costumbres y tradiciones.

Por último, es importante mencionar que la falta de capacitación docente sobre cómo atender la diversidad cultural en sus aulas ha llevado a utilizar únicamente los recursos personales, los cuales surgen de la propia iniciativa de las personas docentes, atravesados por sus experiencias y percepciones. Esto deja al contexto educativo vulnerable al racismo indirecto e institucional de manera inintencionada, ya que le anteceden procesos históricos y sociales que han influido en la percepción de la sociedad costarricense respecto a ciertas poblaciones migrantes latinoamericanas que, de forma sutil e incluso inconsciente, han perpetuado actitudes y comportamientos que terminan siendo discriminatorios hacia grupos o poblaciones específicas.

Conclusiones del objetivo específico n.º 3: describir cómo el ejercicio docente se ve influenciado por la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano, para que se aplique la educación intercultural

Con respecto a los datos recolectados en las entrevistas individuales y en los grupos focales, se logró describir cómo el ejercicio docente se encuentra atravesado

por la motivación en su labor y por la percepción del fenómeno migratorio para aplicar la educación intercultural (EI) en las aulas. Es importante destacar que, a partir de su experiencia de trabajo en aulas con diversidad cultural, las personas docentes se encuentran en formación constante, lo cual les permite construir su propio concepto de educación intercultural y su propio abordaje de la variedad. A través del respeto, el desarrollo de habilidades y la incorporación de elementos esenciales para mantener y promover las características del estudiantado migrante, se construyen así aulas inclusivas.

Asimismo, la construcción de aulas inclusivas se ha logrado gracias a la capacidad de las personas docentes para adaptar sus planeamientos a la realidad sociocultural del estudiantado. Además, no solo basan sus enseñanzas en lo académico, sino también en la enseñanza de valores y buenas prácticas sociales. Esto ha permitido aplicar algunos principios de la educación inclusiva, como resultado de su experiencia profesional y del constante contacto con la diversidad cultural.

Conclusiones del objetivo específico n.º 4: contrastar la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio con el ejercicio docente para que se aplique la educación intercultural en el aula

La categoría de análisis de motivación por la labor incluye elementos como la autorrealización, la estima y el establecimiento de vínculos, los cuales actúan como factores protectores frente a los factores de riesgos psicosociales laborales.

Se contrastó que la categoría de análisis de percepción del fenómeno migratorio y la categoría de experiencia docente coinciden en que la ejecución de prácticas

inclusivas en las aulas tiene éxito gracias a las iniciativas que cada persona tenga para atender casos de diversidad cultural, a los recursos personales de los que disponga, a cómo gestione emociones, sentimientos y actitudes y a las percepciones que se tengan hacia la variedad cultural. Para ambas categorías, se observa una ausencia de capacitación en EI.

Conclusión: categoría emergente de factores de riesgo

Durante las entrevistas y grupos focales se identificaron factores que suponen una carga emocional y física importante para las personas docentes, los cuales dificultan la implementación de la EI en las aulas.

Estos factores están conformados por la sobrecarga laboral, la falta de herramientas institucionales, la desprotección, la desvalorización docente y la débil o nula colaboración familiar. Los aspectos anteriores actúan como agentes desmotivadores para que las personas docentes lleven a cabo su ejercicio profesional e inciden de manera negativa en la aplicación de la EI.

Esto se debe a que las personas docentes están sujetas a un sistema educativo con una estructura interna de años, que no se ha adaptado a las necesidades de la sociedad actual ni de sus colaboradores. Asimismo, se debe recordar que las personas docentes están expuestas a entornos laborales altamente demandantes, que afectan su bienestar físico y emocional, pero, también comprometen su capacidad de respuesta ante los requerimientos del estudiantado culturalmente diverso.

Esto también se refleja en cómo las personas docentes han elaborado su propio concepto y abordaje de la EI, lo que, en ocasiones, conduce a prácticas excluyentes que responden a la falta de apoyo institucional, como el MEP o el centro educativo.

Por último, es importante destacar que *ser una persona docente motivada* no basta para promover prácticas incluyentes y la aplicación adecuada de la EI, sino que se requieren políticas públicas educativas adecuadas a las nuevas realidades y necesidades.

Recomendaciones

Enseguida, se presentan las recomendaciones para las personas docentes, la institución educativa y para futuras investigaciones.

Docentes

A raíz del proceso de recolección de datos se descubrió que las personas docentes deben poner en práctica el autocuidado y las pausas. Esto se debe a que, al enfocarse en crear espacios seguros para sus estudiantes y en el deseo de educar y dejar una huella en las nuevas generaciones, no deben abandonar su propio bienestar. Por ende, se considera importante que los docentes cuenten con espacios y herramientas que les permitan identificar deficiencias en su autocuidado, así como atenderlo de forma integral, sin perder de vista que esto debe adaptarse y contextualizarse a las realidades de las personas docentes y que sea sostenible en el tiempo.

Por otra parte, elaborar un instrumento de autoevaluación para el personal docente permite el desarrollo de espacios de autorreflexión y autocrítica respecto a sus

actitudes, percepciones y prácticas hacia las distintas poblaciones migrantes. Lo anterior les permite ser conscientes sobre cómo pueden estar sosteniendo y reproduciendo prejuicios y estereotipos en su ejercicio profesional y en sus intentos de realizar abordajes más inclusivos.

Institución

Es importante que desde la parte administrativa de la institución se escuchen las necesidades del personal docente para abordar casos de diversidad cultural en las aulas y se busque dotar de estos recursos y herramientas a las personas docentes desde el DEI, solicitándoles desarrollar alguna estrategia que se adapte a la realidad docente, que se encuentra presionada y limitada de tiempo.

Futuras investigaciones

Para futuras investigaciones, se recomienda desarrollar un estudio desde la investigación-acción, en el que se aborden estrategias con el DEI para adaptar y distribuir los recursos disponibles a los que puedan acceder las personas docentes y las instituciones educativas que soliciten de manera directa su apoyo.

Asimismo, se considera importante para estudios futuros que se relacionan con esta temática realizar investigaciones con poblaciones distintas. De esta forma, se sugiere trabajar con las personas infantes que han migrado y se han incorporado a un nuevo centro educativo, con el fin de indagar este fenómeno desde la perspectiva de quienes lo han vivenciado en primera persona. La otra población por considerar son los padres de familia, quienes son actores importantes del proceso educativo de las personas infantes que forman parte de la diversidad cultural. Esto tiene como objetivo

visibilizar los roles y vivencias, más allá de las percepciones que sostienen las personas docentes hacia quienes están a cargo de los infantes.

Por lo tanto, desarrollar estudios en torno a estas dos poblaciones permite obtener un panorama más completo y profundo de los principales factores psicosociales que giran en torno a la variedad cultural en el contexto educativo público costarricense. Además, es relevante abordar la temática desde una metodología etnográfica que permita observar las dinámicas reales entre el personal docente y el estudiantado migrante. A través de observaciones no participantes, se puede conseguir un panorama sobre la influencia que tiene el docente sobre el estudiantado dentro y fuera de las aulas.

De igual forma, se considera pertinente el desarrollo de investigaciones que evalúen los planes de estudio de las diferentes universidades que forman a las personas docentes en todos los niveles. Por ende, se requiere información que no se limite únicamente a reflejar la realidad de los centros educativos, sino que también exponga las necesidades a las que debe responder la formación docente en el país en el ámbito estructural.

Finalmente, se considera de relevancia que se desarrolle una investigación que analice cómo los procesos históricos y socioculturales han influido en la percepción que tienen las personas docentes sobre las poblaciones migrantes y, de qué manera, estas percepciones pueden impactar su ejercicio profesional.

Referencias bibliográficas

Adaro, B.; Muñoz, J.; Herrera, M. y Vidales, A. (2014). *El bienestar psicosocial desde la perspectiva de niños y niñas que viven en contextos de vulnerabilidad social*. [Tesis].

https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/1256/RESUMEN_Adaro_BB_El%20bienestar%20psicosocial%20desde%20la%20perspectiva_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aguilar, E. y Acle-Tomasini, G. (2012). Resiliencia, factores de riesgo y protección en adolescentes Mayas de Yucatán: Elementos para favorecer la adaptación escolar. *Act. Colom. Psicol.*, 15(2).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552012000200006

Aliocha, S.; Gálvez, M. y Hinojosa, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 26(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421252010000200017&lng=es&nrm=iso&tlng=e

Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Perseus Book Publishing.

Araya, G. y Hernández, S. (2011). La interculturalidad en escuelas costarricenses con población inmigrante. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 11(1), 1-28. <https://doi.org/10.15517/aie.v11i1.10182>

- Arboleda, L. (2008). *El grupo de discusión como aproximación metodológica en investigaciones cualitativas*. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 26(1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2008000100008&script=sci_arttext
- Arguello, C.; Smith, V. y Martín, A. (2023). Proyecto DIVERPROF: Actitudes del profesorado en educación obligatoria en España sobre la aculturación e interculturalidad. En Blázquez, I. y Martín, M. (Eds.), *Migraciones internacionales y sostenibilidad social* (pp. xx-xx). Dykinson, S. L.
<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/745fc79f-8b01-4710be46-1b0d19404ac2/content>
- Ávila-Dávalos, H. (2022) Multiculturalidad e interculturalidad: el papel de la educación superior para generación de competencias interculturales para el contexto organizacional. *Revista Educación y Humanismo*, 24(43).
<https://doi.org/10.17081/eduhum.24.43.4838>
- Bandura, A. y Walters, R. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Alianza Editorial.
- Barraza, R. (2015). Perspectivas acerca del rol del psicólogo educacional: propuesta orientadora de su actuación en el ámbito escolar. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 1-21. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i3.21070>
- Bates, L. (2017). *La Vocación*. Centro de Educación Ciudadana, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de San Sebastián.

- Bell, A. G. (2020). Realidades y desafíos de la educación intercultural bilingüe y la interculturalidad: el caso de las personas afro costarricenses. *Revista Educación*, 44(2). Universidad de Costa Rica. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.39338>
- Cabrera, A.; Romera, E. M.; Ortega, R.; Gil del Pino, C. y Falla, D. (2022). Desconexión moral cívica, empatía y actitudes de futuros docentes hacia la diversidad cultural. *Aula Abierta*, 51(3), 285-292. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.285-292>
- Cedeño- Meza. S y Cedeño-Meza. J. (2021). Educación intercultural y su aporte a la práctica de destrezas de socialización y convivencia en los estudiantes de la Unidad Educativa Julia Inés Triviño de Casanova de la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, ISSN-e 2477-8818, Vol. 7, N°. Extra 4. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Cerón, L.; Pérez Alvarado, M. y Poblete, R. (2017). Percepciones docentes en torno a la presencia de niños y niñas migrantes en escuelas de Santiago: Retos y desafíos para la inclusión. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 11(2), 233-246. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782017000200015>
- Chaves, L. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. *Revista Educación*, 25(2), 59-65. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44025206.pdf>
- Cigarroa, R.; Rojas, M.; Evangelista, A. y Saldivar, A. (2016). Educación inclusiva y niñez migrante: barreras a la educación de niñez de origen centroamericano en escuelas de Tapachula, Chiapas (México). *Revista de Investigación en*

Educación, 14(1), 85-104.

<https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2067/2032>

Condega, X. (2023). Todo retroceso en la lucha contra el racismo en las aulas es inaceptable, sentencia exministra de Educación. *Periódico electrónico Elmundocr*. <https://elmundo.cr/costa-rica/todo-retroceso-en-lalucha-contra-elracismo-en-las-aulas-es-inaceptable-sentencia-exministra-de-educacion>

Cordero, M. (2018). MEP impulsa medidas para integrar a migrantes y pide luchar contra xenofobia en las aulas. *Seminario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/ultima-hora/mep-impulsa-medidas-paraintegrar-a-migrantes-y-pide-luchar-contra-xenofobia-en-las-aulas/>

Cortés, A. (2019). *La escuela frente a la migración infantil venezolana: un reto hacia la educación intercultural*. Trabajo de titulación; Pontificia Universidad Javeriana. <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/bffd43ce-04bd-4f81-a6e7-162ff55faa53/content>

Cox, C. (2001). El currículum escolar del futuro. *Revista Perspectivas* (Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile), 4(2), 213-232. <https://www.dii.uchile.cl/~revista/ArticulosVol4-N2/213-232%2003-C.pdf>

Cruz, E. (2022). *Factores de riesgos psicosociales en relación a la motivación intrínseca docente y el desempeño académico del alumnado*. Caso: Licenciatura de Medicina, Universidad Privada de Zacatecas, 2021-2022. <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/3134/1/Tesina.%20Erendida%20Cruz%20Cruz.pdf>

- Escalante, C.; Fernández, D. y Gaete, M. (2012). *Ejercicios docentes en contextos multiculturales: lecciones para la formación en competencias docentes interculturales*. Ministerio de Educación Pública, Coordinación Educativa y Cultura Centroamericana. Departamento de Estudios e Investigación Educativa.
- Espriella, R. y Gómez, C. (2020). Teoría Fundamentada. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49(2).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S003474502020000200127&script=sci_arttext#B14
- Flanagan, A.; Benavides, C.; Fuentes, C.; Kraemer, S. y Sepúlveda, M. (2021). Estudio sobre las experiencias de docentes chilenos que trabajan con estudiantes inmigrantes en escuelas públicas de la región de Valparaíso, Chile. *Perspect. Educ.*, 60(3).
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071897292021000300032&script=sci_arttext&lng=en
- Flanagan, A.; Cáceres, K. y Reyes, J. (2022). Experiencias de maestros en el trabajo con estudiantes inmigrantes: desafíos para el logro de aulas inclusivas. *Revista Colombiana de Educación*, 85. <https://doi.org/10.17227/rce.num85-11997>
- Franco López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 64, 151-179. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Gaete, R. (2014). Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría

Fundamentada. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 25(48), 149-172.

Graff, J. (2018). La percepción de los profesores sobre la adaptación de los alumnos inmigrantes: actitudes y cotidiano escolar. *Revista Psicologia e Educação OnLine*, 1(1), 11-23.

<https://psicologiaeeducacao.ubi.pt/Ficheiros/ArtigosOnLine/2018N1/V1N1online/2.%20V1N1online2018.pdf>

Guerra, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2(77), 1-21.

Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9.

Hamui, A. y Varela, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en educación médica*, 2(5).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2007-50572013000100009

Hernández, J. y Reyes, T. (2019). *La mirada del docente hacia la educación intercultural e inclusiva: sus características y desafíos*. Trabajo de titulación, Talca: Universidad de Chile.

<http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/11865/5/20190056.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Herrera, J. (2017). *La investigación cualitativa*.

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1167>

Herrera, J. y Zamora, N. (2014). ¿Sabemos que es la motivación? *CCM*, 18(1).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017

Juliá, T. (2006). Competencias profesionales del psicólogo educacional: una tarea asociativa. *Revista de Psicología*, 15(2), 115-130.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26415207>

La Nación. (2018). *Alumnos migrantes en aulas de Costa Rica: ¿cómo deben proceder directores y maestros?* Periódico electrónico. <https://www.nacion.com/el-pais/educacion/estudiantes-migrantes-en-aulasticasasi/4RV7Q3UJUUVFB3KYYWHH7LJE4GA/story>

Leal, F. y Alonso, J. (2017). Cuestionario de clima motivacional de la clase: validez intercultural, intergénero, evolutiva y predictiva. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 3(45), 57-70.

<https://www.redalyc.org/journal/4596/459653862006/459653862006.pdf>

Lemus, J. E. (2018). Lo mejor de dos culturas: hacia una educación intercultural en El Salvador. *Científica. Época 2*, 3(2).

https://www.researchgate.net/profile/JorgeLemus2/publication/350022328_Lo_mejor_de_dos_culturas_hacia_una_educacion_intercultural_en_El_Salvador/links/604be6c5458515e529a3f39c/Lo-mejor-dos-culturas-hacia-una-educacion-intercultural-en-El-Salvador.pdf

León, O. y Montero, I. (2003). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación* (3.^a ed.). Editorial: INMAGRAG S. L.

Ley n.º 9234. (2014). *Ley Reguladora de Investigación Biomédica*. Diario Oficial de la República de Costa Rica.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=77070&nValor3=96424&strTipM=TC

Llorent, J.; Zych, I.; Fontans, M. y Álamo, M. (2021). Diversidad étnico-cultural, inteligencia emocional y competencias socioemocionales en la educación secundaria andaluza. *Psychology, Society & Education*, 13(2), 61-75.

<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/psy/article/view/3829>

Locque, K. (2001). *Grounded theory in Management Research*. SAGE Publications Inc.

López, M. (Eds.). *Migraciones internacionales y sostenibilidad social*. Dykinson Libros.

Loreto, M.; López, M. y Assaél, J. (2015). Concepciones docentes para responder a la

diversidad: ¿Barreras o recursos para la inclusión educativa? *Psicoperspectivas*,

14(3), 68-79. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242015000300007&script=sci_arttext)

[69242015000300007&script=sci_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242015000300007&script=sci_arttext)

Lúquez de Camacho, P. y Fernández de Celayaran, O. (2016). La teoría fundamentada:

precisiones epistemológicas, teórico-conceptuales, metodologías y aportes a las

ciencias. *Revista Cumbres*, 2(1), 101-114.

Marlasca, A. (2002). *Introducción a la bioética*.

https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/2886/recurso_975.pdf

- Melo, P. (2021). Percepción docente sobre el rol de los factores intrapersonales en el mejoramiento de sus prácticas pedagógicas. *Praxis Educativa (Arg)*, 25(3), 1-20. Universidad Nacional de La Pampa. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250302>
- Méndez Montero, A. (2017). Instituciones y docentes UCR elaboran herramientas para erradicar el racismo en las aulas. *Periódico electrónico Elpais.cr*. <https://www.elpais.cr/2017/04/14/instituciones-y-docentes-ucr-elaboran-%20herramientapara-erradicar-el-racismo-en-las-aulas/>
- Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Rev. Investigaciones Andina*, 30(17), 1148-1150. <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>
- Merino, J. y Muñoz, A. (1998). *Ejes de debate y propuestas de acción para una pedagogía intercultural*. Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid, España. <https://pdfs.semanticscholar.org/dbfc/a427d4574367d129318feb2ccd51b5479da2.pdf>
- Ministerio de Educación Pública (MEP). (2018). *Directriz n.º DM- 45-08-2018-MEP*. <https://mep.go.cr/directriz-45-08-2018.pdf>
- Ministerio de Educación Pública (MEP). (2021). *Departamento de Educación Intercultural*. <https://ddc.mep.go.cr/educacion-intercultural>

Morales, N.; Contreras, C.; Chávez, D.; Ramos, M.; Felt, E. y Collazos, F. (2021). El contexto escolar y la salud mental de adolescentes migrantes y no migrantes en la Ciudad de Barcelona. *Colegio Oficial de la Psicología de Madrid*, 27(2), 199209.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/208707/Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, S.; Quintriqueo, S.; Arias, K. y Zapata, V. (2022). Vinculación familia-escuelacomunidad: una necesidad para la educación intercultural en infancia. *CUHSO (Temuco)*, 32(1), 58-74.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2452-610X2022000100058

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Mujica Johnson, F. y Orellana Arduiz, N. (2018). Autopercepción de la vocación en docentes de educación física escolar en Chile. *Revista de Ciencias de la Educación*, 27. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2563>

Muñoz-Labraña, C.; Ajagán-Lester, L.; Martínez-Rodríguez, R.; Torres-Durán, B.; Muñoz Grandón, C. y Gutiérrez-Cortés, Ka. (2021). Migración y escuela: Percepciones del personal docente de Educación General Básica sobre niñez

migrante. *Revista Electrónica Educare*, 25(1), 268-288.

<https://dx.doi.org/10.15359/ree.25-1.14>

Noreña, A.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J. y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165759972012000300006&lng=en&tlng=es

Palacios, J.; Marchesi, A. y Coll, C. (2008). *Desarrollo psicológico y educación. 1. Psicología evolutiva*. Alianza Editorial.

Peiró, S.; Merma, G. (2012). *La interculturalidad en la educación. Situación y fundamentos de la educación intercultural basada en valores*. Barataria. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 13, 127-139.

<https://doi.org/10.20932/barataria.v0i13.118>

Pérez, R. (2009). Evaluación de la calidad de la investigación: el caso de la investigación cualitativa y su aporte para la construcción de un modelo general. En A. Marín y Ma. Eugenia Venegas (eds.). *Investigación y formación. Teoría y práctica de la investigación educativa en la formación de educadores*. Vol. II. *Manual de Posgrado*. SIEDIN (Universidad de Costa Rica Universidad de Salamanca).

Quezada Carrasco, P. (2022). Educación intercultural: Una alternativa a la educación monocultural en contexto mapuche. *Revista CUHSO*, 32(2), 285-311.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2452610X2022000200285.

Quintero, J. (2011). *Teoría de las Necesidades de Maslow*.

<https://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1>

Ramos-Galarza, C. (2020). The scope of an investigation. *CienAmérica*, 9(3).

<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Romero, H. (2018). La investigación cualitativa. En Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J.; Romero, H. (Eds.), *Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la tesis* (5.^a ed., pp. xx-xx). Ediciones de la U.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Ruiz Méndez, D. y Vega Valero, C. Z. (2017). Capacitación basada en evidencias: Una aportación tecnológica desde la psicología. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10(2), 35-42. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.10204>

Ruiz Méndez, D. y Vega Valero, C. Z. (2017). Capacitación basada en evidencias: Una aportación tecnológica desde la psicología. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10(2), 35-42. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.10204>

Sánchez, E. (2016). Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación.

Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social, 16, 135.

https://doi.org/10.7179/psri_2009.16.10

- Sanhueza, S.; Cardona, M. C.; Herrera, V.; Berlanga, M. J. y Friz, M. (2021). Sensibilidad intercultural en el alumnado y su relación con la actitud y estilo docente del profesorado ante la diversidad cultural. *Interciencia*, 46(6), 256-264. <https://www.redalyc.org/journal/339/33968022004/33968022004.pdf>
- Segovia, P. (2021). Proceso de adaptación de estudiantes inmigrantes: hallazgos en escuelas vulnerables de Santiago de Chile. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 507-522. <https://doi.org/10.14198/OBETS2021.16.2.17>
- Segovia, P. y Rendón, B. (2020). Estudiantes extranjeros/as en la representación de los docentes en una escuela de Santiago: elementos para una educación intercultural. *Polis*, 56, 1-22. <https://journals.openedition.org/polis/19337>
- Smith-Castro, V. (2006). La psicología social de las relaciones intergrupales: modelos e hipótesis. *Actualidades en psicología*, 20(107), 45-71. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025864442006000100003&lng=pt&tlng=es
- Smith-Castro, V.; Araya, M. A. y Peña, L. (2013). Costa Rica Solidaria?: Actitudes Hacia La Migración Y Los Inmigrantes. *Revista Digital de Ciencias Penales De Costa Rica*, 1, 519. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/RDMCP/article/view/12647>
- Smith-Castro, V.; Argüello Gutiérrez, C. y Martín-Gutiérrez, A. (2023). Expectativas de aculturación y actitudes hacia la migración en Costa Rica. En I. Blázquez Rodríguez & M. Martín López (Eds.), *Migraciones internacionales y sostenibilidad social* (pp. 436-460).

- Smith-Castro, V.; Gallardo-Allen, E. y Molina-Delgado, M. (2021). My home, my rules: Costa Rican attitudes toward immigrants and immigration. In V. Smith-Castro, D. Sirlopú, A. Eller, & H. Çakal (Eds.), *Intraregional migration in Latin America: Psychological perspectives on acculturation and intergroup relations*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000234-00>
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
- Tonon, G. (2009). La entrevista semiestructurada como técnica de investigación. En Tonon, G.; Alvarado, S.; Ospina, H.; Lucero, P.; Botero, P.; Luna, M.; Fabris, F. (eds.) *Reflexiones Latinoamericanas sobre Investigación Cualitativa*. https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacion_cu.pdf#page=48
- Ugalde-Watson, K.; Smith-Castro, V.; Moreno-Salas, M. y Rodríguez-García, J. M. (2011). Estructura, correlatos y predictores del estrés por aculturación. El caso de personas refugiadas colombianas en Costa Rica. *Universitas Psychologica*, 10(3), 759-774.
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 0(8), 47-53. <https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/view/588/586>

Vigotsky, L. S. (1978). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. En Cole, M.; John Steiner, V.; Scribner, S.; Souberman, E. (2009b). *Lev, S. Vigotski. El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Biblioteca de Bolsillo.

Vigotsky, L. S. (1995). El problema de la edad cultural. *Aprendizaje Visor*.

Vivar, C.; Arantzamedi, M.; López-Dicastillo, O. y Gordo, C. (2010). La teoría fundamentada como metodología de investigación cualitativa en enfermería.

Index de Enfermería, 19(4), 283-288.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300011&lng=es&tlng=es

Walsh, C. (2004). Interculturalidad Crítica y Educación Intercultural. *Consejo Nacional Indígena de Cauca*, 1-27.

https://www.uchile.cl/documentos/interculturalidadcritica-y-educacion-intercultural_150569_4_1923.pdf

Zhang-Yu, C. (2021). Racismo institucional en educación: reflexiones sobre la interculturalidad. *Quaderns de psicologia*, 23(3).

<https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1793>

Anexos

Anexo 1.

Cronograma de procedimientos para el desarrollo de la investigación

Fase mes	Contacto con escuelas	Conformación de grupos focales	Firma de consentimiento informado	Recogida de información	Sistematización y análisis de los datos	Redacción del informe final
Mes 1	x					
Mes 2	x					
Mes 3		x				
Mes 4		x				
Mes 5			x			
Mes 6			x			
Mes 7				x		
Mes 8				x		
Mes 9					x	
Mes 10					x	
Mes 11						x

Mes 12						x
--------	--	--	--	--	--	---

Anexo 2.**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Investigación: factores psicológicos que influyen en la práctica docente para aplicar la educación intercultural en una escuela pública de la región educativa San José Central.

Nombre de las investigadoras: Dyhalá Cásares Mighty, Daniela Olivas Chavarría

Nombre de la persona participante: _____

A. PROPÓSITO DEL PROYECTO: Dyhalá Cásares Mighty y Daniela Olivas Chavarría, estudiantes egresadas del plan de estudios de licenciatura de la Escuela de Psicología, coordinan la investigación *Factores psicológicos que influyen en la práctica docente para aplicar la educación intercultural en la escuela pública de la región educativa San José Central*, que se realiza durante el 2024. Esta investigación se lleva a cabo como trabajo final de graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Psicología. Se investigará cómo la motivación en la labor docente y la percepción hacia las personas migrantes influyen en la aplicación de la educación intercultural en el aula. Se espera la participación de un máximo de 15 personas.

B. ¿QUÉ SE HARÁ? Si desea participar, durante aproximadamente 45 a 60 minutos, participará en un grupo focal sobre la motivación en su labor como docente.

Las estudiantes coordinarán con todas las personas participantes para encontrar la fecha y hora exactas.

Luego, le pediremos en otra ocasión que participe en un segundo grupo focal sobre las percepciones que se tienen hacia las migraciones latinoamericanas en Costa Rica. Esto tendrá una duración aproximada de 60 minutos. De igual forma, las estudiantes coordinarán con todas las personas participantes para encontrar la fecha y la hora exactas.

Finalmente, organizaremos de forma individual un espacio para una entrevista semiestructurada con una duración máxima de 40 minutos, en el que participarán algunas personas docentes. Las sesiones de trabajo se llevan a cabo en las instalaciones del centro educativo.

C. RIESGOS: la participación en este proyecto no implica ningún tipo de riesgo físico o médico. Sin embargo, durante el grupo focal, puede sentirse incómodo o incómoda respecto a la motivación para su labor y a las percepciones que tenga sobre las personas migrantes. Usted no está obligado a responder a las preguntas que no desee contestar. Además, puede experimentar agotamiento a lo largo de los 60 minutos de participación. Igualmente, si no desea continuar participando, no dude en indicarlo, ya que es libre de detenerse en cualquier momento, sin que esto le afecte, de ninguna forma.

D. BENEFICIOS: usted no recibirá ningún beneficio económico, sin embargo, durante su participación en los grupos focales, al ser un espacio seguro puede resultar liberador para usted conversar sobre su labor.

E. ¿QUÉ PASARÁ EN EL FUTURO? Cuando estén listos los resultados generales del estudio, se expone lo encontrado en la defensa de tesis en la Universidad Nacional, *campus* Omar Dengo. La información permite crear bases para que se realicen futuras investigaciones con mayor profundidad. Es importante aclarar que se espera que los resultados generales de los datos recolectados durante este estudio estén listos dentro de 6 meses posteriores a la participación.

F. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA: su participación en este estudio es totalmente voluntaria, es decir, usted participa solo si así lo desea. Puede negarse a participar, o bien no contestar algunas de las preguntas que se le formulen, si no lo desea. Asimismo, puede solicitar que se termine la entrevista en cualquier momento y esto no le ocasionará problema alguno.

G. PARTICIPACIÓN CONFIDENCIAL: su participación en este estudio es confidencial: todas las respuestas que usted proporcione a las preguntas que le formularemos son identificadas con un número y no con sus datos personales (nombre, apellidos, número de teléfono y dirección) cuando se archiven los datos para el análisis. Solamente las investigadoras del estudio tienen acceso a los documentos que incluirán sus datos personales. No se informa a nadie que usted participa en el estudio y no se proporciona información personal sin su permiso. En las publicaciones de los resultados de la investigación, su información es manejada de forma confidencial; su nombre y su ubicación no se mencionan en ningún momento, tampoco el centro educativo donde usted labora.

H. Antes de decidir si desea participar, usted debe haber conversado con alguna de las investigadoras autorizadas o con las estudiantes que participan sobre este estudio y ellas deben haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas.

Si desea obtener más información en el futuro, puede llamar a Dyhalá Cásares Mighty (8505-7979) o a Daniela Olivas Chavarría (8511-3883) entre semana por la mañana, de 8 a. m. a 5 p. m. o a los correos electrónicos dyhala.casares.mighty@est.una.ac.cr y daniela.olivas.chavarría@est.una.ac.cr.

Si usted tiene alguna pregunta sobre sus derechos como participante de este estudio o sobre la manera en la que ha sido tratado en la investigación puede dirigirla al Comité Ético Científico de la Universidad Nacional al teléfono 2277-3515, de lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m.

I. Recibirá una copia de este documento firmado para su uso personal.

J. No perderá ningún derecho legal al firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído y me han leído la información sobre este estudio antes de firmar.

He hablado con la investigadora o con estudiantes autorizados y me han contestado todas mis preguntas en un lenguaje comprensible para mí.

Participo en este estudio de manera voluntaria.

Tengo el derecho a negarme a participar, sin que esto me perjudique, de ninguna manera.

Para cualquier pregunta puedo llamar a Dyhalá Cásares Mighty (8505-7979) o a Daniela Olivas Chavarría (8511-3883).

He recibido una copia de este consentimiento para mi uso personal.

Nombre, cédula y firma de la persona que participa:

Fecha:

Nombre, cédula y firma del testigo:

Fecha:

Nombre, cédula y firma de la persona investigadora que solicita el consentimiento:

Anexo 3.

Grupo focal: motivación docente en su labor.

Adaptación de los reactivos de la EEA de Smith-Castro (2023).

Dinámica

Esta técnica permite explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, lo que facilita examinar lo que una persona piensa, cómo y por qué piensa de dicha manera.

Objetivo: definir cómo la motivación en su labor como docente influye en la aplicación de la educación intercultural.

Tiempo estimado de trabajo: 60 minutos.

Participantes:

Preguntas guía:

1. ¿Qué les motivó a ser docentes?
2. En su cotidianidad, ¿qué les genera motivación en su labor?
3. En el día a día, ¿qué consideran que les genera desmotivación en su trabajo?
4. ¿Cómo consideran que la desmotivación afecta su labor diaria como docentes?
5. ¿Cuáles son los retos y desafíos que se presentan al trabajar con diversidad cultural?
6. ¿Qué les motiva a tener estudiantes migrantes y diversidad cultural en sus aulas?
7. ¿Qué les ha desmotivado para tener diversidad cultural en sus aulas?
8. ¿Qué les motivó por realizar adaptaciones en sus metodologías de enseñanza cuando hay estudiantes migrantes de diversas culturas?
9. ¿Cómo debe ser una persona docente que trabaje con estudiantes culturalmente diversos?

Anexo 4.

Grupo focal: percepción docente sobre el fenómeno migratorio.

Adaptación de la EEA de Smith-Castro (2023).

Descripción de la dinámica

Esta técnica permite explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, lo que facilita examinar lo que una persona piensa, cómo y por qué piensa de esa manera.

Objetivo: indagar cómo la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para aplicar la educación intercultural.

Tiempo estimado de trabajo: 60 minutos.

Participantes:

Preguntas guía:

1. Si les decimos la palabra *migración* ¿qué es lo primero que piensan?
2. ¿Para ustedes qué es la diversidad cultural?
3. ¿Para ustedes cuáles aspectos positivos tiene la diversidad cultural?
4. ¿Para ustedes cuáles aspectos negativos tiene la diversidad cultural?
5. ¿Qué consideran que le sucede a una persona migrante cuando muestra sus rasgos culturales en Costa Rica, como creencias, tradiciones y costumbres?
6. ¿Qué le sucede a una persona migrante cuando no adapta sus costumbres y creencias a las de Costa Rica?
7. ¿De dónde son la mayoría de las personas estudiantes migrantes que vienen a esta escuela?
8. ¿Cómo son las personas estudiantes migrantes que cursan sus estudios en esta escuela?

9. ¿Cuáles aspectos positivos existen al tener estudiantes migrantes en las aulas?
10. ¿Cuáles aspectos negativos existen al tener estudiantes migrantes en las aulas?
11. ¿Cuáles valores, costumbres y tradiciones han observado que aprenden las personas estudiantes migrantes?
12. ¿Desean agregar algo más?

Anexo 5.

Guía de entrevista semiestructurada

Adaptación de los reactivos de la EEA de Smith-Castro (2023).

Objetivo: describir cómo la experiencia docente se ve influenciada por la motivación en su labor y por la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano, para que se aplique la educación intercultural.

Fecha:

Hora de inicio:

Hora de finalización:

Género:

Seudónimo docente:

Materias que imparte:

Grado:

Preguntas:

1. ¿Podría contar un poco sobre usted, de dónde proviene?
2. ¿Por qué eligió ser docente?
3. ¿Cuánto tiempo ha sido docente?
4. ¿Qué es lo que más ama y lo motiva de su trabajo?
5. ¿Cuáles son los retos o desafíos más grandes que enfrenta en su trabajo?
6. ¿En cada día, considera que hay aspectos que le desmotivan de su trabajo?
7. ¿Qué hace cuando aparece la desmotivación?
8. ¿De dónde provienen las personas estudiantes que asisten a esta escuela?
9. Si le decimos la palabra *migración* ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?
10. ¿Cuál es su opinión sobre las poblaciones migrantes en CR?
11. ¿Dónde se puede observar mejor la influencia de las migraciones en el país?
12. ¿De qué manera cree usted que influyen las poblaciones migrantes en el país?
13. ¿Cómo ha sido la experiencia de tener estudiantes migrantes de otro país o región de Costa Rica? ¿Le motiva o le desmotiva para dar clases?
14. Si le decimos la palabra *interculturalidad* o *educación intercultural* ¿en qué piensa?

15. ¿Cómo se ha enriquecido al haber trabajado con estudiantes de otros países o regiones de Costa Rica?
16. Como docente, ¿cuáles habilidades o conocimientos ha adquirido al impartir clases a estudiantes migrantes?
17. ¿En su opinión, qué necesita un(a) docente para trabajar con estudiantes migrantes?
18. En los años que ha ejercido como docente ¿alguna vez ha recibido algún curso, capacitación o taller sobre educación intercultural? De ser así ¿qué fue lo más importante?
19. ¿Le gustaría comentarnos algo más?

Anexo 6.

Sistematización de la información: procesos de codificación de entrevistas individuales

Codificación abierta motivación en su labor (entrevistas individuales)			
La codificación abierta consiste en dividir y codificar los datos en conceptos y categorías (Vivar <i>et al.</i> , 2010).			
Objetivo	Identificar cómo la motivación en su labor como docentes influye en la incorporación de la educación intercultural.		
Categoría	Subcategoría	Códigos	Palabras clave
Motivación en su labor	Motivación laboral	Vocación Satisfacción Evasión	Afinidad Vocación Vínculo socioafectivo Dar educación integral Escape Sentido de logro

	Retos y desafíos laborales	Apoyo familiar	Comportamiento de la familia
	Manejo de grupo		

		Inclusión	Lidiar con padre de familia La inclusión Falta de apoyo de los padres Falta de apoyo del hogar Manejo del grupo Equilibrio en la disciplina
	Gestión de la desmotivación	Continuar labores	

		Comprensión del contexto	Continuar con el trabajo Comprender el contexto Estabilidad laboral
Codificación axial motivación en su labor (entrevistas individuales)			
Este corresponde al proceso de relacionar categorías con sus respectivas subcategorías, según sus propiedades y dimensiones, Strauss y Corbin (2002) indican que se denomina axial, ya que se determina una categoría como eje central y sobre ella se estructuran subcategorías.			
Objetivo	Identificar cómo la motivación en su labor como docentes influye en la incorporación de la educación intercultural.		
Categoría	Subcategoría	Extracto codificado	

Motivación en su labor	Motivación laboral	<p>“Cuando llegué a quinto año empecé, bueno, siempre le daba como clases a mis compañeras porque era como muy verde, entonces les, les, daba química o les daba mate y me gustaba, verdad”.</p> <p>“Yo disfruto mucho cuando yo entro y todos me saludan, y me dan besos y tienen detalles con uno, y ellos le hacen papelitos a uno y, ellos le mandan un chocolate, o ellos escriben un recado o también uno se convierte, bueno, yo tengo 3 años con, con, este grupo, entonces uno se convierte como en un adulto de confianza para ellos”.</p> <p>“Yo amo mucho este trabajo, porque es un desconecte de todos los problemas que uno tiene personales”.</p>
------------------------	--------------------	---

	Retos y desafíos laborales	<p>“La tal inclusión que dice el MEP, que no existe. [...]a ese niño tengo que dedicarle tiempo...entonces tengo que excluir a los demás, porque tengo que explicarle a él, y si él no entiende, y si me voy con los otros, estoy haciendo a un lado al otro, entonces para mí la inclusión no existe, porque si estos niños no están incluidos, ellos no están aprendiendo”.</p> <p>“Hay que lidiar mucho con el padre de familia, ¿verdad? porque ahora hay una educación muy superficial con el niño, ¿verdad? y no solo hay que educar al niño, hay que educar al padre de familia”.</p>
		<p>“A veces me desmotiva la falta de apoyo del hogar, me desmotiva mucho, eso es algo que hay casos de unas negligencias impresionantes”</p> <p>“El tema, bueno, conductual, el tema es el control del grupo que cuesta mucho. El control del grupo es en estos momentos sumamente desafiante.”</p>

	Gestión de la desmotivación	<p>“Si me preguntan qué me motiva a nivel laboral, di, prácticamente sería mi estabilidad, mi estabilidad económica, mi estabilidad en el trabajo y poder [...] y salir adelante”.</p> <p>“Primero trato de entender un poco el contexto, porque yo sé que la responsabilidad y la culpa no es del niño, verdad, porque el niño es mandado a la escuela, no tiene, no tiene culpa”.</p>	
Codificación selectiva motivación en su labor (entrevistas individuales)			
<p>En esta etapa del proceso se integran conceptos en torno a una categoría central que está contenida en todas las demás, esto permite actualizar y revisar las categorías para que queden definidas y desarrolladas (Locqge, 2001).</p>			
Objetivo	Identificar cómo la motivación en su labor como docentes influye en la incorporación de la educación intercultural.		
Texto codificado	Subcategoría	Modelo teóricoexplicativo	Categoría emergente

<p>“Cuando llegué a quinto año empecé, bueno, siempre le daba como clases a mis compañeras porque era como muy verde, entonces les, les, daba química o les daba mate y me gustaba, verdad”.</p> <p>“Yo disfruto mucho cuando yo entro y todos me saludan, y me dan besos y tienen detalles con uno, y ellos le hacen papelitos a uno y, ellos le mandan un chocolate, o ellos escriben un recado o también uno se convierte, bueno, yo tengo 3 años con, con, este grupo, entonces uno se convierte como en un adulto de confianza para ellos”.</p> <p>“Yo amo mucho de este trabajo, porque es un desconecte de todos los problemas que uno tiene personales”.</p>	<p>Motivación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vocación • Satisfacción • Evasión 	<p>La motivación laboral se ve influenciada por la vocación y satisfacción, aunque existen casos donde la evasión de problemas personales se convierte en un factor determinante.</p>	<p>Factor protector</p>
--	---	---	-------------------------

<p>“La tal inclusión que dice el MEP, que no existe [...]. A ese niño tengo que dedicarle tiempo...entonces tengo que excluir a los demás, porque tengo que explicarle a él, y si él no entiende, y si me voy con los otros, estoy haciendo a un lado al otro, entonces para mí la inclusión no existe, porque si estos niños no están incluidos, ellos no están aprendiendo”.</p> <p>“Hay que lidiar mucho con el padre de familia, ¿verdad? porque ahora hay una educación muy superficial con el niño, ¿verdad? y no solo hay que educar al niño, hay que educar al padre de familia”.</p>	<p>Retos y desafíos laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo familiar. • Manejo de grupo. • Inclusión 	<p>Dentro de los retos y desafíos que experimentan las personas en su trabajo, se identifica que el poco apoyo familiar, el equilibrio disciplinar en el manejo del grupo y la complejidad en realizar prácticas docentes más inclusivas, pueden ser factores de desmotivación.</p>	<p>Factor de riesgo</p>
<p>“A veces me desmotiva la falta de apoyo del hogar, me desmotiva mucho, eso es algo que hay casos de unas negligencias impresionantes”.</p> <p>“El tema, bueno, conductual, el tema es el control del grupo que cuesta mucho. El control del grupo es en estos momentos sumamente desafiante”.</p>			

<p>“Si me preguntan qué me motiva a nivel laboral, di, prácticamente sería mi estabilidad, mi estabilidad económica, mi estabilidad en el trabajo y poder [...] y salir adelante”.</p> <p>“Primero trato de entender un poco el contexto, porque yo sé que la responsabilidad y la culpa no es del niño, verdad, porque el niño es mandado a la escuela, no tiene, no tiene culpa”.</p>	<p>Gestión de la desmotivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Continuar labores. Comprensión del contexto 	<p>Las personas docentes carecen de estrategias de afrontamiento ante desmotivación, ya que se enfocan en comprender solamente el contexto de las personas estudiantes y continuar con sus labores docentes.</p>	<p>Factor de riesgo Factor de protección</p>
---	---	--	--

Anexo 7.

<p>Codificación abierta percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano (entrevistas individuales)</p>			
<p>La codificación abierta consiste en dividir y codificar los datos en conceptos y categorías (Vivar <i>et al.</i>, 2010).</p>			
<p>Objetivo</p>	<p>Indagar cómo la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural.</p>		
<p>Categoría</p>	<p>Subcategorías</p>	<p>Códigos</p>	<p>Palabras clave</p>
<p>Percepción del fenómeno migratorio</p>	<p>Procedencia del estudiantado</p>	<p>Costa Rica Nicaragua Venezuela</p>	<p>San Francisco y caseríos del este Nicaragua, Costa Rica, Taiwán Costa Rica,</p>

		Colombia Taiwán	Nicaragua, Venezuela, Colombia Costa Rica, Nicaragua
	Percepción de la población migrante	Impacto negativo Posición socioeconómica Afluencia Percepción	Nicaragüenses Venezolanos Extranjeros Peligro Extranjeros
		Práctica inclusiva Urgencia	Mejores condiciones de vida Necesidad de capacitación Practicar inclusión Impacto negativo Baja escolaridad (nicaragüenses)

			<p>Venezolanos alta escolaridad San José Frontera norte En la sociedad Sin respuesta En la sociedad Aumento de violencia. Aumento anillos de miseria incremento de caseríos Nicaragüense a instalarse, venezolanos en las calles Aumento en la violencia Nicaragüenses roban.</p>
		<p>Rendimiento académico</p>	<p>Buscan mejores condiciones, migrantes afectan la sociedad</p>

	Experiencia docente con estudiantes migrantes	<p>Laborioso</p> <p>Habilidad</p> <p>Sin diferencia</p>	<p>Nicaragüenses menor nivel educativo.</p> <p>Venezolanos y colombianos con buen nivel educativo</p> <p>Caótico.</p> <p>Difícil.</p> <p>Sin protocolos</p> <p>Desarrollo de la solidaridad</p> <p>Bajo nivel socioeconómico.</p> <p>Sin diferencia</p>
--	---	---	---

Codificación axial percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano (entrevistas individuales)

Corresponde al proceso de relacionar categorías con sus respectivas subcategorías, según sus propiedades y dimensiones. Strauss y Corbin (2002) indican que se denomina axial, ya que se determina una categoría como eje central y sobre ella se estructuran subcategorías.

Objetivo	Indagar cómo la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural.
-----------------	---

Categoría	Subcategoría	Extracto codificado
------------------	---------------------	----------------------------

Percepción del fenómeno migratorio	Procedencia del estudiantado	<p>“Tenemos chicos de aquí, de Costa Rica, tenemos venezolanos, nicaragüenses y colombianos”.</p> <p>“Tengo una niña refugiada que llegó de Nicaragua”.</p> <p>“Tengo una niña que es taiwanesa que está con nosotros, hace como 2 meses”.</p>
	Percepción de la población migrante	<p>“Nicaragüenses [...] bueno y ahora venezolanos”.</p> <p>“Di, como, como los, las personas que vienen de otros países”.</p> <p>“Yo pienso que también muchos se han dado mucho, debido a la migración de otras culturas donde son de ese tipo tan agresivas, ¿verdad? a veces digo que Costa Rica se está convirtiendo, como en el viejo Salvador”.</p> <p>“Venezolanos, he visto que muchas empresas a los venezolanos le dan puestos de trabajo como un costarricense, es porque vienen preparados, están estudiadas desde allá, yo digo, a un nicaragüense tal vez no se le dan las mismas oportunidades, pero no sé si es porque los nicaragüenses que migran a Costa Rica son nicaragüenses que no, que son personas de bajos recursos, que vienen a hacer trabajo más, digamos, menos valorado [...], yo pienso que los migrantes son [...] porque vienen aquí a buscar mejores condiciones de vida”.</p>

		<p>“Bueno, aquí en San José hay un montón, pero si vas a los lados más cercanos a, a, la frontera con Nicaragua, en San Carlos y todo eso está lleno de nicaragüenses”.</p> <p>“Afectan en que si vienen acá no tienen trabajo, entonces van formando anillos de miseria, más de los que hay, más anillos de miseria sobre, sobre la capital, muchos más caseríos, de violencia... eso genera violencia, genera [...] no hay trabajo, diay tienen que dedicarse a cualquier cosa [...] ese es el problema”.</p> <p>“Que necesitan ser tener inclusión, ¿verdad?, necesitamos como, como alguna capacitación o protocolo para tratar de incluirlas, lo digo por la experiencia que estoy pasando con la chinita, verdad, que yo diay no, no sé qué hacer con ella, no sé, porque tenemos una diferencia de idioma y como repito, o sea en el en el MEP no hay un protocolo de actuación en ese caso”.</p>
	Experiencia docente con estudiantes migrantes	<p>“Los que vienen de Venezuela son personas que tal vez tenían buena posición allá, que tal vez tenían buena educación y todo, pero tuvieron que irse [...] hay gente colombiana también que, por su situación en Colombia también se fueron, pero no vienen tan un nivel tan de rezago como los nicaragüenses!”.</p> <p>“Con la chinita ha sido caótico, o sea, ha sido realmente caótico. Yo no sé cómo hago yo con ella, porque en el Ministerio de Educación Pública no existe un protocolo de actuación porque la niña no</p>

		<p>habla nada de español, solamente habla en mandarín, ni siquiera habla inglés”.</p> <p>“Porque de ahí socialmente siempre fue muy aceptado y todo o sea más bien desarrollamos más como la solidaridad”</p> <p>“En cuanto a que haya alguna diferencia por ser extranjero, digamos, no”.</p>	
<p>Codificación selectiva percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano (entrevistas individuales)</p>			
<p>En esta etapa del proceso se integran conceptos en torno a una categoría central que está contenida en todas las demás, permite actualizar y revisar las categorías para que queden definidas y desarrolladas (Locqe, 2001).</p>			
<p>Objetivo</p>	<p>Indagar cómo la percepción del fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural.</p>		
<p>Texto codificado</p>	<p>Subcategoría</p>	<p>Modelo teórico-explicativo</p>	<p>Categoría emergente</p>

<p>“Tenemos chicos de aquí, de Costa Rica, tenemos venezolanos, nicaragüenses y colombianos”.</p> <p>“Tengo una niña que es taiwanesa que está con nosotros, hace como 2 meses</p>	<p>Procedencia del estudiantado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Costa Rica • Nicaragua • Venezuela • Colombia • Taiwán 	<p>Las personas estudiantes del centro educativo proceden de Costa Rica, otros países latinoamericanos como Venezuela, Colombia y Nicaragua y naciones de otros continentes como Taiwán.</p>	<p>Diversidad cultural</p>
--	--	--	----------------------------

<p>“Nicaragüenses...bueno y ahora venezolanos”.</p> <p>“Di, como, como los, las personas que vienen de otros países”.</p> <p>“Yo pienso que también muchos se han dado mucho, debido a la migración de otras culturas donde son de ese tipo tan agresivas, ¿verdad? a veces digo que Costa Rica se está convirtiendo, como en el viejo Salvador”.</p> <p>“Venezolanos, he visto que muchas empresas a los venezolanos le dan puestos de trabajo como un costarricense, es porque vienen preparados, están estudiadas desde allá, yo digo, a un nicaragüense tal vez no se le dan las mismas oportunidades, pero no sé si es porque los nicaragüenses que migran a Costa Rica son nicaragüenses que no, que son personas de bajos recursos, que vienen a hacer trabajo más, digamos, menos valorado [...], yo pienso que los migrantes son [...] porque vienen aquí a buscar mejores condiciones de vida”.</p> <p>“Bueno, aquí en San José hay un montón, pero si vas a los lados más cercanos a, a, la frontera con Nicaragua,</p>	<p>Percepción de la población migrante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impacto negativo • Posición socioeconómica • Afluencia • Percepción • Práctica inclusiva • Urgencia 	<p>Las docentes asocian la migración con personas extranjeras, más específicamente con migrantes nicaragüenses y venezolanos, percibiendo a la población migrante como de impacto negativo para la sociedad, debido a que relaciona el fenómeno migratorio con un aumento en la violencia y anillos de miseria, observando su mayor afluencia en San José y las fronteras norte del país. Asimismo, identifican que la posición socioeconómica de la persona migrante influye en las oportunidades laborales, coincidiendo en que llegan al país en busca de mejores condiciones de vida.</p> <p>Por otra parte, está presente una urgencia de inclusión de la persona migrante por la falta de capacitación y protocolos del Ministerio de Educación Pública para atender casos percibidos como retadores de</p>	<p>Prejuicios</p> <p>Capacitación</p>
--	--	---	---------------------------------------

<p>en San Carlos y todo eso está lleno de nicaragüenses”.</p> <p>“Afectan en que si vienen acá no tienen trabajo, entonces van formando anillos de miseria, más de los que hay, más anillos de miseria sobre, sobre la capital, muchos más caseríos, de violencia [...] eso genera violencia, genera [...] no hay trabajo, día tienen que dedicarse a cualquier cosa [...] ese es el problema”.</p> <p>“Que necesitan ser tener inclusión, ¿verdad?, necesitamos como, como alguna capacitación o protocolo para tratar de incluirlas, lo digo por la experiencia que estoy pasando con la chinita, verdad, que yo día no, no sé qué hacer con ella, no sé, porque tenemos una diferencia de idioma y como repito, o sea en el en el MEP no hay un protocolo de actuación en ese caso”.</p>		<p>estudiantes migrantes con barrera idiomática</p>	
---	--	---	--

<p>“Los que vienen de Venezuela son personas que tal vez tenían buena posición allá, que tal vez tenían buena educación y todo, pero tuvieron que irse...hay gente colombiana también que, por su situación en Colombia también se fueron, pero no vienen tan un</p>	<p>Experiencia con estudiantado migrante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento académico • Laborioso • Habilidad • Sin diferencia 	<p>Las docentes perciben la experiencia con estudiantes migrantes como laboriosa, con la presencia de estudiantes migrantes con barrera idiomática y cultural debido a la falta de protocolos para atender la situación. Por otra parte, la</p>	<p>Capacitación Competencia Estereotipo</p>
<p>nivel tan de rezago como los nicaragüenses”.</p> <p>“Con la chinita ha sido caótico, o sea, ha sido realmente caótico. Yo no sé cómo hago yo con ella, porque en el Ministerio de Educación Pública no existe un protocolo de actuación porque la niña no habla nada de español, solamente habla en mandarín, ni siquiera habla inglés”.</p> <p>“Porque de ahí socialmente siempre fue muy aceptado y todo o sea más bien desarrollamos más como la solidaridad”.</p> <p>“En cuanto a que haya alguna diferencia por ser extranjero, digamos, no”.</p>		<p>presencia de estudiantes migrantes permite el desarrollo de habilidades como la solidaridad, asimismo, indican que no notan diferencias a excepción del rendimiento académico donde señalan que estudiantes nicaragüenses presentan rezagos educativos</p>	

Anexo 8.

Codificación abierta experiencia docente con estudiantado migrante (entrevistas individuales)

La codificación abierta consiste en dividir y codificar los datos en conceptos y categorías (Vivar <i>et al.</i> , 2010).			
Objetivo	Describir cómo el ejercicio docente se ve influenciado por la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano para que se aplique la educación intercultural .		
Categoría	Subcategoría	Códigos	Palabras clave
Experiencia en inclusión y adaptación de estudiantes migrantes	Diversidad cultural	Diferentes culturas Educación abierta Inclusión educativa Educación general	Niños con otras culturas Educación abierta a diferentes poblaciones. Introducir a personas migrantes en la educación. Educación que toma en cuenta las características especiales de su población.
	Habilidades adquiridas en el ejercicio docente	Habilidad Nuevos conocimientos Contextualizar el aprendizaje	Escuchar Aprender sobre esas culturas, no solo idioma, sino tradiciones, costumbres y comidas.

		Empatía	<p>Resaltar los valores que traen otras costumbres</p> <p>Pirámide alimentaria, desayunos diferentes según el país.</p> <p>Hacer parte de nosotros esas diferencias</p> <p>Valorar características especiales Ser agradecido</p>
	Perfil docente en trabajo con población culturalmente diversa	Disponibilidad Empatía	<p>El MEP te exige sacar el tiempo.</p> <p>Ya viniste del trabajo porque seguís trabajando</p> <p>Sábado y me siento hacer el expediente. Y yo estoy trabajando.</p> <p>Empatía</p> <p>Ser tolerante y apreciar lo que cada cultura tiene en positivo. No tratarlo diferente</p>

	Ejercicio docente como un aprendizaje constante	Adaptación	Usted conoce tanto su planeamiento.
			Usted puede moverse con el tema que esté dando. Tengo que ver esto de esta forma, sino que lo incluye. Adquiriendo con la experiencia.
	Capacitaciones en educación intercultural por el MEP	Falta de capacitaciones	Nunca Eso es lo que te digo el MEP no te da nada No, nunca
Codificación axial experiencia docente con estudiantado migrante			
Corresponde al proceso de relacionar categorías con sus respectivas subcategorías, según sus propiedades y dimensiones. Strauss y Corbin (2002) indican que se denomina axial, ya que se determina una categoría como eje central y sobre ella se estructuran subcategorías.			

Objetivo	Describir cómo el ejercicio docente se ve influenciado por la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano para que se aplique la educación intercultural.	
Categoría	Subcategoría	Extracto codificado
Experiencia en inclusión y adaptación de estudiantes migrantes	Diversidad cultural	<p>“Diferentes culturas y digamos, vienen niños con otras culturas”</p> <p>“Bueno es una educación que debe estar abierta</p>

		<p>a diferentes poblaciones”</p> <p>“Introducir a las personas que son migrantes dentro de la educación”</p> <p>“Es una educación que toma en cuenta todas las características especiales de su población.”</p>
	<p>Habilidades adquiridas en el ejercicio docente</p>	<p>“Habilidades [...] diay, escucharlos y tratar de ayudarlos, porque hay niños que te cuentan, y se ven tristes, entonces ya uno trata de, de, de motivarlos a estudiar”.</p> <p>“Primero aprendiendo más de esas culturas, verdad, no solamente el idioma, sino también de sus tradiciones, de sus costumbres”.</p> <p>“Resaltar los valores que traen otras costumbres verdad, y enseñarles que no hay una cultura mejor o una cultura peor, sino que conocer de cada cultura”.</p> <p>“Entonces de aquí, diversos que somos, o sea a partir de esa diversidad, uno puede también aprovecharse para ver, ¿no sé?, podemos integrar muchos temas”.</p>
	<p>Perfil docente en trabajo con población culturalmente diversa</p>	<p>“El MEP te exige sacar el tiempo para eso... Yo llevo el trabajo en mi casa, en mi casa, ahora todos mis hijos se casaron, se casaron muy jóvenes, igual que yo (risas) [...] entonces, entonces, ahora yo estoy con mi esposo, yo llego y dice: pero ya viniste del trabajo porque seguís trabajando [...] Sábados y domingos [...] sábado y me siento hacer expediente; muchas veces él se</p>

		<p>enoja, me dice: vamos a algún lado. Y yo estoy trabajando”.</p> <p>“Empatía, empatía y empatía (risas)”.</p> <p>“Primero ser tolerante y apreciar lo que cada cultura tiene en positivo”.</p> <p>“No tratarlo diferente, hacer que sean parte como todos los demás”.</p>
	Ejercicio docente como un aprendizaje constante	<p>“Usted conoce tanto su planeamiento, que usted tiene que, usted puede mover con el tema que esté dando [...] Tengo que ver esto de esta forma, sino que lo incluye y siempre reforzar valores”.</p> <p>“Ser docente uno no deja de aprender, uno no deja de, digamos usted habla de los cursos, pero digamos a nivel de acá yo nunca un curso o algo así no he recibido, simplemente es algo que uno va adquiriendo con la experiencia”.</p>
	Capacitaciones en educación intercultural por el MEP	<p>“Nunca [...] eso es lo que te digo el MEP no te da nada [...] Colopro si te tira cursos, pero estamos tan llenas de trabajo, que los cursos son prácticamente imposibles, es algo, es algo terrible cómo tenemos que trabajar aquí, trabajar en la casa, en los dos lados, es algo difícil”.</p> <p>“Nunca”.</p> <p>“No, nunca”.</p>
<p>Codificación selectiva experiencia docente con estudiantado migrante (entrevistas individuales)</p>		

<p>En esta etapa del proceso se integran conceptos en torno a una categoría central que está contenida en todas las demás, esto permite actualizar y revisar las categorías para que queden definidas y desarrolladas (Locqe, 2001).</p>			
<p>Objetivo</p>	<p>Describir cómo el ejercicio docente se ve influenciado por la motivación en su labor y la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano para que se aplique la educación intercultural.</p>		
<p>Texto codificado</p>	<p>Subcategoría</p>	<p>Modelo teóricoexplicativo</p>	<p>Categoría emergente</p>
<p>“Diferentes culturas y digamos, vienen niños con otras culturas”.</p> <p>“Bueno es una educación que debe estar abierta a diferentes poblaciones”.</p> <p>“Introducir a las personas que son migrantes dentro de la educación”.</p> <p>“Es una educación que toma en cuenta todas las características especiales de su población”.</p>	<p>Diversidad cultural</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diferentes culturas • Educación abierta • Inclusión educativa • Educación general 	<p>La experiencia de las personas docentes con estudiantes diversos culturalmente les permitió construir aulas inclusivas y su propio concepto de educación intercultural.</p>	<p>Multiculturalismo</p>

<p>“Habilidades [...] diay, escucharlos y tratar de ayudarlos, porque hay niños que te cuentan, y se ven tristes, entonces ya uno trata de, de, de motivarlos a estudiar”.</p> <p>“Primero aprendiendo más de esas culturas, verdad, no solamente el idioma, sino también de sus tradiciones, de sus costumbres”.</p>	<p>Habilidades adquiridas en el ejercicio docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad • Nuevos conocimientos • Contextualizar el aprendizaje 	<p>La práctica docente es adquirir nuevas habilidades de manera constante para brindar una mejor educación y acompañamiento a las personas estudiantes.</p>	<p>Fomentar escuela intercultural</p>
<p>“Resaltar los valores que traen otras costumbres verdad, y enseñarles que no hay una cultura mejor o una cultura peor, sino que conocer de cada cultura.”</p> <p>“Entonces de aquí, diversos que somos, o sea a partir de esa diversidad, uno puede también aprovecharse para ver, ¿no sé?, podemos integrar muchos temas”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía 		

<p>“El MEP te exige sacar el tiempo para eso... Yo llevo el trabajo en mi casa, en mi casa, ahora todos mis hijos se casaron, se casaron muy jóvenes, igual que yo (risas)... entonces, entonces, ahora yo estoy con mi esposo, yo llego y dice: pero ya viniste del trabajo porque seguías trabajando [...]. Sábados y domingos [...] sábado y me siento hacer el expediente; muchas veces él se enoja, me dice: vamos a algún lado. Y yo estoy trabajando”.</p> <p>“Empatía, empatía y simpatía (risas)”.</p> <p>“Primero ser tolerante y apreciar lo que cada cultura tiene en positivo”.</p> <p>“No tratarlo diferente, hacer que sean parte como todos los demás”.</p>	<p>Perfil docente en trabajo con población culturalmente diversa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad • Empatía 	<p>Trabajar con el Ministerio de Educación Pública (MEP) significa invertir tiempo personal en temas laborales, así como desarrollar una mayor empatía debido a que se trabaja con personas menores de edad.</p>	<p>Factor de riesgo</p> <p>Formar estudiantes en todos los niveles</p>
<p>“Usted conoce tanto su planeamiento, que usted tiene que, usted puede mover</p>	<p>Ejercicio docente como un aprendizaje</p>	<p>Trabajar con estudiantes con diversidad cultural</p>	<p>Currículo escolar</p>

<p>con el tema que esté dando [...]. Tengo que ver esto de esta forma, sino que lo incluye y siempre reforzar valores”.</p> <p>“Ser docente uno no deja de aprender, uno no deja de, digamos usted habla de los cursos, pero digamos a nivel de acá yo nunca un curso o algo así no he recibido, simplemente es algo que uno va adquiriendo con la experiencia”.</p>	<p>constante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación 	<p>en muchos casos significa adaptación de los planeamientos escolares, para que las personas estudiantes comprendan y aprendan.</p>	
<p>“Nunca [...] eso es lo que te digo el MEP no te da nada [...] Colopro si te tira cursos, pero estamos tan llenas de trabajo, que los cursos son prácticamente imposibles, es algo, es algo terrible cómo tenemos que trabajar aquí, trabajar en la casa, en los dos lados, es algo difícil”.</p> <p>“Nunca”.</p> <p>“No, nunca”.</p>	<p>Capacitaciones en educación intercultural por el MEP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de capacitaciones 	<p>El Ministerio de Educación Pública exige inclusión educativa sin brindar capacitaciones y con docentes saturados de trabajo que hacen lo que pueden a partir de la experiencia.</p>	<p>Factor de riesgo</p>

Anexo 9.

Sistematización de la información: procesos de codificación grupos focales

Codificación abierta motivación en su labor (grupo focal)

La codificación abierta consiste en dividir y codificar los datos en conceptos y categorías (Vivar <i>et al.</i> , 2010).			
Objetivo	Identificar cómo la motivación en su labor como docentes influye en la incorporación de la educación intercultural.		
Categoría	Subcategoría	Códigos	Palabras clave
Motivación por su labor	Vocación	Facilidad de palabra Historia personal Deja huella Pasión	Facilidad para darme a entender Experiencia de vida Impactar a las personas Pasión por enseñar Sentir el llamado
	Motivación dentro del ejercicio docente	Conexión humana Sentimientos Diversidad cultural Éxito académico	Enseñar La relación persona a persona Sensibiliza mucho

			Realización Satisfacción Riqueza cultural Que no se queden
	Retos y desafíos para el ejercicio docente	Mala comunicación Desvalorización docente Sistema educativo Rezago académico	Barrera idiomática Mala comunicación hogar-institución. Desprotección al docente. Desvalorización al docente Sistema inamovible de años Rezago en la población nicaragüense

	Perfil docente ideal en aulas con diversidad cultural	Imagen profesional Empatía Comunicación asertiva Resiliente inclusivos	Imagen que se tiene como docente Respetuosos Empáticos Inclusivos Capacidad para trabajar en equipo
--	---	---	---

			Mediador Capacidad para comunicarse Manejo del estrés Resiliente
--	--	--	---

Codificación axial motivación en su labor (grupo focal)

Corresponde al proceso de relacionar categorías con sus respectivas subcategorías, según sus propiedades y dimensiones. Strauss y Corbin (2002) indican que se denomina axial, ya que se determina una categoría como eje central y sobre ella se estructuran subcategorías.

Objetivo	Identificar cómo la motivación en su labor como docentes influye en la incorporación de la educación intercultural.		
Categoría	Subcategoría	Extracto codificado	

Motivación por su labor	Vocación	<p>“Facilidad para darme a entender [...] me dejé llevar por esa intuición hasta el final, y aquí estoy”.</p> <p>“Experiencia de vida. Inicé primero como miembro de grupos pastorales, y [...] una cosa me fui llevando a la otra [...] fui coordinador y luego me tocaba estar enfrente de muchos chiquitos para hacer convivencias y todo esto; entonces había dos pasiones”.</p> <p>“Obviamente me ha apasionado mucho lo que es la parte de, este, todo lo que tiene que ver con el ámbito musical, pero también me encantan los chiquitos y la parte de enseñarles”.</p>
		<p>“pues la educación definitivamente era ahí, porque el impacto que tiene un docente es por años”.</p> <p>“Sentir el llamado porque me gustaba jugar a la escuelita, jugaba a ser la maestra”.</p>

	<p>Motivación dentro del ejercicio docente</p>	<p>“Yo también puedo enseñarles otras cosas a ellos y que también puedo dejar una huella en la forma en que yo puedo expresarme a ellos”.</p> <p>“Son súper agradecidos [...] entonces, verdad, se siente uno, verdad, realizado”.</p> <p>“Cuando uno es docente, se encuentra una relación muy real con los chiquillos, ellos te dicen la verdad, ellos te quieren, te abrazan, te demuestran mucho cariño”.</p> <p>“Ellos traen mucha riqueza a la comunidad”.</p> <p>“Sí, que no se queden”.</p>
	<p>Retos y desafíos para el ejercicio docente</p>	<p>“La mala manipulación de la información hogar-institución, institución casa”.</p> <p>“Tal vez como el poco valor que se le da al docente también, porque diay, en realidad estamos como muy vulnerables siempre”.</p> <p>“un sistema de años, muy grande que nosotros [...] la Ley 999, con esa ley estamos como desprotegidos nosotros como vulnerables, verdad”.</p> <p>“No hay manera, no hablan, no hablan inglés, que es como el idioma como decir universal, no hay manera de comunicarse”.</p> <p>“Que no se queden (:..) que no se queden rezagados”.</p>

	<p>Perfil docente ideal en aulas con diversidad cultural</p>	<p>“Los mismos chicos, ellos ven esas cosas: profe, por qué, qué le pasa, qué tiene, porqué ellos todo eso lo perciben, entonces creo que en eso hay que tener mucho cuidado, siempre hay que tener buena cara”.</p> <p>“Me parece que es el hecho de entender lo que estás haciendo y sí es vocación, que esa es una vocación [...] porque para mí todo educa, lo dice Don Bosco, todo educa, mi forma no solo de darle clase, sino mi forma de caminar por el pasillo [...] es el amor por lo que hacemos”.</p> <p>“Usted tiene que tener [sic] capacidad, para comunicarse, tiene que tener [sic], habilidad de liderazgo, manejo de grupo, digamos [...] capacidad para trabajar en equipo porque sea como sea se está trabajando en conjunto”.</p>	
<p>Codificación selectiva motivación en su labor (grupo focal)</p>			
<p>En esta etapa del proceso se integran conceptos en torno a una categoría central que está contenida en todas las demás, lo que permite actualizar y revisar las categorías para que queden definidas y desarrolladas (Locqe, 2001).</p>			
<p>Objetivo</p>	<p>Identificar cómo la motivación en su labor como docentes influye en la incorporación de la educación intercultural.</p>		
<p>Texto codificado</p>	<p>Subcategoría</p>	<p>Modelo teórico-explicativo</p>	<p>Categoría emergente</p>

<p>“Facilidad para darme a entender [...] me dejé llevar por esa intuición hasta el final, y aquí estoy”.</p>	<p>Vocación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de palabra 	<p>El ejercicio docente se relaciona con la vocación que sienten las personas, la cual nace a partir de</p>	<p>Factor protector</p>
<p>“Experiencia de vida. Inicé primero como miembro de grupos pastorales, y [...] una cosa me fui llevando a la otra [...] fui coordinador y luego me tocaba este estar enfrente de muchos chiquitos para hacer convivencias y todo esto; entonces había dos pasiones”.</p> <p>“Obviamente me ha apasionado mucho lo que es la parte de, este, todo lo que tiene que ver con el ámbito musical, pero también me encantan los chiquitos y la parte de enseñarles”.</p> <p>“Pues la educación definitivamente era ahí, porque el impacto que tiene un docente es por años”.</p> <p>“Sentir el llamado porque me gustaba jugar a la escuelita, jugaba a ser la maestra”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Historia personal • Deja huella • Pasión 	<p>las características individuales de cada una.</p>	

<p>“Yo también puedo enseñarles otras cosas a ellos y que también puedo dejar una huella en la forma en que yo puedo expresarme a ellos”.</p> <p>“Son súper agradecidos [...] entonces, verdad, se siente uno, verdad, realizado”.</p> <p>“Cuando uno es docente, se encuentra una relación muy real con los chiquillos, ellos te dicen la verdad, ellos te quieren, te abrazan, te demuestran mucho cariño”.</p>	<p>Motivación dentro del ejercicio docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conexión humana • Sentimientos • Diversidad cultural • Éxito académico 	<p>La motivación de las personas docentes en su labor se encuentra en la relación afectiva que construyen con sus estudiantes.</p>	<p>Factor protector</p>
<p>“Ellos traen mucha riqueza a la comunidad”</p> <p>“Sí, que no se queden”.</p>			

<p>“La mala manipulación de la información hogar- institución, institución casa”.</p> <p>“Tal vez como el poco valor que se le da al docente también, porque diay, en realidad estamos como muy vulnerables siempre”.</p> <p>“un sistema de años, muy grande que nosotros [...] la Ley 999, con esa ley estamos como desprotegidos nosotros como vulnerables, verdad”.</p> <p>“No hay manera, no hablan, no hablan inglés, que es como el idioma como decir universal, no hay manera de comunicarse”.</p> <p>“Que no se queden (:..) que no se queden rezagados”.</p>	<p>Retos y desafíos para el ejercicio docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mala comunicación • Desvalorización docente • Sistema educativo • Rezago académico 	<p>El sistema educativo costarricense ha desprotegido y desvalorizado el ejercicio docente, junto con la falta de apoyo de los encargados de las personas menores de edad.</p>	<p>Factor de riesgo</p>
<p>“Los mismos chicos, ellos ven esas cosas: profe, por qué, qué le pasa, qué tiene, porqué ellos todo eso lo perciben, entonces creo que en eso hay que tener mucho cuidado, siempre hay que tener buena cara”.</p> <p>“Me parece que es el hecho de entender lo que estás haciendo y sí es vocación, que esa es una vocación [...] porque</p>	<p>Perfil docente ideal en aulas con diversidad cultural</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imagen profesional • Empatía • Comunicación asertiva 	<p>En la labor docente, se genera un perfil profesional con diferentes características que les permiten trabajar de manera efectiva con las personas estudiantes procurando involucrar a cada uno en la dinámica escolar.</p>	<p>Emulación</p>

<p>para mí todo educa, lo dice Don Bosco, todo educa, mi forma no solo de darle clase, sino mi forma de caminar por el pasillo [...] es el amor por lo que hacemos”.</p> <p>“Usted tiene que tener [sic] capacidad, para comunicarse, tiene que tener [sic], habilidad de liderazgo, manejo de grupo, digamos [...] capacidad para trabajar en equipo porque sea como sea se está trabajando en conjunto”.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Resiliente• Inclusivos		
--	---	--	--

Anexo 10.

Codificación abierta percepción del fenómeno migratorio latinoamericano (grupo focal)			
La codificación abierta consiste en dividir y codificar los datos en conceptos y categorías (Vivar <i>et al.</i> , 2010).			
Objetivo	Indagar cómo la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural.		
Categoría	Subcategoría	Código	Palabras claves
Percepción del fenómeno migratorio latinoamericano	Percepción de la población migrante	Mejores condiciones de vida	Nicaragüenses y colombianos Gente que viene Venezolanos en tránsito Gente que va y viene Buscar un lugar más seguro
		Desplazamiento	
	Comprensión de la diversidad cultural	Convivencia	Las características distintas de una cultura Las diferencias que existen en diferentes
		Tolerancia	
		Enriquecimiento	

		Desatención de necesidades	<p>culturas, diversidad que hay en cada país</p> <p>Unión de muchas culturas Tolerancia</p> <p>Aprender de otros</p> <p>Aumento en menú de comidas, idiomas, palabras</p> <p>Ayuda a comprender palabras y significados de otros países</p> <p>Malas costumbres</p> <p>Rezagos educativos</p> <p>Aumento del crimen</p> <p>Aumento de anillos de miseria</p> <p>Sistema de salud saturado</p>
	Adaptación de la persona migrante	<p>Frustración</p> <p>Rechazo</p>	<p>Experimentar frustración</p>

		Aislamiento	Experimentar rechazo Ser aislado
		Miedo	No ser tomados en cuenta

			Experimentar miedo, rechazo y frustración
	Características de estudiantes migrantes	Nicaragüenses	<p>“Nicaragüenses, venezolanos, colombianos 8 de cada 20 estudiantes son migrantes”.</p> <p>“Son aceptados por los estudiantes Son estudiantes que se adaptan Tienen rezago educativo según procedencia son un reto si no dominan el inglés ni el español De economía mediana/ baja”.</p> <p>“Aprendizaje Apoyo en el refuerzo de ideas sobre el país Desarrollo de empatía”</p>

			<p>Ser académicamente rezagados (ciertos casos)".</p> <p>"Estudiantes se adaptan a todo Anuencia a aprender rápido para evitar rezago (himnos, señas, frases)</p> <p>Sentido de libertad".</p>
Codificación axial grupo focal percepción			
<p>Este corresponde al proceso de relacionar categorías con sus respectivas subcategorías, según sus propiedades y dimensiones. Strauss y Corbin (2002) indican que se le denomina axial ya que se determina una categoría como eje central y sobre ella se estructuran subcategorías.</p>			
Objetivo	<p>Indagar cómo la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural.</p>		
Categoría	Subcategoría	Extracto codificado	

percepción del fenómeno migratorio latinoamericano	Percepción de la población migrante	<p>“Nicaragüenses y colombianos”.</p> <p>“Gente que viene”.</p> <p>“Ahora que están de moda los venezolanos, de tránsito”.</p> <p>“Gente que va y viene”.</p>
	Comprensión de la diversidad cultural	<p>“Salir a otro lugar y tal vez más seguro de dónde está”.</p> <p>“Como Costa Rica nosotros tenemos diversidad de culturas, somos “supuestamente” de indígenas, afrocaribeños, venezolanos, muchas culturas juntas”.</p> <p>“Yo digo como tolerancia, porque están, pero algunos no tienen la tolerancia, no aceptan, hay que tener la tolerancia de entender que, diay ,todos vivimos aquí, y respetarlos también”.</p> <p>“Se nos aumenta un menú en cuanto a comidas, se nos aumenta diferentes idiomas, incluso palabras, conocemos, tenemos un momento de conocimiento que nos ofrecen estas otras culturas”.</p> <p>“Malas costumbres, rezagos educativos, aumento del crimen, aumento de anillos de miseria”</p> <p>“Sistema de salud saturado”.</p>

	Adaptación de la persona migrante	“El costarricense es muy amigable, sin embargo, si usted no se adapta, si tendemos a aislarlo, pero muy sutilmente, porque no somos tan [...] chocantes [...]. Pero si intentamos aislarnos y poco a poco ellos van entrando en una zona en la que se dispersan, entonces, depende mucho la escolaridad que traigan para poder desenvolverse acá, entonces, si vienen con algún nivel mediano [...] ellos se adaptan y
--	-----------------------------------	--

		<p>deían. saben deiar ese proceso atrás v se adaptan al estilo de vida de acá</p> <p>Experimentar miedo, rechazo y frustración.</p>
	<p>Características de estudiantes migrantes</p>	<p>“Nicaragüenses. venezolanos. colombianos [...] como 8 de cada 20 son extranjeros</p> <p>“Los chiquitos de aquí v aceptan a la gente. [...] a los niños de otro país como si nada</p> <p>“Lo que te digo es que ellos son. se adaptan. los niños se adaptan a cualquier cosa</p> <p>“De hecho. tenemos dos chicas chinas v no hablan inglés ni español [...] en general es un reto”.</p> <p>“Como un denominador en esta escuela. la gente es de una economía mediana o baja. entonces eso ayuda [...] en términos generales. creo que es una población tranquila. una población que todavía podemos controlar de alguna forma</p> <p>“Se ha logrado desarrollar empatía con los demás [...] yo lo logro ver con la chinita. da gracia como. a pesar de que es chinita [...] los chicos buscan como hablarle. aunque no entiendan. ponen el celular. el traductor. pero es empatía de, para qué ella se siente bien”.</p> <p>“El hecho de que sean académicamente rezagados</p> <p>“Tal vez en ese sentido de libertad. v. verdad, que tal vez no tenían</p>

Codificación selectiva			
En esta etapa del proceso se integran conceptos en torno a una categoría central que está contenida en todas las demás, va a permitir actualizar y revisar las categorías para que queden definidas y desarrolladas (Locqé, 2001).			
Objetivo	Indagar cómo la percepción sobre el fenómeno migratorio latinoamericano en Costa Rica influye en la práctica docente para que se aplique la educación intercultural.		
Texto codificado	Subcategoría	Modelo teóricoexplicativo	Categoría emergente
“Nicaragüenses y colombianos” “Gente que viene” “Ahora que están de moda los venezolanos, de tránsito” “Gente que va y viene” “Salir a otro lugar y tal vez más seguro de dónde está.”	Percepción de la población migrante <ul style="list-style-type: none"> • Mejores condiciones de vida • Desplazamiento 	Las personas docentes asocian el término migración con personas en desplazamiento específicamente de Nicaragua y Colombia, además de percibirlos como personas que están en búsqueda de mejores condiciones de vida.	Estereotipo

<p>“Como Costa Rica nosotros tenemos diversidad de culturas, somos “supuestamente” de indígenas, afrocaribeños, venezolanos, muchas culturas juntas”.</p> <p>“Yo digo como tolerancia, porque están, pero algunos no tienen la tolerancia, no aceptan,</p>	<p>Comprensión de la diversidad cultural</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convivencia • Tolerancia • Enriquecimiento 	<p>Las personas docentes comprenden la diversidad cultural como la convivencia de diversas culturas, la tolerancia hacia las mismas, el enriquecimiento de</p>	<p>Prejuicio</p>
<p>hay que tener la tolerancia de entender que, diay, todos vivimos aquí, y respetarlos también”.</p> <p>“Se nos aumenta un menú en cuanto a comidas, se nos aumenta diferentes idiomas, incluso palabras, conocemos, tenemos un momento de conocimiento que nos ofrecen estas otras culturas”.</p> <p>“Malas costumbres, rezagos educativos, aumento del crimen, aumento de anillos de miseria”.</p> <p>“Sistema de salud saturado”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desatención de necesidades 	<p>convivir con otras culturas, pero trae consigo la desatención de las necesidades de seguridad.</p>	

<p>“El costarricense es muy amigable, sin embargo, si usted no se adapta, si tendemos a aislarlo, pero muy sutilmente, porque no somos tan... chocantes [...]. Pero si intentamos aislarnos y poco a poco ellos van entrando en una zona en la que se dispersan, entonces, depende mucho la escolaridad que traigan para poder desenvolverse acá, entonces, si vienen con algún nivel mediano [...] ellos se adaptan y dejan, saben dejar ese proceso atrás y se adaptan al estilo de vida de acá”.</p> <p>Experimentar miedo, rechazo y frustración.</p>	<p>Adaptación de la persona migrante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frustración • Rechazo • Aislamiento • Miedo 	<p>Las personas docentes perciben que la persona migrante al no adaptarse a la sociedad receptora puede llegar a ser aislada y experimentar miedo, frustración y rechazo.</p>	<p>Exclusión</p>
<p>“Nicaragüenses, venezolanos, colombianos [...] como 8 de cada 20 son extranjeros”.</p> <p>“Los chiquitos de aquí y aceptan a la gente,</p>	<p>Características de estudiantes migrantes</p>	<p>Para las personas docentes al centro educativo asisten</p>	<p>Internalización Estereotipos</p>

<p>[...] a los niños de otro país como si nada”. “lo que te digo es que ellos son, se adaptan, los niños se adaptan a cualquier cosa”. “De hecho, tenemos dos chicas chinas y no hablan inglés ni español [...] en general es un reto”. “Como un denominador en esta escuela, la gente es de una economía mediana o baja, entonces eso ayuda [...] en términos generales, creo que es una población tranquila, una población que todavía podemos controlar de alguna forma”. “Se ha logrado desarrollar empatía con los demás [...] yo lo logro ver con la chinita, da gracia como, a pesar de que es chinita [...] los chicos buscan como hablarle, aunque no entiendan, ponen el celular, el traductor, pero es empatía de, para qué ella se sienta bien”. “El hecho de que sean académicamente rezagados”. “Tal vez en ese sentido de libertad, y, verdad, que tal vez no tenían”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nicaragüenses • Venezolanos • Colombianos • Porcentaje • Aceptados • Adaptarse • Rezagados • Reto • Economía media-baja • Habilidad 	<p>personas de clase económica media-baja, caracterizado por la asistencia de un gran porcentaje de estudiantes migrantes en su mayoría provenientes de Nicaragua, Venezuela y Colombia, siendo el estudiantado nicaragüense quienes presentan mayor nivel de rezago académico. Además, el estudiantado migrante se adapta con facilidad al contexto y es aceptado por el resto del estudiantado quienes han desarrollado habilidades como la empatía, y el sentido de libertad en el caso de algunos estudiantes migrantes.</p> <p>En el caso de los estudiantes migrantes que no dominan el idioma español ni el idioma inglés son percibidos para las personas docentes como un reto.</p>	
---	--	--	--