

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,
Volumen 9, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

**DE LA DISRUPCIÓN AL ENTORNO SEGURO.
IMPLEMENTACIÓN DE LA CULTURA DE PAZ EN
LAS PRIMARIAS DE TEXCOCO, MÉXICO**

**FROM DISRUPTION TO A SAFE ENVIRONMENT.
IMPLEMENTATION OF THE CULTURE OF PEACE IN THE
ELEMENTARY SCHOOL OF TEXCOCO, MEXICO**

Coral Marlen Hernández Meneses

Centro Regional de Formación Docente e Investigación Educativa del
Estado de México, México

Juan Carlos Calvo Saavedra

Centro Regional de Formación Docente e Investigación Educativa del
Estado de México, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18201

De la Disrupción al Entorno Seguro. Implementación de la Cultura de Paz en las Primarias de Texcoco, México

Coral Marlen Hernández Meneses¹

chdzmarlen@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-6816-4808>

Centro Regional de Formación Docente e
Investigación Educativa del
Estado de México
México

Juan Carlos Calvo Saavedra

loboestepario75@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-9898-4162>

Centro Regional de Formación Docente e
Investigación Educativa del
Estado de México
México

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue analizar el papel del personal directivo en la consolidación de espacios libres de violencia a través de la implementación de la Cultura de Paz en las escuelas primarias de la Zona Escolar P160 del municipio de Texcoco, Estado de México. Se buscó identificar el impacto de esta gestión en la atención, prevención y tratamiento de conductas disruptivas, así como en la construcción de entornos de aprendizaje seguros, inclusivos y propicios para el desarrollo integral del alumnado. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, utilizando el cuestionario ECDEA, para recabar las experiencias y percepciones del personal directivo participante respecto a las acciones institucionales y estrategias implementadas. Los principales hallazgos señalan que el liderazgo pedagógico, el trabajo colaborativo y la formación continua del personal directivo son elementos clave para fortalecer la convivencia pacífica y la cultura de paz en los centros escolares. Asimismo, se identificó que una gestión directiva comprometida favorece entornos educativos más respetuosos y equitativos, lo cual incide positivamente en la disminución de las conductas disruptivas y en la mejora del desempeño académico y socioemocional de los estudiantes.

Palabras clave: conducta disruptiva, cultura de paz, función directiva, derechos humanos y entornos educativos libres de violencia

¹ Autor principal
Correspondencia: chdzmarlen@gmail.com.

From Disruption to a Safe Environment. Implementation of the Culture of Peace in the Elementary School of Texcoco, Mexico

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the role of school staff in consolidating violence-free spaces through the implementation of a Culture of Peace in elementary schools in School Zone P160 in the municipality of Texcoco, State of Mexico. The objective was to identify the impact of this approach on the attention, prevention, and treatment of disruptive behaviors, as well as on the construction of safe, inclusive, and conducive learning environments for students' comprehensive development. A qualitative approach was used, utilizing the ECDEA questionnaire, to gather the experiences and perceptions of participating school staff regarding the institutional actions and strategies implemented. The main findings indicate that pedagogical leadership, collaborative work, and ongoing training of school staff are key elements for strengthening peaceful coexistence and a culture of peace in schools. It was also identified that committed school management fosters more respectful and equitable educational environments, which positively impacts the reduction of disruptive behaviors and the improvement of students' academic and socio-emotional performance.

Keywords: disruptive behavior, culture of peace, management function, human rights and violence-free educational environments

Artículo recibido 18 abril 2025

Aceptado para publicación: 21 mayo 2025



INTRODUCCIÓN

La conducta disruptiva se ha convertido en un tema frecuente, constante y prioritario en el ámbito educativo. Investigaciones centradas en la dinámica que se reproduce en el espacio áulico han identificado comportamientos perturbadores que afectan el clima de convivencia escolar. Estos estudios (Alarcón, 2023; Álvarez, et al. 2016; Haro, et al, 2023; León, et al. 2024) evidencian una creciente preocupación en torno a la atención del fenómeno de la disciplina en el aula.

Los actos de indisciplina, la falta de atención, la agresividad verbal o física, el uso inadecuado de dispositivos móviles y la apatía son comportamientos recurrentes en los salones de clase que reflejan una realidad observable y preocupante.

Estas conductas alteran la dinámica grupal y afectan tanto a quien las manifiesta como a quienes se ven expuestos a sus consecuencias, generando un ambiente poco propicio para el aprendizaje y la convivencia escolar (Jurado, 2015).

La persistencia de conductas disruptivas en las escuelas primarias del municipio de Texcoco en el Estado de México, revelan un fenómeno sistémico que afecta negativamente el clima escolar y constituye una barrera significativa para el logro de una educación de calidad. Su complejidad, demanda intervenciones integrales que articulen dimensiones pedagógicas, socioemocionales y normativas.

Las interrupciones constantes, los conflictos en el aula y la transgresión de normas deterioran la convivencia, dificultan la concentración del alumnado y reducen el tiempo efectivo de enseñanza, impactando tanto en el rendimiento académico como en la motivación del alumno. Frente a este panorama, docentes y directivos han reconocido la urgencia del problema y han comenzado a implementar estrategias orientadas a la prevención y gestión de estas conductas, con el fin de consolidar ambientes escolares seguros, armónicos y favorables para el desarrollo integral de los estudiantes.

Hablar del derecho a una educación de calidad es hablar de un compromiso profundo con el bienestar de niñas, niños y adolescentes, en donde no baste con asistir a la escuela, sino que es necesario que se garantice que esta comunidad de personas desarrolle al máximo sus capacidades, en un entorno donde puedan aprender, desarrollarse y sentirse seguros.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos 3º y 4º, establece que la educación debe regirse por un criterio de excelencia orientado al mejoramiento integral del estudiante,



maximizando el logro de sus aprendizajes, en un ambiente de respeto y dignidad; además, reconoce el derecho de niñas, niños y adolescentes a una vida libre de violencia en el entorno escolar.

La escuela debe asegurar espacios seguros y formativos, donde la disciplina se conciba como un acuerdo colectivo que promueva el respeto mutuo, la convivencia armónica y el desarrollo integral del alumnado.

Un aula libre de violencia es un espacio donde las palabras no hieren, los gestos no excluyen y las diferencias no dividen, sino que enriquecen. Es un lugar donde la empatía se cultiva día a día, donde el error no se castiga, sino que se acompaña, y donde el conflicto, inevitable a veces, se transforma en oportunidad de diálogo y crecimiento.

En México, la implementación de la Nueva Escuela Mexicana (NEM) representa un esfuerzo significativo por transformar el sistema educativo y enfrentar los desafíos del siglo XXI. La NEM describe un proyecto educativo con un enfoque integral y holístico que va más allá de la simple transmisión de conocimientos y habilidades cognitivas. Este proyecto tiene una base crítica, humanista y comunitaria, que se centra en la formación integral de estudiantes.

La Ley General de Educación concibe la formación como un acompañamiento integral que desarrolla habilidades cognitivas, emocionales, sociales y relacionales. Más allá de transmitir conocimientos, la educación debe fomentar criterios éticos, convivencia democrática y responsabilidad social para garantizar una comunidad escolar libre de violencia y respetuosa de los derechos humanos.

La escuela se convierte así en un espacio donde cada estudiante es reconocido en su individualidad y al mismo tiempo fortalecido como parte de una comunidad. Desde esta perspectiva, si bien el personal docente actúa en primera línea como agente modelador del comportamiento grupal y promotor de valores dentro del aula, resulta indispensable el acompañamiento estratégico de las y los directores escolares.

El liderazgo directivo desempeña un rol estratégico en la consolidación de ambientes escolares seguros, inclusivos y libres de violencia, al articular la intervención pedagógica con la implementación efectiva de políticas educativas basadas en derechos humanos, equidad y bienestar socioemocional.

Más allá de la administración de recursos, las y los directores escolares facilitan la comunicación entre los distintos actores de la comunidad educativa, traducen las reformas en prácticas cotidianas y



promueven una cultura institucional sustentada en el respeto, la inclusión y el diálogo para vincular el modelo educativo con la realidad escolar, asegurando el éxito de los procesos de transformación educativa.

Frente al desafío que representan las conductas disruptivas en el entorno escolar, esta investigación analizó la función del personal directivo en el acompañamiento al personal docente, con el propósito de identificar los mecanismos de prevención, atención y seguimiento que se implementan en las escuelas primarias del municipio de Texcoco.

Se examinó cómo la intervención directiva contribuye a generar entornos educativos más seguros, inclusivos y propicios para el aprendizaje integral del alumnado, además de visibilizar cómo las prácticas de gestión escolar contribuyen a fortalecer la convivencia y promueven una cultura de paz al mismo tiempo.

Asimismo, se exploró la incidencia de las decisiones estratégicas y operativas de los equipos directivos en la construcción de ambientes escolares armónicos, que permitan contener y transformar dichas conductas sin vulnerar el proceso educativo.

La hipótesis que orienta la presente investigación establece que una intervención directiva efectiva, sustentada en el liderazgo pedagógico, la gestión emocional y el cumplimiento de la normatividad escolar, incide positivamente en la prevención, atención y tratamiento del comportamiento disruptivo dentro del aula.

Antecedentes

La función directiva ha evolucionado de un enfoque meramente administrativo a uno centrado en la gestión pedagógica, con un liderazgo orientado al aprendizaje y al desarrollo integral del alumnado (Aparicio y Fiedler, 2023). Esta transformación responde a la necesidad de consolidar una cultura escolar más participativa, donde el liderazgo distribuido y el trabajo colaborativo sean clave para la mejora institucional (Bolívar, 2010; Murillo y Krichesky, 2012; Penalva, 2013; Manríquez y Reyes, 2022). González (2020) destaca que el liderazgo eficaz incide directamente en el rendimiento académico, mientras que López, Torres y García (2021) reconocen al directivo como un agente de cambio activo en los procesos educativos. En este contexto, Ramírez y Vargas (2022) subrayan que la



formación continua es esencial para fortalecer las competencias del liderazgo directivo en función de las exigencias actuales.

En su conjunto, estas investigaciones delimitan un modelo de liderazgo escolar integral, basado en el compromiso institucional, la formación profesional y la participación colectiva. Este enfoque define las competencias directivas hacia la colaboración, la innovación y una cultura centrada en el bienestar y los derechos estudiantiles. Ante desafíos como el acoso, la discriminación o la desmotivación, el director debe implementar estrategias inclusivas, fortalecer la gestión emocional docente y prevenir la violencia, garantizando así una educación de calidad.

Los marcos normativos y las políticas educativas contemporáneas otorgan al director la responsabilidad de promover condiciones que aseguren un entorno escolar seguro, inclusivo y libre de violencia. La Nueva Escuela Mexicana destaca el papel directivo como parte activa en el cumplimiento del principio de equidad y excelencia educativa (SEP, 2019).

El liderazgo directivo debe ser ético, transformador e integrador, articulando esfuerzos para construir entornos escolares basados en la dignidad, el respeto y la inclusión. Murillo y Hernández (2015) destacan que la función directiva trasciende lo administrativo al incorporar dimensiones pedagógicas y comunitarias que inciden en la calidad educativa. Aguilera (2011) refuerza esta idea al señalar la necesidad de un liderazgo integral que atienda al alumnado, impulse al personal docente y promueva la participación de la comunidad. En el mismo sentido Bolívar (2010) subraya que el rol directivo debe fortalecer la práctica docente y afrontar desafíos con estrategias pedagógicas centradas en la autonomía, la innovación y el pensamiento crítico.

Los directores también deben actuar como mediadores entre docentes, familias y estudiantes, fomentando la autodisciplina y el compromiso institucional con base en valores y hábitos de esfuerzo. Cárceles (s/f) subraya que la función directiva consiste en influir en las personas para alinear sus esfuerzos individuales con los objetivos colectivos, liderando de manera que se promueva la mejora continua y el bienestar escolar para garantizar ambientes de aprendizaje seguros, donde la disciplina y la autoridad se ejercen desde una perspectiva formativa y de acompañamiento.

Ante este panorama multifacético, resulta necesario entender cómo es que la intervención directiva apoya al elemento docente con el comportamiento del agente disruptivo, en qué condiciones previene,



aborda y da tratamiento al fenómeno, además de determinar cuáles son los retos que enfrentan las y los directores de las escuelas primarias del Municipio de Texcoco.

En 2024, se puntualizó que la interrupción escolar no debe percibirse como un fenómeno menor ni aislado, sino como una barrera real que obstaculiza el pleno ejercicio del derecho a la educación. Lejos de ser simples actos de indisciplina, estas conductas interrumpen el proceso pedagógico, deterioran la convivencia y generan un desgaste emocional tanto en el alumnado como en el personal docente (Hernández, C. & Calvo, J.)

El estudio evidenció también que, en la mayoría de los casos, las y los docentes enfrentan estas situaciones esperando seguir las directrices del director escolar, quien, como máxima autoridad del plantel, orienta las respuestas inmediatas ante los incidentes. Si bien esta dinámica puede ser funcional en ciertos contextos, también revela la necesidad urgente de fortalecer el acompañamiento del liderazgo directivo hacia el profesorado.

En ese sentido, es fundamental reconocer que la creación de ambientes pacíficos y seguros en las escuelas no solo responde a un deber ético del personal directivo y docente, sino también a un mandato legal explícito. La dirección escolar está llamada a liderar una *Cultura de Paz* sustentada en normas que garantizan el derecho de niñas, niños y adolescentes a una educación libre de violencia. Instrumentos como la Ley General de Educación, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, y sus equivalentes en el Estado de México, establecen claramente la responsabilidad de las instituciones educativas en la prevención de conflictos, la mediación escolar y la promoción de la convivencia armónica.

Así, el compromiso legal obliga a que las escuelas sean entornos seguros donde se garantice el bienestar socioemocional y el aprendizaje significativo, pilares fundamentales para la construcción de una cultura de paz. Las niñas, niños y jóvenes tienen derecho a vivir libres de violencia y a desarrollarse plenamente en espacios que protejan su integridad y fortalezcan sus vínculos comunitarios.

La educación, como derecho inalienable, solo cumple su propósito cuando forma individuos capaces de convivir en respeto, solidaridad y reconocimiento del otro. Por ello, construir ambientes escolares armónicos y libres de violencia no es solo una meta legal, sino la base para cimentar una cultura de paz



en la institución. La cultura de paz es un enfoque pedagógico, social y jurídico que promueve la prevención de la violencia, la resolución pacífica de conflictos y relaciones basadas en respeto, diálogo y empatía. Según la ONU (1998, 1999), se fundamenta en valores que rechazan la violencia y priorizan la educación, derechos humanos, participación democrática e igualdad, siendo clave en las políticas educativas que se dan contra los enfoques autoritarios.

En la escuela, la cultura de paz forma ciudadanías críticas y solidarias, además, exige revisar programas, capacitar docentes, establecer protocolos de mediación y crear ambientes seguros e inclusivos. Transforma la gestión escolar, sustituyendo la disciplina punitiva por procesos formativos centrados en la autorregulación y corresponsabilidad.

Este cambio de paradigma requiere que los directores lideren con empatía y ética, promoviendo una convivencia basada en respeto, escucha y restauración de vínculos, donde la sea una oportunidad de aprendizaje. La atención a conductas disruptivas bajo la responsabilidad del líder directivo debe capacitar al profesorado y garantizar entornos de aprendizaje libres de violencia para una educación de calidad.

METODOLOGÍA

La investigación se enmarca en un enfoque cualitativo que privilegia la experiencia y perspectiva del personal directivo de escuelas primarias en la Zona Escolar P160 del municipio de Texcoco, siguiendo lineamientos teóricos de autores como Corona (2018) y Espinoza (2020) quienes aseguran que este enfoque permitió un análisis profundo y contextualizado de las prácticas educativas y su impacto en la gestión del fenómeno disruptivo en el entorno escolar.

La información se obtuvo mediante el cuestionario "Evaluación de la conducta disruptiva para garantizar el entorno de aprendizaje" (ECDEA), el cual permitió conocer aspectos sobre el abordaje del fenómeno disruptivo desde la dimensión de liderazgo pedagógico y gestión educativa de las y los participantes, destacando que desde su perspectiva la formación profesional que ostentan les ha permitido tener una visión estratégica en la gestión de conflictos escolares.

El análisis inició con un marco conceptual que definió el rol ideal del directivo, seguido de una contrastación con los escenarios reales vividos por los directores de la Zona Escolar P160. La muestra fue intencional, seleccionando a 18 directores con experiencia, formación y participación en proyectos



de mejora educativa en los últimos tres años, asegurando así la calidad y relevancia de la información recabada. Todos ellos, responsables de la gestión escolar, aportaron perspectivas estratégicas sobre el manejo de conductas disruptivas y la promoción de ambientes seguros para el aprendizaje.

Con base en lo anterior, se diseñó el curso “Cultura de Paz en Acción”, enfocado en el manejo de conductas disruptivas y la creación de entornos escolares seguros con base en la dignidad humana, la regulación emocional y el respeto mutuo.

Se evidenció que el liderazgo directivo, respaldado por formación y experiencia, es fundamental para implementar estrategias de convivencia, fortalecer el bienestar emocional y propiciar una gestión efectiva de la disrupción. El curso contribuyó a consolidar ambientes escolares seguros, inclusivos y centrados en el aprendizaje.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de los datos obtenidos a través del formulario (ECDEA), permitió identificar patrones significativos en relación con las características del personal directivo y su percepción sobre las conductas disruptivas en el aula.

En particular, se examinaron variables como el género y los años de servicio en el sistema educativo, lo que facilitó una comprensión más profunda de cómo estos factores pueden influir en la identificación y manejo de comportamientos disruptivos.

Los resultados obtenidos se organizaron en frecuencias y se tabularon según los indicadores establecidos en la *Tabla 1*. Este enfoque permitió una interpretación detallada de las tendencias observadas, destacando la importancia de considerar el perfil y la experiencia del personal directivo al abordar estrategias para mejorar el entorno de aprendizaje y promover una cultura de paz en las instituciones educativas.



Tabla 1

TABLA 1. DE LOS PARTICIPANTES			
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	NO BINARIOS
18 PERSONAS	4	12	2
MÁS DE 20 AÑOS DE SERVICIO	1	6	0
DE 15 A 20 AÑOS DE SERVICIO	1	3	0
DE 5 A 10 AÑOS DE SERVICIO	1	2	1
MENOS DE 5 AÑOS DE SERVICIO	1	1	1

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta ECDEA, practicada a las y los Directores de las Escuelas Primarias de la Zona escolar P160 del Municipio de Texcoco, 2025.

En esta investigación se analizó la trayectoria profesional de los responsables de la dirección escolar en escuelas primarias participantes, con el objetivo de comparar la experiencia acumulada de algunos directores con el liderazgo emergente de otros.

Del total de participantes, el 38.8% (siete directores: seis mujeres y un hombre) cuentan con más de 20 años de servicio en el sistema educativo. Este grupo, que puede considerarse como el de mayor experiencia (Murillo y Hernández, 2015), ha desarrollado un conocimiento profundo de las dinámicas escolares, destacando por su capacidad en la gestión institucional, el acompañamiento pedagógico y la implementación ética de políticas públicas educativas.

En contraste, el 16.6% de los directores (tres en total: un hombre, una mujer y una persona no binaria) tiene menos de cinco años en el cargo. Lejos de representar una desventaja, esta condición refleja un proceso de consolidación de liderazgo caracterizado por una formación profesional actualizada, sensibilidad ante problemáticas contemporáneas y compromiso con la transformación institucional (Bolívar, 2010).

Esta dualidad entre experiencia consolidada y liderazgo emergente visibiliza una oportunidad estratégica para el fortalecimiento institucional. Los directores con mayor trayectoria actúan como mentores de aquellos en proceso de formación, compartiendo saberes, prácticas efectivas y herramientas para la toma de decisiones.

Los directivos noveles representan una oportunidad clave para renovar el sistema, ya que aportan una visión actualizada, metodologías innovadoras y sensibilidad hacia temas como la inclusión, la cultura



de paz y el bienestar socioemocional. Su liderazgo, caracterizado por el entusiasmo, la disposición al cambio y una mirada crítica y humana, les permite replantear prácticas tradicionales y enfrentar problemáticas complejas como las conductas disruptivas.

La colaboración intergeneracional en el liderazgo educativo es, sin duda, una vía para construir escuelas seguras, pacíficas y democráticas, capaces de responder con eficacia ante los fenómenos disruptivos que afectan el aprendizaje y la convivencia escolar.

Figura 1



Ahora bien, se ha dicho que la gestión de las conductas disruptivas en los centros escolares constituye un reto permanente para las figuras directivas, quienes, en su carácter de autoridad máxima institucional, deben desplegar estrategias que armonicen el respeto a los derechos humanos, la garantía del interés superior de la infancia y la necesidad de mantener condiciones propicias para el aprendizaje. En esta investigación, uno de los aspectos relevantes consistió en identificar las estrategias más utilizadas por los directores y directoras de escuelas primarias en el municipio de Texcoco para atender estos escenarios de conflicto y las mediciones también proporcionaron información al respecto.

El análisis de la *Figura 1A* revela que el 61.1 % de los directivos escolares prioriza la mediación y el diálogo directo con el estudiante como primera estrategia para atender conductas disruptivas. Esta elección refleja un compromiso con enfoques restaurativos que transforman el conflicto en una oportunidad pedagógica. En lugar de castigar, el directivo educa en responsabilidad, fomenta la

autorregulación emocional y contribuye a la reconstrucción del tejido social escolar, actuando como agente formativo dentro de una comunidad que aprende a convivir.

En este sentido, la mediación se alinea con las metodologías contemporáneas de resolución pacífica de conflictos, centradas en los derechos humanos, la escucha activa y la promoción de la cultura de paz (Torrego & Galán, 2016). Los líderes escolares que adoptan esta postura no se limitan a contener los incidentes disruptivos, sino que generan procesos de aprendizaje emocional que fortalecen la convivencia. Su función se vuelve transformadora al generar espacios de reconocimiento y diálogo que propician el crecimiento individual y colectivo.

En contraste, el 38.9% de los directivos opta por una intervención colaborativa que involucra al profesorado y a las familias, reconociendo la dimensión sistémica del comportamiento estudiantil. Esta visión promueve la corresponsabilidad entre escuela y hogar, articulando respuestas integrales desde distintos contextos de socialización. Ambas estrategias —la mediación directa y el trabajo conjunto— son complementarias y reflejan un liderazgo escolar integrador, que requiere del desarrollo de habilidades socioemocionales, protocolos claros de actuación y formación en cultura de paz para garantizar respuestas efectivas, formativas y respetuosas ante las conductas disruptivas.

Las líneas de acción propuestas por los participantes se encaminaron al fortalecimiento del liderazgo directivo mediante la formación continua en gestión emocional, cultura de paz y resolución de conflictos; la capacitación docente en estrategias restaurativas y manejo de conductas disruptivas; el establecimiento de protocolos claros y formativos de actuación con enfoque en derechos humanos; y la consolidación del trabajo colaborativo con las familias, promoviendo la corresponsabilidad en la formación del alumnado.



Figura 2

FIGURA 2B.- Autoevaluación del liderazgo pedagógico y su impacto en la disminución de las conductas disruptivas.



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta ECDEA, practicada a las y los Directores de las Escuelas Primarias de la Zona escolar P160 del Municipio de Texcoco, 2025.

Por otra parte, también fue posible identificar la percepción de los directivos participantes en torno a la influencia del liderazgo que imprimen en la disminución de las conductas disruptivas. Los participantes coinciden en que el ejercicio de un liderazgo cercano, formativo y orientado al acompañamiento docente contribuye a generar ambientes escolares más armónicos, equitativos e inclusivos, favoreciendo el desarrollo de estrategias preventivas, restaurativas y de contención emocional.

El análisis gráfico de los datos de la *Figura 2B*, revela una visión positiva y consolidada de las figuras directivas respecto a su influencia en la disminución de conductas disruptivas y su formación para la gestión de conflictos escolares. Como se puede advertir, más del 60% de los participantes afirmaron que su liderazgo influye de manera significativa en este ámbito, mientras que el 33.3% reconoció que su impacto es perceptible en algunos casos. Solo una minoría del 5.6% manifestó incertidumbre al respecto.

Esta alta valoración sobre su propio liderazgo no sólo da cuenta de una autopercepción positiva, sino también de una confianza bien cimentada en su rol como agentes de transformación dentro de la institución educativa. Los datos reflejan una percepción positiva y una apropiación consciente del rol de liderazgo que ejercen los directivos escolares. Su confianza en la influencia que tienen para reducir conductas disruptivas y su valoración favorable sobre su propia formación profesional los posiciona como figuras de poder educativo capaces de incidir significativamente en la mejora del clima escolar,

en la solución pacífica de conflictos y en la construcción de espacios escolares más justos, seguros y humanos.

A la par, el 72.2% de los directivos considera que su formación profesional para la gestión de conflictos es adecuada, y un 16.7% la valora incluso como muy adecuada. Esto implica que más del 88% del total reconoce tener herramientas suficientes para enfrentar los desafíos conductuales y de convivencia en el entorno escolar. En contraste, solo un 11.1% señala que su preparación es regular, lo que indica un margen de mejora, pero también reafirma que la mayoría se siente profesionalmente respaldada.

Ambos datos, cuando se contrastan gráficamente, muestran no solo la confianza en el desempeño individual, sino también el ejercicio del poder que conlleva la función directiva. Este poder no se entiende aquí como dominación, sino como capacidad de influencia positiva, de organización colectiva y de construcción de climas escolares propicios para el aprendizaje y la sana convivencia.

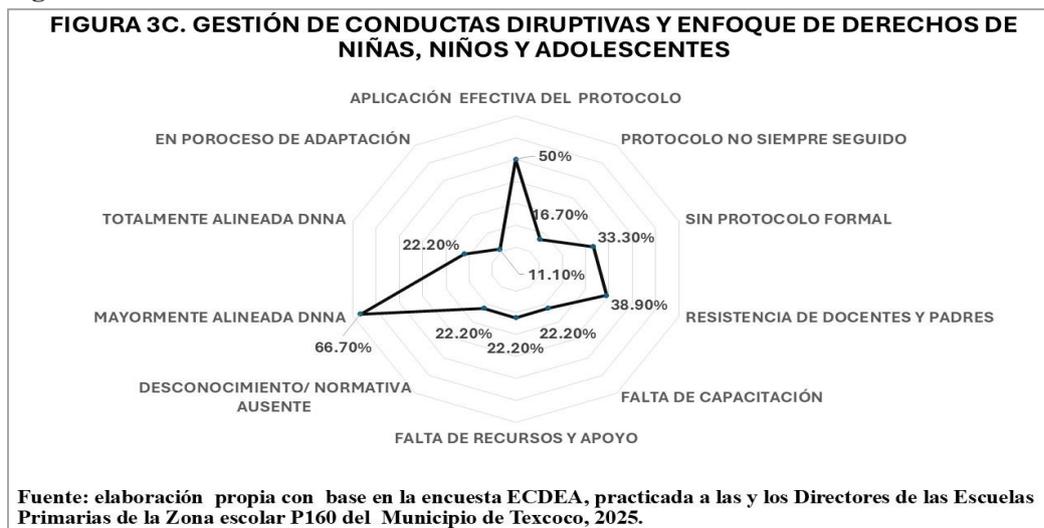
La dirección escolar, en este sentido, se erige como una figura clave en el modelado de comportamientos, en la prevención de conflictos y en la promoción de una cultura de paz.

Asimismo, el liderazgo pedagógico de nuestros participantes se consolida como el eje articulador del quehacer directivo. Lejos de ser una función meramente administrativa, su liderazgo impacta directamente en la calidad del ambiente educativo, así como en la respuesta institucional frente a los desafíos sociales y emocionales de las y los estudiantes.

Este liderazgo, cuando se ejerce desde la cercanía, el conocimiento técnico y el compromiso ético, genera confianza no solo en quien lo ejerce, sino también en los equipos docentes, el alumnado y la comunidad escolar.



Figura 3



Los datos descritos en la *figura 3C*, permiten visibilizar áreas clave en la gestión de la disciplina escolar y la promoción de entornos seguros y respetuosos para niñas, niños y adolescente; puesto que, si bien el 50% de los participantes afirma que en su escuela se cuenta con un protocolo formal que se aplica de manera efectiva, el 16.7% reconoce que este no siempre se sigue correctamente, y un 33.3% indica que no existe un protocolo establecido, por lo que se actúa de manera contextual.

Esto evidencia que, aunque la mitad de las escuelas ha avanzado en la formalización de procedimientos para la atención de conductas disruptivas, aún hay un porcentaje significativo que opera sin un marco normativo claro, lo que puede generar respuestas inconsistentes o subjetivas ante los conflictos.

Estos hallazgos refuerzan la idea de que no basta con contar con normativas institucionales; es imprescindible que los equipos directivos y docentes cuenten con herramientas formativas, apoyo institucional y estrategias de sensibilización que refuercen una gestión escolar con perspectiva humanista. Por lo tanto, la creación de entornos seguros, libres de violencia, centrados en el respeto de los derechos de niñas, niños y adolescentes, no solo es un imperativo ético, sino también una condición para el aprendizaje significativo, el bienestar emocional y la transformación social desde la escuela.

Lo anterior es así, ya que el 38.9% de los participantes señaló que existe resistencia por parte de docentes y padres de familia, lo cual sugiere una necesidad urgente de sensibilización y formación de toda la comunidad educativa. A esto se suma un 22.2% que menciona la falta de capacitación del personal, así como otro 22.2% que identifica la ausencia de recursos y apoyo institucional. Finalmente, otro 22.2%

señala el desconocimiento o la falta de normativas claras. Estos datos ponen en evidencia que, aunque los protocolos puedan existir, su correcta aplicación depende directamente del acompañamiento institucional, la formación continua y una cultura escolar comprometida con el cambio.

Las evidencias advierten que uno de los principales desafíos para la correcta aplicación de los protocolos en la gestión de conductas disruptivas radica en la resistencia activa o pasiva de actores clave de la comunidad educativa, como lo señalaron el 38.9% de los participantes, quienes identificaron a docentes y padres de familia como focos de oposición al cambio. Esta barrera no solo evidencia una falta de compromiso colectivo, sino que, también refleja una ausencia de procesos efectivos de sensibilización y construcción de consensos en torno a una cultura de paz y disciplina respetuosa de los derechos humanos.

En el interior de muchas escuelas, donde el ideal educativo debería manifestarse en ambientes armónicos, equitativos y respetuosos de la dignidad humana, aún persisten barreras que limitan la transformación profunda de la cultura institucional. Una de las más notorias, aunque a menudo invisibilizada, es la resistencia de quienes forman parte esencial del tejido escolar: docentes y padres de familia. Esta resistencia, lejos de ser una simple negativa al cambio, se configura como un fenómeno complejo que pone en tensión la implementación de protocolos para atender las conductas disruptivas con un enfoque de derechos humanos.

No obstante, la investigación mostró que el 66.7% de los directivos considera que su escuela está mayormente alineada con un enfoque de derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, aunque reconocen áreas de mejora.

Aunado a ello, un 22.2% afirma estar totalmente alineado con este enfoque, mientras que el 11.1% señala que están en proceso de adaptación. Esta valoración, si bien es alentadora, subraya la necesidad de seguir fortaleciendo una visión humanista en el tratamiento de las conductas escolares, centrada en el diálogo, la dignidad y el bienestar integral del estudiante.

Desde una mirada crítica, estos datos invitan a cuestionar hasta qué punto las instituciones educativas están preparadas, no solo para operar desde la norma, sino para transformar sus prácticas cotidianas desde una lógica ética y pedagógica comprometida con la infancia y la adolescencia. La resistencia al cambio, en este sentido, no puede seguir siendo tratada como un simple "detalle operativo". Es una



alerta que evidencia la urgencia de redefinir el vínculo entre la normativa escolar, la formación profesional y la cultura familiar que la sostiene o la frena.

Ante este panorama, la solución no puede ser fragmentaria ni voluntarista. Se necesita una estrategia integral que atienda, por un lado, la formación y actualización constante de los equipos directivos y docentes en temas de gestión de conflictos, derechos humanos y mediación escolar. Es indispensable involucrar a las madres y padres de familia en procesos de sensibilización que les permitan comprender su rol como aliados, y no como opositores, de una escuela que busca educar desde el respeto mutuo.

Romper con esta barrera no es sencillo, pero sí posible. Requiere compromiso, visión y, sobre todo, una profunda convicción de que la educación no solo debe formar para el saber, sino también para el convivir (UNESCO, 1996).

La educación, hoy más que nunca, debe asumir el desafío de contribuir a la construcción de una sociedad global más justa, equitativa y solidaria. En este contexto, su misión esencial radica en promover el desarrollo integral de cada persona, fortaleciendo sus capacidades creativas y su sentido de responsabilidad individual. Esta finalidad no solo apunta a la realización del proyecto personal de vida, sino que se orienta también a consolidar entornos de convivencia pacífica, respetuosa y colaborativa, donde todas y todos puedan ejercer plenamente sus derechos y participar activamente en la vida comunitaria.

Es en este punto donde se vuelve fundamental abrir espacios de reflexión, diálogo y formación que permitan a la comunidad escolar repensar sus prácticas, resignificar el ejercicio de la autoridad y reconstruir sus vínculos desde una perspectiva ética y respetuosa.

En la actualidad la *Educación para la Paz*, entendida como un proceso que informa, forma y transforma, se ha consolidado como una herramienta fundamental para impulsar una nueva cultura de convivencia basada en el respeto, la justicia y la solidaridad (Tuvilla, J. 2018).

La información recopilada sustentó el diseño del curso *Cultura de Paz en acción: Manejo de Conductas Disruptivas y Creación de Ambientes Escolares Seguros*, donde directores de la Zona Escolar P160 en Texcoco, identificaron problemáticas de convivencia y compartieron estrategias efectivas para su abordaje. Este espacio promovió el intercambio de experiencias y buenas prácticas, destacando el liderazgo pedagógico como clave para reducir conductas disruptivas mediante acompañamiento



docente, comunicación abierta y mediación, fomentando una cultura escolar basada en el diálogo y el respeto a los derechos humanos.

El curso, organizado en cuatro unidades temáticas y ofrecido en modalidad mixta (Zoom y Google Classroom), vinculó la gestión escolar con la promoción de ambientes libres de violencia y alineados al marco normativo. Se profundizó en protocolos de actuación para entornos seguros, herramientas jurídicas y metodológicas para garantizar el derecho a una educación libre de violencia, y se promovió un liderazgo colaborativo que acompaña al profesorado y consolida ambientes inclusivos, protectores y significativos.

Mediante técnicas de socio aprendizaje, análisis de casos y reflexión colaborativa, la formación fortaleció competencias clave del liderazgo pedagógico como la gestión emocional, la comunicación asertiva y la toma de decisiones colaborativas. Al aplicar lo aprendido, los equipos directivos estuvieron en posibilidad de transformar los ambientes escolares, reduciendo reportes disciplinarios, mejorando el clima en el aula y promoviendo en los estudiantes la autorregulación emocional, la empatía y el respeto mutuo.

La experiencia demuestra que la paz escolar se construye con decisiones pedagógicas y administrativas conscientes, sustentadas en la escucha activa y el cuidado mutuo. La formación directiva refuerza su papel como agente de cambio para lograr una educación justa y digna. Además, aplicar protocolos formales mejora la gestión de conductas disruptivas y fortalece entornos escolares basados en el respeto, la participación y la no violencia.

CONCLUSIONES

La investigación exploró cómo los directivos de escuelas primarias en la zona P160 del municipio de Texcoco en el Estado de México, consolidan una Cultura de Paz para atender la conducta disruptiva y promover ambientes de aprendizaje libres de violencia. Se reconoce que la conducta disruptiva es un fenómeno multifactorial, vinculado a factores emocionales, sociales y estructurales que afectan el proceso educativo, por lo que su atención integral es fundamental para cumplir con la obligación jurídica y pedagógica de garantizar espacios escolares seguros, conforme al marco legal nacional e internacional.

El liderazgo directivo se identifica como pieza clave para crear condiciones institucionales que



prevengan la disrupción y fomenten la convivencia armónica. Los directores facilitan la implementación de políticas preventivas, protocolos legales y estrategias de mediación, fortaleciendo así el clima escolar y asegurando el bienestar integral de la comunidad educativa. En este sentido, el curso “Cultura de Paz en Acción” capacitó a los directivos para vincular la gestión escolar con los principios de equidad, excelencia y bienestar de la Nueva Escuela Mexicana, subrayando la importancia de su intervención para transformar la escuela en un espacio protector, inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.

La capacitación promovió además el reconocimiento de la diversidad generacional entre los directivos, impulsando la mentoría y la formación de comunidades de aprendizaje profesional dentro de las escuelas. Esta experiencia fortaleció el liderazgo pedagógico, generando acciones concretas que mejoraron la convivencia escolar y contribuyeron a la construcción de entornos educativos emocionalmente saludables, seguros y colaborativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguilera, M. (2011). *La Función Directiva en Secundarias Públicas. Matices de una tarea compleja*.

INEE. ISBN: 978-607-7675-25-9

Alarcón, C. (2023). *Conductas disruptivas en el aula*. Instituto de Formación Docente María

Orticochea-

Artigas.<https://repositorio.cfe.edu.uy/bitstream/handle/123456789/2509/Alarc%C3%B3n%2C%20C.%20C.%20Conductas.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Álvarez, M., Castro, P., González, C., Álvarez, E., Campo, M. (2016). *Conductas disruptivas desde la óptica del docente: validación de una escala*. Anales de Psicología, vol. 32, núm. 3, octubre, 2016, pp. 855-862. Universidad de Murcia. Murcia, España

Aparicio, I. y Fiedler, T. (2023). *Función Pedagógica del Director Escolar*. Revista Sinergia, Universidad de Panamá, Vol.2, No.2, 192-204.

<https://revistas.up.ac.pa/index.php/synergia/article/view/4461/3657>

Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Revista Psicoperpectivas, 9(2), 9-33.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>



- Bolívar, L. (2010). *El derecho a la educación*. Revista del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH). Vol. 52. De <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25566.pdf>
- Cárceles, F. (s/f). *La función directiva*. Universita Oberta de Catalunya. FUOC • PID_00163398.
https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/49221/2/Gesti%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica_M%C3%B3dulo1_La%20funci%C3%B3n%20directiva.pdf
- Corona, J. (2018). *Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológico*. Universidad complutense de Madrid. España. Vivat Academia, núm. 144, pp. 69-76, 2018.
<https://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>,
<https://www.redalyc.org/journal/5257/525762351005/html/>
- Espinoza, E. (2020). *La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico*. Conrado vol.16 no.75 Cienfuegos jul.-ago. 2020.
- González, J. (2020). *El liderazgo pedagógico del director y el rendimiento académico de los estudiantes*. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 24(1), 1-16.
doi:10.30827/profesorado.v24i1.1234
- Granada, M. (2024). *Indisciplina escolar: Un mal por erradicar en instituciones de nivel básico y media*. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2361>
- Gutiérrez, P. (2021). *Identificación y Atención de la Violencia de Género en los espacios educativos del Estado de México. Guías para servidoras y servidores públicos del Consejo de Convivencia Escolar (CONVIVE)*. Tesis de Especialidad. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Haro, A., Bonifaz, E., Tite, N. (2023). *Conductas disruptivas y rendimiento académico*.
<https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/520/803>
- Hernández, C. y Calvo, J. (2024). *Atención de conductas disruptivas en Texcoco: interés superior de la infancia y autoorganización escolar*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Volumen 8, Numero 3. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11357
- Jurado, P. (2015). *Las conductas disruptivas y los procesos de intervención en la educación secundaria obligatoria*. Universidad Autónoma de Barcelona (España). Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6232360>



- López, M., Torres, F., & García, L. (2021). *Estrategias que promueven la mejora educativa a través del liderazgo pedagógico del director*. Revista de Investigación Educativa, 39(1), 1-20.
doi:10.6018/rie.39.1.36323
- Murillo, F. y Hernández, R. (2015). *Liderazgo para el aprendizaje: ¿Qué tareas de los directores y directoras escolares son las que más inciden en el aprendizaje de los estudiantes? RELIEVE - Revista Electrónica De Investigación Y Evaluación Educativa*, 21(1).
<https://doi.org/10.7203/relieve.21.1.5015>
- Murillo, F. y Krichesky, G. (2012). *El proceso del cambio escolar. Una guía para impulsar y sostener la mejora de las escuelas*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Volumen 10, Número 1.
- Naciones Unidas. (1998). *Resolución A/52/13. Cultura de paz*.
<https://digitallibrary.un.org/record/254695>
- Naciones Unidas. (1999). *Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz. Resolución /53/243*. <https://undocs.org/es/A/RES/53/243> y
<https://www.refworld.org/es/leg/resol/agonu/1999/es/12411>
- Ramírez, M., y Vargas, J. (2022). *Desarrollo del liderazgo pedagógico del director en el contexto de la gestión educativa*. Revista de Educación y Desarrollo Social, 16(2), 1-16.
doi:10.15332/17947154.2022.16.2.7
- Penalva, A., Hernández, M., Guerrero, C. (2013). *La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 16, núm. 2, abril-junio, pp. 77-91. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado, España.
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2022). *La Nueva Escuela Mexicana: Principios y orientación pedagógica*. Documento disponible en: <https://dgb.sep.gob.mx/storage/recursos/marco-curricular-comun/YJkGKTHatN-NEMprincipiosyorientacionpedagogica.pdf>
- Torrego, J. y Galán, A. *Investigación evaluativa sobre el programa de mediación de conflictos en centros escolares*. Revista de Educación, 347. Septiembre-diciembre 2008, pp. 369-394.
<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/dam/jcr:a209a3ac-1580-422f-a829-20b24f378fb3/re34717-pdf.pdf>



Tuvilla, J. (2018). *La escuela: instrumento de paz y solidaridad.*

Documento disponible en: <https://joseduvillarayo.net/files/La-escuela-instrumento-de-paz-y-solidaridad-completo.pdf>

UNESCO (2021). *Replantear nuestros futuros juntos: un nuevo contrato social para la educación.*

París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381560>

Uruñuela, P. (2012). *Disrupción en las Aulas.* Revista digital de la Asociación CONVIVES. Madrid,

Julio de 2012. ISSN 254-7436. Pp. 5-10.

