

Interculturalidad: una respuesta epistemológica para la gestión del ciclo de la Administración de la Educación No Formal en cinco espacios educativos no formales con personas migrantes

Interculturality: an epistemological response to managing the Non-Formal Education administration cycle in five non-formal educational spaces with migrant people

Interculturalidade: uma resposta epistemológica para o gerenciamento do ciclo da administração de Educação Não Formal em cinco espaços educacionais não formais com pessoas migrantes

Ana Cristina Ceciliano Piedra
Universidad de Costa Rica
San José, Costa Rica
anacecilianop@gmail.com

 ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8182-5829>

Recibido – Received – Recebido: 15 / 09 / 2021 Corregido – Revised – Revisado: 09 / 11 / 2021 Aceptado – Accepted – Aprovado: 25 / 11 / 2021

DOI: <https://doi.org/10.22458/ie.v24i36.3917>

URL: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/3917>

Resumen: Este artículo expone los principales hallazgos de una investigación de enfoque cualitativo, presentada como un trabajo final de graduación, y que define sus bases y reconoce sus alcances, en una construcción teórica sobre los aportes de la interculturalidad en los procesos educativos no formales, donde participan personas migrantes. Para el desarrollo de la misma, se parte de la temática de la interculturalidad como un fenómeno liberador de “la amenaza de ser diferente”, capaz de convertir a la Educación No Formal (ENF) y su gestión, en una oportunidad de aprendizaje y libertad. Mediante la triangulación de técnicas de investigación (entrevistas a profundidad, cuestionarios, observaciones no participativas y revisión documental), datos y fuentes, se trabaja desde la mirada de cinco organizaciones participantes: Alianza VenCR, Casas de la Alegría, SEPROJOVEN, Fundación Mujer y Cenderos, todas instancias ubicadas en Costa Rica. Entre los hallazgos del estudio se tiene que la interculturalidad es la respuesta epistémica para lo resultante de los diversos procesos de ENF que se llevan a cabo en las organizaciones, y se concluye que la ENF, pensada desde la interculturalidad, es una educación de amplitud temática y metodológica, generadora de conocimiento y aprendizaje desde otros mundos, saberes y perspectivas.

Palabras clave: interculturalidad, educación no formal, gestión de la educación, epistemología, proceso de aprendizaje, diversidad cultural.

Abstract: This article presents the main findings of a research carried out with a qualitative approach, presented as a final graduation work, which defines its bases and recognizes its scope in a theoretical construction on the contributions of interculturality in non-formal educational processes in which migrants participate. Its development was based on the theme of interculturality as a liberating phenomenon from the “threat of being different” capable of transforming Non-Formal Education (NFE) and its management into an opportunity for learning and freedom. Through the triangulation of research techniques (in-depth interviews, questionnaires, non-participatory observations, and document research), data and sources, working from the perspective of the five participating organizations: Alianza VenCR, Casas de la Alegría, SEPROJOVEN, Fundación Mujer y Cenderos—all of them located in Costa Rica. Among the findings of the study, we have that interculturality is the epistemic response to the various processes of NFE carried out in organizations. We concluded that NFE, conceived from the point of view of interculturality, has a thematic and methodological scope that generates learning and knowledge from other worldviews, frontlines of knowledge, and perspectives.

Keywords: interculturality, non-formal education, education management, epistemology, learning process, cultural diversity.

Resumo: Este artigo expõe os achados principais de uma pesquisa de abordagem qualitativa apresentada como um trabalho final de graduação e que define suas bases e reconhece seu escopo em uma construção teórica sobre as contribuições da interculturalidade nos processos educativos não formais, onde participam pessoas migrantes. Para o seu desenvolvimento se partiu da temática da interculturalidade como fenômeno liberador da “ameaça de ser diferente” capaz de transformar a Educação Não Formal (ENF) e seu gerenciamento em uma oportunidade de aprendizagem e liberdade. Mediante a triangulação de técnicas de pesquisa (entrevistas em profundidade, questionários, observações não participativas e pesquisa documental), dados e fontes, trabalhando desde o olhar das cinco organizações participantes: Alianza VenCR, Casas de la Alegría, SEPROJOVEN, Fundación Mujer y Cenderos, instâncias localizadas na Costa Rica. Entre os achados do estudo temos que a interculturalidade é a resposta epistêmica para aquilo que resulta dos diversos processos de ENF realizados nas organizações concluindo que a ENF pensada desde a interculturalidade, é uma educação de amplitude temática e metodológica geradora de conhecimento e aprendizados desde outros mundos, saberes e perspectivas.

Palavras-chave: interculturalidade, educação não formal, gestão da educação, epistemologia, processo de aprendizagem, diversidade cultural.

INTRODUCCIÓN

La investigación trata acerca de la Educación No Formal (ENF) como disciplina (Úcar, 2008) por lo que se buscó determinar los aportes que la interculturalidad da a la gestión del ciclo de la administración de la Educación No Formal en espacios educativos no formales donde participan personas migrantes. Se busca producir un insumo teórico y práctico inexistente en Costa Rica, capaz de guiar la gestión de los procesos educativos no formales desde la interculturalidad.

La investigación trata de responder al protagonismo que la ENF está tomando a nivel internacional, pues hay una gran cantidad de personas migrantes y en movimiento que ven violentado su derecho a la educación. Según UNESCO (2019), en ese año, una de cada treinta personas en el mundo vivía en un país distinto al de su nacimiento y la educación seguía siendo un factor decisivo a la hora de migrar. ACNUR (2019), reportaba también que existían para ese momento, más de 70 millones de personas desplazadas a la fuerza en el mundo, siendo en una cantidad mayor a los 7 millones, niños, niñas y jóvenes a quienes se les negó su derecho de ir a la escuela.

Los datos justificantes se ven reflejados también a nivel nacional. Según la OIM (2018), para ese año, la población migrante en Costa Rica representaba el 9% de la población total del país y más de 40.000 niños y niñas acudían a las escuelas públicas. Datos del INEC (2011) contabilizaban 385.899 personas migrantes en el territorio nacional: 51,77% mujeres y 48,23% hombres. Por su parte, ACNUR (2020), en Costa Rica, señalaba que 121.983 personas fueron acogidas; de ellas, 9.613 eran refugiadas y 89.770, solicitantes de refugio (2020, párr. 1).

Profundizando en los antecedentes, se reconoce producción de otros trabajos finales de graduación, así como de artículos académicos y de producción de libros. Es importante acotar que la interculturalidad ha sido ampliamente abordada desde diferentes disciplinas, mas no así necesariamente desde la ENF.

De la revisión llevada a cabo, se encuentran algunos hallazgos que permiten visualizar cómo la interculturalidad pensada desde la ENF no es lo predominante. Algunos de estos señalan que tanto la producción investigativa nacional como internacional en el tema de la interculturalidad, es orientada hacia la educación formal (contextos, espacios y sistemas gubernamentales) y hacia el desarrollo de trabajos teóricos, no prácticos.

Se nota, además, un patrón de producción de contenido de interculturalidad enfocado en la población indígena o afrocaribeña, no así en relación con la población migrante. También se observa una carencia de trabajo detallado sobre la gestión de los procesos.

Al partir de una temática y un contexto específicos, se definen las categorías de análisis y su aproximación teórica y conceptual para establecer relaciones de correspondencia entre los fenómenos. La *interculturalidad* se toma como base en un artículo académico publicado por Hidalgo (2005), donde se reconoce:

El término “multicultural” tal y como indica su prefijo “multi” hace referencia a la existencia de varias culturas diferentes, pero no ahonda más allá, con lo que nos da a entender que no existe relación entre las distintas culturas. Sin embargo, el prefijo “inter” va más allá, haciendo referencia a la relación e intercambio y, por tanto, al enriquecimiento mutuo entre las distintas culturas. (2005, p. 78)

Delimitando la *educación no formal* y su campo de acción, Díaz (2010) señala:

La Educación no Formal se ha visto como el espacio para enfrentar el vacío de los actuales sistemas de Educación Formal, relacionados con la realidad de los jóvenes, adultos e, incluso niños que están, al margen del sistema escolar, debido a que en ninguna política o acción que se gestione en los distintos niveles del sistema educativo, se puede obviar el panorama económico y social más amplio que permea la sociedad contemporánea. (p. 4)

A lo que la Dirección de Educación del Ministerio de Educación de Uruguay (2006) agrega: “va más allá de los recursos actuales, las estructuras institucionales, los planes de estudios y los sistemas tradicionales de instrucción” (p. 24).

En cuanto a la *gestión del ciclo de la administración de la educación no formal*, esta se entiende como la acción que lleva adelante alguna iniciativa o proyecto (RAE, 2014), tomando en cuenta las “dificultades”, retos y realidades cambiantes de los procesos socioeducativos. Esta gestión se propone desde un ciclo de la administración de la Educación No Formal de cinco etapas: planificación, organización, ejecución, control y evaluación.

Para entender quién es la *persona mediadora o facilitadora* de los espacios, se toma el marco de referencia de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), que establece una serie de habilidades, competencias, saberes y características que “debe” tener una persona docente. Las mismas se agrupan en un perfil de cinco dimensiones: capacidades personales, conciencia ética y planetaria, dominio disciplinar y pedagógico, gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje, y capacidad de liderazgo cooperativo.

Sobre la *persona migrante* y la *persona participante*, se reconoce esta bajo el concepto de la Organización de Naciones Unidas (ONU):

Cualquier persona que se desplaza o se ha desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia independientemente de: 1) su situación jurídica; 2) el carácter voluntario o involuntario del desplazamiento; 3) las causas del desplazamiento; o 4) la duración de su estancia. (2019, párr. 4)

Al respecto de la *epistemología*, Elizalde (2010) la delimita como “una toma de conciencia acerca del proceso de crear o justificar conocimiento” (p. 32). Desde donde Najmanovich (2009) decide cuestionar sus “fronteras”, comprendiendo que el conocimiento no es “una colección de verdades eternas divididas en “disciplinas” que pueden ser “transmitidas”, unas independientemente de las otras” (p. 15).

Una vez planteado lo anterior, se determinan los objetivos de la investigación. Se parte de uno general, siendo este evidenciar los aportes de la interculturalidad en la gestión del ciclo de la administración de la Educación No Formal en espacios educativos no formales con personas migrantes, para continuar con los específicos: (i) Indagar los procesos de gestión del ciclo de la administración de la Educación No Formal

realizado por la persona mediadora o facilitadora de espacios educativos no formales con personas migrantes; (ii) Identificar las características del perfil de la persona mediadora o facilitadora de espacios educativos no formales con personas migrantes; (iii) Construir una definición, desde la epistemología, de la Educación No Formal mediada por la interculturalidad en espacios educativos no formales con personas migrantes y (iv) Diseñar una guía de ruta intercultural de gestión del ciclo de la administración de la Educación No Formal para espacios educativos no formales con personas migrantes.

La estructura que se presenta en el artículo parte de las bases teóricas aquí descritas, así como de los respectivos objetivos de la investigación, continuando con lo referente a la metodología, la discusión de los resultados y las síntesis y reflexiones finales.

MATERIALES O MÉTODOS

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo y aborda un fenómeno social. Se trata de un estudio exploratorio, pues la temática ha sido poco estudiada en el contexto específico presentado.

El tipo de la muestra seleccionada corresponde a la no probabilística o muestra dirigida, que responde a las características y propósitos de la persona investigadora y del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para su selección, se inicia definiendo las unidades de muestreo o análisis, para continuar con la delimitación de la población y, por último, la selección de la muestra final. La población de estudio se eligió bajo dos criterios de selección e inclusión puntuales: 1. que fueran organizaciones donde se desarrollaran espacios de ENF, y 2. que fueran organizaciones que trabajaran con población migrante en esos espacios. Se construyó una base de datos a partir de los resultados de la búsqueda y “barrido” exhaustivo de organizaciones que cumplieran con dichos criterios.

Utilizar el criterio de conveniencia para la selección de la muestra permite, como señala Gómez (1998), que las organizaciones elegidas sean accesibles. La selección de la muestra final entonces, se define con criterios de representatividad etaria, geográfica y de innovación o elemento diferenciador del programa. Se invita, así, a participar ocho organizaciones, para terminar trabajando con las cinco señaladas.

Para esta investigación, es importante la participación directa de personas que trabajan en las organizaciones y que tienen a su haber la información requerida, por lo que estas se convierten en los “sujetos” por identificar. Para esto, a cada una se le asignó un código que señala su función y la relación específica con el programa a analizar, como se muestra en la siguiente tabla:

TABLA 1
Distribución de personas participantes por código de sujeto, género (como se identifican) y función organizacional.

Sujeto	Género (se identifica como)	Función Organizacional*
S1	Hombre	Encargado del programa o proyecto y facilitador
S2	Hombre	Encargado de la organización y programas o proyectos
S3	Hombre	Encargado de la organización, programa o proyecto y facilitador
S4	Mujer	Encargada de la organización, programa o proyecto y facilitadora
S5	Mujer	Encargada del programa
S6	Hombre	Encargado del programa o proyecto y facilitador

** Información obtenida de análisis, barrido y consulta en páginas web y redes sociales oficiales de las organizaciones, previo a selección de la muestra por criterio de representatividad etaria.

Fuente: Elaboración propia.

Paralela a la estrategia de selección de la muestra de las organizaciones, se realizó otra para contar con el aporte de personas expertas en la temática. Se realiza otro “barrido” de selección por conveniencia, donde se invitan 10 personas y se termina contando con la colaboración de cuatro personas académicas universitarias.

Sobre aspectos de índole contextual, se señalan dos principales: la pandemia causada por el virus responsable de la Covid-19 que se vive a nivel nacional y mundial, tuvo injerencia directa en los retos y desafíos del desarrollo del estudio desde la completa virtualidad, y desde las vivencias y trabajo diario de las organizaciones y sus programas, así como que la investigación se enmarca desde programas de ENF específicos, como se muestra:

TABLA 2

Listado de organizaciones participantes, grupo etario de atención y programa o proyecto seleccionado

Organización	Grupo Etario de Atención*	Programa o Proyecto Seleccionado**
Alianza VenCR	Personas adultas y adultas mayores	Jornadas de Orientación Migratoria
Casas de la Alegría	Niñez	Programa completo
SEPROJOVEN	Niñez, adolescentes, jóvenes y persona adulta joven	Liga FEM
Fundación Mujer	Adolescentes, jóvenes, persona adulta joven, personas adultas y adultas mayores	Proyecto de Medios de Vida e Inclusión Económica para Personas Refugiadas
Cenderos	Adolescentes, jóvenes, persona adulta joven, personas adultas y adultas mayores	Escuela Itinerante de Comunicación Popular

Notas:

* Información obtenida de análisis, barrido y consulta en páginas web y redes sociales oficiales de las organizaciones, previo a selección de la muestra por criterio de representatividad etaria.

** Selección resultante de la identificación de programas de ENF que llevan a cabo las organizaciones encontrados en páginas web y redes sociales oficiales de las organizaciones, y de conocimientos previos de la investigadora.

Fuente: Elaboración propia.

La recolección de la información se realiza a través de entrevistas a profundidad con guion de preguntas y guía temática (tanto para las personas participantes representantes de las organizaciones, como para las personas expertas), cuestionarios del tipo abierto, observaciones no participativas con guía de observación no participativa y diario de campo y, por último, revisión documental con bitácora de análisis. Para la validez, confiabilidad y rigor de los instrumentos, previa su aplicación, se someten a revisión tanto de pares profesionales en ENF, como de la profesora directora del estudio. De igual forma, al trabajar con una estrategia de triangulación de los métodos de recolección por la diversidad de instrumentos que se utilizan, se genera una rigurosidad en ese proceso, así como en la triangulación de datos y fuentes que se implementa.

Tomando en cuenta, como señalan Hernández et al. (2014), que en las investigaciones cualitativas, la recolección y el análisis son acciones que ocurren de manera paralela, se inicia el análisis de la información definiendo las categorías de análisis finales, para continuar con el orden y procesamiento de la información recolectada. Para ese efecto, se trabaja a través de matrices que permiten ordenar los datos por categorías y, por último, trabajar en la creación y definición del sistema de códigos y su manual de codificación, que permite la agrupación de la información por temas y subtemas.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos del desarrollo de la investigación apuntan a un principal y concreto hallazgo: la interculturalidad es la respuesta epistémica para lo resultante de los diversos procesos. Es así como, de manera repetitiva, aparecieron en la labor de campo puntos relevantes y consecuentes con

experimentar procesos educativos no formales desde la interculturalidad. Se encontraron entonces capacidades para evitar y disminuir actitudes como la xenofobia, la discriminación y la intolerancia entre las personas, el reconocimiento de aptitudes y actitudes de respeto, solidaridad, liderazgo personal y grupal y, en algunos casos, incluso, el impacto positivo en el rendimiento académico formal.

Para el detalle de estos y otros hallazgos, se presentan los obtenidos según las categorías de análisis definidas y los temas y subtemas que nacen del análisis de la información.

ENF e interculturalidad: la experiencia desde cinco organizaciones

Analizar la experiencia de ENF e interculturalidad desde la visión y acción de las cinco organizaciones participantes y la gestión de sus programas, arrojó que las particularidades en que las organizaciones trabajan, están ligadas a las experiencias de las mismas en la gestión. Es así como se reconoció que los programas y proyectos realizaron cambios y reestructuraciones profundas por causa de la situación de pandemia.

Interculturalidad: un proceso desde las personas

Sobre el tema de la interculturalidad, los hallazgos se relacionan con cuatro subtemas:

- a. Definiciones, saberes, teoría y práctica de la interculturalidad: Para lo competente, se encontró que la interculturalidad puede envolver discursos de poder, principalmente cuando se parte de una cultura dominante que obliga a procesos de asimilación, aculturación o cuando las personas se ven obligadas a dejar de lado la cultura propia para “adoptar” procesos ajenos y lejanos a los propios (S3, comunicación personal, 16 de julio de 2020). Se reconoció, además, que la interculturalidad requiere de relaciones intergrupales para existir, a la vez que el intercambio entre las personas propicia el aprendizaje y la generación de conocimiento que convierte a la misma en epistémica, siendo por sí misma un proceso recíproco de aprendizaje. Se apuntó también un hallazgo hacia reconocer que la interculturalidad es percepción, costumbres, disposición y exposición de las personas para sentir y reconocer la diversidad y enfrentarse a los propios prejuicios.
- b. Importancia, consecuencias y ausencias de la interculturalidad: La presencia de la interculturalidad en los procesos educativos permite el respeto de las diferencias, valorando de manera consciente la diversidad de saberes de las personas. Esto permite el accionar desde los derechos humanos, evitando actitudes y acciones violentas que silencian voces, propician discursos de odio o generan comentarios como los compartidos por las personas participantes, donde se mencionan algunos como: “esta paisa”, “esta nica”, “ah, es que está jugando Granada, por eso van perdiendo” (S4, comunicación personal, 21 de agosto de 2020); u otros como “vea, eso que usted me está preguntando yo se lo contesto distinto si tiene que ver con nicas y con extranjeros” (V. Smith-Castro, comunicación personal, 7 de octubre de 2020).
- c. Fenómenos complementarios, la interculturalidad no existe aislada: Se identificaron la integración, la inclusión y la diversidad cultural como fenómenos paralelos a la interculturalidad. Sobre integración, se encontró una tendencia marcada a asociar el fenómeno con un aspecto mayormente laboral y con acciones para “dejar de ser”. En cuanto a la inclusión, se puntualizó que la misma no es solo la no discriminación, si no la inclusión real de todas las culturas que confluyen en el país. Así desde las culturas, el fenómeno de la diversidad cultural y la interculturalidad se estableció desde una relación medular, puesto que es imposible pensar en interculturalidad sin diversidad cultural.

Surgieron algunos cuestionamientos sobre lo observado. Por ejemplo, si se considera la integración como un fenómeno que debería asegurar posibilidades a las personas migrantes en educación,

recreación, salud o cultura, ¿por qué solamente se considera el tema laboral como de su competencia? Así también se puntualiza la necesidad de ahondar en la diversidad cultural desde las micro y macroculturas, entendiendo que dentro de los grupos de personas migrantes existen otros subgrupos, lo que obliga a pensar sobre la diversidad dentro de la diversidad y entender que “todos podemos existir en la diversidad” (A. Jiménez, comunicación personal, 1 de octubre de 2020).

- d. Ir en busca del otro y la otra diversos: La acción propiciadora de un verdadero aprendizaje a través de intervenciones afectivas con un impacto cognitivo, es el encuentro. Así lo detalla Méndez, cuando dice que: “En el encuentro con el otro me doy cuenta de que me estaba perdiendo algo, de que hay algo que me hace ser en el encuentro con el otro, y (...) reconocer la diversidad como un potencial de crecimiento mío y del otro” (comunicación personal, 2 de octubre de 2020). Lo anterior incluso en situaciones o escenarios tan retadores como compartir en comunidades indígenas y que tienen otro idioma (S4, comunicación personal, 21 de agosto de 2020).

Educación No Formal

Los hallazgos encontrados se interpretan bajo tres bloques:

- a. Aprendizaje y conocimiento: Se encontró que la ENF es aprendizaje cooperativo y vivencial, capaz de tener un impacto cognitivo en las personas, así como en el reconocimiento de la diversidad que propicia un encuentro realmente intercultural y de aprendizaje múltiple. La ENF se presentó también como acción práctica y horizontal al ser las personas participantes capaces de reconocer el poder de lo aprendido y la cantidad de acciones que pueden derivar de él. Prueba de esto es, por ejemplo, lo que se reconoce en procesos como la Escuela Itinerante de Comunicación Popular de Cenderos, donde el equipo facilitador al hacer la pregunta: “¿Cómo puede aplicar lo aprendido en el curso en su trabajo en organizaciones comunitarias?”, se encuentran respuestas como: “Enseñar lo que he aprendido en los talleres, promover la participación, [promover la] comunicación asertiva, realización de actividades, concientizando a las personas, afiches, organización de grupos, trabajando en equipo.” (Cenderos, 2019, s.p.).
- b. Lo resultante de la ENF: Los resultados en los procesos y en las personas que derivan de la ENF, se pueden también entrelazar desde lo detallado sobre interculturalidad. Esta posibilidad de entretener hallazgos es evidencia pura sobre el telar que la interculturalidad debe ser para cualquier programa educativo no formal. Se reconoció que es la misma interculturalidad la respuesta epistémica para lo resultante de los diversos procesos de ENF, siendo capaz de evitar o disminuir actitudes como la xenofobia, la discriminación y la intolerancia, para dar espacio a aptitudes y actitudes de respeto, solidaridad y liderazgo.
- c. Relación con otras educaciones y la diversidad de posibilidades: La ENF no es una educación que se pueda pensar como aislada, única o soberana; por el contrario, es una que puede complementar, reforzar y favorecer a otras educaciones, generando una diversidad de posibilidades y oportunidades para todas las personas. La experta consultada Nancy Torres, lo esclarece mejor cuando señala que “la ENF le aporta tantísimo a la educación formal, pero esta ni cuenta se ha dado” (comunicación personal, 9 de octubre de 2020).

Gestión del ciclo de la administración de la Educación No Formal

Para el desarrollo de la gestión del ciclo de la administración de la Educación No Formal, se partió del ciclo de las etapas ya mencionadas, reconociendo los retos que pueden presentarse en cualquiera de las mismas. Estos se identificaron como contextuales y culturales, siendo la virtualidad el más reconocido

en el contexto de pandemia. Para cada una de las etapas del ciclo, se desarrollaron una amplia cantidad de elementos a considerar a la hora de gestionar los procesos educativos no formales.

Se encontró por ejemplo en la etapa de la *planificación*, una diversidad de razones, justificaciones y objetivos (con verbos como generar, promover, impulsar, fortalecer, acompañar, reflexionar, acercar, propiciar y fomentar) que propician la creación de los programas. Así también, la innegable influencia comunitaria en los programas y el establecimiento de alianzas como estrategia de “supervivencia”.

En la etapa de la *organización*, se partió de lo relacionado a los recursos necesarios para llevar a cabo los programas de inicio a fin. El tiempo y su gestión, los espacios físicos, virtuales y geográficos y los materiales, son algunos de los mayormente mencionados. Se quiere hacer especial énfasis en dos de gran relevancia en las intervenciones de las personas participantes: los recursos financieros y humanos. Sobre el primero, se encontró una gran diferencia en la gestión financiera de los programas que sobreviven bajo la realidad del “*coyol cogido, coyol comido*”, versus los que obtienen fondos de organismos internacionales o gubernamentales; y para los segundos, se hizo especial énfasis en que los mismos son también diversos y que pueden fungir como importantes redes de apoyo.

Sobre la *ejecución*, se reconocieron elementos como la estructura y encuadre de las sesiones donde desde la interculturalidad, “[...] se solicita siempre que prime el respeto a opiniones o ideas, aunque no sean compartidas, más bien verlas como riqueza” (S5, comunicación personal, 11 de setiembre de 2020). En esta etapa se reconoció también la importancia del ajuste como acción vivencial para mejorar y afrontar imprevistos, lo que, anteriormente, se reconoció como inherente a la ENF. De igual manera, desde la interculturalidad y su respuesta epistémica, se denota una relación al reconocer que las soluciones conjuntas y participativas son un aprendizaje por sí mismas para las personas involucradas.

En relación a la etapa de *control* y al asumirla como una mirada detallada de lo que sucede, se encontró que el monitoreo, el seguimiento y el mejoramiento desde la oportunidad, son acciones necesarias para asegurar el mejor resultado posible y brindar mayores posibilidades de continuidad. Es desde esta posición de retroalimentación para acciones de mejora, que algunos proyectos llevan a cabo espacios donde preguntas como “¿qué te gusta de Liga FEM?, ¿qué no te gusta?, ¿qué cambiamos?, ¿qué mejoramos?” (S4, comunicación personal, 21 de agosto de 2020), son parte fundamental.

Por último, y reconociendo la complejidad de medir algo de naturaleza tan diversa y donde intervienen una gran cantidad de variables como lo es la ENF, se partió de la *evaluación* como una etapa referente a los programas como un todo. Elementos como la continuidad desde el financiamiento, el alcance de los programas, el cumplimiento de indicadores y la capacidad de alianza que tienen las organizaciones, fueron algunas de las acciones reconocidas en la etapa. En esta se consideró también lo relacionado con las realidades impactadas de las personas, así como el impacto o cambio estructural donde se mencionaron el desarrollo de liderazgos comunales, la participación de niñas y jóvenes en programas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) a nivel nacional e internacional, el mejoramiento de la calidad de vida de la niñez desde el respeto de sus derechos, entre otros.

Persona mediadora o facilitadora.

Sobre la persona mediadora o facilitadora, se inició haciendo especial énfasis en que la ENF parte del trabajo en equipo y de la multidisciplinariedad de sus miembros. Se encontraron así personas con títulos o preparación académica en derecho, trabajo social, educación física, derechos humanos, orientación, comunicación, entre otras.

Se reconoció que la persona mediadora o facilitadora es un ser humano que también vive un proceso de aprendizaje y que posee una concepción propia sobre el mismo. Su propia “historia” y experiencia personal terminan permeando, por ejemplo, el hecho de ser una persona refugiada y realizar procesos de coordinación y ejecución de Jornadas de Orientación Migratoria como labor profesional.

Estas personas, a su vez, forman parte de las organizaciones bajo distintas modalidades de contratación y participación (voluntariado, subcontratación o empleo directo) y diversa es su experiencia laboral en la temática y en el trabajo con personas migrantes, donde la acción vivencial toma nuevamente injerencia en la gestión. Así se reconoció, que las personas mediadoras o facilitadoras lo hacen “desde la experiencia que hemos vivido y desde los procesos propiamente, como sucede en la práctica” (S1, comunicación personal, 9 de julio de 2020).

Por último, se identificó una tendencia marcada de comunicación mediante un lenguaje formal con términos profesionales y palabras en inglés, que requiere, en la mayoría de casos, la traducción simultánea para ser comprendida.

Persona participante.

Se constató que la cantidad de personas participantes de los procesos de ENF depende directamente de la capacidad de atención de las organizaciones. Se observa, sin embargo, que con el paso del tiempo y de la continuidad de los proyectos, la capacidad puede aumentar al despertarse el interés de participación de más personas. Sobre la asistencia, se encontró una más constante en programas más cortos en tiempo y periodicidad de las sesiones. Dichas particularidades, se encontraron en casos como el del programa Liga FEM que inició sus acciones en el año 2012 con 16 jóvenes, y hoy contabilizan 120 niñas y jóvenes participantes. Así también, el proyecto presenta una considerable variabilidad de asistencia a las distintas sesiones semanales de 40 a 25 participantes de un día a otro, por ejemplo.

Otro caso es el de Casas de la Alegría, que con el paso de los años y con el aumento de Casas abiertas, para el año 2019 registró más de 1100 niños y niñas atendidos. Las Jornadas de Orientación Migratoria de Alianza VenCR, por su parte, mostraron que, con el contexto de la virtualidad, duplicaron la cantidad de atenciones.

Sobre las características propias de las personas participantes, se identificó una gran confluencia de nacionalidades que conviven en el país. Se reconocieron personas provenientes de Nicaragua, El Salvador, Venezuela, Colombia, Panamá (personas indígenas Ngöbe Buglé), Cuba, República Dominicana, de algunos países de África, Asia y personas apátridas.

Esa misma diversidad se identificó en las razones de migración, en los estatus migratorios y en las condiciones socioeconómicas de las personas, donde se identificaron personas en vulnerabilidad, pobreza o pobreza extrema, hasta algunas otras con grados universitarios completos.

Se encontró además, contrario a la persona facilitadora o mediadora, una tendencia a comunicarse a través de un lenguaje sencillo, no formal y con grandes actitudes de agradecimiento, respeto y atención.

Una propuesta desde la gestión del ciclo de la administración de la Educación No Formal y la interculturalidad

La guía de ruta intercultural de gestión del ciclo de la administración de la Educación No Formal, es una propuesta de insumo de gestión que resulta de la combinación de los elementos epistemológicos desarrollados en el estudio y que permite orientar las acciones que se realizan desde los programas educativos no formales. La misma brinda una herramienta que muestra el camino de gestión del ciclo de la administración de la Educación No Formal y que contempla tres bloques modulares, a saber: el relacionado con la gestión de las etapas del ciclo de la administración de la ENF, el referente a la gestión del perfil de la persona mediadora o facilitadora y el indicado para la gestión del perfil de la persona participante.

La herramienta desarrollada utiliza tres cuadros guías o plantillas (ver Tabla 3, Tabla 4 y Tabla 5, respectivamente), donde se enlistan los elementos que se han identificado forman parte de los procesos y que estos puedan ser pensados desde la interculturalidad.

Para interpretar y leer la guía de ruta, es importante iniciar señalando que cada una de las plantillas o tablas presenta una estructura diferenciadora. Para la tabla correspondiente a la gestión de las etapas del ciclo de la administración de la Educación No Formal, además de la lista de elementos participantes, se muestra lo referente al tiempo (que para este particular se presenta con periodicidad mensual, pero que puede ser ajustado a las necesidades de cada organización) y a la duración del trabajo. Se consideran estos como esenciales en orden, construcción, desarrollo e implementación de las acciones concretas.

Las otras dos plantillas, por su parte, las relacionadas con los perfiles de las personas mediadoras o facilitadoras y las personas participantes, difieren con la anterior, pues no presentan un espacio relacionado con el tiempo y duración. Estas muestran un espacio determinado de verificación o cumplimiento de las acciones del trabajo por parte de la persona responsable.

Este elemento diferenciador se presenta por dos razones. La primera, porque se entiende que un análisis para encontrar a la persona idónea para llevar a cabo los procesos de mediación o facilitación no es un elemento necesariamente medible en términos de tiempo, pero sí en la consideración de las características propias de las personas; y segundo, porque para conocer y reconocer a las personas participantes de los procesos educativos no formales desde la interculturalidad, se hace imperante partir de que las historias de vida de todas las personas son tan diversas como sus propios mundos, y esto lo convierte en un proceso sin fin.

Para utilizar la guía de ruta, las personas encargadas de la gestión, pueden encontrar los elementos a trabajar y a través del uso de colores previamente establecidos por conveniencia, marcar con los mismos la duración dispuesta para el desarrollo y atención de cada elemento, o por el contrario, el cumplimiento o verificación de las acciones, según corresponda. El uso del color puede también ser asociado a una persona específica responsable de la atención y desarrollo del trabajo relativo a cada elemento, para la distribución de tareas y funciones a lo interno.

Como punto final, la invitación de la presente propuesta es pensar cada uno de los elementos desde la base epistémica que se desarrolló a lo largo del artículo. Es de esta manera que quienes gestionan procesos educativos no formales pueden realizar la gestión de los mismos desde nuevos y más conscientes posicionamientos que analicen sus acciones desde las personas participantes y "cómo son ellos en su normal vivir" (S2, comunicación personal, 13 de julio de 2020).

Se muestran a continuación, las respectivas plantillas o cuadros guías desarrollados como la propuesta de insumo para la gestión:

TABLA 3

Hoja de ruta de la gestión de las etapas del ciclo de la administración de la Educación No Formal con etapa, elemento y duración

Etapa	Elemento*	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Planificación	Justificación												
	Diagnóstico												
	Objetivos												
	Temática												
	Contenidos												
	Estructura												
	Modalidades												
	Metodologías												
	Actividades												
	Requisitos												
	Convocatoria												
	Influencia comunitaria												
	Alianzas												
Organización	Tiempo, duración												
	Espacios												
	Recursos financieros												
	Recursos materiales												
	Materiales didácticos												
	Recursos humanos												
Ejecución	Encuadre												
	Ambiente												
	Ajustes												
Control	Monitoreo												
	Seguimiento												
	Mejoramiento												
Evaluación	Continuidad												
	Resultados												
	Impacto												

* Lista de elementos identificados del trabajo de indagación y análisis de acciones desarrolladas en cada etapa del ciclo de la administración de la educación no formal por parte de los programas educativos no formales seleccionados de las organizaciones participantes.

Fuente: Elaboración propia.



TABLA 4

Hoja de ruta de la gestión del perfil de la persona mediadora o facilitadora con elemento, asignación y notas

Elemento*	Asignación/ Verificación	Notas/Observaciones
	Razón	
	Motivación	
Experiencia profesional	Laboral general	
	En la temática	
	Con la población	
	Labores	
	Responsabilidades	
	Capacitación	
	Comunicación	

* Lista de elementos identificados del trabajo de indagación y análisis del perfil de la persona mediadora o facilitadora en los programas educativos no formales seleccionados de las organizaciones participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Hoja de ruta de la gestión del perfil de la persona participante con elemento, asignación y notas

Elemento*	Asignación/ Verificación	Notas/Observaciones
	Cantidad	
Características	Origen	
	Estatus migratorio	
	Razón de migración	
	Grupo/s etarios	
	Género	
	Condición socio económica	
	Situación laboral	
	Perfil profesional	
	Comunicación	

* Lista de elementos identificados del trabajo de indagación y análisis del perfil de la persona participante en los programas educativos no formales seleccionados de las organizaciones participantes.

Fuente: Elaboración propia.

SÍNTESIS Y REFLEXIONES FINALES

A lo largo del desarrollo de la investigación y de este artículo, se concluye que tanto la interculturalidad como la ENF y su gestión sufren transformaciones en sus bases epistémicas, dada la amplitud de posibilidades y mundos de acción. Desde esa diversidad, se constata que la ENF no es necesariamente una educación complementaria de la educación formal o institucionalizada, sino una que desde la amplia gama temática y metodológica, genera conocimiento y aprendizaje desde otros mundos posibles.

Son estos mundos posibles los promovidos por la interculturalidad, donde el encuentro, el diálogo, el respeto y la convivencia son acciones propiciadores de oportunidades de aprendizaje y de construcción continua y conjunta del conocimiento.

Sobre la gestión de la ENF, se determina que la acción dista de procesos o acciones sencillas. La misma requiere amplia atención a los detalles, tiempo, dedicación y compromiso por parte de todas las personas encargadas de los procesos. Al reconocer esta complejidad, se entiende que la ENF no puede ser un proceso que se lleve a cabo por una sola persona. No es posible hacer ENF desde la individualidad sin adecuarse a las necesidades propias de la población, siendo esta otra característica fundamental de la interculturalidad.

La herramienta de trabajo y gestión como la desarrollada, donde la interculturalidad como fenómeno situado y consciente por parte de la persona educadora no formal, es uno más de muchos otros rasgos culturales y sociales que pueden influenciar una propuesta educativa no formal. Es por esto, que pensar en esta herramienta como invariable, sería contrario a la interculturalidad, pues la interpretación nace de las personas y sus múltiples maneras de ver y hacer las cosas.

Se concluye también, que los perfiles de las personas mediadoras o facilitadoras y participantes, apuntan a valores y características propias de las personas, lo que permite entender la importancia de reconocer características a alinear con los programas de ENF, desde las realidades y necesidades de esas personas.

Por último, para quienes pretenden llevar a cabo la acción educativa desde un posicionamiento más crítico, es imperante tener como premisa que la base educativa que no parte de la diversidad y de acciones propiciadoras de relaciones interculturales, acaba convirtiéndose en un ejercicio profesional que promueve discursos de odio como la xenofobia, el machismo, la misoginia, la homofobia, entre otros.

A manera de cierre, el estudio permite identificar una amplitud de nuevas líneas de investigación posibles en el campo de la Educación No Formal. Dada la gran cantidad de información recabada, y con el reconocimiento de la variedad de elementos que forman parte de la gestión de los procesos educativos no formales, una investigación para cada uno de ellos bien se justifica. Se considera también, que llevar a cabo análisis comparativos entre las acciones de gestión intercultural de la ENF que se están realizando en Costa Rica y otros países, sería valioso para ampliar la relevancia del reconocimiento de las bases propuestas por este trabajo.

REFERENCIAS

- ACNUR. (2019). *Reforzando. La educación de los refugiados en crisis*. Recuperado de <https://www.unhcr.org/steppingup/es/>
- ACNUR. (2020). El ACNUR en Costa Rica. Recuperado de <https://www.acnur.org/costa-rica.html>
- CENDEROS. (2019). *Informe Final. Escuela itinerante de comunicación popular*. Costa Rica.
- DÍAZ, M. (2010). *Claves epistemológicas de la metodología feminista para la investigación social en la educación no formal* (Tesis de grado). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- ELIZALDE, A. (2010). *Navegar en la incertidumbre: El desafío de seguir siendo humano en un mundo sin certeza*. Colombia: UNIMINUTO.
- GÓMEZ, M. (1998). *Elementos de estadística descriptiva*. Costa Rica: EUNED
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- HIDALGO, V. (2005). Cultura, multiculturalidad, interculturalidad y transculturalidad: Evolución de un término. *Universitas tarraconensis: Revista de ciències de l'educació*, (1), 73-84. Recuperado de http://aularedim.net/wp-content/uploads/cultura_multiculturalidad.pdf

- INEC. (2011). *Censo. 2011. Población total nacida en el extranjero por provincia de residencia actual, según país de nacimiento y sexo*. X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011. Recuperado de <http://www.inec.cr/poblacion/migracion>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY (2006). *Educación no formal: fundamentos para una política educativa*. Recuperado de https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/TEMPORETTI/EducaNoFormal/Educaci%C3%B3n%20NO%20FORMAL_Dossier%20Uruguay.pdf
- NAJMANOVICH, D. (2009). Educar y aprender: escenarios y paradigmas. *Propuesta Educativa*, 2(32). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4030/403041704008.pdf>
- OIM. (2018). *La OIM y el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica firman Plan Nacional de Trabajo para promover la educación sin discriminación a las personas migrantes*. Recuperado de <https://costarica.iom.int/news/la-oim-y-el-ministerio-de-educaci%C3%B3n-p%C3%BAblica-de-costa-rica-firman-plan-nacional-de-trabajo-para>
- ONU. (2018). *Migración*. Recuperado de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html>
- RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es>
- SICA. (2018). *Actualización en la educación inicial de educadores de Centroamérica*. Recuperado de <https://ceccsica.info/sites/default/files/docs/Informe%20CECC%20SICA-Formacio%C3%ACn%20docente%20inicial.pdf>
- ÚCAR, X. (2008). La educación y la pedagogía como disciplinas y profesiones de lo social. *A página da educação*, (181) Recuperado de <https://www.apagina.pt/?aba=7&cat=181&doc=12715&mid=2>
- UNESCO. (2019). *Migración, desplazamiento y educación: Construyendo puentes, no muros*. (Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo, 2019). Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367436/PDF/367436spa.pdf.multi>