

RELACIONES DE PAZ IMPOSIBLE EN EL CONSEJO TÉCNICO ESCOLAR

Impossible Peace Relations in the School Technical Council

Aurora Pérez-Álvarez*
María Elia Alejandri-Cortes**

Recibido: 05 de octubre 2020. Aceptado: 13 de diciembre 2020. Publicado: 01 de enero 2021.

Forma de citar este artículo en APA:

Pérez-Álvarez, A., Alejandri-Cortes, M. E.. (2021, enero-junio). Relaciones de paz imposible en el consejo técnico escolar *Revista CoPaLa, Construyendo Paz Latinoamericana 11* (año 6), pp. 68-81. DOI:10.35600.25008870.2021.11.0195, Recuperado desde: <http://revistacopala.net/index.php/ojs/article/view/78>

Resumen

El presente artículo surge de una investigación cualitativa en proceso basada en la metodología de paz integral conocida como Etnografía para la Paz (EtnoPaz) tiene como objetivo describir las condiciones de paz imposible que se manifiestan en las reuniones del CONSEJO TÉCNICO ESCOLAR (CTE) al analizar las relaciones de violencia estructural, simbólica y cultural que se presentan entre docente a docente, director a docente y docente a director estas se manifiestan con prácticas de exclusión como: racismo, rechazo, intolerancia, burlas, gestos, ademanes, lucha de poder, egoísmo las cuales afectan la operatividad del CTE y el logro de su misión y propósitos.

Es por ello que la presente investigación busca proponer alternativas de paz para la efectividad de dichas reuniones al crear espacios de paz donde sea posible la sensibilización para ponernos en el lugar del otro y el respeto a las diferencias.

Palabras clave

Consejo Técnico Escolar, Docentes, Interrelaciones, Paz integral, Violencias.

* **Aurora Pérez-Álvarez**
auroritapeal1308@gmail.com

Licenciatura en Educación Primaria cursada en la Centenaria y Benemérita Normal para Profesores, 10 años como profesora frente a grupo, 3 años como directora en Educación Primaria, Maestría con certificado concluido en Interculturalidad para la Paz y Conflictos Escolares cursada en la Centenaria y Benemérita Normal para profesores, correo electrónico:

** **María Elia Alejandri-Cortes**
mariely.cbenp@gmail.com

Licenciatura en Educación Primaria cursada en la Centenaria y Benemérita Normal para Profesores, Maestría en ciencias de la Educación cursada en el Instituto superior en Ciencias de la Educación, Maestría en Educación en la Universidad Anáhuac, correo electrónico:

Abstract

This article arises from a qualitative research in process based on the comprehensive peace methodology known as Ethnography for Peace (EtnoPaz). Its objective is to describe the conditions of impossible peace that are manifested in the meetings of the SCHOOL TECHNICAL COUNCIL (CTE) by analyzing The relationships of structural, symbolic and cultural violence that occur between teacher to teacher, director to teacher and teacher to director, are manifested with practices of exclusion, racism, rejection, intolerance, mockery, gestures, gestures, power struggle, selfishness which affect the operation of the CTE and the achievement of its mission and purposes.

That is why this research seeks to propose peace alternatives for the effectiveness of these meetings by creating spaces of peace where awareness is possible to put ourselves in the place of the other and respect for differences.

Keywords

School Technical Council, Teachers, Interrelationships, Integral Peace, Violence

Introducción

La gestión escolar es vista desde los años 80 como un elemento destacable en la política educativa ya que surge como prioritaria en la revisión del sistema verticalista, asumiendo que la condición para tornarse más eficaz en potenciar los aprendizajes de niños y jóvenes, al ver a la escuela como una UNIDAD EDUCATIVA donde asuma su autonomía con responsabilidad, en el que la inquietud de los docentes que son corresponsables de brindar una educación de calidad, al ser administradores y operadores de su propio trabajo, en el cual la gestión escolar colaborara en desarrollar organizaciones más humanas basadas en valores, que promuevan democracia y participación.

Así la gestión escolar no se reduce a la función del director, sino que pone a dicha función en relación con el trabajo colegiado del personal, donde hace participar en las relaciones que establece entre los diferentes actores de la comunidad educativa. La función de la gestión se traduce en acción donde tiene intención y dirección de todos los sujetos implicados, por eso la gestión escolar tiene relación con la planeación escolar, con la identidad y cultura de cada escuela y con la organización escolar, como lo señala Martínez Rizo 1996 al referirse a la gestión escolar es logos (la definición racional de la finalidad y el modo), ethos (la cultura de la colectividad expresada fundamentalmente en las interrelaciones, pero también en la forma de tomar decisiones), y pathos (la identidad institucional y la identificación con la institución y con las personas que la integran). Esta es entendida como las formas de organización y funcionamiento que se pone en marcha para conseguir los propósitos de la institución.

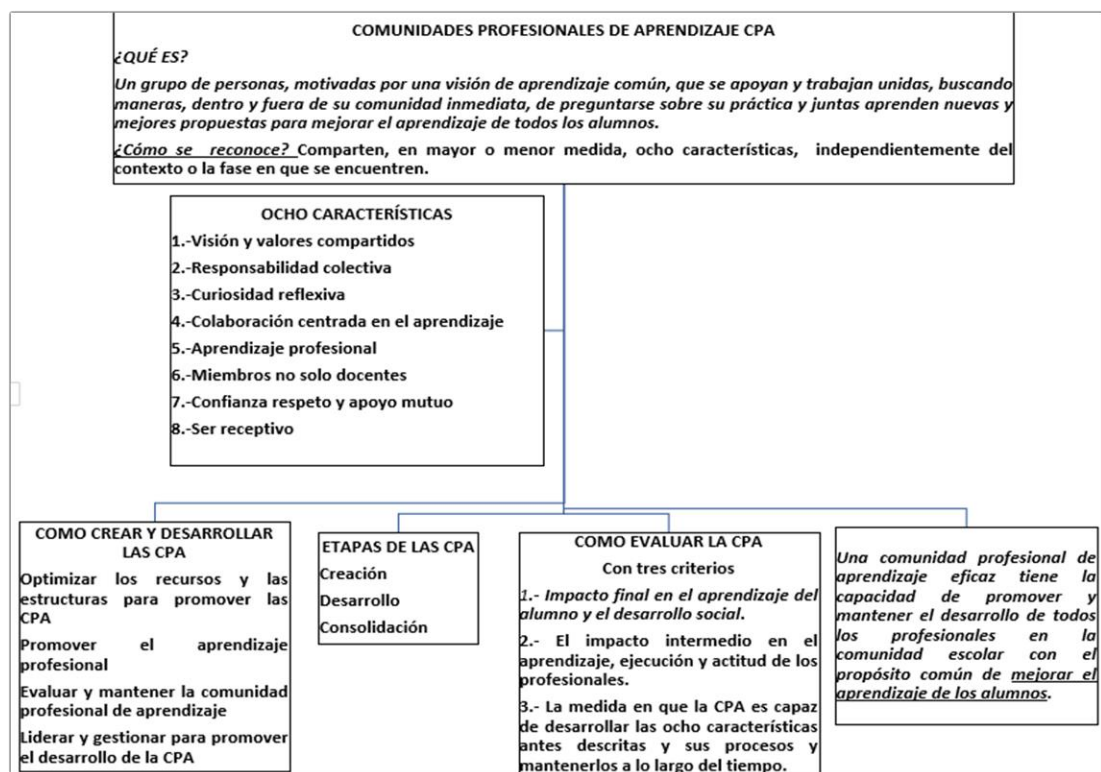
Al considerar el concepto de gestión escolar de Martínez Rizo, **el logos** representa la norma que el estado le otorga a cada nivel que representa la gestión escolar es decir el **nivel central** se encarga de crear políticas educativas básicas que aseguran una educación de calidad y equidad, **el nivel intermedio** el cual crea reales mecanismos y estrategias de comunicación entre el nivel central y la escuela y **el nivel local o la escuela** desarrolla los proyectos a cargo de los directivos con la participación de la comunidad educativa. El **ethos** vislumbra las relaciones que tienen los docentes, su forma de ser y actuar que se basa en la cultura e identidad personal, la responsabilidad y corresponsabilidad que muestran en su quehacer diario, donde existe una cultura de colectividad que muestra sus propios valores éticos y morales que ayudan a guiar la toma de decisiones que pretende la mejora de cada institución. El **pathos** se identifica por la mezcla de culturas individuales que permiten la identidad y pertenencia del espacio en el que se ven como parte de él.

En este sentido la gestión escolar se relaciona con el quehacer diario de los docentes, su experiencia en las aulas, su práctica docente, sus saberes, su formación profesional, son algunos aspectos que necesitan un espacio para el dialogo, para el aprendizaje entre pares, para la interacción entre colegiados, para generar un trabajo colaborativo que mejore su compromiso profesional y su autonomía institucional por ello la Secretaria de Educación Pública (SEP) con el fin de garantizar que todas las escuelas de educación básica diseñen su Sistema Básico de Mejora (SBM) emitió que a partir del 19 de agosto de 2013 con el inicio del ciclo escolar 2013-2014 las escuelas conformarán su Consejo Técnico Escolar (CTE) para iniciar a trabajar su SBM. Ello implica disponer de un diagnóstico preciso acerca de la situación y los logros de la escuela y establecer acciones para intentar abatir los problemas detectados.

El propósito del CTE es mejorar el servicio educativo que presta la escuela enfocando sus actividades al máximo logro de los aprendizajes de todas y todos sus alumnos sin embargo la propia cultura de los maestros da pauta para que el director sea el único en tomar decisiones o dirigir las actividades institucionales y las mismas sesiones del CTE que dependen casi exclusivamente de la iniciativa del director donde el papel que juega el docente en el desarrollo del CTE es de oyente relacionado por la falta de dominio de contenidos al no leer el material asignado con anticipación, lo que ocasiona que la sesión se torne a un ambiente de quejas, indiferencia en la participación de los compañeros docentes, disputas o reclamos entre docentes o directivos, al no proponer acciones para la mejora del trabajo académico e institucional esto derivado de la monotonía en que se ha tornado las sesiones del CTE.

En este contexto surgen la inspiración e iniciativa por conformar Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) eficaz que permita el trabajo colaborativo y la mejora de la convivencia escolar de acuerdo con Krichesky, Gabriela J, Murillo Torrecilla y F. Javier 2011. En su texto “Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela” las CPA que son un grupo de personas, motivadas por una visión de aprendizaje común, que se apoyan y trabajan unidas, buscando maneras, dentro y fuera de su comunidad inmediata, de preguntarse sobre su práctica y juntas aprenden nuevas y mejores propuestas para mejorar el aprendizaje de todos los alumnos. Las características de una CPA se pueden apreciar en la figura 1

Figura 1. Características de una CPA



Fuente: Elaboración propia a partir de las ideas de Krichesky, Gabriela J, Murillo Torrecilla y F. Javier 2011

Considerando lo antes descrito la CPA deben fomentar el trabajo colaborativo, la responsabilidad colectiva, el aprendizaje entre pares, la confianza, respeto y apoyo mutuo, a lo que el colectivo docente de la escuela primaria “Revolución Mexicana” no muestra el total de estas características lo que limita lograr una CPA eficaz, la cual tiene la capacidad de promover y mantener el desarrollo de todos los profesionales con el propósito en común de mejorar el aprendizaje de los alumnos. Sin embargo, en la ejecución de los CTE que están integrados por la CPA se ven limitadas o no están presentes las ocho características que logran una CPA eficaz que se obstaculizan el propósito y misión del CTE, se pudo observar que al interior de las sesiones del CTE existen diferentes actitudes como egoísmo, imposición, intolerancia, pertenecía a un grupo específico, lucha de poder, indiferencia y rechazo, todas estas manifestaciones de conductas se relacionan con la preparación profesional, la edad, la escuela de egreso, la aceptación de conductas e ideologías afines de cada docente, ya que se percibe que crean vínculos de amistad o de trabajo, sin embargo al no desaprender y cambiar la forma de trabajo y la relación que tienen con todos los miembros que forman parte de su quehacer diario se ve afectada la misión y visión que tiene cada institución educativa al afectar la convivencia escolar que es la base para ser una escuela que promueva valores y principios de armonía y bienestar personal.

Bajo esta dinámica que vislumbra en la escuela primaria dentro de los CTE se hace necesario acercarnos al análisis de las diferentes dinámicas y contextos que llevan a los docentes a tener conductas que manifiestan su sentir o pensar pero que se convierten en un obstáculo en la ejecución del CTE y en la misma vida y meta del espacio al que pertenecen.

Por ello la presente investigación permitirá promover la mejora de los CTE en ambientes de convivencia escolar pacífica y armónica por eso es necesario revisar la dinámica que se ha tenido en el CTE y dirigirlo en climas de trabajo prepositivo donde el diálogo, la comprensión y el respeto mutuo estén presentes ya que el CTE se ha estudiado como espacios para la mejora escolar, pero no como espacios donde se ponen de manifiesto las violencias que han permeado en las reuniones de CTE y en las actividades de la vida escolar

Así los objetivos que se plantean dentro de la investigación es el promover alternativas de paz integral que ayuden a retomar el objetivo de los CTE en mejora de los logros educativos y las relaciones entre docentes de manera pacífica, al evitar que las violencias se normalicen en incrementen el espiral de violencias dentro de la operatividad de los CTE.

Contenido

A) El estado de cuestión de los CTE planteamiento de la Secretaria de Educación Publica

El presente apartado aborda los Lineamientos para la Organización de los CTE en la NEM así como el **Propósito principal de los Consejos Técnicos Escolares (CTE) en el marco de la Nueva Escuela Mexicana**

La construcción de la Nueva Escuela Mexicana (NEM) busca hacer efectivo el derecho a la educación de todas las niñas, niños y adolescentes (NNA), para que no sea más el privilegio de unos cuantos. Es por ello que se sustenta en los pilares de la **Equidad** y la **Excelencia** educativa.

En este contexto, el CTE, como órgano colegiado de mayor decisión técnico-pedagógica, tiene como propósito principal la mejora continua del servicio educativo que presta la escuela, para garantizar que ninguna niña, niño o adolescente se quede atrás o se quede fuera de los aprendizajes y de las oportunidades de desarrollo integral que brinda la vida escolar.

Lo que requiere del CTE para avanzar hacia la NEM

Los colectivos docentes tienen un largo camino andado en el espacio del CTE, particularmente en el desarrollo de acciones de mejora escolar en beneficio de sus estudiantes. No obstante, la construcción de la NEM plantea nuevos desafíos y oportunidades que requieren, entre otras cosas:

Promover el **sentido de comunidad**, sin exclusión alguna, con mayor participación de las NNA y sus familias, en la mejora escolar.

Establecer un **Programa Escolar de Mejora Continua (PEMC)**, que coloque a las NNA al centro del quehacer educativo, que integre una visión compartida de toda la comunidad escolar, con objetivos de alcance multianual y ámbitos de acción que consideren distintas condiciones de la realidad escolar.

Favorecer el diseño e implementación paulatina de **buenas prácticas docentes, en la escuela y en las aulas**, con énfasis en la equidad, excelencia, inclusión, integralidad, participación democrática y la cultura de paz.

Dar espacio al colectivo docente para abordar temas de su particular interés o preocupación, de acuerdo con sus circunstancias y contexto específico. Los docentes no disponen de otro espacio de tiempo para reflexionar, organizarse y tomar decisiones acerca de la escuela.

Cambios que se proponen en la organización de los CTE para alcanzar sus propósitos

Se establecen tres momentos en las sesiones ordinarias del CTE:

1. Seguimiento del PEMC. Abarca el 50% del tiempo destinado a la sesión de CTE para valorar avances, intercambiar propuestas de intervención educativa, conocer buenas prácticas de colegas de otros niveles y servicios educativos, así como tomar decisiones colegiadas, en función del aprendizaje de todas las NNA.

2. Desarrollo de buenas prácticas para la NEM. En el siguiente 25% del tiempo de la sesión, el colectivo docente desarrollará, una de las siguientes seis líneas temáticas, la cual elegirá desde la primera sesión ordinaria, en función de lo establecido en su PEMC:

- Inclusión
- Aprendizaje colaborativo en el aula
- Aprendizaje colaborativo desde la gestión escolar
- Formación cívica y ética en la vida escolar
- Escuela y familias dialogando
- Sumando acciones frente al cambio climático

Para orientar el trabajo del colectivo en este segundo momento, la SEB publicará fichas por cada línea temática con actividades que detonen la reflexión personal y colectiva de los docentes sobre la temática elegida, para luego concretar acciones iniciales en las aulas, la escuela y con las familias.

3. Organización de la escuela. El colectivo dispondrá del **25%** del tiempo restante de la sesión de CTE para tratar asuntos escolares; también, pueden usar este tiempo en abordar una segunda línea temática para el desarrollo de buenas prácticas para la NEM o asuntos relacionados con la organización interna del plantel.

El colectivo docente tomará acuerdos sobre los temas educativos de su interés y las formas de organizarse para tratarlos a fin de optimizar el tiempo disponible en cada sesión ordinaria.

Ruta de trabajo que se propone a lo largo del ciclo escolar

Las ocho sesiones de CTE se organizarán de acuerdo a los contenidos propuestos en la siguiente línea del tiempo. Esta secuencia considera el trabajo colegiado para valorar los avances de su escuela, así como el intercambio de buenas prácticas con colegas de otros niveles y servicios educativos. Conocer esta ruta de trabajo desde ahora facilitará la organización de las acciones y la coordinación oportuna con escuelas de distintos niveles de educación básica, cercanas a su plantel, con las que sesionarán de manera conjunta para Compartir buenas prácticas. Encuentro entre escuelas.

Materiales de apoyo se acompañan en las reuniones de CTE

Para abordar las sesiones de CTE, los colectivos docentes, directores y supervisores contarán con materiales de apoyo para dar sentido a las actividades a desarrollar, con base en los contenidos propuestos. Estos son los siguientes:

1. Guía de trabajo para cada sesión de CTE

Este material es una propuesta con actividades, materiales y orientaciones para la implementación y seguimiento de su PEMC, así como para la organización de las sesiones de Compartir buenas prácticas. Encuentro entre escuelas, con el propósito de que los colectivos docentes avancen hacia el máximo logro de los aprendizajes y la formación integral de las NNA.

2. Colección “Buenas prácticas para la Nueva Escuela Mexicana”

Son fichas con actividades y orientaciones didácticas que concretan los rasgos de la NEM en cada una de las seis líneas temáticas propuestas para el segundo momento de las sesiones de CTE.

3. Apuntes para el director

Este será un contenedor de diversos materiales complementarios y de apoyo para fortalecer el liderazgo y conocimiento de los directores en relación con las actividades y desarrollo de los CTE (videos, infografías, lecturas, fichas de trabajo, etc.)

B) Las relaciones de paz imposible entre docentes y directivos durante los CTE

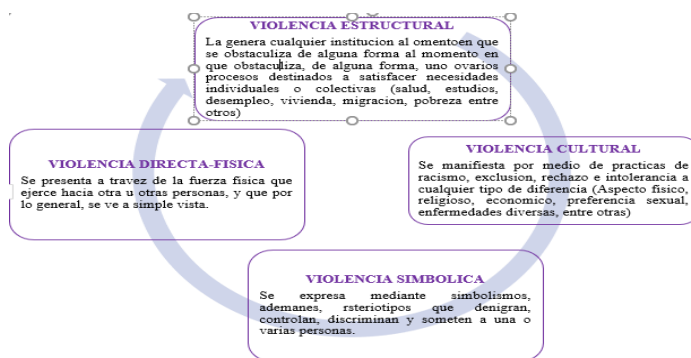
La paz integral

La paz integral es un planteamiento teórico-conceptual que se viene desarrollando en América Latina y el Caribe. Desde una mirada de paz (no pazologa) tenemos que estudiar y dimensionar las violencias existentes y también las subjetividades y realidades constructoras de paz. Se trata de que la perspectiva de la violencia no excluya las realidades de paz, pero tampoco que las miradas de paz no nieguen ni visibilicen las violencias (Sandoval, 2014:118). Perspectiva que plantea un análisis desde una mirada diferente, amplia e incluyente, con el cual ayuda a descubrir el origen de las violencias que se manifiestan entre las personas, y a comprender el acto violento, como consecuencia de otras violencias manifestadas en otros tiempos y espacios.

Planteamiento integral en el que se vinculan todos los actores y haceres violentos que las personas viven en sus diferentes contextos, ya sea de manera individual o colectiva. Vinculo de violencias al que Sandoval Forero denomina, “Paz Imposible”, desde la cual reflexiona causas-consecuencias y nuevas violencias. (Salazar 2018, pp.53)

Desde esta dimensión de paz integral, la paz imposible se explica por medio de los indicadores de violencia sistémica, violencia estructural, violencia simbólica, violencia cultural y violencia física, los cuales no se estudian como hechos aislados, sino como un proceso de violencia integral que genera otras formas de violencia en múltiples espacios sociales. (Salazar 2018, pp.54) Véase imagen 1

Imagen 1. Violencia integral desde la vista de la paz imposible



Fuente: Elaboración propia a partir de Salazar 2018, pp.54-55

Así para comprender el actuar, pensar y proceder de una persona, es necesario mirar y reflexionar qué es lo que vive al interior de su comunidad/Estado/País, ya que “las violencias no se encuentran separadas unas de otras, interactúan entre sí; aunque la manifestación explícita se presente en una de ellas” (Sandoval, 2014:119).

En este análisis se presenta la violencia simbólica y cultural que se observa en las reuniones de los Consejos Técnicos Escolares (CTE) que se llevan a cabo el final de cada mes durante el ciclo escolar activo.

Mediante el uso de distintas técnicas de recolección de datos se puede percibir que existen en las reuniones del CTE distintos comportamientos en los docentes los cuales generan violencia estructura, cultural y simbólica en su ejecución. Véase imagen 2

Imagen 2 “Cuestionario abierto aplicado a docentes”

Estimados (as) docentes

El presente cuestionario tiene el propósito de conocer su opinión respecto a la organización del CTE que se desarrolla dentro de la escuela primaria “Revolución Mexicana”. Por lo que solicitamos muy atentamente responda de manera honesta y precisa a cada una de las preguntas. Lo que responda será totalmente confidencial y utilizado éticamente.

INSTRUCCIONES: Contesta las preguntas que se te piden

1. ¿Por qué es importante que la escuela tenga su propia autonomía de gestión?
Para cubrir sus propias necesidades con ayuda del cuerpo docente.
2. ¿Cómo consideras que debe ser la organización de los CTE en el contexto de la escuela?
Con la participación del colectivo docente mediante exposiciones.
3. ¿Qué papel juegas en la organización de los CTE durante su desarrollo?
Agente positivo con retroalimentaciones necesarias y oportunas.
4. ¿Cuál es la actitud que observas de los docentes en los CTE durante su desarrollo de ésta?
Actitud prepotente en ocasiones ofensiva.
5. ¿Qué beneficios personales y laborales te han dejado los CTE?
En ocasiones constructivos y a veces mal sabor.
6. ¿Consideras que son importantes los CTE? Si/ No ¿Por qué?
Sí, permite conocer las necesidades de la escuela y la postura de los compañeros docentes.
7. ¿Los CTE brindan la ruta para que el Proyecto escolar (RUTA DE MEJORA/PEMC) sea exitoso? Si/ No ¿Por qué?
Sí, aunque a veces no llegamos a concretar por problemas de contexto.
8. ¿Qué te falta aportar en la organización del CTE para que logre su propósito como órgano colegiado?
Ser más participativa exponer mi punto de vista y ser constante en actividades para lograr los objetivos.
9. ¿Qué dificultades o conflictos observas que se presentan comúnmente en la escuela?
Poca participación por parte de la comunidad escolar en cuanto a la organización de las actividades.
10. ¿Qué es lo que te disgusta de tus compañeros docentes?
Su postura o sus ideologías (tradicionales).

¡Le agradecemos por su colaboración y el tiempo dedicado a contestar este cuestionario!

Su opinión es muy importante, me permite en otro momento entrevistarle, ayudara mucho al desarrollo de la investigación

SI ☒ NO ☐

Fuente: Elaboración propia

Retomando las respuestas de los docentes en el cuestionario antes citado se puede considerar las siguientes unidades de observación que se analizan en cada reunión de CTE.

Véase tabla 1

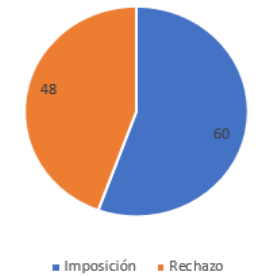
Tabla 1. Unidades de observación

UNIDAD DE OBSERVACIÓN	NÚMERO DE VECES EN QUE SE REPITE
IMPOSICIÓN	10 veces al día
RECHAZO	8 veces al día

Fuente: Elaboración propia

Se analizo estas violencias durante un semestre donde se puede percibir que la imposición es más frecuente en las reuniones de CTE. Véase grafica 1

Grafica 1. Número de veces en que presenta la unidad de observación
Número de veces que se presenta



Fuente: Elaboración propia

Interpretación desde la paz integral

La imposición se observa cuando un docente quiere imputar su decisión o forma de pensar sobre los otros compañeros docentes, lo que tiene como consecuencia una lucha de poder en el momento de exponer sus ideas, experiencias, conocimientos y sentimientos.

El rechazo está presente por la edad, la preparación profesional, los años de servicio, lo que tiene como consecuencia la intolerancia a la diversidad cultural haciendo que la paz imposible esté presente en las reuniones de CTE.

Matriz metodológica

Derivado de la aplicación de varios instrumentos de investigación se obtiene la siguiente matriz metodológica:

Unidades de observación	Detalles de observación	Estrategia metodológica	Sujetos a los que se les aplico	Categoría de análisis	Desde la paz	Autores de paz
Gritos	Se observa cuando un docente es intolerante con la idea que otro docente comenta Se observa cuando un docente comenta una situación donde este inmerso la participación de otro docente Se analiza desde la perspectiva de la paz integral donde las acciones hacen incrementa el espiral de las violencias responde a las preguntas: ¿Qué tipos de violencias se manifiestan entre los docentes en los CTE y en las dimensiones de la gestión escolar? ¿Qué tipos de relaciones existen entre los docentes en los CTE desde la perspectiva de la paz integral?	Diario de campo	Entre docentes	Imposición de ideas o formas de pensar	Violencia simbólica	Eduardo Andrés Sandoval Forero Irma Isabel Salazar Mastache
Gestos	Se observa cuando un docente es intolerante con la idea que otro docente comenta Se observa cuando un docente no está de acuerdo con la forma de actuar y pensar de otro docente Se analiza desde la perspectiva de la paz integral donde las acciones hacen incrementa el espiral de las violencias responde a las preguntas:	Diario de campo	Entre docentes	Desacuerdos entre las ideas de otros docentes	Violencia simbólica	Eduardo Andrés Sandoval Forero Irma Isabel Salazar Mastache

	¿Qué tipos de violencias se manifiestan entre los docentes en los CTE y en las dimensiones de la gestión escolar? ¿Qué tipos de relaciones existen entre los docentes en los CTE desde la perspectiva de la paz integral?					
Burlas	Se observa cuando un docente manifiesta sugerencias para mejorar cierta problemática institucional Se observa cuando un docente tiene equivocación en sus participaciones o comisiones Se analiza desde la perspectiva de la paz integral donde las acciones hacen incrementar el espiral de las violencias responde a las preguntas: ¿Qué tipos de violencias se manifiestan entre los docentes en los CTE y en las dimensiones de la gestión escolar? ¿Qué tipos de relaciones existen entre los docentes en los CTE desde la perspectiva de la paz integral?	Diario de campo	Entre docentes	Lucha de poder	Violencia simbólica y Violencia Directa	Eduardo Andrés Sandoval Forero Irma Isabel Salazar Mastache
Imposición	Se observa cuando un docente quiere imponer su decisión sobre las de otros compañeros docentes Se analiza desde la perspectiva de la paz imposible donde se genera un proceso integral que genera otras violencias, responde a las preguntas ¿Qué tipos de violencias se manifiestan entre los docentes en los CTE y en las dimensiones de la gestión escolar? ¿Qué tipos de relaciones existen entre los docentes en los CTE desde la perspectiva de la paz integral?	Cuestionario dirigido a docentes	Entre docentes	Lucha de poder	Violencia simbólica y Violencia cultural	Eduardo Andrés Sandoval Forero Irma Isabel Salazar Mastache
Rechazo	Se observa cuando un docente que tiene más años de experiencia, no congenia con las ideas de un docente con menos años de experiencia Se analiza desde la perspectiva de la paz imposible donde se genera un proceso integral que genera otras violencias, responde a las preguntas ¿Qué tipos de violencias se manifiestan entre los docentes en los CTE y en las dimensiones de la gestión escolar? ¿Qué tipos de relaciones existen entre los docentes en los CTE desde la perspectiva de la paz integral?	Diario de campo	Entre docentes	Intolerancia a la diversidad cultural	Violencia cultural	Eduardo Andrés Sandoval Forero Irma Isabel Salazar Mastache
Indiferencias	Se observa en el desarrollo de los CTE donde el involucramiento de algunos docentes es pasivo, apático, ofensivo. Se analiza desde la perspectiva de la paz imposible donde se genera un proceso integral que genera otras violencias responde a las preguntas: ¿Qué tipos de violencias se manifiestan entre los docentes en los CTE y en las dimensiones de la gestión escolar? ¿Qué tipos de relaciones existen entre los docentes en los CTE desde la perspectiva de la paz integral?	Cuestionario dirigido a docentes	Entre docentes	Intolerancia a la diversidad cultural	Violencia simbólica	Eduardo Andrés Sandoval Forero Irma Isabel Salazar Mastache

Fuente: Realización propia a partir de la recolección de información

Descripción de la matriz metodológica

En la matriz metodológica se observa las unidades de observación que permiten identificar las categorías de análisis que sustentaran la presente investigación donde se observa los tipos de violencias que ejercen los docentes en las sesiones de CTE tales como: violencia simbólica, cultural, directa y estructural donde se presentan gritos, gestos, burlas, egoísmo, imposición, indiferencia y rechazo, estas se analizan desde la perspectiva de la paz integral donde las acciones hacen incrementar el espiral de las violencias.

C)La paz imposible

La paz imposible se comprende como las distintas situaciones y fenómenos que generan esos conflictos, esas violencias y esas variedades áulicas. Es decir, todo aquello que imposibilita el cumplimiento a los **Derechos Humanos**. Toda **violencia** de tipo sistémica, estructural, simbólica, cultural o física que irrumpe la paz al interior de la escuela (Salazar 2017, p.53)

Se propone para América Latina desarrollar la no violenta y duradera, es decir una perspectiva teórica de la paz integral, activa, paz sustentable, a partir de un reenfoque que tenga como base, por un lado, el conocimiento de nuestras realidades, y por otro, referentes hipotéticos de las teorías del pensamiento crítico latinoamericano en cualquiera de sus expresiones.

La política de paz imposible del Estado de profundamente discriminatoria y segregacionista; se les han negado sus derechos México hacia los pueblos ha sido fundamentales. Paz integral imposible cuando nos referimos a la calidad educativa, imposible y deficiente; mientras no estemos dispuestos a tomar acuerdos afines, estado, administración educativa, instituciones educativas, profesores, padres de familia y sociedad; acuerdos comunales que beneficien de manera colectiva a los alumnos de educación básica. (Sandoval, 2001).

Paz integral imposible mientras exista hacia los docentes rezago en materia de educación, desigualdad, dada sus condiciones laborales, de marginación, de exclusión, de abuso de poder, de desviación de recursos y de corrupción laboral.

Paz integral imposible en tanto exista, de parte de los profesores, desigualdades hacia sus alumnos que marcan y laceran; estas prácticas de agresión intraescolar, la mayoría de las ocasiones son propiciadas por los mismos mentores que sarcásticamente agreden verbalmente a algunos alumnos por razones distintas y permiten que el resto de la clase se burlen del compañero discriminándolo, excluyéndolo o marginándolo.

Paz integral imposible mientras el profesor no reconozca a su grupo como un escenario social de diversas culturas; en tanto esa diversidad continúe siendo la base de conflictos y violencias.

El mismo Sandoval (2013) alude, la paz será integral y posible mientras se proponga educar en el camino de la diversidad y de la cultura. Camino que apunta a la no violencia a camino y la mejora continua dentro de las manifestaciones de paz imposible antes señaladas; de este modo se permitirá entablar relaciones pacíficas en la práctica.

Comentarios finales

Para que el CTE logre su misión y propósitos es necesario que el colegiado docente lo vea como un espacio estratégico de aprendizaje colaborativo que impactara si es percibido con responsabilidad y profesionalismo, a la mejora de los resultados de aprendizaje en los distintos niveles escolares, según sea el caso, restableciendo vínculos entre el personal docente, potencializando la toma de decisiones colegiadas que unifiquen criterios por y para los aprendizajes de alumnos y la marcha del trabajo en la escuela. Sin embargo, la paz integral es el antídoto para gestionar los conflictos de manera pacífica al interior de los CTE ya que nos invita a trabajar de manera colectiva, a respetar los derechos humanos al ponernos en el lugar y sentir del otro para mejorar las condiciones de los CTE ya que las violencias se presentan porque el mismo docente es violentado lo que genera la relación con las demás violencias.

Referencias bibliográficas

- Sandoval-Forero, E.A. (2016). *Educación para la paz integral Memoria, interculturalidad y decolonialidad*. Colombia. Bogotá. ARFO
- Pozner, P. (1997). *El directivo como gestor de aprendizajes*. Argentina, Buenos Aires.
- Salazar-Mastache, I. I. (2018). *No todas las violencias escolares son bullying, pero todas nos dañan*. Secretaría de Educación del Estado de México. FOEM
- Salazar-Mastache, I. I. (2017). *Conflictos. Pensares, interculturalidad para la paz y gestión en ambientes escolares*. Venezuela: EAA
- SEP, (2017) Lineamientos para la Organización de los CTE en la Nueva Escuela Mexicana