

**“TALLER PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CON BASE  
EN ORIENTACIONES JURÍDICAS Y EMOCIONALES, ANTE  
SITUACIONES VULNERABLES QUE ENFRENTAN  
PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA, DERIVADAS DE SU  
LABOR EDUCATIVA.”**

Proyecto de intervención

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN BÁSICA

PRESENTA:

LICENCIADA JENNIFER MATEOS FLORES

ASESORA:

DOCTORA MARÍA DE LOURDES SALAZAR SILVA

*PERSEVERANCIA DE UN ESFUERZO CONSTANTE PARA SALIR ADELANTE,  
PROPONER Y BUSCAR SOLUCIONES A LAS DIFICULTADES Y ADVERSIDADES  
PARA LOGRAR OBJETIVOS INESPERADOS.*

CIUDAD DE MÉXICO

31 MARZO 2022

Para Xime, Leo y Os por  
todo su amor y apoyo,  
paciencia y comprensión.

**Gracias, Gracias**



**Gracias Dios**

## DEDICATORIA

Esta tesis es para, Xime, Leo, Os, mamá, papá, hermanos, sobrinos y para esos grandes Ángeles que se nos adelantaron en el camino, a quienes les agradezco su cariño incondicional.

Lo dicho aquí es, para mi asesora y mis lectores, la Doctora María de Lourdes Salazar Silva, la Doctora María de Lourdes Sánchez Velázquez y el Maestro Martin Antonio Medina Arteaga quienes, al compartirme conocimiento y perspectivas educativas de la investigación-acción, han logrado en mí, que no solamente cumpla la presente meta académica, sino que ejerza mi práctica docente desde otro nivel de conciencia.

Esta tesis es, también, para cualquier colega de educación básica, que pueda sufrir mucho tras recibir un Acta de Hechos seguida de un Acta 46 Bis.

El listado de agradecimientos es enorme, por lo que me limito a dedicar, a quien lee, la siguiente frase, que ha sido oportuna sabiduría para mí, pues acudí a ésta cada vez que andaba a punto de renunciar a la docencia:

**“LA PERSEVERANCIA ES UN ESFUERZO CONSTANTE PARA SALIR  
ADELANTE Y LOGRAR OBJETIVOS, PARA PROPONER SOLUCIONES ANTE  
ADVERSIDADES INESPERADAS”.**



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Rectoría  
Dirección de Unidades  
Unidad UPN 097 CDMX SUR  
Coordinación Titulación

Ciudad de México, marzo 02 de 2022.

**DICTAMEN DEL TRABAJO DE GRADO**

**C. JENNIFER MATEOS FLORES**

**Presente:**

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado de la dictaminación de la Tesis: "El impacto que generan los procesos legales en la práctica educativa: taller para la resolución de conflictos con base en orientaciones jurídicas y emocionales por situaciones vulnerables que enfrentan profesores de educación básica derivadas de su labor educativa", que usted presenta como opción de titulación de la Maestría en Educación Básica, le manifiesto que reúne los requisitos académicos establecidos por la institución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional.

**ATENTAMENTE**

**"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"**

**DRA. MARÍA DE LOURDES SALAZAR SILVA**

**Presidente de la Comisión de Titulación**



S. E. P.  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 097 DE LA CDMX SUR  
DIRECCIÓN

**MLSS/cacl**

Carretera al Ajusco # 24, Col Héroes de Padierna., C.P.14200, Tlalpan, CDMX  
Tel. 56 30 97 00 ext. XXXX www.upn.mx



**2022 Flores**  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO 1.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 2.-DIAGNÓSTICO SOCIOEDUCATIVO.....</b>	<b>23</b>
2.1.- Contexto social, político y jurídico.....	24
2.2.- Contexto institucional y comunitario.....	35
2.3.- Análisis de la práctica.....	40
<b>CAPÍTULO 3.- ELECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA SIGNIFICATIVA.....</b>	<b>50</b>
3.1.- Elección de una problemática significativa.....	51
3.2.- Diagnóstico de la problemática significativa.....	54
3.3.- Instrumento realizado en mi práctica docente para mi situación problemática detectada.....	61
3.3.1.- Labor docente y responsabilidad.....	64
3.3.2.- Interés supremo del menor.....	73
3.4.-Procedimiento del diagnóstico de la problemática.....	75
3.5.- Resultados del diagnostico.....	77
3.6.- Definición y delimitación del problema.....	88
<b>CAPÍTULO 4.- LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:TALLER PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CON BASE EN ORIENTACIONES JURÍDICAS Y EMOCIONALES.....</b>	<b>90</b>
4.1.- Fundamentación teórica de la propuesta de intervención.....	91
4.1.1.- Resolución del conflicto.....	92

4.1.2.- Desequilibrio emocional a causa de la práctica docente.....	95
4.1.3.- Sobre el taller.....	97
4.2.- Propósitos y objetivos de la propuesta de intervención.....	100
4.3.-Motivo y participantes en la propuesta de intervención.....	102
4.4.-Plan de intervención.....	105
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>116</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>120</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>128</b>

injusticia es peor que sufrirla”.

Aristóteles.



## INTRODUCCIÓN

La finalidad de este trabajo es presentar una propuesta de intervención que, de manera adecuada, aporte a una posible resolución asertiva del conflicto, basada en la orientación jurídica y emocional del docente, con el fin de fomentar una cultura de prevención.

Después de analizar y reflexionar sobre mi práctica docente, decidí abordar como problemática de intervención, las demandas jurídicas que no pocos docentes enfrentamos con un proceso legal, por alguna acusación infundada, derivada de nuestra labor docente. Lo anterior a partir de una situación social que implica a todos en la educación e impacta de forma negativa en la labor educativa, por el mal uso y el desconocimiento de algún ordenamiento relevante que gestiona y regula el desempeño de nuestra labor docente, ante alguna situación de conflicto.

El sentir del profesor ante cualquier problemática, al momento impacta negativamente en su desempeño, y se puede ver reflejado en el bajo rendimiento y malestar (ante una demanda). Después de un tiempo, ese malestar se va transformando en un aprendizaje significativo que deja huella al tratar de mejorar y ver de manera diferente nuestra labor docente y poder cambiar esa situación. Sin olvidar también el impacto positivo en lo personal, cuando podemos ver en forma de aprendizaje este tipo de situación o conflicto, donde una misma historia se puede mirar de diferentes perspectivas o formas de pensar, conforme pasa el tiempo.

En la actualidad los profesores enfrentamos conflictos laborales que afectan nuestra persona, estabilidad emocional y nuestro trabajo, con tantos sentimientos y emociones encontradas al sentir desvalorizado nuestro desempeño en la



docencia por diversos motivos, como el abuso de poder y el acoso por parte de los alumnos, de los padres de familia y de las autoridades de los planteles educativos, así como la carga administrativa, etc. En este sentido, la escuela y el aula no son lugares neutros, sino espacios sociales donde ocurren intercambios socioculturales y se generan relaciones conflictivas; pero al mismo tiempo son espacios de resistencia. Espacios donde los docentes aprenden a leer la realidad a través de la reflexión crítica dentro del aula.

La intención de mi propuesta de intervención es poder brindar estrategias relevantes que permitan apoyar al docente inmerso en un proceso legal por alguna acusación infundada, derivada de su labor educativa, dando a conocer y colaborando con experiencias que permiten transformar y construir de diferente forma la resolución de conflictos en nuestra labor. Este proyecto de intervención se estructura de la siguiente manera a través de cuatro capítulos:

En el **primer capítulo** se comparte y expone fundamentos metodológicos, características y técnicas a utilizar en la propuesta de intervención de la investigación acción, como parte del estudio de la práctica educativa.

En el **capítulo dos**, a partir del análisis de los contextos: social, político, jurídico, institucional y comunitario, se plantean contradicciones entre lo político y jurídico, y lo social (la realidad vivida en la aulas) para valorar la práctica docente, a través del análisis de mi práctica educativa.

Dentro del **capítulo tres** se expone la problemática significativa educativa propia en situación, se procede a recoger y analizar datos de acuerdo al instrumento utilizado en la investigación-acción, en este caso las entrevistas, y finalizar con el diagnóstico de la situación problemática para plantear el problema.

Para terminar en el **capítulo cuatro** se presenta el diseño de la propuesta de intervención, el Taller para la Resolución de Conflictos con Base en Orientaciones Jurídicas y Emocionales, el cual, si bien no se aplica, queda como un referente útil para otros docentes que quisieran realizarlo

Por último, tenemos una sección de **conclusiones**.

El fin del Taller para la Resolución de Conflictos con Base en Orientaciones Jurídicas y Emocionales, es guiar a docentes demandados o posiblemente demandados a partir de cuatro sesiones, la primera implica un diagnóstico, la segunda aspectos legales, la tercera malestares generales, y la cuarta malestares estrictamente emocionales. En esencia, aquí se dialoga con docentes de educación básica sobre experiencias dolorosas, en pos de deconstruir abordajes laborales que impidan que se cometan injusticias.



*La investigación de los profesionales en ejercicio para resolver  
sus propios problemas y mejorar su práctica.*

*James McKernan  
Investigación-acción y currículum*

## **CAPÍTULO 1.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se explicita la metodología de investigación que se utilizó en el presente trabajo, a saber, la metodología de la investigación-acción, así como sus características y técnicas, con el objetivo de indagar y conocer de cerca la experiencia docente, valorar transformaciones en el quehacer cotidiano, desde un conocimiento práctico, crítico-reflexivo y consciente, que nos permita buscar, observar, analizar y encontrar detalladamente la resolución de las problemáticas que se presentan inesperadamente en nuestra labor, donde la escuela es el centro de la investigación. Con ello lograremos mirar de forma distinta nuestro quehacer profesional.

De esta forma el aula y la escuela se convierten en el contexto natural donde se producen cambios en nuestra práctica docente, y en reacción el mejor ejercicio analítico realista para nuestros propios problemas; reflexionando, analizando y experimentando nuevos aprendizajes significativos de nuestra labor.

Como primer punto mencionaré ¿qué es la metodología?, algunos teóricos de la investigación acción que han influido de manera positiva en esta nueva modalidad de investigación, posteriormente finalizaré mencionando algunas características y técnicas del proceso de la metodología de la investigación acción.

## ¿Qué es la metodología?

Son procedimientos racionales utilizados para alcanzar un objetivo o la gama de objetivos que rigen una investigación o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos. Para Aguilera (2013), la investigación acción es:

Es el estudio lógico de los métodos, lo cual implica el análisis de la lógica que los sustenta, el sentido de su efectividad, la cobertura de su eficacia, la fortaleza de sus planteamientos y la coherencia para producir conocimiento relevante.(p.89).

La metodología estudia y sistematiza la construcción y reconstrucción de la práctica educativa a seguir, en este caso, la **investigación acción** se refiere a lo cualitativo e interpretativo de la historia del individuo que la realiza, para así decidir su modo de actuar, pensar y vivir. Es sin duda, una metodología de investigación que abre una expectativa reflexiva, eficaz en el conocimiento de nuestra propia labor docente, al alcanzar objetivos inesperados mediante el análisis de alguna situación problemática, con base en elementos teóricos. Como señala McKernan(2001, p.23) esta investigación “Tiene el propósito de comprender y comprender en base de la acción para la mejora”.

Al comprender una acción o situación de nuestra práctica docente en una forma diferente que nos aporte una enseñanza, hay un aprendizaje constante en nuestro ser, el cual permite transformar de forma positiva nuestra labor día a día.

Según Elliott citado por Mckernan (1981), la investigación-acción es “el estudio de una situación social con miras a mejorar la calidad de la acción dentro de ella” (p.24). El término de la investigación-acción proviene de Kurt Lewin y fue utilizado por primera vez en 1946: Como forma de experiencia social, ligada a una acción

social que respondiera a situaciones problemas enfrentados en cualquier contexto mediante una investigación de caso. Es una forma de reflexión personal y social que nos permite identificar y analizar situaciones problemáticas de nuestro propio ser y práctica educativa en cualquier contexto y así poder transformarlas e intervenir de la mejor manera en esta labor con un sustento teórico.

Según Salazar (2006), "Lewin argumentaba que se podían lograr en forma simultánea avances teóricos y cambios sociales [...] que la investigación acción consiste en análisis y recolección de información [...] para mejorar una práctica social" (p.15). Esta metodología tiene que ver con la búsqueda de un resurgimiento del interés en nuestra propia práctica docente a partir de hechos reales. La IA nos permite un desarrollo teórico-metodológico para desarrollar un tipo de investigación que nos ayude a obtener información necesaria para la realización de una propuesta de intervención que nos permita construir conocimiento, buscando un cambio social a partir de la solución de una problemática.

Hoy en día se considera provechoso y decisivo para el futuro del docente reflexivo, una visión compleja y estructurada de relaciones interpersonales. La investigación-acción es, para Lewin (1946):

Parte de la teoría de personalidad y de la teoría de campo, articulada en una relación teoría-práctica que conduce a la acción social sobre determinados hechos. Lo que interesa es analizar cuál es la situación presente, los problemas urgentes. (Salazar p.3).

La investigación-acción se basa en problemas y hechos significativos de la vida cotidiana de una persona, lo que involucra al docente como agente de cambio, con

base en Lewin (1946): la investigación-acción facilita el estudio de la realidad, la tarea no es fácil, construir conocimientos es un fenómeno complejo si concebimos que la educación es un proceso socioconstuctivista a través de la indagación y la recolección de datos.

La complejidad del ser docente es una exigencia para lograr interpretar y analizar lo que está sucediendo en la actualidad para crear criterios, que permitan conocer y comprender de manera diferente el impacto negativo y positivo de la práctica social.

La investigación requerida para la práctica social puede ser caracterizada como una serie de procesos investigativos que esclarezcan el quehacer del profesional en el manejo de problemas sociales [...], investigación comparativa sobre las condiciones y efectos de varias clases de acción social. (Salazar, 2006, p.16).

El analizar mi práctica y contexto social, me permite percibir un fenómeno que impacta en la práctica docente para lograr una propuesta de intervención que permita transformar la realidad educativa desde un enfoque incluyente que aborde un proceso continuo de una reflexión-acción, con el objeto de descubrir de manera diferente el ser docente.

En un proceso de reconocimiento y conocimiento, de investigación-acción, debe existir una conexión interna entre lo histórico vivido y lo experimentado, en un trabajo diario que nos permita mirar la perspectiva de la realidad en diferentes formas y expresar un objeto de estudio. Elliott, citado en Bausela (1993), afirma: “La investigación-acción, interpreta lo que ocurre desde el punto de vista de quienes actúan [...], por ejemplo, profesores, alumnos, directivos y padres de familia”(p.1).

Una de las grandes ventajas que tiene la investigación-acción es que parte de un diagnóstico que se construye de la realidad inmediata y las causas que lo intervienen en forma de indagación reflexiva, para mejorar situaciones a partir de una reflexión en torno a los fenómenos que dan lugar a una intervención significativa.

El docente tiene la oportunidad de realizar una investigación-acción, en tanto, al basarse en su propio conocimiento en el aula, ha encontrado aportaciones de las relaciones interpersonales para poder entender y transformar la realidad ante una situación individual, como parte de un fenómeno social que le lleva a mirar de diferente forma la movilidad de actores involucrados en la educación y buscar determinada comprensión personal.

Para Elliott (1993), la investigación-acción tiene 10 características que vale sintetizar y comentar, en el marco de la presente investigación:

1.- Examina problemas que resultan difíciles para los profesionales en el ejercicio.

2.- Los problemas se consideran resolubles.

3.- Los problemas requieren de una solución práctica.

4.- La investigación-acción deja en suspenso una definición acabada de la situación.



5.- La meta es, profundizar en la comprensión del problema a investigar.

6.- La investigación-acción utiliza la metodología del estudio de casos en un intento por “contar una historia”.

7.- El estudio de caso se comunica a través de un punto de vista de las percepciones y las creencias de quienes están presentes en el entorno: profesores, niños, etc, esto se traduce en una interconexión con el contexto social.

8.- La investigación-acción utiliza el lenguaje del discurso cotidiano empleado por los participantes que cuentan “una misma historia”.

9.- La investigación-acción únicamente se puede validar con un diálogo sin restricciones de los participantes.

10.- Debe haber un flujo libre de información dentro de los grupos de apoyo y entre los actores del proyecto, para proporcionar confianza y empatía al dialogar.

La metodología de la investigación-acción se desarrolla en el campo práctico de la docencia. Es, una búsqueda profunda de lo planteado en determinada problemática, examinando el objetivo de la misma para obtener información de utilidad.

Cuando la problemática se vislumbra, construye y reconstruye un caso para obtener información de utilidad, y el darnos cuenta si vamos en la dirección

correcta al obtenerlos resultados deseados, genera un cambio social al proporcionar autonomía. Para Stavenhagen, citado en Salazar (2006, p.35),

El conocimiento que produce el científico social[...]puede y debe volverse un instrumento para el cambio que, mediante el despertar y desarrollo de la conciencia crítica, creativa, capacite a los que no tienen poder ... a cuestionar primero, luego a subvertir, y modificar el sistema existente.

Sé que este recorrido hacia nuevas formas de interpretar problemas docentes, no es para nada sencillo, pero la experiencia y aprendizaje significativo son parte de un crecimiento profesional impostergable. En esta metodología de la investigación acción surgen técnicas que nos permiten, observar, analizar, reflexionar, comprender, relacionar y valorar de diferentes formas o dimensiones una realidad de forma significativa.

Para Salazar (2006, p. 35) “la metodología de la investigación acción, se inscribe en el paradigma crítico dialéctico.” Forma de indagación autoreflexiva de una situación en forma consciente. Conciencia de la realidad humana en aras de construir un conocimiento social.

El poder de cambiar y mejorar mi práctica docente, el poder de encontrar mi propio malestar docente, el poder de darnos cuenta de mis propios errores y transformarlos para poder cambiar mi práctica docente y construir una mejora social pertinente.

La **IA** tiene una variedad enorme de métodos y técnicas de investigación de intervenciones. Para un investigador es muy importante utilizar la técnica o instrumento adecuado para poder delimitar la problemática en curso.

La investigación-acción como actividad humana reflexiva necesita descubrir las creencias y actitudes humanas para alcanzar la comprensión. Las técnicas de escala y medición de actitudes, pueden realizar una contribución importante a la investigación en los sistemas de creencias humanos.(McKerman, 2001, p.143)

Las técnicas son un conjunto de procedimientos que nos llevan a un fin determinado o resultado deseado de una problemática identificada. Son determinados por las interrogantes. Para Mc. Kerman, (2001)" el uso de técnicas por escala de actitudes es importante en el sentido de que permite determinar la fuerza de la opinión de la o las personas que responden con el propósito de responder en la necesidad de estudiar sus actitudes y sentimientos." (p.143)

Algunas técnicas y/o instrumentos utilizados en este proyecto de investigación nos permitieron ver una perspectiva más amplia de la problemática en distintas realidades. Posteriormente al observar, buscar, reflexionar y delimitar el problema con apoyo del diagnóstico se encontraron similitudes entre esas diversas realidades, como la observación la cual visualiza el problema y el contexto que se pretende estudiar.

En este proyecto de investigación-acción las técnicas se manifiestan visualizando, reflexionando y observando cómo se ven los objetos y los acontecimientos en distintos tiempos se proyectan de distintas formas. Proyectando preguntas abiertas revelando y explorando actitudes, valores y emociones en distintos tiempos, que conllevan a obtener una determinada información.Siguiendo a McKerman:

Las técnicas arrojan datos personales importantes, información que comienza a revelar el concepto de "sí mismo", [...] las situaciones de prueba [...] dan oportunidad para la expresión personal de sentimientos; [...] se pueden utilizar con bastante efectividad con problemas o cuestiones embarazosas. (2001, p.155)

Las técnicas en un proyecto de investigación acción son sumamente importantes ya que son las que nos dan pauta para trasladar, manifestar, reflexionar y obtener una objetividad más amplia de la problemática seleccionada. Entre los instrumentos por escala de actitudes, se encuentra la entrevista como una de las técnicas más efectivas en la recogida de datos. Según McKernan:

La entrevista es una destreza de estudio social que se puede enseñar, su enfoque es muy similar al cuestionario, pero se realiza en una situación cara a cara o de contacto personal, permite fijar una cuestión específica que se puede explorar con gran profundidad y determina que aspectos tiene una cuestión desde el punto de vista de otra persona. (2001, p.149)

Las entrevistas son un instrumento eficaz que su objetivo es involucrar a las personas que tienen algún conocimiento o se encuentran familiarizadas con la problemática. Es una técnica importante en la metodología de la investigación acción.

Hay tres tipos de entrevistas: la entrevista estructurada: que para Díaz L. (2013) es la preparación de un cuestionario estructurado con preguntas con preguntas fijas, ordenadas-cerradas.

La entrevista semiestructurada: En esta el entrevistador alterna preguntas estructuradas y espontáneas abiertas, esta entrevista es la más completa, ya que cumple con doble función: criterios fijos, y la profundidad de características específicas.

La entrevista no estructurada: se basa en preguntas predeterminadas “preguntas núcleo” que dan prioridad a otras, conforme emergen las respuestas del entrevistador.

En este proyecto de investigación se utiliza la entrevista semiestructurada junto con algunas relatorias de profesoras.



Fachada de la Escuela Primaria “Manuel Buendía”, mi primer trabajo docente en 2009.

## **CAPÍTULO 2.-DIAGNÓSTICO SOCIOEDUCATIVO**

En este capítulo se analiza de forma reflexiva mi práctica educativa, en tres escuelas primarias: “Manuel Buendía”, “Rumania” y “Profesor Candelario Mejía y Cervantes”, con base en una problemática significativa diagnosticada, entre contextos: sociales, políticos, jurídicos, institucionales y comunitarios, inmersos en transformaciones educativas en los siglos XX y XXI.

## 2.1.- Contexto social, político y jurídico educativo

Vivimos en una sociedad donde a diario vemos profundos cambios políticos y sociales, que afectan y a la vez proporcionan retos significativos desde un sistema educativo mexicano que inicia en la década de los noventa.

El sexenio de Carlos Salinas de Gortari se caracterizó por el rumbo de las políticas públicas en diversos aspectos, entre ellos el educativo, con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, el cual se consolidó en el sexenio presidencial de Ernesto Zedillo, con un proceso de descentralización.

El Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, abarcó:

- ✓ La integración de la secundaria como parte de la educación básica obligatoria; se incluyó a la secundaria entre los grados de educación obligatoria en el país para fortalecer el sistema educativo con planteles y equipamiento didáctico.
  
- ✓ Hubo una reforma curricular y nuevas obras de la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos, buscando renovar y ampliar el alcance de la enseñanza.
  
- ✓ Se creó el programa carrera magisterial, el cual permitió acceder a mejores sueldos, de acuerdo a los puntos que se obtenían al realizar diversas actividades y la presentación de un examen de evaluación docente.
  
- ✓ Surgieron libros para maestros y cursos de actualización docente.

- ✓ Se apoyó a la educación indígena y materiales en diversas lenguas, con la intención de impulsar la diversidad cultural al fortalecer el desarrollo de planes y programas que involucraban a comunidades indígenas y personas con discapacidad.
  
- ✓ Iniciaron programas compensatorios con recursos del Banco Mundial para el desarrollo de la educación y su influencia en la globalización. En este panorama se excluyó al docente en el diseño de estas transformaciones.
  
- ✓ Se renovaron los sistemas de evaluación educativa e inició la participación de México en proyectos internacionales de evaluación, al implementar los pilares de la educación y la introducción de nuevas tecnologías entonces se ocupó un lugar importante en el mundo, a partir de buenos indicadores de calidad educativa así, como la llegada de los libros de texto gratuitos para alumnos y docentes.

El compromiso de este Acuerdo Nacional de la Modernización de la Educación Básica, era generar esfuerzos que extendieran la cobertura de los servicios educativos para elevar la calidad educativa. Pero todo esto fue el inicio para tener un control social, mediante un impacto que transformó la regulación del trabajo docente con la Reforma del Estado.

En los años noventa se consolidaron tendencias importantes que dieron paso a los siguientes destacados foros:



La Conferencia Mundial “Educación para Todos”, celebrada en Jomtiem Tailandia (1990), donde se planteó la visión de un aprendizaje acorde a las necesidades de aprendizaje de cada persona.

El Informe de Jacques Delors (1994), presentado a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, sobre la necesidad de la cobertura de la educación básica y sus contenidos.

Andrade y Feldfeber(1999), hablan de formar recursos humanos: “calificados”, “competentes” y “empleables”, con el objetivo de atraer a las empresas transnacionales. Para Tenti (2010):

Desde la década de los noventa las propuestas educativas se han tropezado con la realidad en el aula y no han superado la realidad cotidiana, quedando reducidas a pautas y normas escritas. Normas importantes que desafortunadamente hasta la fecha nos han transformado a una realidad tan deteriorada del aula atravesada con una crisis social. Transformaciones sociales que los docentes debemos enfrentar mediante conflictos de los cuales no hemos sido formados (p. 21).

La historia de las reformas educativas a nivel mundial, es un complejo cruce de los poderes económicos y los diversos contextos sociales, que, en aras de la competitividad.

En la actualidad, la Organización de las Naciones Unidas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, o, la Organización para la Cooperación o el Desarrollo Económicos y el Banco Mundial, han utilizado el estímulo de recursos económicos en países que establezcan medidas

encaminadas a atender determinadas políticas educativas, orientadas a la equidad social, pero que han sobre cargado el trabajo de los docentes, lo cual ha acarreado necesidades que van más allá de su formación, y se han convertido en “responsables” del desempeño de los alumnos.

Al docente de educación básica le encomiendan múltiples tareas. No sólo se espera que el docente enseñe más conocimientos, sino que realice otras complejas funciones sociales y culturales. Frente a esas demandas, es indispensable aplicar criterios selectivos y establecer prioridades, bajo el principio de que la escuela debe asegurar en primer lugar salvaguardar la integridad del niño.

Pero, ¿quién salvaguarda la integridad jurídica del docente? La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* contempla principios que rigen la relación laboral con los siguientes artículos salvaguardan la integridad docente.

- ✓ En su Artículo 133° se refiere a las “leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de las entidades federativas”.
  
- ✓ En el Artículo 123° Constitucional se dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”. Apartado (B) Constitucional. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados

por causa justificada, en los términos que fije la ley, sometidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Si todos los docentes tuviéramos claro que tenemos derecho al trabajo digno y lo adaptáramos en nuestro contexto institucional, no habría necesidad de algún abogado o apoyo jurídico por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores, ya que el trabajo sería armónico, hacia un mismo bienestar en común.

Tomando en cuenta que la problemática seleccionada en nuestra propuesta de intervención y conociendo e identificando el Artículo 3º Constitucional, es importante mencionar que como docentes hay que conocer nuestros derechos laborales y las normas y procedimientos jurídicos relacionados con el desempeño de nuestro trabajo docente. Ya que en ocasiones los directivos se basan en la falta de conocimiento que podemos tener ante alguna demanda jurídica y así poder fácilmente intimidar al docente, obligándolo a admitir la comisión de determinados hechos, mencionando que **“si no firma le puede ir peor”**.

Rodríguez y otros (2017) ponderan que la Secretaría de Educación Pública, es, un nivelador de desigualdad de oportunidad, en tanto autoridades como directivos o supervisores, manipulan al docente inexperto por falta de conocimiento de políticas o leyes secundarias; ejemplos al respecto están en la política de Estado en la *Ley General de Educación*, en la equidad educativa (Artículo 33), o en el ejercicio pleno del derecho a la educación de calidad (Artículo 34), etc.

En la *Ley General de Educación* los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo, en tanto la educación es vista como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral.

La *Ley General de Educación* (1994) señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la *Constitución Política* sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público. (Artículo 1°).

El Artículo 44° indica obligaciones de los trabajadores docentes al servicio del Estado en la Educación:

- ✓ “Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.
- ✓ Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- ✓ Así como asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia”.

El Artículo 46° es importante en nuestra problemática, ya que nos señala que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: renuncia, conclusión del término, por muerte, o por incapacidad permanente del trabajador.

El Artículo 46° en su fracción V dispone los casos en el que da lugar el procedimiento para demandar el cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje, dichos rubros son parte de los contenidos que se pretenden abordar en el taller. En caso de haber una presunta queja infundada hacia los docentes frente a grupo, el director debe realizar su investigación y a su juicio puede realizar una conciliación como mecanismo de resolución del conflicto.

Desafortunadamente los directores tienen el poder para tratar este tipo de situación en forma discrecional u obstaculizando burocráticamente a los docentes, implementando medidas en contra de los maestros, en muchos casos por la desobediencia, por falta de conocimiento de los ordenamientos que la Secretaría de Educación Pública impone.

Tras arduas labores de archivo, sorprendida concluí que pocos son los estudios que hablan de protocolos o experiencias vividas de algunos profesores, de ahí la importancia de enaltecer las normas jurídicas tales como: La Ley General de Educación Básica, el Reglamento de las Condiciones Generales del Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, el Acuerdo 98. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de la Educación hablan.

Esas normas Jurídicas son parte de un sistema institucionalizado y normativo que regula las relaciones y prácticas de los espacios educativos, mediante una desigualdad de poder que existe en el sistema educativo. Por eso es importante mencionar algunos factores que determinan la manera de trabajar del docente, vinculado a las autoridades inmediatas del docente que se involucran en procesos.

En la actualidad vivimos en constante cambio y el Sistema Nacional Educativo no se queda atrás, en él existe una percepción negativa hacia el trabajo docente, en el cual están inmersos los medios de comunicación, que juegan un papel muy importante dentro de las reformas educativas, ya que son un acto político y social

que fija la atención de diversos actores y tiempos determinados. La atención mediata de los medios no es constante, sino episódica e irregular poniendo atención sólo en aspectos negativos, críticos y sin conocimiento, e ignorando otros de gran importancia, decisiones en volumen, sesgo y desinformación de decisiones gubernamentales.

El maestro no puede verse como un mero transmisor o administrador de saberes, sino como productor de nuevos conocimientos, como un protagonista. El desajuste entre lo real como contenido posible y el contenido como realidad, es crucial, para Gómez y Zemelman:

Tratando de distinguirla conciencia teórica y práctica, que organiza todo un sistema de la información y experiencia en la conciencia, no la información cuadrada o de contenidos únicamente, sino, a la objetividad. La conciencia crítica-histórica se trata de una forma de conciencia hacia algo nuevo(2006, p.20).

Esa forma de conciencia crítica histórica permite liberar la razón de sus condiciones o patrones socioculturales que sólo visualizan una realidad, vislumbrando los contextos en donde uno se encuentre, frente a la realidad siendo objetiva en base a nuestra ética profesional y personal con el saber y deber ser como profesionalista. Al respecto, Restrepo (2004) afirma:

La mirada educativa y humana, mirada y transformación que constituye las ciencias de la educación. Así mismo, un saber acerca de los contenidos de las materias que enseñan, que es diferente de los saberes que los expertos en estas materias poseen. Este saber, aleación de tantos saberes aplicados a los procesos de enseñanza y formación, es el saber pedagógico, combinación especial que el maestro va construyendo en un tiempo social y un espacio dados.

Esta contextualización da lugar al ejercicio de unas competencias apropiadas para el desarrollo efectivo de la enseñanza (p.48).

Toda la problemática y polémica educativa a la que los docentes nos enfrentamos día a día, nos guía a la transformación y búsqueda de nuevos conocimientos que nos ayuden a transformar nuestra práctica educativa con estas reformas educativas. Para Sacristán (2010, p.244):

La educación equitativa y de calidad requiere de un profesorado con buena formación y dispuesto a perfeccionar sus prácticas. Mejorar la educación depende, en buena medida, de que se cuente o no con profesores competentes, motivados y considerados socialmente y bien dispuestos a la innovación.

La sociedad y el Estado han caído en problemas educativos en el país, tales como la incapacidad o flojera, e incluso el genotipo del personal docente; el prejuicio construido durante décadas por unos medios de comunicación que condujeron a la generalización insostenible de que todos los profesores son iguales y, existe una violación al "Estado de Derecho Educativo".

Es indispensable que los ideales de paz, libertad y justicia social, sean la función esencial en el desarrollo continuo de la persona y las sociedades asociadas al servicio de un desarrollo humano armonioso y genuino, sin embargo, prevalece una educación sustentada en razones económicas y financieras.

En este orden de ideas, la realidad de la educación deja desprotegido y desvalorizado al docente en su desempeño laboral dentro de las aulas con tantos cambios intangibles de las "mal llamadas" reformas educativas, que más que reformas educativas son reformas laborales, las cuales considero, no tienen en claro que los docentes somos seres humanos que tenemos diferentes formas de

pensar y crear, con diversos vínculos emocionales en contextos de desenvolvimiento.

En la actualidad se requiere de trabajo constante, en tanto la educación vive transformaciones intensas, las presiones sobre la enseñanza son cada vez mayores, por lo que el profesor en ocasiones se siente abrumado, desorientado y perplejo, pues cada año es más difícil enseñar. Los problemas en la familia en muchas ocasiones afectan a los propios alumnos, así, como los valores sociales emergentes y acceso al mal uso de las tecnologías aumenta y afectan sin duda, la actividad del docente y lo dejan vulnerable.

Alumnos o maestros han sido víctimas de abuso por parte de las autoridades, por el desconocimiento de protocolos que se deben seguir en caso se alguna queja. Vale destacar que, muchas docentes como yo, no sabemos manejar adecuadamente una bitácora de grupo con padres de familia y autoridades, no sabemos cómo movernos en una “micropolítica escolar” producida por las relaciones sociales con los compañeros de trabajo.

Entonces es común que surjan disputas o conductas de bajo rendimiento docente que impactan negativamente en el docente o en la integridad física o psicológica de un alumno; la Unidad para la Atención al Maltrato y Abuso Sexual Infantil es una entidad encargada de atender las quejas de violencia escolar que ocurren en las escuelas de la Ciudad de México, a partir de cinco variables: ciclo escolar, delegación, turno y nivel educativo del plantel del que proviene la denuncia.

¿Pero realmente todas las quejas son verídicas?, ¡qué pasa con los casos en donde no hay verdadera culpabilidad por parte de los docentes!, por ejemplo, la desobediencia a las autoridades. Si de la investigación surgen evidencias que



respalden la comisión de la falta, el director puede proceder de dos maneras, por un lado, puede tratar de hacer labores de conciliación (o bien en su defecto puede manipular la queja cuidadosamente) a fin de que se encuentre una solución negociada al asunto dentro de la escuela; o por otro lado, si no se llega a ningún acuerdo, puede levantar el Acta de Hechos. Se recomienda que si no se llega a conciliarse realice el Acta de Hechos correspondiente en ese mismo momento para evitar que el problema se pueda agrandar a futuro, insisto, hay que narrar al momento, y nunca firmar fuera de tiempo, como fue mi caso.

El Acta de Hechos es un instrumento mediante el cual el director hace constar los acontecimientos que sean necesarios marcar para evitar descuidos que más adelante puedan afectar e involucren de manera directa los recursos materiales, humanos y /o financieros a su cargo. En otras ocasiones los casos hacen referencia a quejas infundadas, fabricadas o exageradas por los padres de familia que acusan a los docentes por haber cometido conductas que atentan contra la integridad física o psicológica de sus hijos. Por esto es importante que, si se llega o no a un acuerdo con los padres de familia y el director o directora del plantel, soliciten siempre copia de lo acordado y firmado por los padres de familia y testigos.

El director o directora debe actuar cuidadosamente al tratar este tipo de casos, en lo particular, al realizar una investigación y evaluar la evidencia correspondiente; apoyando al docente agraviado, según sea el caso, ya que se pueden llegar a violentar los Derechos Humanos.

¿De qué se encargan y cuáles son los Derechos Humanos y cómo éstos nos pueden servir en un caso de estos? Todas las personas tenemos Derechos Humanos, lo malo es, que por el desconocimiento y el poder de otros, éstos

pueden ser afectados por injusticias, los Derechos Humanos necesitan ser conocidos para protegernos a nosotros mismos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas describe los derechos que se le han concebido a cada persona. Documento que fue aprobado por la Organización de las Naciones Unidas, la cual nació un poco después del fin de la Segunda Guerra Mundial en 1945. Fundada para crear la paz y evitar la guerra, la Organización de las Naciones Unidas, actualmente comprende más de 192 naciones.

Pero no todos conocemos esa declaración, y muchas personas violentan los Derechos Humanos, nada más porque les gusta sentirse poderosas. Por esta razón es recomendable enseñar los Derechos Humanos, los cuales nos hacen ser respetables. La práctica docente supone una compleja trama de relaciones entre personas, pues se desarrolla dentro de contextos de orden: social, económico, jurídico, político, institucional o cultural, que influyen en la relación de todos los involucrados en el proceso educativo.

## **2.2.- Contexto institucional y comunitario**

Ingresé a la Secretaría de Educación Pública, un 19 de octubre de 2009, comencé en la Escuela “Manuel Buendía”, en la Delegación Iztacalco, hoy Alcaldía Iztacalco, la cual cuenta con 13 grupos, y un total de 27 personas a cargo, allí conocí a una buena profesora llamada Martha, con ella compartí el salón de clase durante un tiempo a causa de algunos arreglos que se estaban realizando en la escuela. Ella me enseñó a trabajar con dedicación, amor y compromiso, tomando en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje de cada uno de los niños.

Durante ese año impartí primer grado, era un grupo de 23 alumnos, la institución era de tiempo regular, de 8:00 a 12:30 horas, a lado derecho se encuentra la Escuela Primaria “Antonio García Cubas” que en ese ciclo escolar se convirtió en jornada ampliada con un horario de 8:00 a 14:30 horas, ambas escuelas están unidas y en ese año mi institución decide que seguirán unidas, para esto, recorrió el horario de recreo a las 11:00 horas para que la convivencia entre escuelas siguiera su curso y enseñanza. Esa situación de que ambas trabajaran juntas me gustó mucho, ya que podíamos compartir experiencias y estrategias de trabajo entre compañeros. El trabajo conjunto no sólo era en el recreo, sino también en las ceremonias especiales y honores a la bandera, cada semana le tocaba a un grupo de ambas escuelas. El contexto comunitario de esta escuela era de gente obrera, trabajadora de fábricas con bajos recursos. Gente con poco estudio que vivía en los alrededores de esta colonia.

Al siguiente año me cambié a la Escuela Primaria “Rumania” en la colonia Pedregal de Carrasco, Alcaldía Coyoacán, tal institución cuenta con una superficie total de 3118 metros cuadrados, tiene tres patios, dos edificios de planta baja y un nivel, más otro edificio con planta baja en donde se encuentra la dirección, un salón para las profesoras de Inglés y una bodega. Toda la escuela se conforma con 34 personas a su cargo, 30 profesores y 4 apoyos de servicio al plantel, 16 de los profesores están en grupo, 4 en dirección, 3 en Educación Física, 2 de Inglés, 2 en la Unidad de Educación Especial y Educación Inclusive, y 3 más en la zona escolar con una matrícula de 470 alumnos en su totalidad.

En la Escuela Primaria “Rumania” laboré 9 años, ingresé en agosto del 2010 junto con otras compañeras, ya que en ese año la institución se convirtió en jornada ampliada. Recuerdo que me asignaron 2° de primaria, tenía exactamente 27 alumnos, entre esos uno llamado Érick, a quien sus padres lo habían dejado con su abuelita, porque su papá era drogadicto y su mamá se había ido a radicar a Canadá. Conflicto familiar inestable.

Durante ese año, a Erick se le trató con muchísimo cariño y respeto, y se fomentaron insistentemente en su grupo, tres valores clave: respeto, tolerancia y perseverancia, entonces hubo mejoría contundente en su lecto-escritura y modales. El cariño y constancia hicieron que el pequeño Erick transformará su aprendizaje en esos momentos.

Año con año, otras dos profesoras y yo seguimos trabajando con Erick el respeto y la tolerancia. Los 6 años que estuvo Erick dentro del plantel, sólo podíamos hablar bien de él tres profesoras, supongo que esa situación se debía a que nosotras mostrábamos un interés hacia él como persona y no sólo como alumno, le preguntábamos cómo estaba, no sólo nos importaba si aprendía o no, insisto, mostrábamos empatía hacia Erick.

Durante las pláticas que realicé con este alumno, percibía que cuando más se metía en problemas, era porque tenía dificultades su abuelita con su papá drogadicto, y porque él se sentía solo, ya que su abuelita tenía que trabajar todo el día para sostenerle.

En este plantel educativo desde 2011 comencé a trabajar con la directora Nora Negrete, tiempo en el que el plantel se dividió en dos grupos de poder, esto porque al director que se encontraba antes lo sacaron porque no tenía la "plaza", como tal era sólo recomendado de la entonces supervisora.

Durante tres años y medio fui auxiliar de la directora, en dicho tiempo cambiaron a la supervisora de puesto y la nueva supervisora, la profesora Marisol Munguía Espinosa, que fomentó miedos, era agresiva y sin tacto o ética profesional,

trasladó la zona escolar de la Escuela Primaria “Rumania” cerca de su vivienda, en la avenida Panamericana.

Dicha supervisora además es “mal hablada”, se dejaba llevar por un grupo de maestros a conveniencia, maestros que no querían a la profesora Nora y a la cual le gritaban y amedrentaban, encerrándola en la dirección, quejándose de todo su trabajo. Junto con el apoyo de la supervisora, por ende, la directora y supervisora para nada se llevaban bien.

Después de estos tres años y medio, le dieron por fin su cambio a la maestra Nora, dejándonos desprotegidas a la maestra Ruth que ese año se jubiló y a una servidora, ya que desde ese momento pasamos a cargo de la supervisora, quien, de dirección, nos regresó a labores docentes frente a grupo.

Dos años y medio como docente frente a grupo en donde estuve con un grupo de quinto grado y dos grupos diferentes de segundo. A partir de dos diferentes directoras: Veloz y María del Socorro, esta última, invitándome nuevamente a dirección, algo que no acepté, porque ya me sentía mejor en grupo.

El último medio año que estuve frente a grupo en esa institución, fue en 2°B, donde entonces me encontré con la queja infundada por parte de los padres de familia.

El contexto comunitario de la Escuela Primaria “Rumania” es de gente de los alrededores de las unidades y otros más de padres trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Dicha institución se encuentra en la avenida Panamericana y calle Deidades s/n, donde la avenida Imán y el Metro “Ciudad

Universitaria”, se encuentran justo atrás de la institución en donde laboré por 9 años consecutivos.

En la respectiva zona laboran tres profesoras desde hace 4 años, la supervisora escolar, la subdirectora de gestión escolar y el apoyo administrativo. Son siete escuelas con la nuestra las que forman la zona escolar 446. Tres de las escuelas ubicadas en la colonia Pedregal de Carrasco y las otras cuatro en la colonia Pedregal de Santo Domingo.

Los últimos viernes de cada mes se realiza una junta por institución en la zona escolar, las primeras 3 horas de la junta todas las escuelas se unen por grado escolar para trabajar estrategias y actividades que realizan de las materias: Español y Matemáticas.

En 2019 por fin solicité mi cambio, para otras escuelas cerca de la colonia donde vivo, me otorgaron la Escuela Primaria “Profesor Candelario Mejía y Cervantes”, ubicada en Plazuela de Los Reyes s/n, en la colonia Los Reyes, de la alcaldía Coyoacán.

Este plantel cuenta con 3000 metros cuadrados, cuenta con 2 patios principales, uno estilo comedor, 2 edificios de planta baja y un nivel, juntados de esquina a esquina, con dos escaleras para bajar, con un salón para las profesoras en el primer nivel y otro para Educación Física en la planta baja, al igual que un salón para Unidad de Educación Especial y Educación Inclusive, más una bodega. La dirección y una biblioteca se encuentran ubicados enfrente del primer edificio principal. La plantilla se conforma por 28 profesores en total, 18 de ellos en grupo, 3 en dirección, 1 en biblioteca, 2 en educación física, 2 de Inglés y 1 en la Unidad

de Educación Especial y Educación Inclusiva. Con una matrícula de 534 alumnos en total y 3 apoyos de servicio al plantel.

En la Escuela Primaria “Profesor Candelario Mejía y Cervantes”, llevo laborando un año y medio, casi dos años con este ciclo escolar 2020-2021, en esta institución se ve el apoyo de la directora hacia nosotros los docentes, la directora lleva trabajando 9 años consecutivos en esa escuela, algo que en la Escuela Primaria “Rumania” no se veía, ya que las directoras duraban por lo mucho tres años y solicitaban su cambio, de la Escuela Primaria “Profesor Candelario Mejía y Cervantes”, no puedo hablar mucho, ya que llevo muy poco tiempo, pero sí puedo hablar un poco más sobre mi sentir profesional liberado y lleno de paz, motivada para seguir aprendiendo. El contexto comunitario es de gente de bajos recursos económicos, sin profesión, muchos rentan cuartitos en una misma propiedad, un estilo vecindad, y esto en ocasiones trae conflictos entre padres de familia e hijos.

### **2.3.- Análisis de mi práctica**

Soy profesora del nivel elemental de la Secretaría de Educación Pública, en este momento de la Escuela Primaria “Profesor Candelario Mejía y Cervantes” y alumna de la Maestría en Educación Básica de Universidad Pedagógica Nacional 097.

Mi vocación docente comenzó desde que tenía 7 años y casi cumplía 8 años, por una necesidad de poder apoyar a mi mamá con los gastos algún día y así también no dejar solos a mis hijos mucho tiempo cuando los tuviera, en ese tiempo nosotros no teníamos algo fijo con respecto a la economía, mis padres eran y siguen siendo separados desde que tenía aproximadamente 3 años, hace

ya mucho tiempo, en ese entonces mi papá sólo daba una pequeña pensión de trescientos pesos al mes y en ocasiones nada, pues ya tenía otra familia.

Recuerdo mucho un día lunes que me encontré diez pesos en las escaleras del edificio donde vivía, ese día manifesté felicidad porque tenía dinero para poder comprarme unos tacos de la cooperativa que se me habían antojado y poder comprarle algo a mi hermana, bueno, lo que se le antojara en el recreo y así fue, ese día me gasté la mitad para que la otra parte se la diera a mi mamá y así ayudarla un poco con los gastos de la comida, mi hermano en ese entonces trabajaba ayudando a recoger pelotas en un campo de golf y empezaba a estudiar la secundaria al mismo tiempo.

Ese día a él se le olvidó darle un dinero a mi mamá que tenía destinado para ella y como iba tarde para llegar a su secundaria a tiempo, le dejó un billete de diez pesos a mi mamá sobre las escaleras del edificio, que fue el que gasté ese día; por lo regular yo salía primero y mi mamá esperaba a mí hermana, yo no sabía que ese dinero era para mi mamá, al enterarme después de salir de la escuela me sentí triste porque ese día me había gastado la mitad de un dinero destinado para la comida y desde ahí dije que iba a echarle muchas ganas con la escuela (aún me sigue costando muchísimo trabajo) para que no les pasara algo así a mis hijos y para ayudar a mi mamá. Por otro lado, influyó en mí un profesor al que recuerdo mucho de la Escuela Primaria “Cuicuilco” en donde cursé mi primaria en la generación 1988-1995.

Durante ese tiempo tuve la fortuna y el honor de conocer el trabajo que realizó el profesor Leobardo Galicia Santillán, quien me ayudó, enseñó y brindó mucha confianza durante 4 años, tres de ellos seguidos: 4°, 5° y 6° de primaria y el 3° que me reprobó, y que, aun así, para mí, siempre fue el mejor maestro que llegué a tener durante la primaria. Recuerdo que él era una persona muy paciente,



calmada, tolerante, con la capacidad de pensar de forma instantánea o sistemática y de comprender problemas complejos dependiendo la circunstancia o el momento, transformador y apasionado por su labor que trataba siempre de explicarnos su enseñanza lo mejor posible para que todos le encontráramos un significado a su trabajo, impactó que ha transformado de modo positivo mi quehacer cotidiano.

El profesor Leobardo manejaba muchas estrategias, las cuales venían inmersas en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal dentro de los libros de apoyo para el docente, siempre nos apoyaba con dudas y nos enseñó a trabajar en equipo, era un profesor capaz de comprender y entender a cada uno de nosotros con sus diferentes procesos de aprendizaje, un profesor admirable y respetable con un carácter profesional a pesar de la modernización educativa.

Claro que en ese entonces no tenía conocimiento de toda la complejidad en la que se encuentra inmersa la educación o de todo lo que encierra; no entendía, ni conocía nada de la globalización o de la economía, mucho menos sabía acerca de las competencias; yo sólo tenía en mente lo que quería ser de grande para poder ayudar a mi mamá y evitar preocupaciones futuras.

Comencé mis estudios en la Escuela Secundaria en la Técnica 39, en 1995, a un año del asesinato del candidato Luis Donald Colosio (23 de marzo de 1994) que en un tiempo se comparó con el asesinato de Álvaro Obregón por el enrarecido ambiente político en el que sucedió; en ese entonces terminaban una nueva unidad en mi colonia Isidro Fabela, exactamente el callejón del Zapote, justo en frente de la Escuela Primaria “Cuicuilco”, por lo que, en honor a su muerte, la unidad se llama “Luis Donald Colosio”.

En ese tiempo la educación comenzaba a tener un valor más allá de lo ético y lo profesional, pues lo económico se comenzaba a reflejar, ya que se planteó una mayor atención a las necesidades educativas indígenas, y se empezó a dar continuidad a la calidad, participación ciudadana y equidad educativa, con la que se hace alusión a las desigualdades de las que eran presos los diversos grupos étnicos y sectores marginados, claro que esto está aunado a la globalización.

Durante esa etapa, en la Secundaria Técnica 39 estudié Contabilidad, recuerdo mucho a una profesora que me daba Historia y Civismo, para ella no había 9 ni 10, la máxima calificación que podíamos sacar era 8, y en una ocasión casi me reprueba en un bimestre, algo que me causaba un dolor de cabeza, porque si reprobaba la materia probablemente no pasaría el extraordinario y no terminaría. Especialmente me preocupaba porque le fallaría a mi mamá, afortunadamente no fue así, y pude recuperarme y alcanzar el 8 que no imaginaba. En ese entonces las secundarias técnicas eran muy famosas por la función formativa para los jóvenes de sectores vulnerables:

Estas escuelas técnicas, tienen particularidad de ser una opción educativa que ofrece un valor adicional con la capacitación en un área tecnológica y así, a su vez egresar con un diploma de auxiliar técnico en una determinada especialidad(Pieck, 2005, p.59).

En esta época se modificó el plan de estudios con base en un enfoque de competencias en la función que perfiló un modelo de trabajo, un enfoque profesional en una formación curricular orientada a esta visión.

Terminé la Secundaria 39 en 1998, con la llegada del Examen Único para ingresar a la prepa, en realidad, desde ese entonces no ofrecían un lugar para todos, yo no

tuve la fortuna de obtener un lugar durante ese ciclo escolar, ya que no me quedé en ninguna escuela. De acuerdo con Rivera (2006, p.25), en ese tiempo, las estadísticas de la Secretaría de Educación Pública señalan que en el ciclo 1995-1996, 51.8 % de 384 mil 390 escolares del Distrito Federal, concluyó sus estudios, pero en los años subsecuentes menos de 50 % lo lograba.

Así, que para el año escolar 1997-1998, el índice fue de 47.3 % en una población de 410 mil 386 inscritos los que obtenían lugar, situación que en el de 1998-1999 se mantuvo en 47.2 % y con una matrícula menor en casi cerca de 4 mil estudiantes, para mí en lo particular no fue suficiente esa matrícula, pues me quedé en las cifras menores que figuraban sin lugar asignado, claro que influyen muchos otros aspectos dentro de mi vida académica y familiar.

Pero, para el ciclo escolar 1998-1999, las proyecciones de la eficiencia terminal, para Rivera (2006) indican que el problema lejos de mejorar tendería a aumentar, pues en la Secretaría de Educación Pública se estimaba que de los 390 mil 211 alumnos, 45.9 % concluiría sus estudios. En ese porcentaje afortunadamente sí me encontraba asignada, hice mi bachillerato en el CETÍS 154, en Tlalpan, durante agosto de 1999, entonces tuve la fortuna de conocer a mi amiga Guadalupe Jiménez Rivera, la cual ha influido mucho en mi vida.

Con mi amiga Guadalupe Jiménez Rivera he encontrado grandes aprendizajes y muy gratos momentos, pues seguimos teniendo muchas cosas en común, entre ellas, el trabajo docente frente a grupo. Terminamos juntas el bachillerato en junio de 2002, y también realizamos juntas el examen de ingreso a la Universidad Pedagógica Nacional, “la universidad de nuestros sueños”, así como expectativas de vida profesional, en donde mi amiga influyó en que no se me pasaran las fechas de inscripción y al darme la grata noticia de que había sido aceptada. A la

fecha sigo frecuentado y admirando a mi amiga, experimentado gratos momentos y aprendizajes nuevos, gracias a la Maestría en Educación Básica.

Comencé mi licenciatura en 2002 con la carrera Pedagogía en la Universidad Pedagógica Nacional y la terminé en 2006. Dentro de la licenciatura comencé a conocer más acerca de la Educación en México y sus afines, así, como el significado de la pedagogía, que para Comenio (2001) es el arte y técnica de la enseñanza, basada en los principios del individuo, un conjunto de saberes que están orientados a la educación y que se manifiestan como una ciencia.

Conocí un poco de los planes y programas con los cuales familiarizo desde entonces, llegué a conocer y sigo conociendo materias como Ciencia y Sociedad, Filosofía o Epistemología, que hacen reflexionar y analizar más sobre la vida.

Esas materias ayudan a encontrarle un sentido filosófico al individuo y a nosotros mismos, y así experimentar nuevos aprendizajes significativos que favorezcan el desarrollo del pensamiento crítico y las capacidades intelectuales de los niños, logrando la autonomía para el futuro y la esencia del ser, con base en la capacidad de organizar y fomentar situaciones problemáticas/o otras situaciones de aprendizaje cercanas que exigen un proceso de investigación.

Soy una profesora titulada desde 2009 con la licenciatura en Pedagogía, me caracterizo por ser honesta, respetuosa, amorosa, constante, y tenaz. Comprometida con mi labor, capaz de buscar estrategias y aprendizajes nuevos que me permitan mejorar mi práctica docente.

Si en mí está el poder ayudar a alguna otra persona, sin pensarlo trato de hacerlo. Desafortunadamente soy un poco confiada, nerviosa y a la vez insegura de mis conocimientos, siempre con la incertidumbre de no saber qué cosas nuevas me esperan.

No soy muy buena hablando, ya que no me sé expresar fácilmente, algo que debo trabajar bastante en mí, pero lo que me falta me fortalece, no me hace perder las esperanzas de aprender y construir nuevos conocimientos para seguir esforzándome en mi persona y en mi labor docente, son la oportunidad deseada de inspiración, para aprender día a día.

¿Qué más problemáticas se han presentado? Me cuesta mucho trabajo tener una buena y adecuada disciplina dentro del salón de clases. El no saber entender que es lo que buscan las autoridades dentro del salón de clases. El no saber manejar una planeación o una clase adecuadamente me produce estrés. El tardarme mucho en saber si lo que trato de enseñar con mis alumnos dentro del salón de clases es lo correcto. El desconocimiento de la normativa que nos rige y la falta de comunicación asertiva con los padres de familia y autoridades superiores, me han traído problemas jurídicos, los cuales he tenido que enfrentar y he podido superar poco a poco.

Como ya lo había mencionado algunos maestros hemos sido víctimas de abuso por parte de las autoridades, por el desconocimiento de protocolos que se deben seguir en caso se alguna queja.

Me gustaría tener mejor comunicación con los padres de familia, los cuales son muy entrometidos en ocasiones, y no comprometidos con sus hijos. Ésta es una problemática a la cual día a día sigo enfrentándome, pues los padres se sienten

empoderados y en muchas ocasiones logran intimidar, claro que con el paso del tiempo y la experiencia esto se va modificando.

El estrés por la carga excesiva de trabajo administrativo que hay que entregar y la falta de organización eficiente, es otra problemática a la cual me encuentro, día a día.

Me es muy difícil integrar una idea de forma congruente, o poner “una cara” que evite malos entendidos. Otra gran problemática que me ha confrontado con otros docentes y hasta con mis autoridades inmediatas, ocasionado conflictos innecesarios en la Escuela “Rumania” ha sido mi inseguridad, que en ocasiones no me ha hecho manejar de la mejor manera alguna diferencia con los padres de familia.

Más allá de cualquier imprevisto, me siento orgullosa de mí misma, porque siento que salí de una zona de confort destructiva que me tenía atada al no percibir las problemáticas que sucedieron de diferente manera. Afortunadamente aproveché un poco el tiempo estudiando y terminando los créditos de una Maestría en Educación Básica cuando aún estaba en la Escuela Primaria “Rumania”, y ahora, que estoy en la Escuela “Profesor Candelario Mejía y Cervantes”, trato de instalar día a día nuevos saberes, adaptándome a mi nuevo entorno escolar, en el que me encuentro inmersa desde hace dos años y medio, aproximadamente.

Al comenzar alguna nueva etapa de mi vida, me doy cuenta que necesito pensar bien las cosas antes de actuar, debo aprender a pensar a fondo antes de actuar por impulso para poder comunicarme de la mejor manera con otros compañeros y padres de familia. Sé que todos los aprendizajes y conflictos que se me han

presentado son enseñanzas necesarias para adquirir una madurez interna, espiritual y física que me permita fortalecer mi labor docente.

Me percibo como una persona activa con ganas de buscar nuevos conocimientos, interesada en la recolección de información y poder proponer nuevas estrategias en colectivo. En este orden de ideas, es oportuna la resiliencia, que para Manciaux (2010), significa:

Recuperarse, ir hacia adelante tras una enfermedad, trauma o un estrés. Es vencer las pruebas y las crisis de la vida, resistirlas primero y superarlas después, para seguir viviendo lo mejor posible (p.80).

Salir delante y superar las adversidades, recordando lo positivo que la vida nos presenta y la ética de nuestra profesión y práctica docente, personal, familiar y social.

La problemática que más significado me ha dejado hasta el momento en mi práctica docente, es la demanda que nos convoca en esta tesis, ya que ha marcado mi vida como profesionista. Sí, el desconocimiento de la normativa y/o ordenamientos que nos rigen como trabajadores al servicio del Estado, y la falta de armonía con las autoridades, aspectos que me llevaron a enfrentar una demanda con un Acta 46 Bis que me colocó en un estado de vulnerabilidad, laboral y emocional, situación por la que sin duda pasan muchos profesores en las aulas.





Crédito fotográfico: Jennifer Mateos Flores.



Exterior de la Escuela Primaria "Rumania, donde recibí "Acta 46 Bis

### **CAPÍTULO 3- ELECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA SIGNIFICATIVA**

Dentro del **capítulo tres** con base en lo descrito e interpretado en los capítulos 1 y 2 ahora se selecciona la problemática significativa educativa propia en situación con la que se procede a recoger y analizan datos, de acuerdo al instrumento utilizado en la investigación-acción y finalizar con el diagnóstico de la situación problemática para identificar el problema. Posteriormente se establece

un planteamiento del problema a partir del diagnóstico de la problemática y se define las necesidades en un enunciado problemático. Así, dar a conocer la labor del docente y su responsabilidad jurídica abordando el marco normativo y el interés supremo del menor. Por último se abordará el malestar docente, la pasible resolución del conflicto y el desequilibrio a casusa de la práctica docente.

### **3.1.- Elección de una problemática significativa**

A lo largo de mi vida he llegado a conocer y experimentar nuevos conocimientos y aprendizajes que día a día me hacen reconocer, reflexionar, analizar y valorar mi sentir y actuar como persona, profesionista y madre de familia. El dejar mi trabajo frente a grupo me hizo ahondar en mis emociones e investigar aspectos jurídicos en la práctica de los profesores que somos estigmatizados y nos vemos envueltos en protocolos derivados de recibir un Acta 46 Bis. En consecuencia, como señalaba al final del capítulo dos, la problemática significativa de mi práctica docente es la siguiente: El desconocimiento de la normativa y/o ordenamientos que nos rigen como trabajadores al servicio del Estado, y la falta de armonía con las autoridades, ocasionan que algunos profesores enfrentemos demandas con un Acta 46 Bis que nos coloca en estado de vulnerabilidad, laboral y emocional, situación por la que sin duda pasan muchos profesores (as) en las aulas.

El Acta 46 Bis es un documento de ordenamiento que busca cesar los efectos del nombramiento del trabajador (*Guía para Instrumentación de Actas Administrativas*).

Es indispensable que un Acta 46 Bis contenga las circunstancias en tiempo, modo y lugar para cumplir con su fin, necesariamente tres meses de lo establecido, si la

circunstancia ya tiene más de tres meses, ya no hay tiempo para cumplir con su fin.

En la actualidad los profesores enfrentamos conflictos laborales que afectan nuestra estabilidad emocional al sentir desvalorizada nuestra labor, uno de ellos es el abuso de poder y el acoso por parte de los alumnos, de los padres de familia y de las autoridades de los planteles educativos.

Para Sánchez (2011) Las emociones están presentes de manera permanente en la vida; permean las relaciones cotidianas escolares; son necesarias para responder ante situaciones inciertas y conflictivas presentes a diario en su trabajo como educadoras. (p.251)

El abuso de poder ocurre cuando él o los sujetos a quienes se aplica el poder están incapacitados de ejercer resistencia por una relación o vínculo familiar, sentimental, de confianza, custodia, laboral, formativo, educativo, de cuidado, religioso o de cualquier otro que implique dependencia o subordinación de la persona agredida respecto a la persona que agrede. Tal panorama conlleva la identificación de conflictos, que significan para Cascón (2010):

Situaciones de disputa o divergencia en las que sí hay contraposición de intereses (tangible), necesidades y/o valores en pugna. A esa contraposición lo definimos como problema la satisfacción de las de la otra. Necesidad biológica, económica o ideológica que choca entre las partes y así es como surge el problema al estallar el conflicto, enfoque que puede llegar a tener manifestaciones violentas.

La violencia es un proceso interpersonal que se caracteriza por el uso deshonesto, prepotente y oportunista de poder sobre el contrario, como víctima, agresor y espectador. En ningún caso la violencia debe ser permitida.

El desconocimiento de la normatividad que regula el desempeño docente, hace todavía más difícil la situación para el profesor porque no sabe cómo solicitar ayuda legal. No sabe cómo defenderse ante injusticias, esto afecta el proceso de enseñanza-aprendizaje. El director es el que instrumenta y gestiona el Acta 46 Bis.

Tratándose de los servidores públicos de base, la suspensión y la destitución se ejecutarán por el titular de la dependencia o entidad correspondiente, conforme a las causales de suspensión, cesación del cargo o rescisión de la relación de trabajo y de acuerdo a los procedimientos previstos en la legislación.

Esta situación genera estrés, al tratar de entender cuáles son los motivos, bajando su rendimiento y autoestima personal, desequilibrando el manejo de emociones.

Extremera y Fernández (2003), aseguran que el efectivo manejo de las emociones es requisito imprescindible para el ejercicio de la docencia, principalmente por dos razones:

- ✓ La primera, porque las aulas son el modelo de enseñanza y aprendizaje socio-emocional de mayor impacto para los alumnos.
- ✓ La segunda, porque las investigaciones realizadas están demostrando que unos adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar con mayor éxito los contratiempos.

El hecho de que la emoción tenga una duración corta no significa que su experiencia emocional, es decir, el sentimiento, sea igual de breve. Entonces el sentimiento es el resultado de la emoción, es un estado de ánimo afectivo, subjetivo, generalmente de larga duración, consecuencia de la emoción, y durará tanto como nuestra consciencia dedique tiempo a pensar en él, es, una emoción integrada por los aspectos antes mencionados.

Para Canales L. y otros, (2010, p.8) existen tres componentes importantes en una emoción: "El neurofisiológico, el componente conductual y el componente cognitivo." Así, que, no siempre se reacciona igual ante un estímulo, pues podemos expresar uno, dos o los tres componentes en una misma emoción. Las emociones son forma de expresión que no pueden ser separadas de nuestro contexto socio cultural, conjunto de sentimientos que se activa como respuesta a un acontecimiento social.

### **3.2.- Diagnóstico de la problemática significativa**

Es importante señalar que la escuela y el aula no son lugares neutrales, sino espacios sociales donde ocurren intercambios socioculturales y se generan relaciones conflictivas en un espacio colegiado compartido por profesores y supervisores, y por supuesto entre alumnos y profesores, estos son espacios de resistencia. Los espacios de resistencia son, las capacidades que posee la persona para hacer frente a sus propios problemas.

Durante la última década, los maestros mexicanos han sido objeto de múltiples críticas respecto a su desempeño dentro y fuera del aula, algo que en anteriores décadas no sucedía, aunado al hecho de que en ocasiones las autoridades obstaculizan burocráticamente al docente.

En antaño, la profesión docente servía para informar, a la vez que articulaba el rol de autoridad, enseñar era cumplir reglas establecidas donde al profesor se le hacía sentir importante, respetable y valorado por su trabajo, sin ser objeto de crítica en su labor.

Esto no significaba que quien se dedicaba a tal profesión dispusiera de una posición económica desahogada. Ya desde entonces la situación económica del profesor era devastadora, aunque era socialmente respetado. La ruta hacia una meta personal comenzaba en la educación en casa y culminaba con una formación integral.

Actualmente los docentes somos socialmente violentados, acosados psicológicamente de varias formas y obstaculizados burocráticamente, estas situaciones generan un bajo rendimiento de los docentes frente a grupo, y dejan al descubierto una falta de criterio analítico y de capacidad de las autoridades educativas para implementar medidas en contra o a favor de cualquier profesor, sin tener pruebas suficientes. Esto va permeando la labor educativa afectando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con el presente proyecto, se pretende conocer esta situación que muchos docentes enfrentamos para poder diseñar una propuesta que permita a los profesores enfrentar de forma asertiva algún conflicto legal, derivado o no de abuso de poder por parte de autoridades, mediante el conocimiento de los ordenamientos y normatividad referente al desempeño docente. Así como el autoconocimiento que nos permita al profesorado reflexionar, dominar y autorregular nuestros sentimientos.

¿Qué pasa con los casos de situaciones que aquejan al menor, como por ejemplo un supuesto jalón de brazo o algún maltrato psicológico de abuso o hostigamiento por parte del docente, etcétera, en donde no hay una verdadera culpa por parte de los docentes? Sabemos bien que se tiene que seguir el protocolo de intervención para no ha afectar los derechos humanos de nadie, pero desafortunadamente cuando las autoridades educativas (directivos y/o supervisores) no saben o no quieren ayudar al docente.

El docente pasa a tener bajo rendimiento por el impacto negativo que esto le ocasiona cuando en realidad no es culpable, y por lo tanto tiene que armarse de valor y paciencia. El impacto negativo en los docentes agraviados por una Comisión investigadora de Conductas, se da cuando se actúa en contra de la integridad física y psicológica del maestro o el estudiante, y tiene que ver también con el director académico, ya que es el encargado de iniciar la investigación correspondiente de las quejas presentadas. En estos casos Rendón (2007), sugiere reparar en el control y manejo de emociones:

Si de la investigación surgen evidencias que respalden la Comisión de la falta, el director puede proceder de dos maneras, por un lado, puede tratar de hacer labores de conciliación (o bien en su defecto puede manipular la queja cuidadosamente) a fin de que se encuentre una solución negociada al asunto dentro de la escuela. (p.23).

En el caso que nos ocupa se recomienda que, si no se llega a un acuerdo firmado, se realice el Acta de Hechos correspondiente en ese mismo momento para evitar que el problema se pueda a agrandar a futuro; ya que es un instrumento mediante el cual el director hace constar lo sucedido. En otras ocasiones los casos hacen referencia a quejas infundadas fabricadas o exageradas por los padres de familia

que acusan a los docentes por supuestas conductas que atentan contra la integridad física o psicológica de sus hijos.

Por lo anterior, es importante que si se llega o no a un acuerdo con los padres de familia y el director o directora del plantel, hay que solicitar siempre copia de lo acordado y debe estar firmado por los padres de familia y testigos que hayan en ese momento. El director o directora debe actuar cuidadosamente al tratar este tipo de casos, en lo particular, al realizar la investigación y evaluar la evidencia correspondiente; apoyando al docente agraviado según sea el caso, ya que se pueden violentar los Derechos Humanos.

Por otro lado, no todos los profesores conocen la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, y hay abuso de poder. Es importante enseñar a respetar los Derechos Humanos. Vale destacar que los profesores son una pieza importante para evitar la violencia dentro y fuera del salón de clases. Aquí cabe preguntar

¿Será verdad que el director o supervisor asume apoyar al docente en estado de vulnerabilidad a pesar de las diferencias subjetivas?

Esas diferencias pueden ser un mal entendido de palabras, un desacuerdo en alguna opinión, tanto con el profesor o director, algún comentario que probablemente al director o supervisor no le gusta escuchar, etc. Ya que la mayoría de supervisores y algunos directores no les gusta escuchar que se puede manejar proyectos para mejorar la escuela de diferente manera a la que él o ella lo están manejando, para ellos muchas veces lo que se dice es lo que se tiene que hacer, lo toman como una especie de guerra de poder y no visualizan bien que puede llegar para una mejora escolar.



Los directores realizan labores de conciliación sólo si, a su juicio, y de acuerdo a la evidencia disponible, cabe la posibilidad de que el docente no haya cometido la falta. Hay esperanza de que el director o directora se ponga en el lugar del otro, si se pone a trabajar, incorporando los Derechos Humanos, si son defensores de la tolerancia y la paz. Realmente se puede llegar a afirmar que los desacuerdos entre docentes y directivos o supervisores, hacen que los primeros estén vulnerables ante esta situación y tengan un impacto negativo en el desempeño en el aula frente a grupo.

Existen mecanismos guía para prevenir eventos de violencia, así como los referentes técnicos, pedagógicos y normativos para fortalecer las competencias que nos pueden ayudar a proteger a los menores en caso de maltrato físico o psicológico, y normativo a los profesores para saber defender esos abusos que pueden llegar a encontrarse en algún caso de atención a solicitudes de intervención.

La Coordinación de Asuntos Jurídicos de la Administración Federal de Servicios Educativos opera un sistema de orientación, asesoría, apoyo jurídico y representación legal, con el fin de dar respuesta a coadyuvar en el apoyo de las y los directivos de educación básica, en la salvaguarda de la integridad física, psicológica, sexual y social de los niños, niñas y adolescentes que asisten a escuelas públicas y privadas de los niveles de preescolar, primaria y secundaria, siempre en estricto apego a la fracción II, inciso C del Artículo Tercero de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en pos de una mejor convivencia humana, para la dignidad humana, y por ende, para un bienestar colectivo.

Se parte del principio del interés superior del menor, garantizando de manera plena sus derechos a la satisfacción de su sano esparcimiento para su desarrollo

integral, según lo establece el párrafo Octavo del Artículo 46° de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Ningún trabajador puede ser cesado, sino por justa causa y en algunas ocasiones se cesa sin tener pruebas verídicas, y por desconocimiento de la normatividad y los mecanismos jurídicos administrativos, factores que impactan negativamente en el desempeño profesional del docente al enfrentar esas irregularidades derivadas de alguna queja infundada.

Claro que es necesario implementar acciones que favorezcan el desarrollo de un ambiente escolar saludable que permita establecer relaciones de respeto, comunicación y confianza entre los diferentes actores de la educación, alumnado, docentes, madres, padres de familia o tutores, directivos, personal de apoyo y autoridades educativas. Con el objeto de atender las solicitudes de intervención, derivado de conductas por violencia, maltrato, acoso escolar, así como las de abuso sexual infantil hacia el alumnado de los planteles de educación básica, especial, indígena y para adultos, dependientes de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal. Las *Disposiciones Generales* son cruciales al defenderse:

1.- Es obligación de las autoridades educativas y escolares (servidores públicos que trabajan en sector educativo) dependientes de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal, para difundir, observar y vigilar el cumplimiento de los presentes mecanismos.

2.- El incumplimiento de los protocolos de intervención serán motivo para dar vista a las autoridades correspondientes.

3.- El director/a del plantel será el representante oficial para todo acto de orden administrativo o académico relacionado con el Centro Escolar. En los casos en que la escuela no cuente con director/a, por cualquier causa, la autoridad inferior inmediata jerárquica, en el ámbito de su competencia asumirá la responsabilidad de atender de manera pronta lo establecido.

4.- Sin excepción, todo evento de violencia por maltrato, acoso escolar, físico y/o psicológico y/o por abuso sexual infantil, en contra de algún niño, niña o adolescente o persona usuaria de los servicios educativos de apoyo, deberá ser atendida y documentada de manera inmediata, de acuerdo al procedimiento establecido por los presentes mecanismos.

5.- En primera instancia cada nivel o modalidad educativa deberá de asesorar y coadyuvar con el director/a del plantel o la autoridad inferior correspondiente en el ámbito de su competencia, para atender el evento de violencia, acoso escolar, maltrato físico y/o psicológico o por abuso sexual infantil.

6.- Es responsabilidad del director/a y/o la autoridad inmediata inferior jerárquica, en el ámbito de su competencia, tomar las medidas que aseguren al alumnado 11 ley, sólo podrá(n) ser invitados a que digan la verdad, tampoco podrán ser apercibidos respetando en todo momento el interés superior de la niñez.

7.- Durante la instrumentación del Acta de Hechos, se garantizará la integridad de las personas que participen, asimismo, cuando sea necesaria la participación de niños, niñas, adolescentes o de aquellos que no tengan

la capacidad de comprender el significado del hecho, estarán acompañados en todo momento de sus padres o tutores.

8.- En los casos en que niño(s), niña(s) y adolescente(s), participe(n) en la instrumentación del Acta de Hechos no se les deberá requerir la protesta de 11 ley, sólo podrá(n) ser invitados a que digan la verdad, tampoco podrán ser apercibidos respetando en todo momento el interés superior de la niñez.

9.- Por ningún motivo y bajo ninguna circunstancia el niño(s), niña(s) y adolescente(s) involucrados serán confrontados con el (o la) presunto/a agresor/a o los agresores, salvo que la víctima lo solicite.

10.- En los casos en que sea solicitada la intervención de la Unidad Especializada de la Coordinación de Asuntos Jurídicos, con motivo de alguna queja por violencia, maltrato, acoso escolar y/o abuso sexual infantil en los planteles de educación inicial, básica, especial, indígena y para adultos en el Distrito Federal, la autoridad responsable de que se trate deberá: a) Permitir la entrada al Especialista Comisionado, por dicha Unidad, para llevar a cabo la intervención conducente, previa identificación y oficio de presentación. b) Brindar las facilidades necesarias para que realice dicha intervención. c) Proporcionar copia de la documentación relacionada con el asunto de que se trate. d) Asignar el lugar adecuado para la realización de sus actividades.

11.- En caso que el director/a del plantel educativo sea el presunto responsable de alguna queja de violencia escolar, maltrato escolar y/o abuso sexual infantil, será el supervisor de la zona escolar correspondiente quien realice las acciones previstas.

12.- Los casos no previstos por los presentes mecanismos serán resueltos por el Coordinador de Asuntos Jurídicos”.

### **3.3.- Instrumento realizado en mi práctica docente para la situación problemática del proyecto de intervención**

Para este diagnóstico se realizaron 3 entrevistas estructuradas a docentes que enfrentan una demanda derivada de labores educativas a nivel básico, también algunos relatos. De tales entrevistas y relatos, podemos percibir con claridad que los sentimientos de tristeza, impotencia, miedo y angustia, se encuentran presentes a causa del desconocimiento del proceso legal que se enfrenta de una demanda por parte de los padres de familia. Se entrevistó también al área sindical.

Antes de exponer los resultados de los instrumentos aplicados voy a exponer mi experiencia personal respecto a esta problemática que vivimos algunos profesores en la actualidad. Posteriormente se agregara la labor del docente y su responsabilidad con el marco normativo que nos rige.

El proceso jurídico que enfrenté, se dio por la falta de apoyo de autoridades inmediatas, el abuso de poder que se permite hacia el docente, por el desconocimiento del protocolo a seguir, la inexperiencia y falta de compañerismo que se percibe al mantenerse al margen de la situación o de indiferencia para evitar futuros enfrentamientos o problemas que sienten que se les puede ocasionar, al apoyar a otro compañero, todas estas manifestaciones o sentires también se hacen presentes al no tener el apoyo del profesor representante sindical.

Aunado a esto la espera y paciencia que debe tener el docente con la esperanza de la resolución del proceso en cuestión, tomando en cuenta que última resolución es de un dictamen del Órgano Interno de Control por parte de la Secretaría de Educación Pública, Ahora Autoridad Educativa Federal de la Ciudad de México.

En una situación legal en proceso, el protocolo que se lleva a cabo es muy tardado y puede traer consigo tres oficios.

1.- Acta de Hechos: Básicamente hay que cuidar el tema de los testigos, que sean reales y se firmen en tiempo y forma.

2.- Acta 46 Bis: Se realiza dentro de las instalaciones de la escuela o bien en la dirección operativa de la región o zona correspondiente, en la cual se sugiere, se busque ayuda del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, en el área jurídica, para que se pueda sustentar con artículos de la *Ley Federal del Trabajador al Servicio del Estado* que están marcados en la guía operativa y así no llegar con desconocimiento a la hora del citatorio. Es viable que el docente, cuente con apoyo por parte del Sindicato, desde un representante que acuda a su defensa y conozca con antelación el caso, sin embargo, muchos docentes desconocen esta posibilidad.

3.- Demanda del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje: Éste es un oficio que, después de una tardía investigación manda su veredicto en el cual manifiesta su improcedencia o procedencia del caso, según sea lo dictaminado por un juez de lo familiar.

Ante una situación legal, estos tres oficios pueden salir a favor o en contra del docente. Es fundamental también, conocer a la Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Sexual, la cual es un Órgano Interno de Control que expide un informe, que, si bien es tardado, puede ser positivo y sumamente profesional. En determinadas situaciones la Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Infantil, no tarda ni tres meses en manifestarse, y en otras tantas tarda hasta dos años o más, como en mi caso.

Dicha Unidad solicita que se le ponga al día de qué es lo que pasó en ese momento y el motivo por el cual se está realizando una acusación, solicita que se realicen unas figuras humanas y un informe por escrito de lo que se declara de la acusación y por último notifica que el informe lo pasan por algunos filtros para que llegue al Órgano Interno Administrativo y éste a su vez determina el proceso administrativo correspondiente para la resolución, o sanción. Afortunadamente, en el tiempo de espera se puede tratar de compensar y buscar información, que permita conocer más acerca del protocolo que se maneja ante esta situación y así, poder apoyar a otros y realizar otras actividades que permitan crecer como profesional.

Considero que algunas demandas se pueden parar con ayuda de las autoridades, pero también, creo que es un proceso de aprendizaje que permite crecer como persona y profesionalista, con un gran proceso paulatino de enseñanza que habré más el panorama de crecimiento académico y profesional.

Para terminar este apartado, quiero señalar que ante la sociedad el docente es el más vulnerable hasta en situaciones de credibilidad. Los maestros tenemos bien claro que salvaguardar la integridad del niño es lo principal para el docente, pero ¿Qué pasa cuando ese derecho es mal utilizado y generador de un conflicto intencionado para el docente?

### 3.3.1.- La labor docente y su responsabilidad

La labor docente exige responsabilidad, ética profesional, una buena comunicación asertiva con padres de familia, entre todos los actores educativos y un buen trabajo colaborativo. La responsabilidad exige una estrecha relación entre todo el colectivo docente del plantel, directivo, profesorado, alumnos y padres de familia, interacción positiva constructiva de afecto y respeto mutuo.

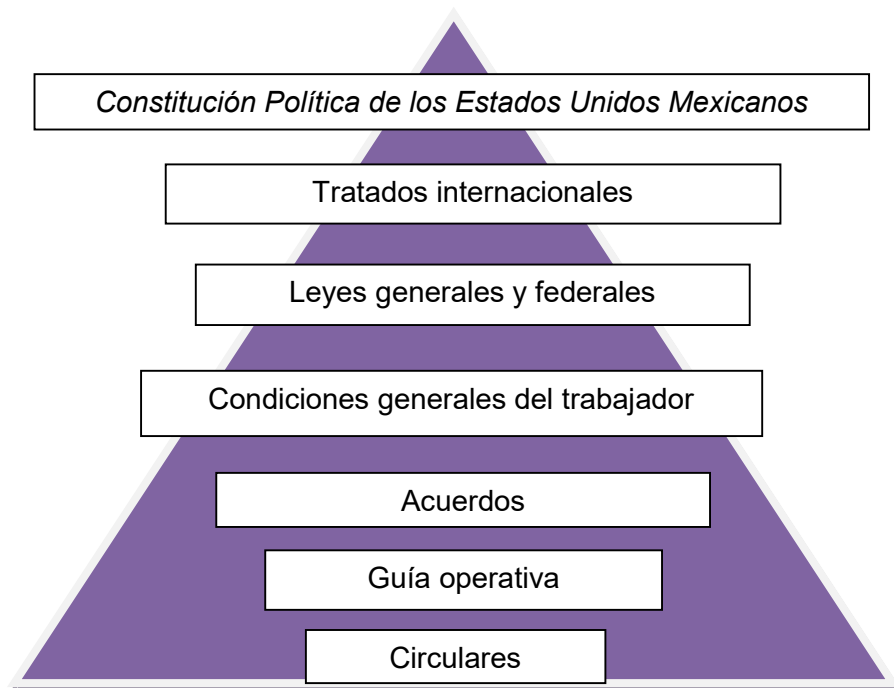
La responsabilidad educativa es enorme, y a la vez frágil por poderosas corrientes de opinión manipuladoras por un interés económico más que por un interés educativo, por lo que es importante recordar que la sociedad no es estática, siempre está en constante cambio. Como afirma Marchesi (2007):

El juicio moral no puede ser solamente una acción intelectual ni la aplicación rígida de reglas establecidas, sino que exige la toma en consideración del contexto y las condiciones en las que se produjo el comportamiento que va a ser juzgado (p.153).

La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* establece que ésta es la ley Suprema que rigen la sociedad mexicana y ninguna ley secundaria puede establecer situación contraria. Con esto las normas en algunas ocasiones son un mecanismo no de acompañamiento al docente, sino, de limitante en su quehacer cotidiano.

Es el conjunto general de normas, criterios, metodologías, lineamientos y sistemas, que establecen la forma en que deben desarrollarse las acciones para alcanzar los objetivos propuestos. Es importante luchar por nuestros derechos y tomar en cuenta la siguiente pirámide de jerarquía de leyes. Según el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, *dossier* jurídico:





El Artículo 3º. Constitucional, que especifica el Derecho Humano Universal de recibir educación y la responsabilidad del Estado de proporcionarla, además contiene los principios filosóficos educativos, entre otros elementos.

El Artículo 123 de la *Constitución* se refiere que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

La *Ley General de Educación*:

“Las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo y, por tanto, se reconoce su contribución a la transformación social. Tendrán derecho de acceder a un sistema integral de formación, de

capacitación y de actualización retroalimentado por evaluaciones diagnósticas, para cumplir los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional”.

La *Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado*, marca con el Artículo 46 que:

Ningún trabajador podrá ser cesado, sin una justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen, (fracción 5).

Tomando en cuenta este Artículo 46 de la *Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado*, sólo hay que tener siempre presente que si el profesor que se encuentra demandado, no realizó ningún acto de los que se le imputan, debe tener toda esperanza positiva, ya que todo se arreglará en tiempo y forma.

El profesor nunca conformarse con lo que las autoridades inmediatas le expresen. Y seguir desempeñando el cargo con intensidad y calidad que se le requiere para evitar futuros conflictos innecesarios.

Es recomendable acudir al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación correspondiente a su nivel, en asuntos jurídicos o área normativa. Ellos tienen el deber de apoyar y acompañar al docente en toda situación de demanda, que requiere un procedimiento administrativo. El cual debe llevarse en tiempo y forma

sin ninguna negligencia por parte de las autoridades inmediatas. Desde el momento que se les levanta un acta de hechos.

- ✓ Procedimiento Administrativo: Es un conjunto de actos para la toma de una decisión, es la forma propia de la función administrativa. En ese sentido, todo el procedimiento administrativo es una etapa preparatoria.
  
- ✓ Acta Administrativa 46 Bis: Es un documento instrumentado en la Unidad Administrativa donde se constatan las circunstancias de modo, tiempo y lugar, en que se dieron los actos del trabajador que constituyen causales de cese (referidas en el Artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Para la instrumentación de actas administrativas solicita la asesoría jurídica de la Sección Sindical.

Ninguna autoridad tiene el derecho a intimidar al docente acusado para que firme documentos.

Es muy importante dejar en claro que un cese no se refiere a quitar la cédula profesional al docente, como muchas autoridades lo mencionan, sino a dejarlos fuera de Secretaría de Educación Pública. Los elementos de un Acta Administrativa son los siguientes.

- ✓ La instrumenta el jefe superior de la oficina.
  
- ✓ Interviene el trabajador.
  
- ✓ Interviene la representación sindical.

- ✓ Se asientan los hechos.
- ✓ Incluye la declaración del trabajador.
- ✓ Incluye la declaración de testigos de cargo.
- ✓ Incluye la declaración de testigos de descargo.
- ✓ Incluye las firmas de los que intervienen en ella.
- ✓ Incluye las firmas de 2 testigos de asistencia.

Al momento de levantar el Acta, se debe entregar una copia al trabajador y otra al representante sindical... en síntesis, los requisitos para el levantamiento de un Acta Administrativa son los siguientes, conforme a la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*:

- 1.- Notificación al trabajador para que comparezca.
- 2.- Notificación al Sindicato.
- 3.- Fecha, hora y lugar en que se instrumentará el Acta.
- 4.- Señalamiento preciso de los hechos y del derecho que se le imputan al trabajador (requisitos de modo, tiempo y lugar).
- 5.- Declaración del trabajador y derecho de ofrecer pruebas.
- 6.- Declaración de los testigos de cargo y descargo.
- 7.- Comparecencia de los testigos de asistencia que den fe de lo actuado.

8.- Comparecencia del representante del Sindicato que deberá manifestar y defender los derechos del trabajador.

9.- Comparecencia del jefe inmediato superior del trabajador.

10.- Firma del Acta Administrativa por lo que en ella intervinieron.

11.- Entrega de una copia autógrafa del acta al trabajador y al representante del Sindicato.

12.- La comparecencia de las personas señaladas será en el Centro de Trabajo donde labora el trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el único que puede solicitar el cese del trabajador en los siguientes casos, que vale subrayar debido a su gran importancia:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva”.

El sentimiento desbordado de estar en una situación en conflicto jurídico en el momento afecta la moral del profesor por la falta de una visión, y el no estar preparado para el cambio inesperado, nos hace abrir la necesidad permanente de mirar a nuestras espaldas para responder de la mejor manera a los cambios inesperados y desventurados.

Cuando el trabajador considere que se le impuso de forma injusta la sanción puede solicitar la “recusación”(reconsideración) de la misma por escrito, dirigiéndola a la misma autoridad que emitió la sanción, dando los elementos y argumentos necesarios dentro del término de 10 días, con fundamento en las *Condiciones Generales de Trabajo*.

Artículo 83. Las sanciones que se impongan conforme a este capítulo serán recurribles por escrito ante el funcionario que ordenó la sanción, en un plazo de 10 días hábiles, a partir de la fecha en que sean comunicadas, y la resolución que se dicte no admitirá recurso alguno dentro de la misma Secretaría, quedando expedito el derecho del trabajador para hacer uso de los recursos legales que procedan.

La transformación de nuestro trabajo educativo en las aulas depende mucho de los procesos de cambios sociales del contexto institucional, el cual, se van sembrando poco a poco esas desigualdades de poder, que afectan inesperadamente a uno o varios profesores. Por ello es importante conocer la forma en cómo nos podemos defender ante estas acusaciones infundadas que afecta nuestro sentir docente y quehacer educativo.

Por eso es importante tener evidencias y pruebas, del trabajo realizado con nuestros alumnos y contar con los elementos básicos para establecer una adecuada defensa con pruebas documentales de acuerdo a la queja, tales como son: listas de asistencia, planeación didáctica con ajustes y adecuaciones, trabajos de alumnos, horarios, croquis de áreas de cuidado en recreo, oficios, memorándum, minutas de atención a padres con los acuerdos respectivos y con firmas de los participantes, comunicados, bitácora, entre otros.

La aplicación estricta de esas normas establecidas y sanciones aplicadas a los docentes exige el suficiente temple de ánimo para manifestar ecuanimidad y control que imponen los cuerpos directivos dentro del contexto institucional. Hay que tomar en cuenta que si los supuestos hechos que se encuentran prescritos, son de más de tres meses, no se podrá infraccionar a ningún trabajador. Por lo cual es recomendable, que si sus autoridades no les van a permitir seguir realizado su trabajo de la mejor manera y los van a tener en un estado de “quemado”, es mejor cambiarse de Centro de Trabajo lo antes posible; por esto es

importante compartir lo que ya sabemos entre todos, para que a futuro sepamos más maestros cómo defendernos.

La *Guía Operativa* en el apartado 5.3 integridad del alumno Artículo 153 párrafo 4 indica que:

Es responsabilidad del personal directivo, del colectivo docente, del personal administrativo y de apoyo y asistencia a la educación y de la autoridad inmediata superior, tomar las medidas que aseguren al alumnado la protección y cuidado necesarios para preservar su integridad física, psicológica y social, durante su permanencia en el plantel educativo y conforme al horario escolar y durante visitas fuera del inmueble escolar, con base en los principios de respeto a la dignidad e integridad de los alumnos y en apego a lo establecido por la *Ley General de Educación*.

### **3.3.2.-Interés superior del menor**

¿Quién o qué es el interés superior del menor?, puedo mencionar que lo percibo como la protección a menores y rechazando de cualquier acto delictivo de naturaleza sexual cometido contra menores dentro de las instituciones, por algún personal de la institución, presentando como consecuencia inmediata la destitución y aplicación de sanciones penales.

La Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Sexual Infantil, surge como tal hasta 1999, como un programa más de la Secretaría de Educación Pública, consolidado como Unidad de Investigación, hasta el 2001(Méndez y Corona, 2010).

Pero cuál es el protocolo a seguir y de que se encarga la Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Sexual Infantil, su función principal es salvaguardar la integridad del menor y adolescente; pero realmente muchas veces no cumple con la función. Hay ocasiones que se tardan hasta dos o tres años en acudir a la institución, y dan



el veredicto, conforme a lo que les menciona únicamente la autoridad (director o directora, o zona escolar), si no hay una autoridad en su plantel.

Durante la investigación de la queja que se han presentado en el plantel se elabora un informe, pero no siempre se realizan o son llevadas debidamente, con la ayuda de asuntos jurídicos de la Secretaría de Educación y se ha observado que los expedientes están incompletos, con faltantes de documentos.

Muchos de ellos ni conocen el caso, recuerdo de un caso donde la directora del plantel había trabajado en una dirección operativa y tenía contacto con un profesor de jurídico el cual la apoyo para realizar un Acta 46 Bis, afortunadamente el Sindicato de Trabajadores de la Educación estuvo presente como representante sindical y por lógica si la profesora no era culpable de los cargos, la resolución fue improcedente a favor del docente.

Por protocolo, el docente tiene que esperar a que llegue la Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Sexual Infantil, pero con la respuesta del jurídico improcedente, la profesora o profesor demandado, ya puede seguir impartiendo clases, si es que su director o directora se lo autoriza. Claro que la mayoría de los directivos se excusa para no llegar a tener problemas, mencionando que el protocolo indica que hasta que hay un informe de la Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Sexual Infantil, cuando el ambiente entre el profesor y autoridad es hostil y con falta de comunicación. Incertidumbre, miedo y angustias son algunos de los sentimientos que el docente en ese momento experimenta, más aún cuando en vez de apoyar al docente, las autoridades lo intimidan, manipulan y lo amenazan.

En el 2010, se elaboró e inició la aplicación de un Protocolo de Intervención para unificar criterios y estandarizar la intervención de los especialistas encargados de sustanciar los casos y se determinó utilizar un solo Informe de Intervención. (Méndez y Corona, 2010).

Méndez y Corona, (2010) afirman, que la Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Sexual Infantil cuenta con el mayor número de denuncias por violación y acoso sexual llevada a cabo por personal dentro de las escuelas, y aunque existe un protocolo de acción, al final de la investigación sólo se limita a dar recomendaciones de acción para prevenir otro caso, pero no hay una sanción a los servidores públicos.

El directivo, es responsable de atender de inmediato la denuncia considerando, en primer término; el procedimiento de intervención y a la vez tomar las medidas de acuerdo a los Aspectos Generales, Integridad del Alumno (numeral 41) de Los Lineamientos Generales para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Inicial, Básica, Especial y para Adultos en el D.F. Ciclo Escolar 2010-2011 (pp. 19-20).

Claro que en ese preciso momento, si la queja no sea real porque no está fundamentada en tiempo y forma, se puede llegar a un acuerdo con los padres de familia y establecerlo por escrito ante las autoridades correspondientes, con el apoyo del representante sindical de la institución, pero si el director no te quiere apoyar, se buscará la manera para dejarte en una situación vulnerable. En ocasiones, los profesores no incurren en ninguna falta, ya que hay casos donde el profesor solo está siendo manipulado por las autoridades, y no se aclara la situación en la comunidad escolar, y la imagen del profesor “queda denigrada ante los padres de familia como si fuera culpable”.

### **3.4.-Procedimiento del diagnóstico de la problemática**

Para este diagnóstico el instrumento a utilizar es la entrevista estructurada, recordemos que hay diferentes tipos o tipologías de entrevistas como:

semiestructuradas, estructuradas y la no estructurada o en profundidad, para Díaz y otros (2013).

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos, mediante una conversación que se propone un fin. Instrumento viable en forma de un diálogo. Con información completa y profunda de la experiencia pasada durante el proceso de la demanda.

En la entrevista estructurada se decide, para Folgueiras (2017), el tipo de información, y a partir de allí se establece un libreto de entrevista fijo y secuencial. El entrevistador sigue el orden marcado y las preguntas están pensadas para ser contestadas brevemente. El entrevistado debe acotarse a un libreto preestablecido.

Como ya había comentado, la entrevista que utilizo en mi problemática es la entrevista estructurada, ya que considero permite recabar información precisa de una muestra cualitativa de docentes, en seguimiento a su experiencia ante determinada demanda. ¿Qué entrevistas estructuradas se realizaron?

- ✓ Se realizaron 3 entrevistas a profesores de educación básica (de preescolar, primaria y de secundaria) que han enfrentado demandas legales injustificadas, para saber cómo han enfrentado un Acta 46 Bis, en dos aristas, una emocional y otra jurídica.

Se realizó una entrevista al Licenciado Julio Xicotencatl del área de Jurídico del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación 9, para saber cómo apoyan al

docente cuando se encuentra en esta situación problemática de esta entrevista se realizó el siguiente:

Para el análisis e interpretación de los datos cualitativos se escogieron diferentes categorías, buscando los temas más relevantes planteados en la investigación, considerando las siguientes categorías empíricas más importantes de las entrevistas realizadas.

- ✓ Se realizaron entrevistas estructuradas: A personas que han estado inmersas en situaciones similares con el propósito de conocer cuáles fueron algunas de sus emociones y sentimientos pasaron durante este proceso, y cómo se solucionó su proceso jurídico y si son similares algunas manifestaciones, con base en preguntas abiertas para dejar al docente pueda interpretar su proceso cómo lo está viviendo o lo vivió en ese momento.
  
- ✓ Las entrevistas se realizaron con el propósito de saber las opiniones de algunas personas que han estado inmersas en este proceso por alguna demanda jurídica y cómo fue para ellos este proceso y qué cambios significativos surgieron.

La idea ha sido conocer el proceso vivido así como los sentimientos y emociones que presentan las docentes que enfrentan este tipo de demanda donde cabe la posibilidad de ser cesadas y retiradas de su labor docente en caso de encontrar un verdadero caso de abuso.

### **3.5.- Resultados del diagnóstico**

Como resultado de las entrevistas estructuradas se obtuvieron los siguientes datos, muy interesantes, que dan cuenta del sentir de los profesores envueltos en procesos dolosos e inesperados por la falta de armonía entre los profesores y autoridades.

Las personas entrevistadas en este proyecto son: una docente de preescolar, una de primaria y otra de secundaria, eso no quiere decir que sean únicamente mujeres las demandadas, durante mis visitas al sindicato pude percatarme de algunos profesores en problemas de demanda, desafortunadamente no pude solicitarles alguna entrevista, pero lo que es un hecho es que también tenían alguna dificultad con sus directivos. En la profesión docente, las mujeres somos el gremio más grande, por ello el porcentaje más alto entre los docentes con Acta 46 Bis, pero también tomemos en cuenta que los hombres son vulnerables en situaciones de demandas sexuales.

En preescolar y educación especial se ven más casos de demanda con Acta 46 Bis, en los cuales hasta los directivos se tienen que trasladar inmediatamente del Centro de Trabajo.

El papel del docente cambia en la medida que cambia el contexto en donde se desarrolla su proceso educativo, o dimensión personal en su proceso de formación continua. Es muy doloroso el proceso de recibir un Acta 46 Bis[...] para el Comisión Jurídica del Sindicato(2018) es importante tomar en cuenta que la falta de elementos comprobables en un Acta y su elaboración en tiempo y forma, pues de no hacerlo así, pueden asignarse responsabilidades para los directivos del plantel.

## **Entrevista de las tres profesoras**

En la entrevista realizada en un jardín de niños ubicado en Iztapalapa la docente me comparte que su problema jurídico se dio primero porque la señora le comentó que un niño molestaba a su hijo, y en ese momento se hizo de palabras con la mamá del pequeño, algo que seguramente detonó su demanda, después, la mamita se molestó porque no le prestaban la mascota del grupo a su niño. Se le explicó que había una lista y que a él no le tocaba aun y por último la acusó por haber tocado la cabeza a su hijo. Desde ese momento la directora pudo intervenir apoyando a la docente con un escrito o acta de hecho en donde quedarán establecidos acuerdos de respeto entre la mamita y la docente y evitar así, posibles enfrentamientos a futuro. Durante ese proceso la preocupación y la tristeza de la docente, se ven reflejados ya que era una persona inquieta que siempre tenía algo que hacer y ahora estaba sentada en un escritorio, solo llevando documentación a la zona, tratando de tomar las cosas con calma y tranquilidad en espera de una respuesta positiva en su caso desde hace 10 meses, y donde la zona escolar no le decían nada. Dejando vulnerable a la docente.

Considero que el problema se dio por la falta de comunicación asertiva entre docentes, directivos y padres de familia, así como la falta de armonía dentro del contexto escolar y familiar, y el desconocimiento de los ordenamientos que nos rigen. Desde el primer enfrentamiento con la mamita, no hubo la comunicación asertiva, aunado a eso seguramente no hubo alguna bitácora con los acuerdos firmados por parte de la directora, profesora y la madre de familia, por lo que se dio la queja infunda por parte de la madre de familia, malestar docente que le ocasiono a la docente estrés e inseguridad y bajo rendimiento profesional.

En la segunda entrevista realizada en una primaria de la alcaldía de Coyoacán, la profesora nos comparte que el problema se dio por la falta de conocimiento de los

ordenamientos que nos rigen, la falta de armonía en el contexto escolar y por la falta de firmas de la directora en la bitácora, ya que cuando llega la demanda, las autoridades de la dirección zona la hicieron firmar una acta de hechos que no correspondía en tiempo y forma, según esto para que no tuviera más consecuencias, algo que no era verdad. También en esta situación influyó mucho la falta de una comunicación asertiva tanto con los padres de familia del menor, las autoridades de dirección y zona escolar, ya que ellas fueron las que influyeron en la mamá para realizar la demanda, pues la mamá no conocía a la docente.

Esta docente de inmediato pasó de estar frente a grupo, a la dirección, y un estado de quemado burnout (sin hacer nada, aislada de todo el personal docente) sintiendo un desgarramiento de angustia, tristeza, impotencia y ansiedad por no saber que estaba ocurriendo y cómo manejar esa situación. Afortunadamente la maestra buscó ayuda en el sindicato y con ese apoyo encontró que las evidencias estaban a su favor, debido a que la madre del niño señala una fecha en que según ella habían ocurrido los hechos y justamente en esa fecha su hijo no había asistido a la escuela. A pesar de las pruebas a su favor el proceso ya estaba en pie y la larga espera de la resolución también, ya que durante dos años, a pesar de las pruebas de improcedencia a su favor, la docente seguía aislada en un estado de inconformidad y a la defensiva, sufriendo *Mobbing*, (un estilo de acoso laboral es lo que sufrí al ser intimidada en mi trabajo, de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo prolongado) por el acoso en dirección y zona escolar, hostigamiento de autoridades, situación que dejaba vulnerable en todo momento a la profesora .

La dominación o abuso de poder de autoridades, llega a partir de extorsiones por propósitos e intereses de por medio. Desafortunadamente algunos docentes nos enfrentamos a diversas situaciones que se escapan de nuestros quehaceres como docentes y nos provocan un malestar docente. Recuerdo mucho cuando la directora María del Socorro me invitó a trabajar nuevamente en dirección ahora con ella, y me negué, y tiempo después me afirmó, textualmente: “Quieren tu

cabeza". Sorprendida ante tal comentario, hoy puedo expresar que estaba ante un abuso de la autoridad a mi persona.

El estrés por la carga de trabajo, las exigencias imponentes de la autoridad, la falta de reconocimiento del trabajo docente, aunado a la desvalorización que el docente se crea, ante una situación que le agravia o por la incertidumbre que le espera, la falta de compañerismo entre los mismos profesores, todos estos problemas desencadenan un **malestar docente** y afectan en la salud física y mental.

Comprender y entender el concepto del malestar docente nos va permitir tener un control y transcendencia participativa en nuestra práctica docente educativa, ya que nos permitirá deslumbrar de diferente manera nuestro contexto institucional.

Como lo señala Martínez (2007), este concepto responde a la caracterización más utilizada para referirse a los efectos negativos producidos por las demandas psíquicas y sociales provenientes de la institución escolar y de su entorno a los trabajadores. Término ha sido utilizado para describir una vivencia psicológica que señala un malestar, vale decir un estado y no una condición del ser (p.24).

Por otra parte, para Esteve (1994), "la utilización del término malestar representa la existencia de un suceso que es vivenciado, pero del cual se desconoce proveniencia y causalidad puntual, algo que desde ya nos habla de la complejidad del fenómeno" (p.153). Lo anterior conlleva a un malestar y desgaste profesional que podría ser traducido en este caso como, estar quemándose por dentro. Malestar del pensar, malestar del mirar y sentir las burlas, malestar del hablar y sentirse ignorada, malestar de un cuerpo, cuello por la angustia e incertidumbre, necesario, pero no evidente, lleva a repensar el valor de no claudicar.

En definitiva, la adscripción a una visión discursiva de la identidad permite adentrarse en narrativas diversas de docentes de una misma construcción de



hechos, desde sus relaciones constitutivas con el lenguaje. En este contexto, comprender la producción del malestar es volcar necesariamente en las narrativas, advirtiendo las relaciones de poder que vislumbrar de diferente manera el discurso o impacto del malestar docente.

En la tercera entrevista de una profesora de secundaria técnica en el Estado de México, la profesora recibió una demanda por escribir en la bitácora de incidencias que uno de sus alumnos era flojo y sucio. Desde el inicio del proceso se sintió con mucha impotencia y tristeza, puesto que el alumno no trabajaba en clase, malestar docente que se fue, después de que se sintió segura gracias al apoyo de su esposo abogado, sus compañeros docentes y de su autoridad inmediata. Ya que, cuando se habló con la madre del alumno, todos los maestros mostraron pruebas de que el alumno no realizaba trabajos en clase y de esta forma apoyaron directamente a la docente. Este caso tuvo una solución inmediata, antes del medio año la profesora ya estaba nuevamente en grupo, algo que en los otros dos casos nunca pasó por la falta de comunicación armónica con las autoridades y la falta de conocimiento en los ordenamientos.

De las entrevistas anteriores se desprende que estas demandas que enfrenta el profesorado pueden tener su origen en los siguientes factores:

- ✓ Quejas infundadas por parte de padres de familia.
- ✓ Falta de experiencia y conocimiento de algunos ordenamientos relevantes que regulan la labor docente.
- ✓ El abuso de poder por parte de las autoridades educativas.
- ✓ Inadecuada comunicación con padres de familia.

Por otro lado, esas demandas ocasionan situaciones que impactan desfavorablemente en las y los profesores, algunas de estas situaciones son:

- ✓ Bajo rendimiento profesional.
- ✓ Exceso de trabajo administrativo.
- ✓ Estrés e inseguridad.
- ✓ Hostigamiento de autoridades.

### Entrevista del licenciado Xicotencatl

Con la entrevista realizada al Licenciado Julio Xicotencatl del área de Jurídico del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación 9, se obtuvieron los siguientes resultados analizados en las tablas tomando en cuenta las siguientes variantes en procesos jurídicos en la educación básica.

Tabla 1 de datos obtenidos por parte del SNTE 9

Variables de demandas en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación 9	Actas 46Bis frecuentes por semana aproximadamente	Porcentaje aproximado por año
Preescolar.	10.	40%
Educación especial.	10.	40%
Primaria.	5.	20%

Resultados.	25 actas.	100%
-------------	-----------	------

Marzo y abril son los meses más recurrentes para el surgimiento de demandas, o llegando las vacaciones o una semana antes de salir de vacaciones, junio, antes de acabar el ciclo escolar, en septiembre y noviembre, antes de los días festivos o feriados. En ocasiones llegan a realizarse más de 54 actas por semana aproximadamente.

Esto sucede porque se acercan las vacaciones o algún receso escolar en donde los docentes ya no tenemos oportunidad para poder meter algún oficio antes o durante los tres días hábiles después de la demanda.

Las alcaldías en la Ciudad de México más concurrentes para estos casos jurídicos con Acta 46 Bis en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, sección 9 son: Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, Cuauhtémoc, Venustiano Carranza, Benito Juárez y Tláhuac. Iztapalapa es la alcaldía más cercana a la sección sindical 9, por lo que es más fácil recurrir a solicitar información sobre el proceso de las actas 46 Bis.

Las regiones al sur: Coyoacán, Tlalpan, Xochimilco, Milpa Alta y Magdalena Contreras, son las menos demandadas por la falta de conocimiento y la lejanía del Sindicato, por lo que es más fácil que indaguen y se apoyen entre compañeros.

Es importante tomar en cuenta que, como en mi caso, el profesorado puede enfrentar este tipo de procedimientos sin contar con ninguna clase de apoyo, por falta de conocimiento de este tipo de ordenamientos.

También, es importante señalar que entre un 85 y 95 % de esas actas semanales son improcedentes y son causa de diferencias en la forma de pensar y/o expresarse entre docentes y autoridades directivas y supervisores.

La mayoría de los profesores presentan sentimientos encontrados por la mayoría de acusaciones falsas, sin fundamento, que se les atribuyen durante el Acta 46 Bis.

Tabla 2 del sentir docente de los maestros entrevistados.

Variables del sentir y malestar docente emocional	Porcentaje
Impotencia.	95%
Angustia.	90%
Tristeza.	75%
Ira.	50%
Sufrimiento.	95%
Frustración.	80%
Conflictos sociales.	50%
Inestabilidad emocional.	95%
Enfermedades.	50%
Resolución de conflicto.	20%

Datos obtenidos gracias al Licenciado Julio Xicotencatl del área de Jurídico del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación 9

Aquí cabe preguntarnos ¿Cuántos de estos asuntos han sido falsos ocasionados por conflictos entre profesores, padres de familia y autoridades? Entre un 85 y 95 % de los casos han sido por la falta de armonía entre el docente y sus autoridades.

Es difícil reconocer el papel del docente como ser humano, más aun, ante la llegada de una demanda por parte de algún padre de familia, desde el estudio de las entrevistas nos podemos percatar un poco de su sentir

Con este análisis y sondeando con algunos otros compañeros que afortunadamente no han tenido alguna problemática similar me he podido percatar que muchos de los profesores de nivel básica en la Ciudad de México, desconocemos todos estos órganos y ordenamientos que nos pueden salvaguardar nuestra integridad de alguna queja infundada o bien de algún caso familiar (enfermedad o pérdida) que se nos pueda presentar en el momento. Ese desconocimiento afecta nuestra integridad física, moral y psicológica.

Desafortunadamente nos encontramos en una ola de vulnerabilidad cuando llegan esas demandas infundadas, en donde los directivos se escudan, mencionando que desconocen la situación (aunque en algunos casos si la desconocen) manipulando y amedrentando al docente frente a grupo y así el docente por falta de conocimiento de la situación firma documentos no realizados en tiempo y forma, así mandarlo al patíbulo.

Otras autoridades al conocer la vulnerabilidad del docente hacen que cargue con toda la responsabilidad amedrentando y amenazando al docente, por no saber manejar la situación, desventaja que las autoridades toman para desacreditar al profesor inexperto.

La mala comunicación con los padres de familia y autoridades, la probable mala organización o seguimiento de una bitácora y la inseguridad que expresa el profesor inexperto tiene mucho que ver con caer en estas quejas infundadas diversas que llegan inesperadamente en una demanda.

El estrés por la carga administrativa que se nos impone a los docentes y que consecuencia de la ausencia de una buena organización directiva que busca que el docente se encargue también de su propio trabajo, es otro factor que influye en esta problemática.

Por supuesto que también existen casos en los que el directivo apoya a los docentes, conozco una experiencia en una escuela en la que tres niños de 6° amenazaron con un arma blanca a un niño de 3° solicitando su dinero en la cooperativa, afortunadamente el niño de 3° le comentó a su directora y profesora de 6°, apoyándola en lo necesario. Cuando todo esto pasó la directora y la docente realizaron en el momento y de manera adecuada un acta de los hechos protegiendo así a la docente involucrada, salvaguardando su integridad. Otra ocasión esta misma profesora dejó ir a un pequeño de 1° sin verificar que fuera con algún familiar, algo que considero no tiene que ser responsabilidad del docente. En este caso, cuando llega la mamá buscando al pequeño, las autoridades hacen que la docente salga sin ninguna protección a buscar al menor, sin importarles la angustia de no saber si puede ser agredida o ha donde dirigirse, entrando en una situación de pánico, al no saber a dónde dirigirse en busca del pequeño. Afortunadamente el pequeño ya había llegado a su casa, al siguiente día la directora de ese plantel hizo que la docente realizara una relatoría, firmada y sellada y la dejó en archivo de dirección. En ambos casos a la profesora se le entregó copia de las actas de hechos en tiempo y forma, también se le entregaron

sus extrañamientos correspondientes por parte de dirección, por no salvaguardar la integridad del niño.

Esto lo menciono porque cuando las autoridades del plantel conocen de manera apropiada los lineamientos y ordenamientos que se manejan al momento de una incidencia, y a su vez quieren apoyar al docente involucrado, lo realizan en tiempo y forma de la mejor manera para no afectar al docente y así, salvaguardar la integridad física, moral y psicológica del docente y de todo su plantel.

En el seguimiento de este diagnóstico y con las experiencias de algunos colegas me he podido percatar que los profesores estamos en un estado de vulnerabilidad, en donde toda educación que debe venir de casa (valores y ética entre otros) se le atañe culpabilidad al docente frente a grupo.

Los profesores no sabemos manejar problemáticas inesperadas como las señalas en el párrafo anterior las cuales cambian radicalmente nuestra labor, muchas veces por el desconocimiento de ordenamientos en específico que nos pueden apoyar durante cualquier queja o demanda injustificada, situación que se agrava porque muchos directivos no nos dan a conocer dichas normativas que son sumamente importantes en nuestra labor.

Por último, esta problemática también tiene que ver con una falta de comunicación asertiva entre las autoridades y los involucrados quienes en el momento de la situación, no comparten empatía con el docente y abusan del poder que tienen. Por ello es importante enfatizar que una comunicación asertiva o adecuada con los padres de familia y con las autoridades puede ser de mucha utilidad en el momento de la problemática.

### **3.6.- Definición y delimitación del problema**

Los docentes de educación básica enfrentan demandas jurídicas en ocasiones injustificadas que vulneran sus derechos laborales, la más de las veces por desconocimiento de los procedimientos y normas legales vigente, situación que impacta en su salud y estado emocional.







Interior de la Escuela Primaria “Profesor Candelario Mejía y Cervantes”, mi actual

#### **CAPÍTULO 4.-PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

##### **TALLER PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CON BASE EN ORIENTACIONES JURÍDICAS Y EMOCIONALES.**

En este capítulo 4, se comparte una propuesta para que los docentes de educación básica que han sido afectados de forma injusta por una Acta 46 Bis, adquieran elementos necesarios para defenderse, en el marco de la propuesta de un Taller para la Resolución de Conflictos, con base en orientaciones jurídicas y emocionales, que abarca cuatro sesiones, desde un temario que abarca orientaciones jurídicas y emocionales, a disposición de quien sea.

La propuesta responde a esta interrogante ¿Cómo aportar a los profesores de educación básica herramientas que les permitan enfrentar acciones jurídicas como es el Acta 46 Bis a partir de la propuesta de un Taller para la Resolución de Conflictos?

#### **4.1.- Fundamentación teórica de la propuesta de intervención**

Un Taller para la Resolución de Conflictos es la propuesta de intervención, ¿qué representa?, una valiosa oportunidad para comprender y valorar las opiniones y puntos de vista de docentes que han enfrentado alguna demanda a partir de un Acta 46 Bis. Pero además es un medio para que el profesor (a) adquiera conocimientos y habilidades acerca de la resolución de conflictos que le permitan hacer frente de forma asertiva a demandas jurídicas con motivo de su desempeño docente.

Antes de explicar lo que implica un taller es necesario desarrollar consideraciones teóricas sobre la resolución de conflictos y sobre el desequilibrio emocional que sufre el docente que enfrenta este tipo de situaciones jurídicas.

##### **4.1.1- Resolución del conflicto**

Es necesario reconocer que el conflicto es parte de nuestra vida cotidiana, más aun de nuestra labor como docente, facilitando la adaptación entre los individuos de un medio social y cambiante.

Conde (2007) afirma que el conflicto representa la oposición de intereses, valores, objetivos o formas de ver la realidad que se manifiestan en diferencias

y desacuerdos entre dos o más partes. En ocasiones estas diferencias se ocultan y no se expresan hasta que explotan (p.57).

Un primer paso para resolver un conflicto es reconocer que existe, comprender sus causas, clarificar su magnitud y analizar las posibles soluciones. Conde (2007) afirma:

La disposición para resolver los conflictos y dialogar, la imparcialidad, el ser positivo, la paciencia, el respeto, la creatividad y la empatía son algunas actitudes que favorecen la solución de los conflictos. El directivo requiere orientar a los docentes para que desarrollen las habilidades y actitudes necesarias para resolver los conflictos en los que se encuentran involucrados.(p.89)

Vale pensar, ¿cuáles fueron esas causas que nos provocaron llegar ante una demanda, y cómo poder cambiar ese conflicto?, en un aprendizaje positivo para una mejor enseñanza.

El conflicto se puede transformar, favoreciendo la comunicación asertiva entre los involucrados, creando grupos de confianza y aprecio y trabajando en conjunto para un mejor bienestar para nuestros alumnos, junto con los padres de familia. Una buena conexión que pueda contribuir acrecentar las competencias profesionales de todos los actores educativos mediante una corresponsabilidad compartida y que podamos contribuir a un mejor entendimiento de resolución de conflictos dentro de nuestra práctica educativa.

Confundir los síntomas con el conflicto es muy común y probable, pues las emociones intensas afloran inesperadamente, por lo que es importante aprender a reconocer y aceptar que nos podemos sentir impotentes, molestos, llenos de ira en el momento del conflicto.

Por ello es importante mantener un autocontrol de las emociones, tratar de buscar autoconocimiento propio para poder mantener la calma, buscar diversas actividades que nos permitan sacar ese malestar docente manejando adecuadamente nuestras emociones y sentimientos, y así, plantear así el conflicto de forma positiva. Conocer más sobre el tema es la única vacuna contra la impunidad y el abuso de poder, de forma consciente de los derechos que nos transforman.

El coraje para vivir frente al conflicto, la generosidad y tolerancia para convivir con los semejantes y aprender de ello, tener paciencia y generosidad para sobrevivir entre necesidades que no podemos abolir, todas ellas son grandes virtudes que nos permiten vivir de una manera, aprendiendo de los conflictos que la vida nos enseña con o sin razón para aprender reflexionando de ellos. A futuro nos permite tener una visión más oportuna ante estas situaciones inesperadas. Tenti (2003) en Nuñez (1997) afirma que nos encontramos "ante una identidad heterogénea, donde el rol y quehacer docente no se superponen, sino que se presentan conflictuadas e interactuando entre sí, constituyendo un proceso de continuidad y cambio" (p.xx).

Considero que cuando enfrentamos situaciones como en el caso del acta 46 BIS, es muy importante tratar de ser cordial y prudente con uno mismo y con los demás, buscando una paz interior, que, permita al docente sentirse bien consigo mismo entendiendo que todo tiene un por qué. Ante todo esto es importante tener un autoconocimiento de uno mismo, mantener una buena tolerancia, una escucha atenta y una buena comunicación asertiva entre el profesorado y mucha paciencia. Esperar que salgan a su favor los siguientes documentos:

- ✓ Acta Administrativa 46 Bis.

- ✓ Únicamente en caso de que su proceso haya llegado al Tribunal de Conciliación y Arbitraje es necesario la resolución de improcedencia a su favor. Ya que de lo contrario el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es el que dictamina el cese del docente.
- ✓ Informe de la Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Sexual Infantil.
- ✓ Informe del Órgano Interno de Control, por la queja o denuncia que se le adjunta al Servidor Público.
- ✓ Informe de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.

Saber que existen recursos administrativos que nos pueden apoyar en y para la defensa de los trabajadores al servicio del estado una vez que haya llegado el dictamen del Acta. Con el Artículo 113 fracción II Inciso C de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*.

- ✓ Inconformidad: Versará sobre la mala apreciación de las pruebas aportadas por el trabajador y deberá presentarse por escrito en los 10 días hábiles a partir de la fecha que sea comunicada la resolución y ante el funcionario que ordenó la sanción. Director o supervisor (Artículo 83 de las *Condiciones Generales de Trabajo*).
- ✓ La reconsideración: Considerará la falta de gravedad de las imputaciones establecidas en el Acta en contra del actor y de igual forma, de la mala apreciación de las pruebas que se aportaron en la diligencia del levantamiento del Acta, se presentará por escrito después de conocerse el dictamen del Acta y no deberá exceder de 4 meses para toda su tramitación; se interpondrá ante el dictaminador.

- ✓ El convenio: Que versará sobre compromisos mutuos entre el trabajador, el Sindicato y el titular, en donde se establecerán acuerdos con la intención de que el trabajador siga laborando normalmente y se le exhorte a la no reincidencia.
- ✓ La demanda: Se interpone ante la autoridad competente, cumpliendo con los requisitos que la Ley ordene en la relación laboral.

#### **4.1.2- Desequilibrio emocional a causa de la práctica docente**

Los múltiples desequilibrios emocionales que se pueden presentar a causa de los procesos legales con motivo de acusaciones infundadas derivadas del quehacer cotidiano del docente en su labor educativa, son el estrés, malestar, angustia y sufrimiento que produce una demanda, y el ser retirado de su salón de clases inesperadamente. Exigencia de un mejor desempeño mediante la importancia de asumir el conocimiento de nuestras propias emociones. Casado y Colomo (2006) afirman:

Las teorías que reconocen un significado a las emociones, consideran a estas como los valores de las situaciones con referencia a las posibilidades de conservación, de desarrollo, de realización de los intereses o deberes que ofrecen al individuo, por lo que es importante el conocimiento de las emociones. Razón, motivación y emoción (p.2).

Por esto es importante buscar la forma de encontrarse en armonía con uno mismo, para Adam y otros (2013): “Los impulsos, las emociones, la afectividad impregnan profundamente toda la actividad individual y colectiva. Ya que la sociedad adquiere conciencia de la reacción entre la razón y las emociones a causa de conflictos” (p.11).

El control debe conducir al sujeto a desvincular la reacción emocional, de una situación vivida, la conciencia de uno mismo y el conocimiento de nuestras propias emociones, y así, tener una comunicación asertiva de forma positiva con los demás, mediante un ambiente de respeto mutuo mediante una empatía y el autocontrol emocional.

El enojo, dolor y angustia pueden crear un desequilibrio vital en las personas, pues las emociones se relacionan con el esfuerzo de la mente y la capacidad de penetrar en el individuo ligando como tristeza y alegría.

Casado y Colomo (2006) mencionan que el estado emotivo puede estar ligado con una situación de hecho o simbolización (p.8). Es importante evitar esas indiferencias tan superficiales que entre compañeros y autoridades se perciben, no hay que dejar que afecte y desequilibre la paz y tranquilidad interna que el docente puede contener.

Adam y otros (2013) “afirman que la empatía y el autocontrol emocional son competencias que permiten dirigir las emociones propias y descubrir las de otros, y, por lo tanto, entender y orientar las relaciones hacia una buena finalidad” (p.15). Muchas veces los mismos compañeros y directivos en vez de apoyar hacen comentarios mal intencionados o intrigan nos cegamos innecesariamente que en ocasiones nos hacen sentir frustrados y a la defensiva. Y Goleman (1995) “menciona que es muy importante conocer el modo en el que nuestro estado de ánimo influye en nuestro comportamiento, cuáles son nuestras virtudes y nuestros puntos débiles, para evitar un desequilibrio” (p.83).



Por eso es importante tratar de mantearse siempre de forma pasiva y positiva, evitando diferencias con las autoridades para evitar generar estrés y la ansiedad ya que nos hace más vulnerables, ante la demanda jurídica.

Es importante buscar una motivación como factor indispensable que nos enseña de forma personal, laboral y social, el cual se ve reflejado en nuestro desempeño como resultado de diferentes fuentes.

Williams y Burden (1997) en el Artículo 12 de Zenbakia, afirman que la motivación es un estado de activación cognitiva y emocional, que produce una decisión consciente de actuar y que da lugar a un periodo de esfuerzo intelectual, con el fin de lograr metas previamente establecidas (p.128).

#### **4.1.3 Sobre el Taller**

El presente Taller, conlleva una secuencia didáctica (Ander-Egg, 1999) de intervención que dará a conocer la labor del docente y su responsabilidad mencionando artículos del marco normativo, y el interés superior del menor, con la finalidad de apoyar al docente en momentos de vulnerabilidad al sufrir una demanda, así como conocer e identificar las emociones surgidas en consecuencia, y saber cómo lidiar con éstas.

Es un objetivo fundamental en el Taller para la Resolución de Conflictos, ahondar en malestares emocionales en los docentes involucrados en un Acta 46 Bis, en tanto, el saber tratar los conflictos, propicia un ambiente de confianza y aprendizaje. Comienza el Taller, mencionando qué es nuestra función educativa, su principal objetivo:

“Originar destreza en los ciudadanos, destreza para lograr las metas que tienen una significación personal, y para asegurar una sociedad en la que la significación personal aún sea posible” (Brunner, 1987, p.130).

Con base en tal enfoque, este Taller para la Resolución de Conflictos permite conocer y experimentar de manera responsable la labor docente dentro de su práctica educativa, a través del sentir de docentes que han pasado por algún proceso legal.

A lo largo de este capítulo se comparten documentos indicativos para sustentar, fundamentar y aplicar respectivas actividades a docentes, para evitar el maltrato hacia los docentes que enfrentan demandas legales, un Acta 46 Bis, para evitar malestares, que significan, para Esteve (1987):

“Consecuencias negativas que afectan en la personalidad del profesor a partir de la acción combinada de condiciones psicológicas y sociales donde se ejerce la docencia” (p.152).

Por los contextos entrelazados en el capítulo 2, es importante subrayar que los docentes enfrentamos dificultades o conflictos, por una carga administrativa excesiva o la demandainjustificadade un padre de familia, y estas situaciones hacen menos al trabajo docente. Pero, los conflictos también los podemos ver como una oportunidad de cambio (Cascón, 2000):

Este Taller busca transformar las demandas o posibles demandas, en procesos positivos de bienestar docente:

Para estimular la investigación en el ámbito educativo, donde interactúan estudiantes y docentes y en estos casos interactúan maestros entre maestros, dado que a través de éste se integran la teoría y la práctica, y se facilita la comprensión de la reciprocidad de funciones que existen entre una y otra, mediante la interacción del conocimiento y la acción (Penso, 2015).

La inteligencia emocional es crucial, pues abarca habilidades de adaptación y éxito, para Mayer y Salovey (1997, 67) significa: “La habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento”.

Es muy difícil expresar y comprender las emociones, de ahí que es muy importante precisar desde qué taller se trabajará.

Un taller sirve para indicar el lugar donde se trabaja, se elabora y se transforma algo para ser utilizado. Un aprendizaje del taller es cuando se ve y se realiza, dando un valor significativo a lo presentado.

Como un aprender haciendo, como aprender investigando y descubriendo nuevas formas de visualizar algo. Considero que el taller siempre tratara de ir en busca de aportar y resolver problemas, el maneja existencia 3 tipos de taller (AnderEgg, 1999, p.10).

- ✓ Taller total: Docentes y alumnos participan activamente en un proyecto, Este es aplicado o desarrollado en niveles universitarios, superiores y programas completos.
- ✓ Taller horizontal: Engloba profesores y estudiantes que se encuentran en un mismo nivel u año de estudios, es aplicado o desarrollado en niveles primarios y secundarios.

- ✓ Taller vertical: Abarca todos los cursos sin importar el nivel o el año; estos se integran para desarrollar un trabajo o proyecto común y es aplicado o desarrollado en niveles primarios y secundarios”.

En esta tesis se parte de un espacio de capacitación vertical; que abarca todos los cursos sin importar el nivel de estudios de los docentes y talleristas, o el grado de primaria que impartan que impartan.

#### **4.2.- Propósitos y objetivosde la propuesta de intervención**

Objetivo general: “Orientar jurídica y emocionalmente a docentes de educación básica que han recibido un Acta 46 Bis, a partir de la propuesta de un Taller para la Resolución de Conflictos”.

Objetivos específicos: Los seis que enseguida se enuncian.

- ✓ Conocer los procesos emocionales que viven docentes de educación básica para defenderse ante un Acta 46 Bis.
- ✓ Conocer los instrumentos jurídicos con los que cuenta un docente de educación básica para defenderse ante un Acta 46 Bis.
- ✓ Analizar relatos de docentes de educación básica que han sido demandados con un Acta 46 Bis, para difundir información.
- ✓ Reflexionar sobre el papel del profesor ante una demanda.

- ✓ Difundir una cultura de la prevención asertiva de conflictos docentes.
- ✓ Proponer un Taller para la Resolución de Conflictos, con base en orientaciones jurídicas y emocionales.

Mi intención fundamental con esta propuesta de intervención, es que el docente pueda desarrollar una adecuada resolución ante una situación de demanda, o bien, conocer, estudiar y orientar la forma adecuada de los lineamientos de este proceso con el marco normativo, las estrategias necesarias para enfrentar adecuadamente conflictos legales con base al marco legal en su práctica docente y ejercicio profesional.

El Taller para la Resolución de Conflictos, con base en orientaciones jurídicas y emocionales, busca orientar al docente de educación básica, en el estudio y análisis del marco normativo para evitar conflictos legales en su práctica docente y/o ejercicio profesional.

Busca prevenir el abuso de poder hacia los docentes en las escuelas y evitar situaciones legales, ya que en la actualidad algunos maestros somos acusados con frecuencia injustamente de maltrato a los alumnos, aunque no siempre es así, en ocasiones los maestros nos vemos envueltos en un gran estrés que no sabemos manejar adecuadamente, donde los sentimientos y las emociones se encuentran vulnerables. Orientar al docente de Educación Básica, en el estudio y análisis del marco normativo para evitar conflictos legales en su práctica docente y/o ejercicio profesional. Para AnderEgg (1999), el objetivo de un taller, es adquirir conocimiento, habilidades, estrategias y destrezas técnicas.

### **4.3.- Motivo y participantes de la propuesta de intervención**

Se espera, que el grupo participe dando su propia opinión del taller y si considera le será útil para su labor y desempeño docente, mediante un escrito propiciando ambientes de confianza entre los docentes invitados y así generar un buen ambiente de convivencia y armonía.

- ✓ De los participantes: El Taller para la Resolución de Conflictos con base en orientaciones jurídicas y emocionales, es ideal para profesores de educación básica que deseen conocer el estudio de casos en proceso legal y el análisis del marco normativo para evitar conflictos legales en su práctica docente y/o ejercicio profesional.
  
- ✓ Del tiempo: Durará 8 horas, repartidas en 4 sesiones de 2 horas.
  
- ✓ Dinámicas: Se realizarán actividades grupales e individuales de formacooperativa entre los docentes, conforme a AnderEgg (1999):
  - 1.- El nivel de aprendizaje donde este se va a realizar.
  
  - 2.- La organización de la institución educativa o facultad.
  
  - 3.- Qué carrera se va a trabajar.
  
  - 4.- Los estilos pedagógicos que predominan.

5.- Las particularidades del profesor coordinador con los profesores asistentes que llevaran a cabo dicha experiencia.

6.- Si realizan o no un trabajo grupal y si este posee una pedagogía activa.

7.- El nivel de participación que posee el profesor coordinador con los profesores asistentes.

✓ Preguntas frecuentes al implementar un Taller para la Resolución de Conflictos, con base en orientaciones jurídicas y emocionales:

✓

a) ¿Qué quiero lograr? Realizar un taller para docentes frente a grupo de conocimiento y manejo de las demandas con Acta 46 Bis.

b) ¿Qué problema quiero resolver? Evitar que se generen estas actas por desconocimiento de algunas normas jurídicas.

c) ¿Para qué lo quiero resolver? Para tener más conocimiento en mi práctica docente, y así poder dar una mejor resolución de problemas en el quehacer cotidiano.

d) ¿Cómo lo voy a lograr? Realizando un Taller para la Resolución de Conflictos para identificar los ordenamientos legales o efectos emocionales que ocasiona un Acta 46 Bis por desconocimiento.

e) ¿Con quién lo quiero llevar a cabo? Con docentes frente a grupo.

d) ¿Qué recursos necesito? Sala de audiovisual, cañón, computadora dos horas en 4 sesiones, plan de acción, libreta, lápiz, pluma, goma y corrector.

e) ¿Con qué recursos cuento? Todos los previstos en el inciso d).

f) ¿Cuáles recursos me hacen falta? Sala de audiovisual

g) ¿Cuánto tiempo durará? Un aproximado de 8 horas



#### 4.4.- Plan de intervención

##### 1ª sesión: Motivo y expectativas del Taller

<b># de la sesión:</b> 1ª	<b>Tiempo:</b> 2 horas	<b>Fecha:</b> / / / /
<b>Materiales:</b> Hojas blancas, plumas, papel bond, plumones, computadora, proyector, internet y presentación en powerpoint.		
<b>Nombre:</b> Motivo y expectativas que se esperan del Taller.		
<b>Objetivo:</b> Conocer las expectativas que el grupo espera con respecto al Taller y fomentar la comunicación y cofinancia para la integración de cada participante.		
<b>Inicio:</b> Comenzaremos con una actividad de integración llamada: “La Tempestad”, en la cual, se le propondrá al grupo realizar un breve juego, para esto deberán imaginar que se encuentran en un barco y viajan a un rumbo desconocido, sentados en sus sillas formando un gran círculo. Yo gritaré: “¡Olas a la izquierda!” u “¡olas a la derecha!”, y todos cambiarán de silla hacia el lado que grite. Pero cuando yo indique:“¡Tempestad!”, todos deberán cambiar de puesto mezclándose en diferentes direcciones.Entonces se realizará un encuadre de las actividades y objetivos del Taller, y se dará una breve introducción del Acta Bis 46, para experimentar las emociones que se han focalizado ante tal situación jurídica.		
<b>Desarrollo:</b> Posteriormente, se realizará con una lluvia de ideas sobre la expectativa, al formar parte del Taller: ¿Qué esperan del Taller? ¿Han pasado o conocen a alguien que hay pasado por alguna situación similar? ¿Qué emociones y sentimientos consideran que pueden adquirir a raíz de alguna demanda jurídica?Continuaremos con un cuestionario escrito sobre el conocimiento de ordenamientos y/o lineamientos para la resolución de conflictos. Para ir adentrándolos un poco en el marco normativo: ¿Conoce usted los ordenamientos que la SEP nos rige?¿Cuáles son esos ordenamientos?		

¿Cómo supo de ellos? ¿Qué artículos conoce de ellos? ¿Sabe usted que procede ante una demanda jurídica por alguna situación de conflicto en su escuela? ¿Conocen el Artículo 46 de la *Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado*? ¿Considera si el desconocimiento de algunos ordenamientos puede influir en su labor docente? Sí o no, ¿por qué? Una vez realizado el cuestionario por escrito, se le dará a conocer al tallerista, un caso docente a partir de una demanda jurídica. Antes de terminar, se le explicará al grupo, un poco sobre el propósito del Taller y la importancia de conocer el marco normativo para poder defendernos ante algún conflicto inesperado.

**Cierre:** Para finalizar, se le preguntará a los participantes, ¿qué fue lo que les gustó de la sesión, qué creen que hizo falta y si les gustaría continuar con el Taller? Acto seguido, se realizará una actividad de cierre llamada: “El círculo mágico”, aquí, tomados de las manos en el centro de sala, se contará a los participantes la simbología del círculo.

“Un círculo se cierra sobre sí mismo, y por ello representa la unidad, lo absoluto, la perfección. Es símbolo del cielo en relación con la tierra, de lo espiritual en relación con lo material. Por ello se le relaciona con la “protección” y, así, tenemos los círculos mágicos, los anillos de poder, las coronas reales o los cinturones que nos hacen invisibles. *El blog alternativo*. “El círculo, significado y símbolo” Diana y Karolus 20/03/2011.

La mano derecha simboliza nuestra capacidad de ayudar, debe estar sobre la mano izquierda del compañero de la derecha; la mano izquierda, recibiendo la derecha del otro, simboliza nuestra necesidad de intercambio. Ninguno de nosotros es tan fuerte para sólo ayudar o tan débil para sólo recibir ayuda. No hay primero ni último. Nos sentimos iguales. Cuando entramos en el círculo, no estamos disputando el liderazgo, estamos confiando en los amigos, la energía

está en equilibrio entre dar y recibir; veo a las personas de la izquierda, derecha y a los más distantes, finalmente solicita que cada participante se exprese: “Que quede fuera del círculo (cada participante dice algo negativo); que permanezca en este círculo (cada participante dice algo positivo)”. Por último, al retomar una palabra de los participantes, diré: “Nos separaremos algunas veces en pequeños círculos, pero sin perder de vista nuestra fuerza y nuestra unión”. Y nos damos un aplauso.

**Evaluación y/o evidencias didácticas:** Cuestionario escrito y los comentarios realizados por escrito sobre la expectativa del Taller.

## 2ª sesión: La labor docente y su responsabilidad legal

<b># de la sesión:</b> 2ª	<b>Tiempo:</b> 2 horas	<b>Fecha:</b> / / / /
<b>Materiales:</b> Hojas blancas, plumas, papel bond, plumones, computadora, proyector, internet y presentación en powerpoint.		
<b>Nombre:</b> La labor docente y su responsabilidad legal.		
<b>Objetivo:</b> Conocer, estudiar y orientar la forma adecuada de los lineamientos de este proceso jurídico con el marco normativo, en especial lo relacionado con el Acta 46 Bis y las estrategias necesarias para evitar conflictos legales en su práctica docente y ejercicio profesional.		
<b>Inicio:</b> Comenzaré con una actividad de integración llamada: “El río turbio”, en la cual, los participantes, sentados, formando un círculo tendrán en sus manos tapitas de botellas. Se cantará una canción: “Por el río pasa un agua turbia, muy turbia”. Con las tapitas deben seguir el ritmo de lo que cantan. A cada determinado tiempo, cada participante pasará la tapita a su compañero de la derecha. La canción se va acelerando cada vez más, y aquellos que pierdan el ritmo son eliminados hasta que únicamente quedan tres, quienes requerirán de muy buena coordinación para continuar haciendo la actividad. En esta dinámica se practican el compañerismo, la coordinación y la sincronización.		
<b>Desarrollo:</b> Continuaré con una lluvia de ideas sobre el conocimiento de ordenamientos y/o lineamientos para la resolución de conflictos. Para ir adentrando a los participantes en un marco normativo que se dará a conocer con una presentación en powerpoint, así como las alternativas que se tienen para protegerse ante una demanda jurídica. Después de la presentación se espera que los docentes tengan algunas preguntas sobre la solución jurídica, por esto se abrirá una ronda de preguntas o dudas con respecto a la		

presentación.

**Cierre:** Para finalizar se les preguntará a los participantes, si les fue productiva la información de la presentación y si les gustaría continuar con el taller. Y, se realizará una actividad de cierre llamada: “Balance del día” (lo que me llevo del grupo). Se solicitará que los participantes que hagan un círculo en el centro de la sala para verbalizar o expresar lo más sobresaliente o relevante que podrían llevar consigo del aprendizaje adquirido en el día. Yo trataré de incentivar a los participantes a fijar el contenido transmitido, así como a llevar algunas experiencias y conocimientos relevantes del grupo captados durante el día.

**Evaluación y/o evidencias didácticas:** Los comentarios realizados en el grupo sobre el tema jurídico.

### 3ª sesión: Malestar docente

<b># de la sesión:</b> 3ª	<b>Tiempo:</b> 2 horas	<b>Fecha:</b> / / / /
<b>Materiales:</b> Hojas blancas, plumas, papel bond, plumones, pc, proyector, internet y presentación en powerpoint y música relajante.		
<b>Nombre:</b> Malestar docente.		
<b>Objetivo:</b> Interpretar el malestar docente que se experimenta al encontrarse en un proceso jurídico por un Acta Bis 46.		
<b>Inicio:</b> Comenzaré con una actividad de integración, llamada: “El mensaje equivocado”, donde, a través de la diversión se reflexiona sobre la transmisión de la información en una cadena de varios interlocutores, consistente en poner a los participantes en fila. La primera persona de la fila es quien recibe el mensaje directamente del facilitador, éste le dirá el mensaje al segundo, y el segundo al tercero, y así sucesivamente. El último deberá decir en voz alta el mensaje que le ha llegado. El facilitador comparará lo que había dicho en un principio con lo que ha llegado al final. Con esta dinámica se pone a prueba la memoria de los participantes, su capacidad de atención y sus habilidades de comunicación.		
<b>Desarrollo:</b> Una vez realizada la primera actividad, realizaré un cuestionario sobre el malestar docente: ¿Qué es el malestar docente? ¿Por qué se da el malestar docente? ¿Qué o quienes pueden provocar un malestar docente? ¿Qué sentimiento o emociones se pueden transmitir durante el malestar docente? ¿Habrá un desequilibrio de emociones a causa de algún conflicto? Posteriormente, se dará a conocer una presentación en powerpoint sobre el malestar docente, junto con los fragmentos de la película “La caza (2012)” acusado de abuso infantil que aporten al tema.		

**Cierre:** Para finalizar se les preguntará si consideran que pueden estar viviendo un malestar docente a causa de algún conflicto docente y qué les parecieron los fragmentos de la película. Por último, se realizará una actividad de cierre llamada: “Un abrazo grupal”. Se comenzará poniendo música para descontracturar, después se solicitará que todos se reúnan en el centro de la sala y se tomen de las manos para finalizar el día con un abrazo colectivo, y reflexionar con el grupo sobre la importancia de la unión grupal, donde todos tienen la oportunidad de compartir las actividades vivenciadas con integración y descontracturados.

**Evaluación y/o evidencias didácticas:** Cuestionario sobre el malestar docente.

**4ª sesión: Las emociones y sus desequilibrios  
a causa de los conflictos en la práctica.**

<b># de la sesión:</b> 4ª	<b>Tiempo:</b> 2 horas	<b>Fecha:</b> / / / /
<p><b>Materiales:</b> Hojas blancas, plumas, papel bond, plumones, computadora, proyector, internet, presentación en powerpoint, globos, y una bolsa pequeña con los siguientes materiales: espejo, goma, vela, banda elástica, clip, figura de vaca y de oreja.</p>		
<p><b>Nombre:</b> Las emociones y sus desequilibrios a causa de los conflictos en la práctica.</p>		
<p><b>Objetivo:</b> Identificar las emociones y concientizar el uso adecuado de las mismas para una buena comunicación asertiva y evitar así futuros conflictos por el uso inadecuado del manejo de las emociones.</p>		
<p><b>Inicio:</b> Comenzaré con una actividad de integración llamada: “Sueños”, la tienen la finalidad de motivar a los participantes para que nunca dejen de perseguir sus sueños. Tiene una duración de unos 15 a 25 minutos y se recomienda hacerlo con grupos de entre 10 a 20 participantes. Se necesitan globos y sillas, uno para cada participante. Al principio todos los participantes están sentados formando un círculo (lo más juntos que sea posible) y deben elegir un sueño. Cada uno infla su globo y hace como que introduce el sueño en él. Luego, se ponen de pie y giran las sillas para formar un círculo muy pequeño, dentro del cual ellos están. El globo debe llegar lo más alto posible. El facilitador dispone de un objeto, como una pistola de balines, para hacer estallar los globos que se salgan del círculo. La idea de esta dinámica es comprender que es necesario salir de la zona de confort para conseguir realizar tus sueños, pero que siempre habrá alguien que trate de destruirlos.</p>		
<p><b>Desarrollo:</b> Continuaré con una presentación en powerpoint sobre las emociones y el posible desequilibrio que el docente puede encontrar a causa de alguna demanda jurídica. Preguntado: ¿Qué emociones han experimentado en</p>		



algún conflicto? ¿Creen indispensable el concomitamiento de las emociones en su sentir docente? ¿En que afecta el inadecuado manejo emocional su práctica? Posteriormente se les proyectarán dos videos sobre las emociones:

1.- <https://www.youtube.com/watch?v=EM6HKXtY3IA>

2.- <https://youtu.be/b8sxraXWrck>

La idea es identificar en dichos videos, la importancia del uso y control adecuado de sus emociones ante un conflicto inesperado.

**Cierre:** Por último se realizará una actividad de cierre llamada: “Recordatorios importantes”, para la cual se utilizará una bolsita que contenga: Una goma (para borrar mis preconceptos); una vela (para acordarme de repartir siempre mi luz, mi conocimiento); una banda elástica (para acordarme de ser cada vez más flexible); un clip (para acordarme de ser un instrumento de unión); una figura de vaca (para acordarme de obtener siempre el mayor provecho de todo lo que la vida me ofrece); una figura de oreja (para acordarme de que saber escuchar es muy importante); y, un espejo (para acordarme de que el autoconocimiento es indispensable). La presente actividad tiene básicamente dos objetivos: a) Desarrollar la idea de que todas las informaciones discutidas en el curso dependen de la acción de cada uno de los participantes. b) Proporcionar una asociación de los recordatorios ofrecidos con las habilidades fundamentales para el ejercicio de la función auditor / inspector. Al final, se abre la oportunidad al grupo, para que se lean y expresen sentimientos y opiniones. El facilitador destaca que todas estas habilidades harán recordar lo que ya existe dentro de cada uno. En general, luego de esta actividad, el grupo hace una evaluación afectiva del curso.

**Evaluación y/o evidencias didácticas:** El cuestionario realizado en el grupo, sobre las emociones y la reflexión sobre la importancia del uso adecuado o asertivo de las emociones, para una buena comunicación.

**En esta última sesión se** utilizará una rúbrica de aprendizaje y conocimiento para mejorar aspectos indispensables sobre el conocimiento de las demandas jurídicas con actas 46 Bis.

La rúbrica es una experiencia formativa que proporciona nuevos saberes de aprendizaje y de sensibilización ante esta situación desfavorable, pero de enseñanza y empatía entre docentes. Para Josep M. Puig y otros (2014), la rúbrica permite:

- ✓ Identificar puntos fuertes y débiles. Desde actividades de aprendizaje y servicio.
- ✓ Analizar dinamismos. Aporta información significativa sobre aspectos que durante el proceso suelen pasar inadvertidos.
- ✓ Facilitar el debate pedagógico. El proceso de autoevaluación es una oportunidad para reflexionar, compartir y contrastar puntos de vista, expectativas y valoraciones, entre los miembros de un mismo equipo educativo.
- ✓ Optimizar actividades. El resultado que se obtiene con la rúbrica es un buen punto de partida para establecer planes de mejora realistas y contextualizados.
- ✓ Mostrar posibilidades diversas. Los dinamismos que configuran un aprendizaje servicio permiten combinaciones distintas y creativas dando lugar a experiencias variadas.
- ✓ Animar a implementar nuevas actividades. El aprendizaje servicio no tiene por qué iniciarse con una presencia intensa de todos los dinamismos. Los primeros niveles pueden facilitar la introducción de actividades sencillas que, con el tiempo, avancen hacia una mayor complejidad. (p. 5)





Feliz con mis estudiantes de toda la vida.

## CONCLUSIÓN

Abro esta conclusión con una foto con mi familia, pues al final del trayecto formativo que implicó el haber enfrentado situaciones adversas en mi desempeño profesional, el buscar nuevos espacios de formación y superación, no solo profesional sino también personal, y realizar este trabajo de investigación, soy muy feliz, y considero muy valioso que los docentes luchemos por nuestra felicidad, queda mucho camino por recorrer en mi casa y en las aulas.

Esta tesis es, sin lugar a dudas, el mayor esfuerzo realizado en mi vida, culmino fortalecida, con el anhelo de que, en un futuro, esta propuesta llegue a más y más compañeros docentes, y se materialice al implementar un Taller para la

Resolución de Conflictos de manera institucional, por ejemplo, a nivel macro desde la Secretaría de Educación Pública, o bien, a nivel micro desde mi supervisión y esos espacios clave de capacitación que se abren meses antes de comenzar cada cicloescolar.

¿Qué decir de los directores o supervisores? Actúan de acuerdo a su juicio y criterio, lo que permite en algunas ocasiones maltratar al maestro aprovechándose de que éste desconoce los diversos ordenamientos que regulan el desempeño docente en educación básica.

En ocasiones los directivos desconocen esos ordenamientos por la falta de interés o experiencia en su cargo, dificultad que representan al no poder contrarrestar problemas gestados fuera de la escuela por demandas o quejas en el buzón escolar.

Sin duda era mi intención culminar la tesis con la impartición del Taller sobre la Resolución de Conflictos, con base en orientaciones jurídicas y emocionales, pero esto no ha sido posible por la pandemia que ha conmocionado al mundo desde marzo de 2020.

Quedo satisfecha con esta propuesta de intervención, en tanto, una sus contribuciones es el propósito de generar una cultura de la prevención.No obstante, este trabajo abre nuevas y enormes preguntas:

¿Se puede institucionalizar este Taller para la Resolución de Conflictos a través de la Secretaría de Educación Pública?

¿Puedo proponer el Taller para la Resolución de Conflictos?

¿Las materias en las normales podrían abarcar orientaciones jurídicas y emocionales para que se evitaran injusticias?

Esos nuevos cuestionamientos sobrepasan este trabajo, pero no descarto, inspirada y guiada por mi asesora, estudiar el doctorado y seguir aportando al respecto. Insisto en seguir investigando, pues conforme realicé labores de archivo, descubrí que hay un “vacío”, hay muy pocas investigaciones que aborden datos duros de los docentes inmersos en un Acta de Hechos o un Acta 46 Bis.

En un futuro, en vez de realizar entrevistas estructuradas, apreciaciones cualitativas, podría recurrir a encuestas integradas por preguntas cerradas que arrojaran información muy valiosa, necesaria, que no tuve y que es importante se comience a construir.

Por lo vivido, estoy segura que la Escuela Primaria “Profesor Candelario Mejía y Cervantes” será la última institución como docente de Educación Básica de mi vida y aquí probablemente me jubilaré, pero si no es así, hoy, me veo como una profesionalista sumamente preparada, quien sabrá cómo actuar ante cualquier imprevisto, y desde luego hay un compromiso en mí, para compartirmis conocimientos a nuevas generaciones, insisto, para además de fomentar un compañerismo que siempre es positivo, evitar que sigan sucediendo injusticias.

Culmino esta tesis, no sin antes invitar a quienes tengan la dicha de ejercer la docencia, a que se atrevan a problematizar su experiencia vivida en las aulas como un ejercicio de autoconocimiento y autoformación.

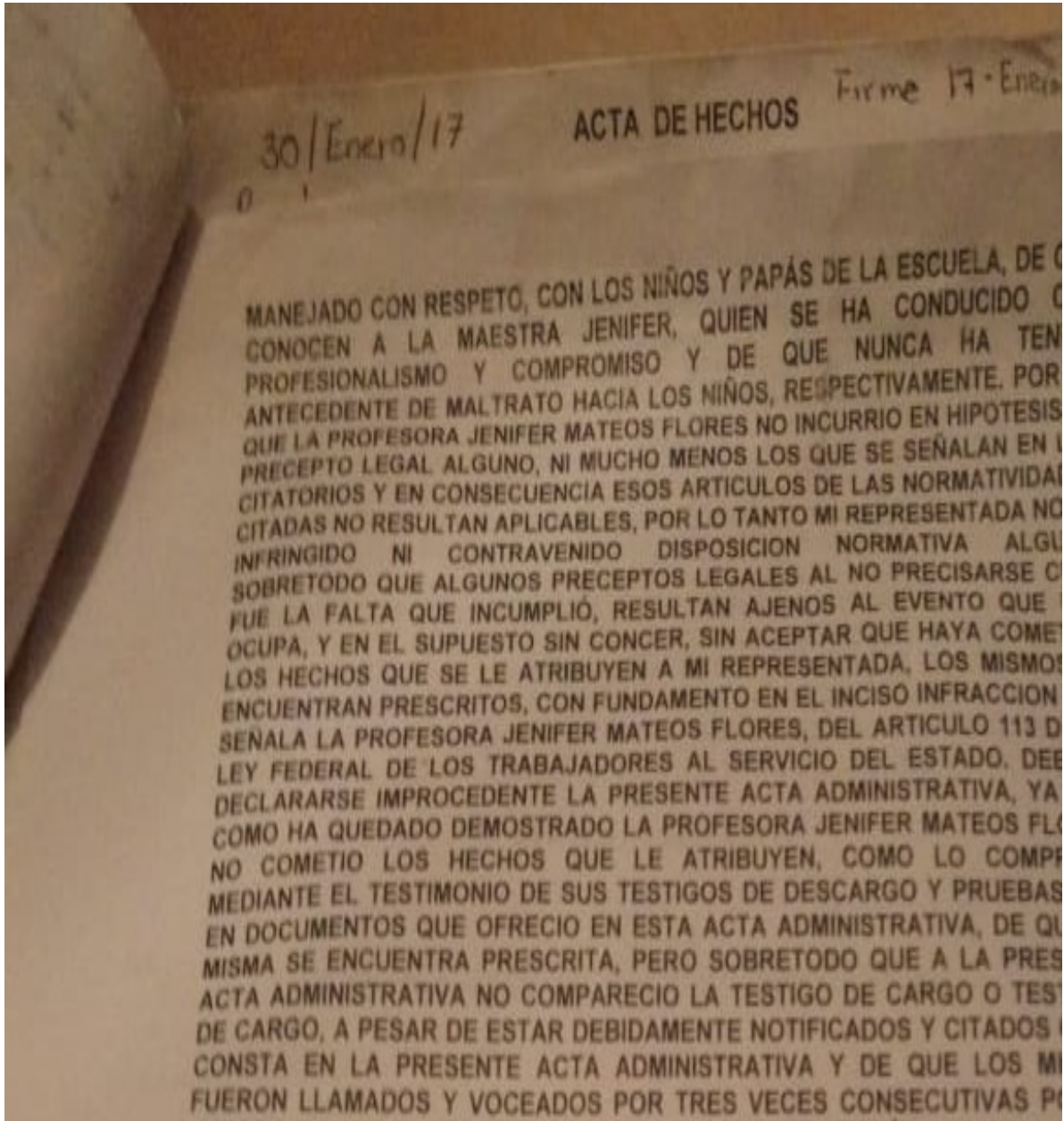


# **ANEXOS**



## ANEXO 1

Crédito fotográfico: Jennifer Mateos Flores.



Fragmento de Acta de Hechos.

ACTA ADMINISTRATIVA  
(46 BIS)

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, SIENDO LAS OCHO HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DÍA VEINTIUNO DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO DIECISIETE, EN EL LOCAL QUE OCUPA LA ESCUELA RUMANIA, UBICADA EN AVENIDA PANAMERICANA, SIN NUMERO, COLONIA PEDREGAL DE CAL DELEGACIÓN COYOACÁN, C.P. 04700, CIUDAD DE MÉXICO, LA C. MA BOCORRO ORTEGA CABELLO, CON CARGO DE DIRECTORA; LA C. GONZÁLEZ ÁNGELES EN SU CALIDAD DE TESTIGOS DE CARGO; EL TRABAJADOR C. JENNIFER MATEOS FLORES ASISTIDO DEL REPRESENTANTE SIN NOMBRE JULIO XICOTENCATL XICOTENCATL Y LOS TESTIGOS DE DEFENSA QUE PROPONE, LOS CC REYNA CARRERA PLATA Y NORA NEGRETE SE REUNIERON EN EL LOCAL MENCIONADO ANTERIORMENTE PARA ASESORAR A LA C. JENNIFER MATEOS FLORES EN CALIDAD DE TESTIGOS DE ASISTENCIA. SE PROCEDE A LEER LA PRESENTE ACTA ADMINISTRATIVA EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CON EL FIN DE HACER CONSTAR DIVERSOS HECHOS QUE SE ATRIBUYEN A LA C. JENNIFER MATEOS FLORES CONSISTENTES EN CON OBJETO DE DETERMINAR LA PROBABLE RESPONSABILIDAD SOBRE LOS HECHOS QUE SE LE ATRIBUYEN DERIVADOS DE LA QUEJA INTERPUESTA POR LA C. NANCY GONZÁLEZ ÁNGELES, MADRE DEL MENOR YANDEL ALFREDO SANTAMARÍA GONZÁLEZ, MEDIANTE ESCRITO DE FECHA 12 DE OCTUBRE DE 2016, POR EL CUAL MANIFESTÓ EL PRESUNTO MALTRATO FÍSICO Y PSICOLÓGICO QUE SU HIJO PALABRAS DE LA C. GONZÁLEZ ÁNGELES, USTED EJERCIÓ EN CONTRA DE SU HIJO, CUANDO ERA PARTE DEL GRUPO 2° B : QUE EL DÍA 6 DE OCTUBRE DE 2016, APROXIMADAMENTE A LAS 10:00 HORAS LA PROFESORA DEL 2°

Fragmento de Acta 46 Bis.

**Anexo 2**  
**Entrevista a docente**

Nombre de la profesora:

Nivel Educativo:

Jornada:

Alcaldía:

Fecha de realización: .

**1.-¿Cuánto tiempo de experiencia frente agrupo?**

**2.-¿Cuántos grupos hay en su escuela?**

**3.-¿Cómo es la relación educativa con sus autoridades inmediatas y superiores?**

**4.- ¿Aún tiene algún proceso jurídico?**

**5.-¿Podrá contarnos cuál es su situación se encuentra?**

**6.-¿En qué proceso del protocolo se encuentra?**

**7.-¿Considera que sus autoridades la están apoyando?**

**8.-¿Qué tanto sus compañeros de trabajo saben o conocen de su proceso?**

**9.- ¿La apoyan sus compañeros? Sí o no, ¿cómo?**

**10.- ¿La apoya su directora? Sí o no, ¿cómo?**

- 11.- ¿La apoyo el Sindicato? Sí o no, ¿cómo?
- 12.- ¿Cómo vivió ese proceso?
- 13.- ¿Qué sintió durante este proceso o qué siente con este proceso?
- 14.-¿Qué emociones manifestó en ese momento?
- 15.-¿Cómo se siente ahora?
- 16.-¿Qué ha hecho para poder solucionar su proceso?
- 17.-¿Cómo ha impactado en su práctica docente?
- 18.-¿En qué tiempo se solucionó?
- 19.-¿Conoce los ordenamientos de la Secretaría de Educación Pública?
- 20.-¿Considera que el desconocimiento de los ordenamientos puede influir en su proceso jurídico?
- 21.- Por último,¿podría describir que emoción presenta en este momento?

**Anexo 3**  
**Entrevista a Jurídico del SNTE 9**

Nombre del profesor:

Cargo:

Piso y horario de labor:

Fecha de realización:

- 1. ¿Cuántos casos con Acta 46 Bis hay por ciclo escolar?**
  
- 2. ¿Cuántos de esos casos son improcedentes?**
  
- 3. ¿Cuál es el problema que más surge en una demanda con Acta 46 Bis?**
  
- 4. ¿Cuántos de esos casos son por alguna incidencia con padres de familia o autoridades?**
  
- 5. ¿Cuáles son las delegaciones más concurrentes para estos casos?**
  
- 6. ¿Qué porcentaje aproximado de casos manifieste sentir o malestar docente?**

- 7. ¿Qué puede recomendar a maestros que han estado o están en un caso de Acta Bis 46?**
  
- 8. ¿Qué oficios son los que debe esperar un docente de improcedencia para seguir dando clases?**
  
- 9. ¿De quien depende que pueda seguir dando clases un docente?**
  
- 10. Cómo se puede limpiar el expediente de un profesor?**



## REFERENCIAS

- Aguilera, R. (2013). *"Identidad y diferenciación entre Método y Metodología"*,  
Estudios políticos,(No. 28).  
Doi:[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16162013000100005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162013000100005)
- Ander-Egg, E. (1999). *"El taller una alternativa de renovación pedagógica"*,  
Buenos Aires: Magisterio del río de la plata.
- Andrade, D. y Feldfeber, M. (2012). *"Políticas educativas y trabajo docente"*,  
Buenos Aires: Noveduc.
- Bausela Esperanza (1993) "La docencia a través de la investigación-acción.",  
revista  
Iberoamericana de educación (ISSN: 1681-5653). Recuperado de  
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/682Bausela.PDF>
- Canales Emma L. y otros (2010). "Cómo convertirte en el detective de tus propias  
emociones aprendiendo a manejar emociones en secundaria para  
desarrollar aptitudes resilientes." Recuperado de  
[https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icshu/LI\\_PolitEdu/Emma\\_Canales/detective.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icshu/LI_PolitEdu/Emma_Canales/detective.pdf)



Cascón, P. (2000). “¿Qué es bueno saber sobre el conflicto?”, cuadernos de pedagogía, (No. 287). Recuperado de [http://pacoc.pangea.org/documentos/\\_Cuadernos\\_completo.pdf](http://pacoc.pangea.org/documentos/_Cuadernos_completo.pdf)

Cascón, P. (2010). “Educar en y para el conflicto”, Barcelona: UNESCO.

Casado, C. y Colomo R. (2006) “Un breve recorrido por la concepción de las emociones en la filosofía occidental”. AParteRei (Vol.47). Recuperado de [http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/casado47\\_pdf](http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/casado47_pdf)

Comenio, J. (1998). “*Didáctica Magna*”, México: Porrúa.

Conde Flores Silvia (2007) “La convivencia pacífica, inclusiva y democrática ”

Conferencia Mundial, (1990) “*Educación para todos*”, Tailandia:  
Derechos Humanos.

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* (2020)

Declaración de los Derechos Humanos

Delors, J. (1994) “*La Educación encierra un tesoro*”, Madrid: UNESCO.

DEGOSE

Díaz, L. y otros (2013) "La entrevista, recurso flexible y dinámico". Investigación en Educación Médica, Vol. 2 (7), pp. 162-167.

Diana y Karolus (2011) "EL CÍRCULO: el significado arcano de los símbolos (2)" El blog Alternativo 9 Comments. Recuperado de <https://www.elblogalternativo.com/2011/03/20/el-significado-arcano-de-los-simbolos-el-circulo-219/>

Domínguez Ma. De Lourdes,(2018) "DOSSIER JURIDICO." Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

Elliott, J. (1993). "*El cambio educativo desde la investigación-acción*", Madrid: Morata.

Esteven J. (1994). "Los profesores ante el cambio social: repercusiones sobre la evolución de la salud de los profesores". Barcelona: Ariel.

Extremera, N. y Fernández, B. (2004). "*El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional*", Boletín de psicología, (No. 80.) Recuperado de [https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N80-3\\_pdf](https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N80-3_pdf)

Extremera, N. y Fernández, B. (2003). "*La inteligencia emocional en el contexto*

*educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula*", revista de educación, (No.332). Recuperado de [https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:6b5bc679-e550-47d9-804e-e86b8f4b4603/re3320611443-pdf\\_pdf](https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:6b5bc679-e550-47d9-804e-e86b8f4b4603/re3320611443-pdf_pdf)

Folgueiras, B. y Ramírez, Ch. (2017). "*Elaboración de técnicas de recogida de Información en diseños mixtos. Un ejemplo de estudio en aprendizaje-servicio*", REIRE 10 (2). Recuperado de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/154531/1/678710\\_pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/154531/1/678710_pdf)

Foucault, M., (2002). "*Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*", Buenos Aires: Siglo XXI.

Gómez, M. y Zelmelman, H. (2006). "*La labor del maestro: Formar y formarse*", México: Pax México.

Goleman, D. (1995). "*Inteligencia Emocional.*" San Francisco. Ed. Jossey-Bass.

Josep M. y otros (2014). Investigación "*Rúbrica para la autoevaluación y la mejora de los proyectos de aps*", Provenca. Fundación Jaume: GREM

Manciaux, M. (2010). "*La resiliencia: resistir y rehacerse*", Barcelona: Gedisa.

Mendez J y Corona A. (2010) "Violencia en las escuelas del distrito federal.

La experiencia de la Unidad para la Atención al Maltrato Sexual Infantil  
2001-2007: Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol.15 No. 46

McKernan, J. (2001). "*Investigación-acción y currículum*", Madrid: Morata..

Moratalla, T. (1998) "*Lecturas de Paul Ricoeur*", Madrid: U.P. Comillas.

Pieck, E. (2005) "*La secundaria técnica. Su contribución a la formación para el trabajo en sectores de pobreza*", Revista Mexicana de Investigación Educativa. vol.10 (25).

Respreto, B. (2004). "*La investigación-acción educativa y la construcción de saberpedagógico*", (Vol.7) Colombia: Educación y Educadores, Redalyc.org.

Rendón, Ma. (2007). "*Regulación emocional y competencia social*".  
perspectivas en psicología, vol.3 (2), pp 349-363.

Rodríguez, V. y otros (2017) "Consideraciones sobre la desigualdad de oportunidades nueva evidencia."

Revista de la CEPAL N° 121

Sacristán G. (2010) "*Saberes e incertidumbres sobre el currículum*".

Madrid: Morata

Salazar, C. (2001). *"La investigación-acción participativa:*

*inicios y desarrollos"*. Madrid: Morata.

Sánchez, Ma. L. (2011). "Emociones y representaciones sociales

de la profesión docente." El caso de preescolar Revista UAM Xochimilco

Recuperado

de:<https://versionojs.xoc.uam.mx/index.php/version/article/view/411/410>

Salovey, P. & Mayer, (1997). *"Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento*

*Y personalidad"*, Malden. Ed.BlackwellPublishers.

SEP. (1988) *"Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica*

*y Normal"*

SEP. (1994) *"Condiciones Generales de Trabajo"*.

SEP. (2019) *"Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento*

*de los servicios de la Educación"*.

SEP, (1992) *"Ley General de Educación"*

SEP, (1998) *"Ley General del Trabajador al Servicio del Estado"*.

SEP, (2010) "Lineamientos Generales para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Inicial, Básica, Especial y para Adultos en el Distrito Federal" (2010-2011)

Silva, J. y otros (2010). "*Violencia en las escuelas del distrito federal.*

*La experiencia de la unidad para la atención al maltrato y abuso infantil*".

Revista Mexicana de Investigación Educativa. (Vol. 15). Recuperada de

[https://www.redalyc.org/pdf/140/14015585004\\_pdf](https://www.redalyc.org/pdf/140/14015585004_pdf)

Tenti, E. (2010). "*El oficio de docente*", México: Siglo XXI

Torrego, J. (2000) "*Hacia un mayor conocimiento de la medición y el*

*tratamiento de conflictos*", Madrid: Narcea.