
Patrones organizados que permiten la disposición de identidad donde el poder estructura las relaciones de interacción del colectivo escolar

Florentino Silva Becerra

Departamento de estudios en Educación del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara, México

Introducción

Las relaciones sociales estructuran un componente teórico substancial, que propone en los conflictos las acciones sociales dirigidas por distintos actores generando las actuaciones que constituyen relaciones de influencia de unos sobre los otros. La conflictividad consustancial a toda agrupación humana, comprende los espacios donde se enfrentan intereses, valores y creencias; interacciones del colectivo escolar que constituyen la estratificación de la experiencia en la medida que se organizan las relaciones sociales que dan sentido a la oposición o al desacuerdo.

La distinción de fuerzas de oposición da sentido comunicativo expresado en el rechazo o la negativa y la reestructuración del contexto cultural, donde se cultiva la estratificación como fenómeno social, un proceso de interacción de patrones organizados que permiten la disposición de su identidad, donde diversos autores enfatizan que, dentro de su propia complejidad, el conflicto estructura a las interacciones sociales y esta a su vez necesita de la armonía y la discordia en forma simultánea; amor y odio, atracción y repulsión, por lo tanto el conflicto es una fuerza en oposición que asume una dinámica propia de la cultura que se construye en el contexto donde la competencia trae aparejado el poder.

Por todo lo anterior se pregunta: ¿Cuál es el significado que le otorgan los diferentes grupos identificados en interacción individual-colectiva a los conflictos establecidos en el contexto organizativo? Su objetivo: a través de los significados otorgados a las participaciones de la grupalidad, los procesos conflictuales como resultado de la interacción colectiva mediante la interpretación de los diálogos de la vida escolar.

Cita sugerida:

Silva Becerra, F. (2021). Patrones organizados que permiten la disposición de identidad donde el poder estructura las relaciones de interacción del colectivo escolar. En A.L. González-Hermosilla (Coord.), *Reflexiones y propuestas para los desafíos de la educación actual*. (pp. 76-85). Madrid, España: Adaya Press.

Metodología

De acuerdo con Erikson (1989) el enfoque etnográfico permite describir los acontecimientos cotidianos en el escenario de trabajo, así como los puntos de vista de los propios actores al identificar el significado de las acciones que configuran esos acontecimientos (Glaser y Strauss, 1967). Por lo tanto, se busca construir el siguiente proceso:

- a) Se aborda la inducción analítica.
- b) Se establece un foco de atención donde la población estará integrada por todos los profesores y directivos de una Escuela Secundaria Pública.
- c) La descripción de las acciones colectivas del grupo, el sentido de estas y la función que realizan en las interacciones.
- c) La utilización de la observación participante y la entrevista en los mismos escenarios en que acontecen, los diálogos de la vida escolar.
- d) El procesamiento de los datos a nivel micro o básico, analizados a partir de las propias verbalizaciones de los sujetos.

Resultados y discusión

a. Las necesidades contrapuestas que dependen del contexto social

Las necesidades básicas que se manifiestan en las percepciones de confianza, juego, participación, respeto, entre otras, son las necesidades del grupo en cuestión, estas se satisfacen en la interacción, donde encuentran el reconocimiento de los otros, permitiendo la reafirmación del grupo.

El patrón básico para el conflicto es: “disputamos porque mis deseos o intereses son abiertamente contrapuestos a los suyos” (Redorta, 2004, p. 272).

Tabla 1. Descripción de la actividad

Quien coordina la reunión cuestiona la práctica docente:	<i>Dir: El director hace hincapié y hace el cuestionamiento sobre la práctica docente.</i>
Para recabar la participación se reparte el material, respecto al indicador de la práctica docente:	<i>Dir: Se reparten unas hojas para anotar lo que los maestros de acuerdo a lo indicado, para llevárselo al siguiente consejo.</i>
Se muestran datos obtenidos en el ciclo anterior, resultantes de la práctica docente:	<i>Dir: menciona también que los porcentajes de esta escuela son más bajos que los de otras escuelas, y es importante estar conscientes de esta situación y ver qué es lo que se puede hacer para que mejore esa situación y eso también habla de nuestro proceso de evaluación.</i>

Las necesidades humanas son necesidades sentidas por los actores, en tal sentido Galtung (1990) señala que para “satisfacer una necesidad dependen del contexto social” (p.304). El contexto social que se vive en el grupo, son las transformaciones que traen las reformas educativas, en este caso, está presente la necesidad de los profesores y directivos, en el contexto, como diría Lacan (1975) primero por los objetos de deseo, pero también por el reconocimiento de los otros; necesidades de grupo, espacio de satisfacción de las necesidades individuales, ligada al grupo, donde para que este tenga supervivencia dependerá del grado de satisfacción de las necesidades individuales de sus miembros, es decir; el grupo genera necesidades, tanto individuales como grupales (Malinowski, 1975).

Al respecto Parsons (1951) hace referencia a los objetivos que deben ser satisfechos por las instituciones del sistema social, deben ser compensados por las instituciones: adaptación, integración, persecución de objetivos comunes que dan identidad a los integrantes del grupo. Durkheim (1928 y 1960) quien sostiene que los apetitos humanos son insaciables. Sólo una autoridad moral puede frenar las necesidades del hombre, además, se considera a los miembros de la organización en términos de necesidades individuales, más que de adhesiones grupales y preocupaciones e ideologías compartidas.

La política educativa para asentarse en los contextos escolares trata de silenciar los conflictos y la diversidad de intereses y perspectivas para imponer su concepción en la organización escolar, espacio donde interacciona la autoridad, generando dos espacios contrapuestos.

b. Intereses compartidos soluciones que conviene escuchar

Los intereses son un comportamiento motivado por algo deseable “las personas directamente implicadas en un conflicto, lo más común es que se inclinen por exigir soluciones que a ellas les conviene escuchar” (Ledereach, 1998, p. 23).

Tabla 2. Descripción de la actividad

Como resultado de hacer el seguimiento a los porcentajes obtenidos por los alumnos, surgen planteamientos como el de la puntualidad:	<i>Dir: Ahora: ¿cuál será la práctica educativa? Las respuestas van desde lo que los alumnos se llevan, hasta por qué lo aprendió del proceso del profesor, poniendo de ejemplo la puntualidad.</i>
Por lo que se pregunta al colegiado	<i>Dir: pregunta cuál sería un elemento de evaluación.</i>
Se aborda ante todo por los resultados obtenidos, que estos alumnos no se incluyeron en el proceso de los profesores y por ello tienen estos resultados:	<i>Dir: hoy son procesos inclusivos y de equidad.</i>

Según Hannan (1980) los intereses derivan de la reacción emocional, más que de la oposición de aquellos que definen la tarea del colegio de forma distinta (p. 90). Al respecto Morgan (1990) afirma que el conflicto estará siempre presente en las organiza-

ciones (p. 141). Por consiguiente, el conflicto y el control son parte esencial y definitoria de la naturaleza organizativa y, estos en consecuencia, el conflicto y control no son meramente cualidades del funcionamiento organizativo, sino efectos y resultados de planificaciones deliberadas e interacciones cara a cara “la política organizativa es, en la práctica, un proceso estratégico, material e interpersonal” (Ball, 1990, p. 135).

En esta conexión Hoyle (1986) desde una perspectiva de dominio y control por parte de un grupo o de la dirección del centro, como desde una política de oposición o resistencia, resultado de la oposición entre miembros de la colectividad.

c. Los deseos juegos expresivos de los actos individuales y colectivos

La multitud de discursos que estructuran la comunicación colectiva, tiene como enlace el deseo, donde las prácticas heterogéneas producen lo real en el contexto cultural. Dice Deleuze (2007) que el deseo traza líneas de fuga colectiva, es el flujo creador de los sentidos, es una fuerza que produce lo real. La multiplicación con las fuerzas opuestas permite conectarse con otras aspiraciones, que permiten la protección de sus intereses que pueden llegar a afectar y ser afectado.

Scheler (2011) habla de un grupo de actos emocionales, donde el amor y el odio tienen preponderancia, y constituyen el común denominador de la conducta humana.

Tabla 3. Descripción de la actividad

Un profesor enfatiza en su discurso:	<i>Mo: lo que hace el profesor es la práctica docente.</i>
El profesor trae a escena a la práctica docente de los profesores, enfatizando en que los profesores asistentes a la reunión trajeron prácticas pedagógicas exitosas:	<i>Mo: hace mención que la sesión anterior entre escuelas, todos trajeron prácticas exitosas, pero también es importante que los maestros muestren prácticas en donde a lo mejor no tuvieron repercusión en los alumnos y entonces es el momento de pedir consejo, porque de eso se trata ese tipo de reuniones para retroalimentarse.</i>
Deja abierta la posibilidad de recibir apoyo por parte de los profesores, aunque también deja a la imagen de que los demás no realizan bien sus prácticas y que el si lo hace:	<i>Mo: es importante buscar los instrumentos de evaluación para aplicarlos con los alumnos.</i>
Por otro lado un profesor expresa la necesidad de recibir apoyo para abordar algunos contenidos:	<i>Mo: los contenidos que aun representan dificultad y para los cuales se requiere apoyo</i>

En el deseo impera el placer, siempre se organiza una escena, que lo expresa, lo hace presente, lo configura y le hace lugar en el mundo social (Ramírez, 2016, p.72). El actor-colectivo, expresa su deseo que tiene que ver con la identidad grupal, da sentido al deseo, se manifiesta en sus prácticas haciendo posible la significación individual y colectiva que convoca a los vínculos de identidad de la grupalidad, nos aferramos al deseo ubicándonos en un lugar en la institución.

Dice (Castoriadis, 2005) El deseo toma lugar en la interpelación, es activo; gracias a él el sujeto se da en el mundo cosas para sí (p. 189-203). El deseo individual que se estructura en la grupalidad construye sentidos, conecta objetivos donde sostiene modos de ser y de hacer, instituye contextos posibilitando modos de hablar e ideales que lo cautivan; es presa de la territorialidad del grupo.

Castoriadis (2005) manifiesta que el deseo se lee e interpreta, construyendo sentidos que engarzan a la elección de objetos, ocupa lugares sosteniendo modos de ser y de hacer, instituye contextos posibilitando modos de hablar e ideales que lo cautivan; es presa de su ilusión de identidad con la que acierta a estar en el mundo acuñando encargos que convocan a una negociación temporal (pp. 189-203).

El deseo, entonces, se transforma en una pretensión colectiva que se transfiere a los miembros de la colectividad dando sentido a sus discursos en busca de las metas expuestas.

d. Metas propias que solo pueden alcanzarse a costa de los otros

Las contradicciones son las que dan sentido al conflicto, los espacios en competencia, significan espacios de contradicción y en este contexto se tiene reconocido a los que hacen referencia a estas manifestaciones dando a conocer sus posturas de competición, de esta los actores abren el espacio para el desarrollo del conflicto “la competencia únicamente refuerza la percepción de contradicción, porque las opiniones o las intenciones de los demás se conciben como provocación de las propias” (Luhmann, 1998c,b).

Los contextos escolares donde se interrelacionan los diálogos de la vida escolar, ambiente de estímulo del conflicto porque el espacio de intercambio entre docentes y directivos ofrece la naturaleza para el rechazo y la negación, ámbitos que se encuentran vivos en tanto se van liberando los intercambios del control, propios de la interacción grupal. El conflicto existe, está latente, surgirá como manifestación, cuando se intente desplazar a otro grupo de la posesión o acceso a bienes, recursos, derechos, valores o posiciones escasas o apreciadas (Dahrendorf, 1993). A continuación se describen interacciones de una reunión colegiada de acuerdo con las interacciones del conflicto:

Tabla 4. Descripción de la actividad

La profesora señala que la indicación del programa marca que los alumnos reprobaran, por ello los alumnos tuvieron mejor rendimiento:	<i>Ma: después hay un sin número de respuestas por varios maestros. Planea, orienta, acompaña etcétera.</i>
El plan señala que los alumnos son propensos a repetir grado su no aprueban al menos español y matemáticas y la profesora agrega que debería ser todas las materias:	<i>Ma: en su materia este año ha observado que los alumnos han trabajado más y piensa que es parte del nuevo modelo educativo donde se les hizo saber que reprobarían el año por no pasar ciertas materias.</i>
La profesora agrega que los resultados obtenidos, son resultado de la falta de atención de los alumnos:	<i>Ma: no solo son dos materias pero que es importante que también los alumnos sepan que hay más materias y esto ha ocasionado que los alumnos no le echen ganas en dichas materias.</i>

Los profesores y directivos, en tanto sujetos de la interacción muestran su deseo, el hecho de que la normatividad mencione que los alumnos reprobaran, ya que las normas anteriores generaban la responsabilidad solo al docente, este espacio de interacción provoca comportamientos que permiten la unidad de la grupalidad, en palabras de Etelman (2002) un magnetismo conflictual, los grupos de profesores y directivos, expresan su liberación al manifestar que los alumnos son los responsables de su aprendizaje.

Dice Vold (1987) referido a que lo público es un espacio dentro del cual discurre y se deja contemplar el actuar humano con su inherente pluralidad; un espacio sostenido por la igualdad y la diferencia, que nos separa y nos une a la vez. Dice Dahrendorf (1993) que la relación de elementos que puedan caracterizarse por una oposición de tipo latente o manifiesto.

Los profesores y directivos que integran los diálogos de la vida escolar, se encuentran en una oposición sin manifestarse o exteriorizarse, es decir objetivo, porque se encuentra ahí en el hacer de los actores, pero que hay que manejarse con mucha sensibilidad porque puede manifestarse para defender sus objetivos y mostrarse la defensa subjetiva.

La primera manifestación del conflicto es latente es encubrir la responsabilidad y dejarla a los alumnos donde se expresan las emociones sobre los pensamientos y conductas, en este sentido los grupos sujetos a un proceso social donde los intereses dan origen a los cambios en posiciones y situaciones que participan dando equilibrio de la actividad de los demás grupos en la interacción generando la alianza que obedecen a intereses ideológicos o políticos, por lo que el conflicto puede resurgir a lo público.

Al respecto dice Vold (1987) que la grupalidad se manifiesta en que “una acumulación de grupos unidos en un equilibrio oscilante, pero dinámico, de intereses y esfuerzos contrarios de grupo” (p. 204). Las interacciones relevan acuerdos grupales, se precisa la competición proteccionista como recurso, elementos que busca la alianza que enmascara otros objetivos, por lo tanto dice Morgan (1990) que el conflicto estará siempre presente en las organizaciones (p.141). En ese proceso son comunes las alianzas coyunturales o temporales entre diferentes grupos, a fin de enfrentar a quien es visualizado como un oponente común, para este caso la autoridad de lo público.

Aunque suene tautológico se dan propuestas ya propuestas, entonces el conflicto latente versará sobre intereses o de valores, donde se convierte en un conflicto subjetivo o manifiesto. Las oposiciones colectivas mostradas indican que los conflictos están asociados a situaciones de poder, cuando los grupos consensan sus objetivos y los unifican, surge un problema de poder, entendiendo el concepto de poder como la potencialidad que tiene una o ambas partes para hacer algo en un sentido, para conseguir objetivos o para superar las resistencias de la otra parte, como objetivo único, el de conseguir poder o incrementar la solidez del que ya se tiene.

Los resultados que se comparten en colectivo permiten a todos darse cuenta donde se encuentra el problema, pero este es desviado hacia los más indefensos que son los alumnos, por lo tanto se unen las visiones como un indicativo de la existencia de una forma particular de relaciones sociales, donde se mezclan los intereses y valores distintos que sostienen los grupos sociales enfrentados.

La maquinaria social que estructura el conflicto por la incompatibilidad de objetivos crea rupturas que inciden de manera negativa en la búsqueda y consecución de objetivos y metas comunes. Para mantener el poder los grupos tratan de sumar miembros complaciendo y consintiendo las problemáticas particulares que permiten crear en el contexto de la cultura escolar determinados valores o ciertas creencias sobre otras, generan un campo de separación que impide la convergencia entre los individuos y grupos sociales en confrontación ya que todo cambio posee en su dinámica una resistencia colectiva por lo que la inadaptación a los cambios es el patrón del conflicto.

Dice Redorta (2004) que disputamos por que cambiar cosas que nos produce tensión (p.247). La información recibida por el colectivo permite los rumores, la confusión y la persuasión; mecanismos que distorsionan la comunicación y se convierten en el motivo de un conflicto. Al respecto dice Redorta (2004) “disputamos por algo que se dijo o no se dijo o que se entendió de forma distinta” (p. 261). Por lo tanto el patrón básico del conflicto es la información, en este sentido, el conflicto puede ser entendido como una regeneración de las sociedades humanas (Morín, 2005, pp. 277-291).

e. Valores que motivan la confrontación

Los valores refuerzan el “ego más amplio”, estos pueden confundirse con las necesidades y dando lugar a grupos de identidad. La interacción del conflicto genera valores afirman la identidad, se desprenden de la proyección del poder y las ideologías, permiten demostrar la dinámica del conflicto, pues representan elementos subjetivos que para el ser humano alcanzan un punto único, donde los encuentros afianzan la cultura escolar porque según Redorta (2004) se considera una concepción conflictiva, de la cual se pueden llegar a tener varios puntos de vista (p. 176). Los valores desempeñan, así mismo, un importante papel en las interrelaciones personales y sociales, confiriendo sentido a la interacción.

Tabla 5. Descripción de la actividad

Quien coordina la reunión, enumera los porcentajes obtenidos por los grupos en cuanto a aprovechamiento escolar:	<i>Dir: menciona también que los porcentajes de esta escuela son más bajos que los de otras escuelas, y es importante estar conscientes de esta situación y ver qué es lo que se puede hacer para que mejore esa situación y eso también habla de nuestro proceso de evaluación.</i>
A lo cual un profesor menciona que en las sesiones entre escuelas todos los profesores realizaron sus prácticas exitosas, esta es una respuesta que los profesores a la tendencia que el director enuncia diciendo que los grupos obtuvieron bajos resultados:	<i>Mo: hace mención que la sesión anterior entre escuelas, todos trajeron prácticas exitosas, pero también es importante que los maestros muestren prácticas en donde a lo mejor no tuvieron repercusión en los alumnos y entonces es el momento de pedir consejo, porque de eso se trata ese tipo de reuniones para retroalimentarse</i>
El espacio se aprovecha para contestar que todos los profesores están trabajando y que los resultados obedecen al poco interés de los alumnos:	<i>Mo: también se tiene que trabajar en la llegada de los alumnos a las aulas, dice que la maestra está haciendo la labor de decirles que los incentiva a llegar temprano.</i>

El afán proteccionista de los profesores en relación a los resultados observados permite generar la defensa y se propone que los resultados sean publicados para que los alumnos se den cuenta. Los valores en tanto creencias que el colectivo emplea para dar sentido a sus vidas se hacen sentir manifestándose en lo que es bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto, se encuentran sustentados en los intereses, determinados por ciertos objetivos en una cultura que se encarga de legitimar cualquier conducta del colectivo escolar.

Ante la muestra de los datos presentados, parece ser que son ideológicas, pero prácticamente todas las cuestiones relacionadas con la organización y la enseñanza de los alumnos, “la estructura del currículum, las relaciones entre profesores y alumnos y las normas de la toma de decisiones en la institución tienen fuertes bases ideológicas” (Ball, 1989, p. 32). Al respecto Redorta (2004) sostiene que “la norma procede de la jerarquía y la función de la jerarquía es evitar que tengamos que estar continuamente poniéndonos de acuerdo para tomar decisiones; de ahí nace la legitimación del poder político” (p. 214).

Las disputas surgen cuando unos intentan imponer por la fuerza un conjunto de valores a otros, o pretenden que tenga vigencia exclusiva un sistema de valores que no admite creencias divergentes. Dewey (1966) sostiene que la toma de conciencia y el pensamiento surgen a raíz de los obstáculos en la interacción en los grupos. “El conflicto es el tábano del pensamiento. Estimula nuestra percepción y nuestra memoria. Fomenta la investigación. Sacude nuestra pasividad de ovejas, incitándonos a observar y a crear... El conflicto es el cine qua non de la reflexión y la inventiva” (p.300)

Los valores dependidos de las creencias establecidas en el contexto por la experiencia generan las concepciones vinculadas a la cultura y estos se establecen más lentamente que los intereses de los grupos.

Discusión de resultados

En este itinerario sobre el conflicto, comportamiento donde la acción social da vida a las organizaciones, necesario para el cambio social regulando las conductas recíprocas de sus miembros, los profesores y directivos interactúan con los siguientes elementos entre otros: las necesidades colectivas, los intereses compartidos, el establecimiento de metas y los valores colectivos.

El conflicto pues, es parte de la vida y se encuentra en la acción social que orienta las operaciones de los otros porque en el grupo “hay más de un grupo”, entonces un grupo de actores tiene poder cuando tiene la capacidad de hacer prevalecer posición suya en la vida institucional. La conflictividad que se establece en las metas grupales o entre medios para llegar a la meta, donde el conflicto se encuentra latente, es inherente a la estructura organizacional de la escuela, donde las políticas educativas orientan los procesos micropolíticos hacia los espacios culturales que forman la vida en las instituciones educativas. Los deseos o intereses son factores que se manifiestan en el contexto como entes naturales de la vida de los grupos escolares.

Los intereses compartidos tienen como fin escuchar soluciones que dan fortaleza al grupo, protegiendo sus intereses, motivado lo deseable, establecido juegos interactivos de la colectividad donde la multitud de discursos, estructura la fuga colectiva de factores que impidan hacer libremente sus acciones laborales. Estos deseos que se traducen en los juegos interactivos son las acciones colectivas de los actores fortaleciendo su identidad en las relaciones intergrupos.

Las metas en el conflicto establecen el sentido y estas desencadenan la contradicción que da rumbo a los desencuentros capitalizadores de la construcción de su identidad, donde los actores conflictúan para estructurar sus objetivos. Los intereses esperan escuchar soluciones que favorezcan su pertenencia al grupo, cautelosamente se van armadas las participaciones donde la protección de sus intereses es el eje central, esta es una causa esencial del conflicto, donde la cultura de sus miembros se suma a las participaciones que favorecen a todos, por lo tanto el conflicto da nacimiento al poder, es decir los dos son parte de la estructura grupal, porque este permite generar el control sobre el colectivo, y dar nacimiento o fortaleza al grupo que lidera la organización.

Los intereses compartidos contienen relaciones intergrupo, donde se hacen propuestas sin compromiso, similares a las ya propuestas, lo que permite entender que es la forma de mantenerse en su posición, midiendo sus fuerzas que los mantiene en el mismo sitio, pero que para el grupo significa avance.

Los valores que surgen de la confrontación proyectan poder al grupo sobre los demás, y de esta interacción se desprende una ideología integradora, que construye socialmente la realidad que engloba las formas de cohesión y fragmentación del grupo. Los valores confieren sentido a la interacción en el momento en que surge la resistencia y se ejerce presión, el grupo genera el valor de la simulación, donde la acción organizada por el grupo no se compromete al realizar las actividades, generando acciones artificiales.

Conclusiones

Los resultados encontrados se encuentran en las expresiones de deseo, intereses compartidos, metas del colectivo escolar y valores que acompañan los procesos conflictuales tienen como significado para el colectivo de profesores y directivos la protección de sus intereses que estructuran la comunicación entre sus miembros que pueden llegar a afectar y ser afectados, el contexto desarrolla una cultura de oposición, por lo que el conflicto siempre está latente, ellos lo saben han medido sus fuerzas, por lo tanto el significado radica en el poder.

Esta investigación es importante porque aborda a los conflictos como inherentes a la práctica humana, porque permite entender que estos están latentes y que es importante saberlos manejar, por lo que esta investigación contribuye a la estructuración teórica del conflicto.

Referencias

- Arendt, H. (1980). *Sobre la violencia*. México, Joaquín Mortiz.
- Ball, S. (1989). *La micropolítica de la escuela: hacia una teoría de la organización escolar*. Madrid: Paidós-MEC.
- Castoriadis, C. (2005). *Los dominios del hombre*. Gedisa: Barcelona.
- Dahrendorf, R. (1993). *El conflicto social moderno*. Madrid: Mondadori.
- Deleuze, G. (2007). *Dos regímenes de locos*. Textos y entrevistas (1975-1995). Valencia: Pre-textos.
- Deleuze, G., Guattari, F. (1985). *El antiedipo. Capitalismo y esquizofrenia*. Barcelona: Paidós.
- Dewey, J. (1966). *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education*. New York: Free Press.
- Durkheim, E. (1928). *Le Socialisme*. Paris: Alcan.
- Durkheim, E. (1960). *Le suicidé*. Paris: PUF.
- Entelman, R. (2002). *Teoría de conflictos. Hacia un nuevo paradigma*. Barcelona: Gedisa.
- Erickson, F. (1989). Métodos cualitativos de investigación sobre la enseñanza. In M. Wittrok (Ed.), *La investigación de la enseñanza II. Métodos cualitativos de observación*. Barcelona: Paidós MEC.
- Galtung, J. (1990). *International Development in Human Perspective* en Burton J.W. (edit), p.301-335
- Glaser, B., Strauss, A. (1967). *The discovery of Grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing.
- Hoyle, E. (1986). *The Politics of school Management*. Londres, Hodder & Stoughton.
- Lacan, J. (1983). *Escritos*. Madrid: Siglo XXI.
- Lederach J., P. (1998). Construyendo la paz: reconciliación sostenible en *sociedades divididas Gernika, Vizcaya, España: Gernika Gogratuz/Centro de investigación la paz*.
- Luhmann, N. (2002). *Introducción a la teoría de los sistemas*. Madrid: Anthropos.
- Malinowski, (1975). *Magia, ciencia y religión*. Barcelona: Ariel.
- Morgan, G. (1990). *Imágenes de la Organización*. Madrid: Ra-ma.
- Morin, E. (2003), *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona, Gedisa.
- Parsons, T. (2008). *Conflictividad, normatividad y cambio social*. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales:
- Ramírez, B. (2016). Deseo y formación en la creación social. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 38(1), 70-84 recuperado: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457545337005>
- Redorta, J. (2004). *Cómo analizar los conflictos: la tipología de los conflictos como herramienta de mediación*. Barcelona: Paidós.
- Scheler, M. (2011). *La esencia de la filosofía y la condición moral del conocer filosófico*. Madrid: Encuentro.
- Taylor, G. J. (1992). Psychoanalysis and Psychosomatics: a new synthesis. *Journal of American Academy of Psychoanalysis*, 20, 251- 275.
- Vold, George B. (1987). *Theoretical Criminology*. Nueva York: Oxford University.