



**XVI**  
Congreso Nacional de  
Investigación Educativa  
CNIE-2021

## Los sentires docentes en el proceso de diseño curricular de la Universidad Intercultural Indígena de Michoacán

### **Maribel Torres García**

Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Zamora  
carjar1707@gmail.com

### **María de Lourdes Vargas Garduño**

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo  
maria.lourdes.vargas@umich.mx

Área temática 05. Currículo.

Línea temática: Currículum como los procesos de apropiación, resignificación e interacción que realizan docentes, estudiantes e instituciones.

Tipo de ponencia: Reporte finales de investigación.



### **Resumen**

Ante la necesidad de actualizar los programas de licenciatura y maestría en la Universidad Intercultural Indígena de Michoacán (UIIM), se llevó a cabo un proceso de diseño curricular durante los años 2016 a 2018, en el cual participaron en las fases operativas, algunos docentes de la institución, sin previa experiencia ni capacitación al respecto. El objetivo de la investigación fue dar cuenta de los sentires de los docentes de la UIIM durante el proceso de diseño curricular, para generar propuestas que incidan en la disminución del malestar generado. El método empleado fue la Teoría Fundamentada. Para la recuperación de información, se utilizaron técnicas tales como la entrevista a profundidad, observación y diario de campo. Los principales sentires manifestados fueron la frustración por no contar con los recursos para lograr las metas propuestas y la xenofobia, en el trato que recibieron por parte de quienes coordinaron el diseño curricular, sintiéndose como extranjeros y rechazados en su propia tierra. Se concluye que es necesario brindar capacitación básica antes de iniciar procesos de diseño curricular con docentes en ejercicio y no expertos en el área; pero también tener un trato empático y asertivo que permita detectar los sentires que se van generando, tanto por la dificultad que implica un diseño curricular, como por otras condiciones que puedan estar viviendo; más aún en instituciones caracterizadas por la interculturalidad.

**Palabras clave:** *diseño curricular, educación superior intercultural, sentires docentes, frustración, xenofobia.*

## Introducción

Las universidades interculturales no son instituciones autónomas, por lo que no tienen la obligación de realizar diseños curriculares para abrir nuevos programas ni tampoco actualizar los vigentes. No obstante, de hecho, se les ha solicitado llevar a cabo dichos procesos, ante las necesidades que se han ido presentando; bajo la supervisión de la Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe (CGEIB), hasta el año 2020 en que dejó de ejercer sus funciones (DOF, 2020).

En el caso concreto de la UIIM, se fue generando la necesidad de hacer actualizaciones a las carreras existentes para responder mejor a las necesidades del contexto e incrementar el alumnado; asimismo, se vio la necesidad de crear nuevas, ya que los jóvenes de las comunidades indígenas suelen considerar como última opción de educación superior a la UIIM. De este modo, en el año de 2016, se inició un proceso de actualización curricular coordinado por la CGEIB, mismo que generó múltiples conflictos tanto por causas metodológicas, como por el tipo de interacción que se estableció entre las autoridades de la CGEIB, los docentes y de algunos diseñadores curriculares expertos. Las licenciaturas que se estaban actualizando fueron: Gestión Comunitaria, Salud, Desarrollo Sustentable, Comunicación, Arte y Patrimonio, Lengua y Cultura, Turismo Alternativo. Cada una de ellas, contaba con un equipo de trabajo integrado por docentes de la UIIM, quienes realizarían el trabajo operativo, bajo la guía de la CGEIB. Todas ellas, bajo el modelo de competencias.

Además de las complicaciones propias del diseño curricular, para quienes no cuentan con experiencia en el área, es importante destacar que el personal docente de la UIIM se encontraba pasando por una etapa difícil ante un importante retraso en los pagos, lo cual complicaba más la situación. Ante toda esta realidad, se planteó como problema de investigación: ¿Cuáles son los sentires de los docentes de la UIIM en el proceso de construcción y actualización de los planes de estudio, con enfoque intercultural ante las carencias de formación en diseño curricular? De aquí se desprende el objetivo general de la investigación: Identificar los sentires de los docentes de la UIIM en el proceso de diseño curricular de sus planes de estudio para que respondan a las necesidades y requerimientos normativos de la CGEIB. Este texto es parte de la tesis doctoral de la primera autora, cuyo título es: “El diseño y actualización de planes de estudio: un reto para los docentes de la UIIM”, defendida en el 2021.

## Desarrollo

Participaron en el proceso, siete informantes clave (docentes y directivos de la UIIM), tres expertos en diseño curricular externos a la institución y dos comuneros. El método empleado fue la Teoría Fundamentada (Strauss y Corbin, 2002), centrado en tres bases fundamentales para la codificación: microanálisis, codificación (abierto, axial y selectivo) y redacción de la teoría (microanálisis y examen microscópico al llevarla a cabo). Las técnicas de recuperación de información que se emplearon, fueron: observación, entrevista a profundidad y diario de

campo. El análisis de datos se llevó a cabo con el apoyo del programa NVivo. Para respetar las consideraciones éticas, antes de iniciar la investigación en la UIIM se solicitó un consentimiento informado a los directivos, a coordinadores y los docentes participantes en el diseño. El principal hallazgo se concretó en los “sentires docentes”, que fue la categoría central; de la cual se desprendieron dos subcategorías: frustración y xenofobia; mismas que se desglosan a continuación.

### **Categoría central: sentires docentes en el proceso de diseño curricular**

El término “sentires” no se emplea de manera tan común, sin embargo, se está empezando a utilizar en contextos académicos. La palabra “sentires” es un sustantivo que deriva del verbo sentir, por lo que implica el conjunto de impresiones, sensaciones, placeres o dolores que hartazgo experimentaron los participantes (DRAE, 2020).

En el caso de la presente investigación, los sentires docentes se generaron durante el proceso de diseño y actualización de planes de estudio, expresados desde diferentes ángulos, tales como: necesidades metodológicas, de explicación, de ayuda, acompañamiento, injusticias, discriminación, tortuosidad, incertidumbre, hartazgo, xenofobia, frustración e impotencia; puesto que a la falta de capacitación sobre la metodología del diseño curricular, se agregaba la problemática interna de la UIIM generada por la falta de pagos.

Los sentires en la construcción y actualización de planes de estudio de la UIIM, que no fueron atendidos oportunamente, causaron dificultades en la comunicación entre los superiores y sus subordinados, que fueron complicándose hasta llegar a situaciones tales como: creencias negativas, desaprobaciones de su coordinación, enojo, falta de respeto, evasión de responsabilidades, hartazgo, xenofobia, incertidumbre, discriminación, angustia, racismo y desesperación. Como señala Heller, “la forma en que los sentimientos nos hacen reaccionar ante algunas situaciones, nos lleva automáticamente a sentir y tener otras sensaciones, que a su vez nos llevan a otro sentimiento” (1999, p.2).

#### *Subcategoría frustración*

La frustración se conceptualiza como malestar y desagrado por no poder conseguir las metas esperadas. Deriva del verbo frustrare, que remite al significado de dejar sin efecto, malograr un intento o privar a alguien de lo que esperaba (DRAE, 2020). De acuerdo con Dunjón (2011), la frustración es ocasionada por un proyecto, deseo, ilusión o una necesidad que no se cumple, enfrentando obstáculos diversos sin lograr llegar a la meta.

Las diversas situaciones cotidianas que viven los seres humanos, los llevan a experimentar sensaciones agradables y desagradables haciendo que reaccionen con enfado, enojo, estrés, tristeza, entre otras emociones; mientras que, al sentirse satisfechos con lo realizado pueden estar contentos, animados, con deseos de seguir mejorando el día de mañana, motivados por los resultados obtenidos a corto plazo. “Para la psicología, la frustración es un síndrome que presenta síntomas diversos. De todas formas, estos síntomas están todos vinculados a la desintegración emocional, que se vive en diferentes niveles y con múltiples causas y consecuencias” (Pérez y Merino, 2008, parr. 2).

Aplicando lo anterior al contexto de la investigación realizada, se encontró que el estrés laboral, las reacciones físicas y los sobresaltos psicológicos, fueron factores que llevaron a los docentes de la UIIM a sentir frustración, porque, además de que estaban trabajando en algo para lo que no se sentían preparados y estaban inconformes por la falta de pagos, se les hacía ver que no cumplían con las expectativas de la CGEIB en el diseño de los planes y programas de estudio que se les encomendaron.

Al inicio de la investigación, los docentes se manifestaron apáticos y renuentes, se rehusaban a realizar el trabajo propuesto por la CGEIB. Paulatinamente, cuando se fueron involucrando en el proceso y se les hacía notar que sus avances no correspondían a lo esperado, se sentían frustrados, como lo expresa el siguiente participante:

*A ti te lo puedo decir con todas sus letras, puedo nombrar que estoy enojado, hasta la madre porque si fuese alguien de la coordinación sería diferente, no puedo expresar lo que siento y he sentido en este proceso de diseño curricular. Estamos al límite..., ve y pregunta..., todos me apoyan en dejar esto, porque estamos hasta la m... (Informante 1).*

Las expresiones corporales de los docentes reflejaban sus sentires: movían sus manos, hacían gestos de enojo, desesperación, se movían de sus sillas, cruzaban las piernas, se frotaban sus manos, sonaban el lápiz, movían su cabeza, levantaban los brazos volteando al cielo, a veces sonreían de nervios y el desánimo en su rostro llamaría la atención de cualquier persona que hubiese estado frente a ellos, como se pudo apreciar durante las observaciones.

Las reacciones fueron diversas, hubo academias como la de Desarrollo Sustentable, que se mostraron firmes y con ganas de terminar su diseño a pesar de las múltiples devoluciones de las representantes de la CGEIB; mientras que la academia de Comunicación optó por seguir el trabajo individualizado y uno de los directivos, por abandonarlo, como lo expresa en su discurso:

*Mira esta ha sido una situación muy compleja, se están diseñando los planes y programas de la universidad intercultural desde hace muchísimos años, ahora que estoy como autoridad, ha sido una situación compleja, es un ir y venir a constantes revisiones, qué ponle aquí, ponle allá, es un desastre ya no sabemos por dónde.. las múltiples devoluciones te llevan a pensar que no estás haciendo bien, lo que sabes hacer. No sé, pero ha sido tan compleja esta situación que preferí retirarme (Informante 2).*

Lo anterior habla de la falta de empatía de las personas delegadas de la CGEIB hacia los participantes; puesto que no parecía comprender las dificultades y frustraciones que les implicaba el proceso sin haber recibido capacitación al respecto. A lo largo de la vida suceden situaciones inesperadas, cosas negativas que no fueron planeadas (Mustaca 2018), como fue el caso que vivieron los participantes; y pueden generar frustración. No obstante, la frustración puede dejar huella en el ser humano de forma positiva o negativa; cuando es positiva, contribuye a desarrollar actitudes de resiliencia que lo lleven a sobreponerse ante la adversidad; cuando es negativa, originan tristeza, desánimo e intolerancia. En este caso, se pudo apreciar la frustración negativa por las

dificultades para hacer una estructura del programa por competencias; y en algunos casos, frustración positiva que les motivaba para continuar con la encomienda, como se aprecia en los discursos del personal:

*He tratado de mediar la situación entre la CGEIB y los docentes de las diferentes academias invitándolos a que sigan en este proceso tan complejo. El hecho de decirles a los docentes, que requerimos un diseño más adecuado, que ellos son los conocedores, además de que pueden hacerlo, esto los lleva a continuar, a pesar de lo difícil y se impulsan nuevamente (Informante 1).*

*Es difícil mantener en el proceso de diseño a todos los docentes, en ocasiones no encuentras como motivarlos a seguir, por más que les platicas, con muchos pesares están dispuestos a seguir, a pesar de la infinidad de ocasiones que se nos ha regresado (Informante 2).*

*[Nos sentimos] angustiados, no sé si estamos haciendo lo correcto, si decidimos es mucho trabajo, pero yo creo que en el fondo [estoy] muy contento, de poder ampliar los conocimientos de los muchachos, esto sirve de motivación y nos afianzamos a partir de lo que pensamos que nos hacía falta en los diseños, aliento a mis compañeros a seguir hasta el final, no tenemos opción (Informante 4).*

Otro de los aspectos que puede llegar a generar frustración son las relaciones interpersonales, lo cual puede ocasionar dificultades entre los involucrados en cualquier trabajo (Kamenetzky, Cuenya, Elgier, López, Fosacheca, y Mustaca, 2009), tal como lo argumentan los siguientes participantes:

*No habido una buena relación entre la CGEIB y el grupo de diseñadores, no hemos llegado a un punto de acuerdo, para que nos ayuden a diseñar adecuadamente y como ellas exigen, derivando dificultades de relacionarnos como directivos y coordinación, de esta forma nos entenderíamos mejor (Informante 2).*

El trato hacia las personas, sean profesionistas o no, debe ser con respeto, tolerancia y amabilidad, porque ayuda a entablar relaciones más pertinentes, contribuyendo al logro de las metas establecidas o a la toma de acuerdos en común. Expresar de manera inadecuada los sentimientos negativos sólo entorpece los procesos, haciendo que los participantes se sientan imposibilitados para realizar diseños curriculares, dando apertura a resentimientos profesionales hacia las personas por ser etiquetados como faltos e impotentes en esa tarea de diseñar. Como se puede apreciar, se carece de una comunicación asertiva la cual se refiere a la capacidad de expresarse de manera verbal y no verbal de manera apropiada para la cultura y la situación, haciendo un equilibrio entre la agresividad y la pasividad, con base en el respeto a sí mismo y a los demás (Corrales, Quijano y Góngora 2017).

Los hechos suscitados a lo largo de este proceso de construcción de planes de estudio por competencias ocasionaron que los docentes no se sintieran con la confianza y libertad de proponer sus ideas e innovaciones para concretar el proyecto. Por consiguiente, se dejó de lado el propósito de crearlos a partir de la realidad de los estudiantes, para evitar la descontextualización, y con ello aumentar la matrícula y atender mejor a los jóvenes. Ante tal situación, destaca el papel de los coordinadores de academia y directivos al tratar de que las

frustraciones vividas no afectaran a los docentes durante el proceso, incitándolos a buscar sus propios medios para remediar la falta de conocimientos en el área de diseño; aunque por lo regular, esta motivación no logró impactar de manera significativa.

### *Subcategoría xenofobia*

El término xenofobia proviene del concepto griego compuesto por xénos (“extranjero”) y phóbos (“miedo”). Por tanto, la xenofobia alude al odio, recelo, hostilidad y rechazo hacia los extranjeros; también se aplica a grupos étnicos diferentes o hacia las personas cuya fisonomía social, cultural y política se desconoce o se percibe como diferente. Así, la xenofobia es una ideología que rechaza identidades culturales distintas a la propia, ejerciendo discriminación a causa de prejuicios de distinto tipo: históricos, religiosos, culturales o raciales, entre otros (De la Garza, 2011; Cea, 2009), que, además, hace que los individuos se sientan repudiados y anormales en la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, son diversos los contextos en los cuales se originan actos de xenofobia, que hacen sentir rechazados a los individuos. Esto suele generar reacciones diferentes ante las situaciones que ocasionan la animadversión; así, el temperamento de cada persona los hace responder agresivamente, o ser tolerantes y resistentes, de modo que pueden adaptarse a las circunstancias e incluso, llegar a ser resilientes.

Es complejo cambiar las ideas de cada persona respecto a la diversidad cultural y social, pero sí se puede exigir la práctica del respeto hacia la pluralidad, lo que permitirá aprender, compartir y lograr metas comunes, sin importar el aspecto físico, psicológico, político, religioso, lingüístico, entre otros. La xenofobia difícilmente desaparecerá, mientras existan personas que hagan sentir a los demás como gente ajena en cualquier contexto (De la Garza, 2011). Esta forma de rechazo a la diferencia y odio al extranjero y la actitud xenofóbica puede llegar a violar la libertad de expresión, seguridad, integridad y la vida (Salgado, 2003).

La xenofobia se hizo presente en el proceso de diseño curricular por parte de las personas representantes de la CGEIB, en la manera de relacionarse con los docentes participantes, evidenciando un rechazo para quienes no pertenecían a un grupo indígena o no hablaban la lengua. Asimismo, se hizo evidente el autoritarismo y el trato descalificador hacia quienes no eran expertos en diseño curricular; todo lo cual al impidió una construcción de saberes en el intercambio de ideas para aterrizarlas de acuerdo con los lineamientos de las universidades interculturales. Si bien el trabajo colaborativo que implicó el diseño de planes y programas, pudo haber generado sinergias interculturales gracias a la diversidad, se convirtió en un espacio de expresiones discriminatorias y racistas, tal como lo expresan los siguientes docentes participantes en la investigación:

*Es problema entre autoridades y nosotros es por no ser hablantes de una lengua indígena o por no pertenecer a una comunidad indígena, según sus criterios...esto de alguna manera te hace sentir y piensas que por esta razón tu diseño no pasa... (Informante 5)*

Estas manifestaciones ideológicas muestran que quienes los atendían de parte de la CGEIB, los hicieron sentir heridos y discriminados a causa del trato racista vivido en el proceso de revisión de avances por parte de la CGEIB; al devolverles constantemente sus avances bajo diversos argumentos que ellos consideraban como poco fundamentados o poco claros y al hacerlo de manera poco respetuosa hacia los docentes. Se les discriminaba por el hecho de que por no presentar un determinado estereotipo “indígena”. He aquí algunos discursos en los que se puede apreciar la percepción de discriminación:

*Hay gente que no quiere emplear a los extranjeros, gente que no sea hablante de una lengua indígena, como aquí en la universidad. Ahora en el diseño hasta eso sale a colación, porque nos dicen que no somos indígenas a los que no hablamos o venimos de una comunidad indígena (Informante 4)*

*Me siento extranjera en mi propia tierra, me discriminan porque dicen que no soy hablante, cuando tengo el sello en la cara, aunque soy blanca, no sólo existen indígenas morenitos (Informante 3)*

Como puede apreciarse, el color de piel de las personas obstaculizó el proceso de diseño curricular, algo incongruente con la interculturalidad que debe caracterizar a las universidades creadas expresamente con dicha lógica, porque como instituciones educativas tendrían que promover la igualdad, inclusión y respeto hacia la diversidad. Los actos de xenofobia generaron en los participantes cierta desesperación, y hablaban de sus sentires durante las revisiones por parte de la CGEIB, defendiendo la parte de pertenencia hacia la cultura indígena, aún a pesar de no dominar la lengua al 100%. Sin embargo, esto los fue llevando abandonar por lapsos cortos y largos el proceso de diseño. La repugnancia que sentían al estar frente a las autoridades federales los hacía tambalear y dudar de sus capacidades, como lo expresa el siguiente participante:

*Te dan ganas de responder el mal trato de CGEIB, pero te detienes por los docentes, al ser autoridad institucional te corresponde ser tolerante aun a pesar de que ellas no lo sean ante las carencias de diseño curricular (Informante 2)*

De acuerdo con Salgado (2003), una vía de solución a la xenofobia es la relación intercultural y el respeto hacia la diversidad. El rechazo hacia las personas de la misma raza es el reflejo de una carente comprensión de los conceptos que van quedando en el discurso de las personas, existiendo la falta de respeto hacia la pluralidad cultural y lingüística, ya se trate de indígenas o no. No obstante, los docentes se han dedicado a fortalecer la lengua y cultura con sus propios recursos desde la apertura de la de la UIIM y ahora dentro de los diseños y actualización de los planes de estudio, como se refleja en el siguiente argumento:

*Estamos por la defensa de la lengua y cultura en el diseño, es lo que hemos platicado con mis compañeros en el momento que estamos trabajando (Informante 4)*

La actitud y conducta, hostiles son muestras de xenofobia por personas que rechazan a otras por su origen étnico, nacional, cultural o religioso (Cea, 2009). En el caso que aquí se investigó, surge como una forma de

impugnar el diseño curricular, un escudo de defensa ante las carencias de un departamento orientador hacia el trabajo realizado, atribuyendo cualquier obstáculo para reprobar el avance.

*No pueden regresarte el diseño nomás por tener piel blanca, por hablar o no hablar una lengua indígena, creo que todos hemos sido trabajadores a pesar de no contar con las herramientas para el diseño..., ¡qué les pasa!, deben tomar una decisión y decirnos exactamente lo que quieren (Informante 5)*

En una de las reuniones, donde los directivos hicieron la invitación para participar en el proceso de diseño, se habló de dejar de lado actos discriminatorios y racistas, específicamente por no dominar la lengua. Lo más importante era que cada uno contribuyera con sus ideas para concretar el diseño lo antes posible, siendo congruentes con el planteamiento de la interculturalidad, según el cual la relación entre diferentes enriquece el conocimiento en el intercambio de ideas sin perder su identidad original, la diferencia la hará la convivencia y no la exclusión cultural. No obstante, en la práctica no se cumplió lo planteado en el discurso, como se evidencia en la siguiente narrativa:

*Tratamos de ser lo más objetivos posible, dialogamos entre la academia de las necesidades actuales de los chavos, dejando de lado las actitudes negativas de la CGEIB de algunos compañeros que se empeñan en decir que no pertenecemos a su cultura por no ser hablantes (Informante 5)*

Finalmente, la percepción de xenofobia en el proceso de diseño curricular, desde el punto de vista crítico, ha sido útil para identificar la necesidad de incidir en el desarrollo de competencias requeridas para este tipo de labores educativas. Se han captado las siguientes: diálogo intercultural, disciplina humanitaria, capacidad innovadora, aptitud positiva y actitud humanística; todas ellas son capacidades a desarrollar por parte de quienes se enfrenten a un proceso de diseño y actualización de planes de estudio, para lograr la práctica de la interculturalidad

## Conclusiones

Con respecto del objetivo y la pregunta de investigación, se encontró que los sentires de los participantes los llevaron a presentar frustración y xenofobia durante el proceso de diseño curricular, a consecuencia del desconocimiento de metodologías para diseñar, así como de las políticas curriculares para el nivel superior y de las actitudes negativas de quienes coordinaron los trabajos. Estos aspectos hablan de la falta de comprensión de la interculturalidad, dejando ver una vez más que sólo queda en el discurso, pero no se lleva a la práctica.

La falta de comunicación, de respeto y armonía quedó en evidencia por ambas partes, lo que ocasionó fracturas en el trabajo colaborativo y a su vez, dificultó el logro de la meta en común. Sin embargo, esta experiencia dejó en evidencia la necesidad de fortalecer el desarrollo de una competencia más para los docentes en el proceso de diseño curricular: el saber convivir, que es un cimiento para los docentes en esta tarea ardua, además de compromiso ante la sociedad estudiantil, para quien son ejemplo viviente de la práctica intercultural.



Este estudio resulta relevante socialmente porque permite apreciar la necesidad de actuar de manera congruente con los postulados de la interculturalidad en procesos tan complejos como son los asociados con el diseño curricular. En todos los contextos es posible encontrar diferencias significativas entre quienes forman parte de un equipo de trabajo, tanto por la formación recibida, como por cultura, lengua u otro factor; no obstante, lo fundamental es tener una actitud intercultural, con lo que implica de empatía, habilidad dialógica, apertura y respeto hacia el otro, asertividad, y otras actitudes necesarias. Solo de este modo, se podrá generar la sinergia necesaria gracias al intercambio de saberes; y se evitarán “sentires” de rechazo, de descalificación y discriminación por parte de las autoridades. Asimismo, tiene relevancia académica puesto que permite detectar las necesidades de atención teórico-metodológica sobre el diseño curricular, y de emplear un método pedagógico acorde al contexto, para favorecer en primer lugar, la integración del equipo de trabajo y la creación el clima organizacional que permita que todos se sientan valorados, comprendidos, atendidos. No basta con dar las instrucciones y lineamientos generales, ni con dar a conocer manuales de diseño curricular, es necesario tomar en cuenta a las personas involucradas y su contexto, para lograr el éxito en las tareas. La principal propuesta generada, fue el diseño de un Diplomado en Diseño Curricular por parte de la primera autora, supervisado por la segunda autora de este texto.

## Referencias

- Cea, M. (2009). La compleja detección del racismo y la xenofobia a través de encuesta. Un paso adelante en su medición. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (125), 13-45. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99712084001>.
- Corrales, A., Quijano, N., y Góngora, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 22(1), 58-65. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa>.
- De La Garza, C. (2011). Xenofobia, *Laboreal*. 7 (2), 1-5 Recuperado de: <http://journals.openedition.org/laboreal/7916>.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2020). *Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública*. (15 de septiembre). [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5600454&fecha=15/09/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5600454&fecha=15/09/2020)
- Héller, A. (1999). *Teoría de los Sentimientos*. México: Coyoacán.
- Kamenetzky, V. Cuenya, L., Elgier, M. López, F., Fosacheca, M. y Mustaca, E. (2009). Respuestas de Frustración en Humanos. *Terapia psicológica*, 27 (2), 191-201. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082009000200005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082009000200005)
- Mustaca, E. (2018). Frustración y conductas sociales. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(1), 65-81. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4643>.
- Pérez, P. y Merino, M. (2008). *Definición de Frustración*. Recuperado de: <https://definicion.de/frustracion/>.
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española* (23.4 ed.). Madrid: Espasa Libros.
- Salgado, J. (2003). Discriminación, racismo y xenofobia. *Revista Aportes Andinos*, 7, 1-8. Recuperado de: [https://flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/6549.Discriminacion\\_\\_racismo\\_y\\_xenofobia\\_Judith\\_Salgado.pdf](https://flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/6549.Discriminacion__racismo_y_xenofobia_Judith_Salgado.pdf)
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Universidad de Antioquia.