

Gestión de conflictos mediante acciones efectivas de un Comité de Ética en atención a la violencia estructural

 **Cruz Cureño, Arlet Yareni**

Gestión de conflictos mediante acciones efectivas de un Comité de Ética en atención a la violencia estructural

Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana, vol. 9, núm. 19, 2024

Red Construyendo Paz Latinoamericana

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668176026011>

DOI: <https://doi.org/10.35600/25008870.2024.19.0312>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Gestión de conflictos mediante acciones efectivas de un Comité de Ética en atención a la violencia estructural

Conflict management through effective actions from an Ethics Committee, in attention to a structural violence

Arllet Yareni Cruz Cureño

Unidad de Planeación y Escuelas Incorporadas., México

arlletyarenic@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0005-0457-9982>

DOI: <https://doi.org/10.35600/25008870.2024.19.0312>

Recepción: 19 Agosto 2023

Aprobación: 28 Noviembre 2023



Acceso abierto diamante

Resumen

El presente estudio aborda las funciones del Comité de Ética de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México con el objetivo de conocer la proyección del Comité de Ética ante los servidores públicos adscritos a dicha Secretaría para proponer, desde la perspectiva de la Paz Integral, un Protocolo que ayude en la gestión de Conflictos Laborales. La investigación documental y descriptiva gira en torno de la pregunta: ¿Cuáles son las alternativas de Paz Integral que permitirían mejorar los procesos y la operatividad del Comité de Ética de la Secretaría de Educación para brindar un mejor servicio y atención a los servidores públicos?, para conocer la realidad se registró la observación y se aplicaron entrevistas. Entre los resultados, se encontró que existe una significativa desigualdad entre servidores públicos y que algunas de las formas de atención a solicitudes no son las ideales. Como alternativa de mejora para la gestión de conflictos laborales con perspectiva de paz integral, se proponen tres factores: la canalización a organismos o dependencias pertinentes, la mediación por parte del Comité y la aplicación de la reglamentación correspondiente.

Palabras clave: Comité de Ética, Conflictos Laborales, Paz Integral, Protocolo, Secretaría de Educación.

Abstract

This study addresses the functions of the Ethics Committee of the Secretariat of Education of the Government of the State of Mexico with the objective of knowing the projection of the Ethics Committee before the public servants assigned to said Secretariat to propose, from the perspective of Comprehensive Peace, a Protocol that helps in the management of Labor Conflicts. The documentary and descriptive research revolves around the question: What are the Integral Peace alternatives that would improve the processes and operation of the Ethics Committee of the Ministry of Education to provide better service and attention to public servants? To know the reality, the observation was recorded and interviews were applied. Among the results, it was found that there is significant inequality between public servants and that some of the forms of attention to requests are not ideal. As an alternative for improvement for the management of labor conflicts with a perspective of comprehensive peace, three factors are proposed: channeling to relevant organizations or agencies, mediation by the Committee and the application of the corresponding regulations.

Keywords: Comprehensive Peace, Ethics Committee, Labor Conflicts, Ministry of Education, Protocols.

Introducción

A través de los años, la Ética se ha venido implementado en diferentes espacios y estudios. Las discusiones sobre ética y sociedad incluyen muchas aplicaciones especializadas de la ética: la ética empresarial y la responsabilidad corporativa, la ética de los medios y la ética médica, por mencionar algunas. Las preguntas sobre cómo responder a las noticias falsas, a la desigualdad social, a la guerra con drones, a la inteligencia artificial, a los refugiados políticos, a la intolerancia religiosa o al cambio climático tienen vínculos sustanciales con la sociedad (Naciones Unidas, 2019, p.7).

De acuerdo con Botina et al (2022, p.31), se conoce a la ética como a la disciplina de las costumbres, esta tiene una estrecha relación con la moral, la cual se encarga de regular la práctica de las mismas, y las reglas que se aplican en la vida cotidiana y que son usadas, por todos los individuos de una sociedad. En la moral se plantean principalmente dos clases de relaciones, la de las leyes naturales y la de las leyes positivas. Las leyes naturales acercan a las especies, mientras que las leyes positivas regulan las relaciones de los pueblos entre sí, lo cual hace más fácil el tener una convivencia saludable y asertiva entre los mismos.

Para la Secretaría de Educación, la ética se contextualiza por medio de un comité. “El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, como órganos democráticamente integrados que tienen a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflictos de Intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en las dependencias y entidades del Gobierno Federal” (SEP, 2019). Esta percepción se retoma en la presente investigación que tiene como objetivo conocer la proyección del Comité de Ética ante los servidores públicos adscritos a la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México, para proponer desde la perspectiva de la paz integral, un protocolo que ayude en la gestión de conflictos laborales

Para su lectura el escrito se divide en tres apartados, en el primero se describe el Comité de Ética de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México. El segundo apartado refiere a la metodología utilizada en la investigación. El tercer apartado aborda las generalidades de la propuesta de un protocolo con perspectiva de paz, para la gestión de conflictos laborales

Funciones del Comité de Ética de la Secretaría de Educación. Entre el deber ser y la violencia estructural

En 2015 se reformó al artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciéndose el Sistema Nacional Anticorrupción. En el año 2016 se creó la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, así como: la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa y la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación. Así mismo, se reforma el Código Penal Federal: la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Todas las anteriores con el propósito de la acción y actuación transparente del servicio público.

El Estado de México se suma a la alineación de temas de ética, transparencia y combate a la corrupción, durante el período 2011-2017. Periodo en el que publicó el “Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se expide el Código de Ética de los servidores públicos del Estado de México; las Reglas de Integridad para el ejercicio de su empleo, cargo o comisión y los Lineamientos Generales para propiciar su integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses”. Encontrando su vigencia y operatividad en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”, con en fecha 30 de noviembre de 2015. A partir de la publicación, la Secretaría de Educación integra su primer Comité de Ética el 29 de abril de 2016, para la prevención de conflictos de intereses.

De acuerdo con la Gaceta de Gobierno del Estado de México del 18 de febrero de 2021, donde aparecen los Lineamientos Generales para establecer las bases de la Integración, Organización, Atribuciones y Funcionamiento de los Comités de Ética de las Dependencias del Poder Ejecutivo y sus Organismos

Auxiliares del Estado de México, las principales funciones y obligaciones de dichos comités, como se establece en el artículo 27º son:

- [...] c) Elaborar la propuesta de Código de Conducta de la dependencia u organismo auxiliar para someterlo a consideración de su titular para su emisión, previa autorización del titular del OIC [Órgano Interno de Control] correspondiente y de conformidad con la guía emitida por la Secretaría.
- d) Verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética, Código de Conducta y de las Reglas de Integridad, entre las personas servidoras públicas, mediante los medios que establezca la Secretaría, a través de la Unidad.
- e) Determinar, conforme a los criterios que establezca la Secretaría, a través de la Unidad, los indicadores de cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos. Los resultados y su evaluación se difundirán a través de los medios con los que cuente la dependencia u organismo auxiliar. [...]
- g) Fungir como órgano de consulta y asesoría en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta, recibiendo y atendiendo las consultas específicas que pudieran surgir al interior de la dependencia u organismo auxiliar, preferentemente por medios electrónicos.
- h) Aplicar y difundir el Protocolo de actuación para la recepción y trámite de denuncias y delaciones, presentadas ante los Comités de Ética del Poder Ejecutivo, sus Organismos Auxiliares del Estado de México, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta, así como el procedimiento para la presentación de las denuncias por presuntos incumplimientos a estos instrumentos, que al efecto sea emitido por la Secretaría.
- i) Formular observaciones y recomendaciones en el caso de denuncias derivadas del incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad, que consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio y que se harán del conocimiento de las personas servidoras públicas involucradas, de sus superiores jerárquicos y en su caso, de las autoridades competentes.
- j) Difundir y promover los contenidos del Código de Ética, del Código de Conducta y Reglas de Integridad; así como de la Política Estatal Anticorrupción.
- k) Coadyuvar con las autoridades competentes, para identificar y delimitar conductas que en situaciones específicas deban observar las personas servidoras públicas en el desempeño de un empleo, cargo o comisión.
- l) Promover por sí mismos o en coordinación con la Secretaría, a través de la Unidad, programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, entre otras. [...]
- m) Dar vista al OIC en la dependencia u organismo auxiliar, de las denuncias y delaciones que se presenten ante el Comité y que pudieran constituir probables faltas administrativas.
- n) Gestionar la entrega de reconocimientos a personas servidoras públicas, que hayan promovido acciones o realizado aportaciones para reforzar la cultura de la ética y la integridad al interior de la dependencia u organismo auxiliar. [...]
- o) Vigilar la actuación de los Subcomités respecto del cumplimiento de sus funciones y reportarlo a la Unidad (p.32).

Por su parte, la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México (sectiem) tiene como funciones primordiales:

- Establecer la política general en materia de educación, atendiendo las prioridades y estrategias establecidas en el Plan de Desarrollo del Estado de México.
- Planear, dirigir, controlar y evaluar la operatividad de los servicios de educación en sus diferentes tipos, niveles, modalidades y vertientes, en observancia de los planes y programas de desarrollo educativo autorizados, así como propiciar el desarrollo profesional de las y los docentes.
- Dirigir, supervisar y evaluar la formación y actualización de personal académico para la investigación y la docencia que atienda las necesidades del Sistema Educativo Estatal.
- Dirigir y supervisar la impartición de estudios de educación superior, orientados a la formación de profesionales aptos para la aplicación y generación de conocimientos y la solución creativa de problemas

con sentido de innovación científica y tecnológica, de acuerdo con las necesidades del desarrollo económico y social de la región, del estado y del país.

- Desarrollar y proponer al Ejecutivo del Estado los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y convenios, sobre los asuntos de competencia de la Secretaría, así como de los organismos auxiliares del sector, que tiendan a mejorar el desarrollo de sus atribuciones.

- Aprobar la organización de la Secretaría y de los organismos auxiliares que integran el sector. –Aprobar los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público y demás instrumentos administrativos que sean necesarios para definir, precisar y desarrollar las funciones de su competencia, en coordinación con la Secretaría de Finanzas.

- Instrumentar y vigilar el desarrollo de acciones de modernización administrativa en la Secretaría y organismos auxiliares del sector, que tiendan a mejorar su funcionamiento y a brindar servicios de calidad a la ciudadanía.

- Instruir las acciones necesarias en la promoción y difusión de perspectiva de género al interior de la dependencia, con el propósito de prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual.

- Promover que los planes y programas de la Secretaría sean realizados con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos.

- Atender por disposición o encargo de la o del titular del Ejecutivo del Estado, las comisiones y funciones especiales e informarle del cumplimiento de las mismas.

- Verificar que se proporcione, cuando sea requerida, información de las labores realizadas por la Secretaría para los informes anuales de la o del titular del Ejecutivo del Estado y, para la integración de la memoria de Gobierno (2021, p.36).

A partir de lo anterior, resulta de la competencia de la Secretaría de Educación, garantizar las condiciones para que sus acciones se lleven a cabo desde una perspectiva de respeto a los derechos humanos y la cultura de paz, tanto de la comunidad estudiantil, como de quienes laboran en dicha dependencia.

De esta manera en el ánimo de generar las condiciones para promover la rendición de cuentas, la transparencia, así como una medida para abatir los niveles de corrupción, mediante el “Acuerdo por el que se emiten los lineamientos generales para establecer las bases de la integración, organización, atribuciones y funcionamiento de los Comités de Ética de las dependencias del Poder Ejecutivo y sus Organismos Auxiliares del Estado de México” publicado en el Periódico Oficial, Gaceta de Gobierno (Gobierno del Estado Libre y Soberano de México, gem, 2021, p.26), se impulsó la formación de Comités de Ética al interior de los organismos del Gobierno del Estado de México.

En dicho contexto, el Comité de Ética de la sectiem tiene como objetivo, promover la existencia de un ambiente laboral basado en los principios de: Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Mérito, Eficacia, Integridad y Equidad de los servidores públicos, los cuales propicien un crecimiento y desarrollo tanto laboral como humano (sectiem, 2023).

Como puede observarse, la finalidad del Comité refiere de manera primordial el seguimiento de que las acciones del organismo se ciñan al Código de Ética, así como al seguimiento de denuncias y emisión de recomendaciones en caso de que las denuncias realizadas, anónimas o no, refieran una falta al Código mencionado o un conflicto de intereses.

Ante esta circunstancia, surge la necesidad de revisar y, en su caso, de replantear el trabajo, las estrategias, y las acciones que se realizan por parte del Comité de Ética de la Secretaría de Educación, de aquí en adelante el Comité, de tal manera que realmente se reflejen en beneficio y defensa de quienes son objeto de algún tipo de violencia y que se atreven a denunciarla.

Metodología empleada en la investigación

La presente investigación de tipo documental y descriptiva, implicó cuatro fases, mismas que involucraron técnicas de estudio para recopilar información, sistematizarla y analizarla, mismas que se describen a continuación:

- Fichas de registro de observación. Se trata de una técnica que describe las circunstancias, anécdotas, reacciones acompañadas de comentarios del investigador. “La ficha de observación se utiliza cuando el investigador quiere medir, analizar o evaluar un objetivo en específico; es decir, obtener información de dicho objeto. Se direcciona a medir una población preestablecida, con indicadores y criterios preestablecidos” (Arias, 2020, p.14).

Durante el estudio se observó y registro la falta de conocimiento tanto de la existencia del Comité de Ética, como de sus funciones que derivó en la pregunta: ¿Cuáles son las alternativas de Paz Integral que permitirían mejorar los procesos y la operatividad del Comité de Ética de la Secretaría de Educación para brindar un mejor servicio y atención a los servidores públicos?

- Entrevista dirigida. Técnica que contempla “el intercambio de información producida cara a cara de forma verbal; es considerando como la mejor forma para lograr recopilar información cualitativa, es decir relacionada con opinión, descripción de actividades, problemas...” (Romero, 2019, p.33).

Se aplicaron 60 entrevistas, 10 en seis de las direcciones que integran la Secretaría de Educación, mismas que versaron sobre el conocimiento o no del Comité de Ética, sus funciones, así como del proceso de denuncia en caso de faltas al Código de Ética que impliquen conflictos laborales.

- Sistematización de la información. Se diseñó una matriz de unidades de observación y una de datos para categorizar la información obtenida y analizar los resultados.

- Propuesta de mejora. Se diseñó una propuesta que ayude a los procesos de denuncia mediante la mediación y conciliación, la asesoría y la canalización, más allá de la mera emisión de recomendaciones.

Resultados

Desde su creación, el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses pretende que se fortalezcan las instituciones educativas, los valores de ética, civismo, el respeto a los derechos humanos, la cultura de paz, el desarrollo sostenible, la profesionalización del personal docente y la mejora de la infraestructura educativa, la igualdad de oportunidades para todos, así como especial atención a los grupos vulnerables.

En la primera fase de la investigación, se identificó que el Comité recibe quejas o denuncias, de manera directa o girada por el Sistema de Atención Mexiquense (Secretaría de Contraloría, 2023). También se identificó que, a partir de la denuncia o queja recibida, se inicia el protocolo para su atención que consiste en una serie de pasos o requisitos que debe cumplir cualquier denuncia para que esta se atienda. Sin embargo, estos procesos de atención no se realizan de manera adecuada, problemática que es motivo de análisis en el presente texto.

A continuación, se presenta una matriz con la información registrada:

Tabla 1

Propuesta de procedimiento de denuncia ante el Comité de Ética de la Secretaría de Educación

Actores	Procedimientos	Fases del Proceso
Personas Denunciantes	Emisión de denuncia, anónima o manifiesta, a través de la página correspondiente con la evidencia pertinente.	Emisión de la denuncia.
	Entrevista inicial con el personal designado por parte del Comité.	Atención a la denuncia 4.
Secretariado del Comité	Recepción de la denuncia y propuesta de seguimiento mediante sesión.	Atención de la denuncia 1.
	Entrevista inicial con el personal designado por parte del Comité.	Atención a la denuncia 4.
	Emisión de recomendación.	Emisión de Recomendaciones
Integrantes del Comité de Ética	Sesión para la determinación de acciones de recomendación, de acuerdo con la evidencia presentada.	Atención de la denuncia 2.
Presidencia del Comité	Designación del personal que efectuará la entrevista y, según solicite la persona denunciante, la conciliación.	Atención a la denuncia 4.
Personas Imputadas	Entrevista inicial con el personal designado por parte del Comité.	Atención a la denuncia 3.
	Recepción de las acciones remitidas por Elaboración personal.	

De acuerdo con los registros de observación:

- Las quejas o denuncias que son presentadas por los servidores públicos reciben una atención inadecuada por diversas situaciones y con señalamientos tales como:
 - No proceden, porque la persona denunciante no siguió la vía o protocolo correspondiente.
 - No se puede dar seguimiento porque la denuncia anónima no colocó una cuenta de correo o un teléfono donde pueda darse seguimiento.
 - No es competencia del Comité y es turnada a instancias diferentes.
- Dos de cada tres denuncias recibidas por el comité, son anónimas, pues la mayoría de las personas servidoras públicas, en las propias relaciones de hechos, expresan miedo de ser separadas de sus funciones, a las represalias de sus jefes inmediatos o por temor a ser etiquetadas como “conflictiva”, lo que impide la correcta atención a la denuncia, en tanto, esta se realiza, en el mejor de los casos, vía correo electrónico.

En este contexto, pareciera que aquel o aquellos servidores públicos que se atreven a denunciar algún acto violento por parte de alguna autoridad o entre los mismos servidores públicos, solo atrae más problemas para el denunciante y no así para quien abusa de una autoridad y/o aquel que violenta.

Otro de los hallazgos, es que a siete años de que se fundó el primer Comité de Ética de la Secretaría de Educación, la mayoría de los servidores públicos no tienen conocimiento de la existencia y funciones del Comité. A pesar de que, durante el presente año, se realizaron cuatro actividades de promoción del mismo, como lo señala el Programa Anual de Trabajo 2023 (2023, págs.5-7).

Al respecto de las denuncias o quejas recibidas, la investigación documental arrojó que son mínimas. En el periodo de la investigación solo se habían recibido dos quejas de servidores públicos, las cuales no han tenido una solución favorable al denunciante. Además, como se ha mencionado, se suma el hecho de que cuando una persona servidora pública se atreve a denunciar ciertas conductas inapropiadas por parte de alguna autoridad, esta no procede o bien al que terminan retirando de sus funciones es a quien se atrevió a manifestar la queja o denuncia, quedando además como una persona “conflictiva” dentro del área o dependencia. Entendiendo esta como aquella persona que elabora la denuncia, la entrega y lo difunde entre sus compañeros.

Cabe aclarar que el hecho de que no existan quejas, no significa que no sucedan situaciones violentas entre los servidores públicos, un ejemplo de ello son los datos aportados por López Velázquez (2023) que, con base en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, revela cómo, en el ámbito nacional, únicamente 8% de las mujeres que sufrieron violencia laboral buscaron apoyo o denunciaron el problema.

En cuanto a las entrevistas dirigidas arrojaron:

La desigualdad entre Servidores Públicos es notoria. Es importante señalar que, en muchos de los casos, no se da, ni se generan las condiciones para hacer posible la igualdad de oportunidades entre de quienes laboran en la Secretaría de Educación, y mucho menos se ha logrado erradicar la discriminación, lo cual deriva frecuentemente indicadores de intolerancia, como los señalados por Gómez Flores (2020, p.23) que fácilmente pueden convertirse en acciones violentas tales como:

- Agresiones verbales entre servidores públicos
- Malinterpretación de las palabras hasta generar chismes, señalamientos
- División entre personal docente y administrativo
- Descalificación laboral
- Acoso y hostigamiento laboral.

Por mencionar algunos, mismos que deberían ser atendidos por dicho Comité.

La presente investigación involucró la aplicación de entrevistas sobre el funcionamiento del comité a diferentes Servidores Públicos, así como a los integrantes del Comité a algunos servidores públicos que denunciaron y a servidores públicos con cargos de autoridad para contar con las opiniones de todos los involucrados.

Una vez aplicadas algunas técnicas dentro de al menos seis oficinas del sector central sobre el conocimiento y apoyo del Comité de Ética de la Secretaría de Educación los datos obtenidos sobre el conocimiento, operatividad, relaciones sociales y los procesos de atención del Comité de Ética provenientes de la observación, y obtención de información con los diferentes servidores públicos involucrados se encontró que la mayoría de los integrantes de las seis oficinas visitadas aseguran desconocer Comité de Ética, arrojando, por lo general las siguientes respuestas:

- No lo conozco, ni a sus integrantes, ni a sus funciones, nos dieron una liga para votar por ellos, pero no sirvió nunca por lo que no pude votar.
- Desconozco en general las funciones del comité de ética, así como de quienes lo integran, por lo que no cuento con elementos suficientes para emitir alguna opinión sobre el mismo.
- Desconozco del funcionamiento del Comité, así como de los integrantes del mismo.

- Desafortunadamente, no conozco los mecanismos y/o la forma de actuar del Comité de ética, así como tampoco he realizado ninguna denuncia a dicho organismo.
- No conozco a nadie.

Aunado al desconocimiento, también se encontró que aquellos servidores públicos que conocen la existencia del Comité manifiestan una completa molestia e indiferencia ante las acciones y forma de trabajo del mismo, incluso al respecto del grado de credibilidad que el mismo tiene, lo que se ejemplifica con las siguientes respuestas:

- Solo en el papel existe el Comité, no se ven las acciones concretas, las denuncias de los servidores públicos no llegan.
- Es importante que se difundan sus acciones y a sus integrantes, a pesar de que existe un informe de actividades.
- Pareciera que solo cuando urge información, conocemos al Comité o requieren del apoyo de los servidores públicos.
- El comité de ética y moral deja mucho que desear, tal parece que solo adorna con su nombre las apariencias

para justificar acciones ficticias. Es el colmo que la denuncia efectuada por H.S.[1], relacionada con los abusos de autoridad y poder del jefe de la Oficina donde se levantó la denuncia fue detenida por la subsecretaria, ¿qué pretenden?, analicen quienes integran su comité es cuestionable la conducta de sus miembros.

Finalmente, dentro de la obtención de datos, también se observa que las relaciones sociales, así como los procesos de atención y operatividad del Comité de Ética para algunos servidores públicos, aún con el desconocimiento de la existencia de este, consideran importante e indispensable el poder fomentar un buen desempeño entre servidores públicos, así como algunos manifiestan el interés de poder conocer los aspectos importantes del Comité, como lo señalan las respuestas:

- Sí me gustaría saber dónde se encuentran y una dirección de algún correo electrónico.
- No tenía conocimiento del Comité de Ética, creo que falta mayor difusión.
- No conozco el Comité de Ética de la Secretaría de Educación, me gustaría que lo difundieran más.
- Sí, me gustaría recibir información sobre el Comité de Ética para estar bien orientada y así poder comentarlo con personas informadas cambiara y estar en condiciones de dar opinión sobre ello.

Ante esta situación, se presenta una propuesta de protocolos de acción ante denuncias y para fomentar al propio Comité, como se describe en el siguiente apartado.

Propuestas de protocolo para la gestión de conflictos laborales

Los Comités de Ética deben de contar con miembros capacitados y comprometidos con la resolución justa y equitativa de los conflictos laborales. Además, deben tener un marco claro y transparente que garantice su independencia y objetividad.

En este contexto, la importancia del Comité de Ética de la Secretaría de Educación reside en su responsabilidad de evaluar, dictaminar, así como de formular las recomendaciones en el caso de las denuncias que le atañen, además de establecer lineamientos, guías éticas, códigos de conducta institucionales con el fin de establecer la importancia y un mejor funcionamiento de dicha atención, pero sobre todo de fungir como un mecanismo de autoevaluación, así como de los lineamientos y guías institucionales para atender al personal de la Secretaría de Educación. Mismas que, como demostró la investigación en torno al presente texto, lamentablemente no todos los servidores públicos conocen y que sin duda se requiere de un trabajo no solo de difusión si no de sensibilización, mayor comunicación entre servidores públicos y las diferentes autoridades educativas.

En la medida de que los servidores públicos conozcan y dominen las características, objetivos, funciones, integración, operatividad, control y seguimiento del Comité, además de, los requisitos para que cada denuncia sea atendida, se logrará establecer una conciencia en perspectiva de construcción de paz integral,

ya que al brindar una atención integral a la queja o denuncia hecha por el servidor público se podrá avanzar en el cumplimiento del propio Comité.

Al generar una verdadera conciencia de cómo la violencia estructural se detona de manera cotidiana y se normaliza dentro de las oficinas gubernamentales, entonces se podrá iniciar con la transformación requerida desde la perspectiva de paz.

A continuación, se describe cómo sería la atención a las quejas y denuncias de los servidores públicos desde la perspectiva de la paz:

Tabla 2

Protocolo para gestionar desde la perspectiva de la Paz Integral los conflictos laborales

res	Procedimiento	Desde la violencia	Propuesta desde la Paz Integral
onas nciantes	Emicion de la denuncia	Emision de la denuncia, anonima o manifiesta a través de la pagina correspondiente con cierta evidencia y con atención tardía.	Emision de la denuncia, anonima o manifiesta a través de la pagina correspondiente con evidencias por parte de la persona denunciante, con la garantia de no etiquetarlo como conflictivo y con analisis y atencion del personal que integra el comité.
	Atención a la denuncia 4	Entrevista audiencia con el personal designado por el comité.	Entrevista audiencia inicial con el personal designado por el comité, de acuerdo al análisis y origen de la denuncia.
:tariado del ité	Atención a la denuncia 1	Recepción de la denuncia.	Recepción y analisis de la denuncia, atención y propuesta de seguimiento mediante sesiones establecidas.
	Atención a la denuncia 4	Entrevista audiencia inicial con el personal designado por el comité para la emisión de recomendaciones	Entrevista audiencia inicial con el personal designado por el comité para la determinación de acciones de conciliación a realizar de manera inmediata y seguimiento de las mismas y determinar si requiere canalización.

	Emision de recomendaciones	Emision de recomendaciones	Seguimiento a la emision de recomendaciones, proceso de mediación, conciliación o canalización.
grantes del ité de	Atención a la denuncia 2	Sesion para la determinación de recomendación.	Sesión para la determinación de acciones de seguimiento mediante entrevistas y atención primordial al no minimizar ninguna emoción y evidencia presentada por el denunciante.
	Seguimiento de fortalecimiento	NO APLICA	Sesion de acompañamiento de la denuncia de acuerdo a las evidencias presentadas y los procesos de recomendacion, mediación y/o conciliación
dencia del ité	Atención a la denuncia 4	Designación del personal que efectuara la entrevista	Designación del personal que efectuara la entrevista, y según lo solicite el denunciante la conciliación.
onas itadas	Atención a la denuncia 3	Entrevista audiencia inicial con el personal designado por el comité.	Entrevista audiencia inicial para la atención y acciones a realizar.
ncias nas	Canalización	NO APLICA	Recepción y Atención de los casos remitidos.

Elaboración personal.

El Capítulo VI del Acuerdo por el que se emiten los lineamientos generales para establecer las bases de la integración, organización, atribuciones y funcionamiento de los Comités de Ética de las dependencias del poder ejecutivo y sus organismos auxiliares del Estado de México, entre sus artículos 29º y 37º establece el procedimiento para la presentación de una denuncia ante los Comités de Ética, que implican a manera de resumen, una fase de emisión de la denuncia, otra de atención y una de emisión de recomendaciones (2022, pp.33-4), a las que se sugiere la adición de una etapa de seguimiento que ayude a fortalecer tanto la efectividad de las acciones del Comité de Ética, como el apoyo a las personas denunciantes, como lo señala la siguiente tabla, que muestra el proceso de manera sintética.

Una de las funciones primordiales del Comité de Ética debe de consistir en llevar a cabo un proceso de mediación de conflictos que como señala Lara (2022):

[E]s [un] proceso [...] complej[o], ya que no [...] todos los conflictos se resuelven mediante la mediación, [donde] es necesario [...] en algunos casos[...] la intervención de un tercero el cual funja como la parte media de entre los involucrados, y así llegar a acuerdos de la mejor manera democráticas posible, esta técnica se utiliza cuando las partes involucradas están de acuerdo en tener apoyo para guiarlos en la gestión del conflicto.(p.32)

En el entendido que la entidad mediadora debe de: “mantener una postura neutral en todo momento, Conocer a fondo las causas que originaron el descontento, Crear clima de colaboración, Comprender y apreciar los problemas presentados por las partes, y Sugerir alternativas pacíficas” (Salazar-Mastache, 2018, p.143).

Ante tal situación, en un primer momento, como señalan Teja et al., 2021:

Las partes serán citadas a una audiencia [,] donde se les invitará a [...] llegar a un acuerdo favorable a ambas. De ser así, se levantará el acta transcrita en convenio[...]. De no ser así y la conciliación no hubiera prosperado [la persona imputada] debe [de]contestar la demanda, haciendo valer sus defensas y excepciones (p.44)

Posterior al proceso de mediación, puede accederse al proceso de conciliación que, desde la perspectiva de Yarrington Morales, implica: “fomentar que las partes lleguen a un acuerdo y arreglen sus diferencias” (2022, p.57).

Cabe señalar que el caso de la existencia de un conflicto laboral que vaya más allá de los límites de operación del Comité de Ética, el caso deberá de turnarse a la recién formulada Dirección de Conflictos laborales en seguimiento a las funciones establecidas en el: Acuerdo por el que se modifican diversos apartados del Manual General de Organización de la Secretaría de Educación, emitido por la Secretaría de Educación Pública (SEP 2023, p.126).

A manera de conclusión, cabe señalar que, un primer momento, una de las funciones intrínsecas del Comité consiste precisamente en coadyuvar al fomento de la Cultura de Paz, misma que, como señala Bahuer:

Abarca una amplia gama de principios y prácticas destinados a crear un mundo en el que la paz no sea simplemente la ausencia de guerra o conflicto, sino un estado del ser que se nutre y cultiva a través de acciones, actitudes y valores intencionales. Los enfoques tradicionales de una cultura de paz han sido utilizados por las sociedades durante siglos y continúan siendo recursos valiosos en la actualidad. Estos enfoques tienen como objetivo infundir valores como el respeto mutuo, la empatía y la cooperación entre individuos, comunidades y naciones. (2023, p.30)

A manera de reflexión final, destaca que la actuación ética de las personas servidoras públicas no se restringe al mero seguimiento de un código, sino a dirigir sus pasos hacia la Paz Integral.

Existen manuales como Promover la Cultura de Paz en y desde nuestra escuela, fichero de actividades, mismo que apela al desarrollo de la Cultura de Paz y la convivencia escolar, además de que fue emitido por la Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública, (2022), pero queda pendiente la promoción de la Cultura de Paz entre quienes realizan la importante labor de educar desde los ámbitos tanto didácticos como administrativos.

Discusión y conclusiones

El comité de ética y la violencia estructural

De acuerdo con el Código de Conducta y Reglas de Integridad de la Secretaría de Educación, dentro de las acciones que se contemplan en la estructuración del Comité de Ética, pueden identificarse aquellas que fortalecen la capacidad del personal adscrito a cualquier unidad administrativa del organismo basadas en valores que las personas servidoras públicas deben de cumplir (Comité de Ética de la Secretaría de Educación, 2019). Sin embargo, como se expresará en el siguiente apartado, en la práctica, esto no sucede, debido primordialmente a situaciones de carácter burocrático, de percibirlo como una mera simulación, para cubrir apariencias, lo que implica la existencia de Conflictos Laborales en un entorno de Violencia Estructural.

De acuerdo con Jiménez, hay tres ideas a partir de las cuales puede definirse a la violencia:

- Una primera idea de violencia, en un sentido amplio, se refiere al daño ejercido sobre los seres humanos por parte de otros seres humanos.
- Una segunda idea de violencia es el resultado de la interacción entre la agresividad natural y la cultura. Es decir, violencia es cualquier acción (o inacción) realizada a otro ser humano con la finalidad de causarle daño físico o de otro tipo, sin que haya beneficio para la eficacia biológica propia. Lo que caracteriza a la violencia es su gratuidad biológica y su intencionalidad psicológica (causa daños), siendo el comportamiento agresivo principalmente consecuencia de elementos emotivos.
- Una tercera idea es cuando la violencia se naturaliza y trasciende al conflicto. Se vive y convive con la violencia (2019, p.10-11).

A partir de la cita anterior, pueden discernirse algunos elementos importantes para arribar a una definición de la violencia más allá del mero daño que puede ejercerse contra otra persona, al implicar los elementos culturales, además de la intencionalidad, que es un elemento que siempre obliga a pensar en la responsabilidad que cada ser humano tiene sobre sus actos, por lo que puede distinguirse entonces, la violencia directa que se ejerce como una acción física sobre un cuerpo y la indirecta, cuando el daño no implica infligir dolor físico (Jiménez, 2019, p.12).

En este contexto, la Violencia Estructural implica la imposibilidad de satisfacer las necesidades elementales, provocando su negación, como lo establece Zamora (2018), un acercamiento más específico a la Violencia Estructural consiste, como lo menciona Salazar-Mastache, de acuerdo con la propuesta de Sandoval Forero en definirla como: “aquella que viene del Estado, de las leyes y de las instituciones en general. Son estructuras económicas, jurídicas y políticas del Estado generadoras de opresión que impiden la libertad del ser humano” (2019, p.112), mientras que, en seguimiento a una definición de conflicto, Illera Sánchez (2021, p.238), afirma que “parte de la sociedad que implica una relación de interdependencia entre dos o más actores cada uno de los cuales o percibe que sus objetivos son incompatibles con los de los otros actores (conflicto percibido) o, no percibiéndolo, los hechos de la realidad generan dicha incompatibilidad (conflicto real)”.

Mientras que los conflictos laborales, de acuerdo con el texto Sistemas de resolución de conflictos laborales: directrices para la mejora del rendimiento, de la Organización Internacional del Trabajo:

[L]as relaciones laborales implican ineludiblemente el surgimiento de conflictos, que pueden desarrollarse debido a intereses comunes o contrapuestos que a su vez involucran interacciones individuales o colectivas, al interior de las empresas, organizaciones u organismos, así como en los ámbitos provinciales, estatales y nacionales con la incidencia o no de instancias gubernamentales (2013, pp.5-6).

En caso de que no se atiendan dichas problemáticas, como señalan tanto la oit, como la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (2021), puede generarse la:

...la violencia laboral [que] está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo –incluidos los viajes de ida y vuelta a él– que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (p.8).

Por otra parte, estas situaciones, se propone el trabajo sobre la Cultura de Paz, así como la Paz Integral, por la primer comprendemos, según el artículo 1 de la Resolución 53/243, Declaración y programa de Acción sobre una Cultura de Paz, como:

Un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en:

- a. El respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación;
- b. El respeto pleno de los principios de soberanía, integridad territorial e independencia política de los Estados y de no injerencia en los asuntos que son esencialmente jurisdicción interna de los Estados, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y el derecho internacional;
- c. El respeto pleno y la promoción de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- d. El compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos;
- e. Los esfuerzos para satisfacer las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones presente[s] y futuras;
- f. El respeto y la promoción del derecho al desarrollo;
- g. El respeto y el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres;
- h. El respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información;
- i. La adhesión a los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad y entre las naciones; y animados por un entorno nacional e internacional que favorezca a la paz (Organización de las Naciones Unidas, 1999, p.4).

Por lo que su promoción resulta imprescindible para crear las condiciones necesarias para el desarrollo pleno del ser humano, sin embargo, la difusión de la Cultura de Paz es un primer paso dirigido hacia al establecimiento de la Paz Integral que, en seguimiento a la propuesta de Sandoval-Forero:

Presupone la existencia de condiciones objetivas y subjetivas de una vida digna sustentada en el disfrute de los derechos humanos, económicos, políticos, sociales y culturales. Es el derecho a la vida en el sentido más amplio y profundo que podemos imaginar y concretar para que las personas y los colectivos vivan con libertad y felizmente en paz. Es decir que la paz integral pugna por abatir y eliminar todas las violencias estructurales, directas, culturales, simbólicas y ambientales que impiden condiciones de vida armónicas a las personas, familia, colectivos y población en general. En otras palabras, la paz integral no es conformista ni justifica ni acepta condiciones que vulneren la libertad, la dignidad, y el vivir bien de los seres humanos. (2019, pp.124-5).

En resumen, es importante señalar que, en muchos de los casos, no se da realmente una conducta digna, ni se generan las condiciones que hagan posible la igualdad de oportunidades entre los servidores públicos que laboran en educación, y mucho menos existe una erradicación de la discriminación, lo que en la mayoría de las ocasiones deriva en actos de violencia, los cuales se deberían de atender por dicho Comité, como se explora en el siguiente apartado.

Por tanto, generar condiciones para la existencia de Paz Integral a través de la promoción de la Cultura de Paz mediante la incidencia del Comité de Ética resulta una medida que favorece el desarrollo, tanto armónico como puntual de las funciones de la actual Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México

Referencias bibliográficas

- Acuerdo por el que se modifican diversos apartados del Manual General de Organización de la Secretaría de Educación. (14 de septiembre de 2023) Secretaría de Educación Pública. Adición de la Dirección de Conflictos Laborales.
- Arias, G. J. (2020), *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting EIRL, Arequipa-Perú. pp.173
- Bauer Hoss, C. C. C. (2023). Cultura de paz: una paradoja egoísta. *Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana*, 8(18), 28-40. doi: <https://doi.org/10.35600/25008870.2023.18.0296>
- Botina M. L. E., Rosero, Z. M. P., Arciniega, P. I. G. & Benavides, C. L. M. (2022), La ética en relación a la educación. *Revista Huellas*, 8(1), 31-36. Recuperado de: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rhuellas/article/view/7261>
- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (septiembre de 2021) *Violencia Laboral: ¿qué es y cómo se atiende?* México: Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. https://cdn.sntel1.s3.us-west-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2022/05/20163410/manual_violencialaboral.pdf
- Comité de Ética de la Secretaría de Educación (julio de 2019) *Código de conducta y reglas de integridad de la Secretaría de Educación*. México: Secretaría de Educación Pública. <https://etica.edugem.gob.mx/assets/codigo-de-conducta.pdf>
- Comité de Ética de la Secretaría de Educación (febrero 2023) Programa Anual de Trabajo 2023. México: Comité de Ética de la Secretaría de Educación. <https://etica.edugem.gob.mx/assets/programa-anual-de-trabajo-2023-firmado.pdf>
- Gobierno del Estado Libre y Soberano de México (18 de febrero de 2021) Acuerdo por el que se emiten los lineamientos generales para establecer las bases de la integración, organización, atribuciones y funcionamiento de los Comités de Ética de las dependencias del Poder Ejecutivo y sus Organismos Auxiliares del Estado de México. *Periódico Oficial, Gaceta de Gobierno*. <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2021/feb181.pdf>
- Gómez Flores, J. L. (2020) El sueño de Juan Ling-Long Sacatierra, creación de una narrativa para educar en la tolerancia. (Tesis de Maestría). Universidad Mexiquense del Bicentenario. México
- Illera Sánchez, M., de J. (2022) Conflicto, Derecho y Mecanismos Alternativos. *Revista Ius et Praxis*. 28(1), págs. 236-253. Recuperado de: <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v28n1/0718-0012-iusetp-28-01-236.pdf>
- Jiménez Bautista, F. (2019) Antropología de la violencia: origen, causas y realidad de la violencia híbrida. *Revista de Cultura de Paz*. 3. 9-51. Recuperado de: <https://revistadeculturadepaz.com/index.php/culturapaz/article/view/62>.
- Lara, V. M. C. (2022) La Paz Integral desde la Delegación Administrativa del Consejo para la Convivencia Escolar (CONVIVE) *Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana*. 8 (17), págs. 24-41. Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/6681/668173277004/html/#redalyc_668173277004_ref9. DOI: <https://doi.org/10.35600/25008870.2023.17.0272>
- López Velázquez, C. (31 de octubre de 2023) Violencia laboral: cuando el trabajo es una amenaza mortal. México: *Nvinoticias.com*. <https://www.nvinoticias.com/oaxaca/general/violencia-laboral-cuando-el-trabajo-es-una-amenaza-mortal/153392>
- Naciones Unidas (2019), Educación para la justicia, serie de módulos universitarios. Ética y Sociedad, Módulo 3. https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_3_-_Ethics_and_Society_-_Spanish.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2013) *Sistemas de resolución de conflictos laborales: directrices para la mejora del rendimiento*. Italia: Centro Internacional de Formación. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- Resolución 53/243 [Organización de las Naciones Unidas] Declaración y programa de Acción sobre una Cultura de Paz. 6 de octubre de 1999. https://fund-culturadepaz.org/wp-content/uploads/2021/02/Declaracion_CulturadPaz.pdf
- Romero González (2019), *Manual de Investigación para principiante. Guía para la elaboración de trabajos de investigación formativa*. Universidad Libre Sede Cartagena. Centro de investigación. Cartagena de Indias.
- Salazar-Mastache, I.I (2018). Conflictos. Pensares, Interculturales para la Paz y Gestión en Ambientes. Escolares. 2ª edición Venezuela. Editorial Alfonso Arena.
- Salazar-Mastache, I.I (2019) Estrategia de Paz Integral para mejorar la convivencia escolar. *Revista CoPala, Construyendo la Paz Latinoamericana*. 8, págs. 109-139. doi: <https://doi.org/10.35600.25008870.2019.8.0149>.
- Sandoval Forero, E. A. (2019) Educación, Paz Integral Sustentable y Duradera. *Ra Ximhai*. 10 (2). 115-133 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46131266005>
- Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México (2021) *Manual General de Organización de la Secretaría de Educación*. Recuperado de: https://seduc.edomex.gob.mx/sites/seduc.edomex.gob.mx/files/files/acerca/marco-juridico/acuerdos/MANUAL_GENERAL_ORGANIZACION_SEDUC.pdf
- Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México (2023) *Comité de Ética*. <https://etica.edugem.gob.mx/>
- Secretaría de Contraloría (2023) *Guía Técnica para el Denunciante y Usuarios, Sistema de Atención Mexiquense (SAM)*. Gobierno del Estado de México. https://secogem.gob.mx/SAM/Guia_Tecnica_Denunciante_2023.pdf
- Secretaría de Educación (2019), Código de conducta. <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/codigo-de-conducta-sep-19566>
- Subsecretaría de Educación Básica (2022) *Promover la Cultura de Paz en y desde nuestra escuela, fichero de actividades*. Recuperado de: https://educacionbasica.sep.gob.mx/wp-content/uploads/2023/03/W_FICHERO_27_X_21_CM_2022_IMPRESION_REVISION.pdf
- Teja Gutiérrez, R.; López Lira, N., y Loera Sánchez, V. (2021) Análisis de los resultados del proceso de la conciliación y laudo laboral en México. *Revista Internacional de Salarios Dignos*. 3(2). 41-56. Recuperado de: <https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/2587/3110-Texto%20del%20articulo-19250-1-10-20211212.pdf>
- Yarrington Morales, M. A. (2022) La conciliación, la bisagra que permite la flexibilización del proceso judicial laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*. 49-76. doi: <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.34.16732>
- Zamora, J. A. (2018) La Violencia Estructural: defensa de un concepto cuestionado. *Acontecimiento, Revista de pensamiento personalista y comunitario*. Recuperado de: <https://digital.csic.es/handle/10261/184720>

Notas

- [1] Se colocan las iniciales en ánimo de respetar el anonimato de la persona.