



ociología clínica y Mediación Alternativa Ética de Soluciones (MAÉS)

Clinical Sociology and Ethical Alternative
Mediation of Solutions (MAÉS)

Luis Alberto Hernández Cerón *

* Doctor en sociología por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Profesor – investigador de la licenciatura en sociología de tiempo parcial en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca, Hidalgo, México. <https://orcid.org/0000-0002-8631-9965>.



Resumen

El presente ensayo tiene por objetivo estudiar las soluciones de conflictos que presenta un establecimiento escolar universitario de tipo privado de una zona urbana de Pachuca, Hidalgo-México, sus principales problemas y proponer una forma alternativa de solución. La propuesta de solución se denomina Mediación Alternativa Ética de Soluciones (MAÉS) y se ha puesto a prueba durante el 2024 mostrando resultados a finales de ese año. La metodología implementada es el método clínico y la sociología aplicada, así como el uso crítico y creativo de las teorías. La hipótesis sugiere que las soluciones actuales se fundamentan en un proceso de selectividad institucional, centrado principalmente en sanciones, lo que constituye una fuente adicional de conflicto. Aunque la MAÉS no pretende ser una solución definitiva, se plantea como un proceso dinámico que requiere evaluaciones continuas para abordar sus propios desafíos. El objetivo final es doble: estudiar la forma de solución de conflictos en el contexto escolar universitario y proponer un enfoque diferente de oficio de la sociología que trascienda la erudición teórica hacia una práctica transformadora.

Palabras clave

Conflictos; Mediación Alternativa Ética de Soluciones (MAÉS); Sociología clínica

Abstract

The objective of this essay is to analyze the conflict resolution approaches implemented in a private university-level educational institution located in an urban area of Pachuca, Hidalgo-México, identify their main problems, and propose an alternative solution. The proposed solution, known as Ethical Alternative Mediation of Solutions (MAÉS), was tested throughout 2024 and showed results by the end of the year. The methodology employed combines the clinical method and applied sociology, along with a critical and creative use of theoretical frameworks. The hypothesis suggests that current solutions are based on an institutional selectivity process, primarily focused on sanctions, which itself becomes an additional source of conflict. While MAÉS does not claim to be a definitive solution, it is presented as a dynamic process requiring ongoing evaluations to address its own challenges. The ultimate goal is twofold: to study conflict resolution methods in a university-level school context and to propose a different sociological approach that transcends theoretical erudition toward transformative practice.

Key words

Conflicts; Ethical Alternative Mediation of Solutions (MAÉS); Clinical Sociology

Introducción



El objetivo del presente escrito es doble. En primer lugar, estudiar un establecimiento social de tipo privado de educación superior, pero no desde la perspectiva clásica de la sociología, que se enfoca en la estructura y organización de la institución para luego presentar un informe detallado en formatos como artículos, tesis, tesinas o libros. En lugar de eso, se plantea el estudio de los conflictos rutinarios e inherentes al establecimiento con el objetivo de proponer alternativas éticas de solución.

En segundo lugar, se busca proponer un modelo de oficio sociológico alternativo al enfoque académico tradicional de docencia e investigación, en el que comúnmente se prepara a las y los estudiantes para competir por un puesto en las universidades. Este modelo implica que el oficio de la sociología no se restrinja al ámbito universitario-docente, donde la competencia por los pocos espacios disponibles se ha vuelto cada vez más compleja^[1]. En contraste, se propone una alternativa: un oficio de sociología aplicada bajo el modelo clínico^[2].

En este sentido, se entiende que un conflicto implica una tensión entre dos o más personas o entre una persona y la organización del establecimiento. Es posible distinguir dos grandes tipos de conflictos: a) los internos y, b) aquellos que implican a otros establecimientos. Los primeros se pueden llamar intraespecíficos

y los segundos interespecíficos. Para los fines de este ensayo solo se hablará de conflictos del tipo intraespecífico, ya que su característica es de situación indeterminada, evoca lo contingente, lo que al establecimiento le interesa resolver rápidamente para evitar problemas.

El objetivo general es estudiar conflictos situacionales intraespecíficos aplicando el modelo clínico, con el fin de apoyar en la intervención y búsqueda de soluciones. La hipótesis de trabajo plantea que el establecimiento ha enfrentado dos modelos de resolución de conflictos: la inquisitiva y la conciliatoria. Sin embargo, esas soluciones se consideran problemáticas en sí mismas, ya que están basadas en que la solución es una sanción. En respuesta se plantea un modelo alternativo de mediación ética, basado en los Medios Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) del derecho, pero con transferibilidad mínima aplicada al contexto escolar. Este modelo será denominado Mediación Alternativa Ética de Solución (MAÉS); modelo que se apoya en la investigación social multidisciplinaria, la oralidad y la narrativa de las personas involucradas, así como en sus propias propuestas de solución de conflictos.

El establecimiento educativo del que se trata es privado, se ubica en una zona urbana de la capital del Estado de Hidalgo con más de 1.000 estudiantes en sus dos campus que se dividen

[1] Vincent De Gaulejac, *La neurosis de clase. Trayectoria y conflictos de identidad* (España: Editorial Sapere Aude, 2019).

[2] Para un panorama de la máxima casa de estudios de México, puede verse Israel Solares y Héctor Vera, "Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios: El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)", *Perfiles Educativos* 45, No. 182 (2023), 45–68. <https://doi.org/10.22201/issue.24486167e.2023.182.61081> (Consultado el 25 de noviembre de 2024).



en Bachillerato y facultades de humanidades, ingeniería, negocios y creatividad e innovación. Cuenta con un equipo multidisciplinario que se conforma de una persona especializada en educación, otra en psicología y otra en sociología, así como su pertenencia al área académica y psicopedagógica de la institución. La hipótesis fue propuesta a inicios de 2024, por ello, el escrito expone las soluciones anteriores a la mediación ética, los problemas que se presentaban y la posterior apuesta por esta forma de mediación y las dificultades que también acarrea.

El método utilizado para el estudio de los conflictos es el clínico, en el que se entrevista y dialoga de manera atenta, activa, reflexiva y emocional sobre la historia del conflicto. La entrevista no se trata de un interrogatorio entre dos personas sino de un dialogo abierto que implica a todas las personas dentro del conflicto, basado en la neutralidad del mediador-a en el conflicto. En otras palabras, el método clínico señala la historia del conflicto de las personas, de manera breve, en tanto a sus causales, su desarrollo y sus consecuencias.

El proceso de estudio usa la teoría en su etimología como observación, en este sentido, no se adoptan paradigmas fijos ni teorías centrales, sino el uso crítico y creativo de teorías aplicadas. Estas no se limitan exclusivamente a la sociología, sino que emergen de un diálogo

abierto entre diversas disciplinas y experiencias personales. La aplicabilidad de estas teorías implica una investigación en sí misma de cada caso. De este modo, el estudio de los conflictos se entiende principalmente como el análisis de categorías y conceptos aplicados a los casos específicos.

Aunado a ello, se utiliza un proceso de investigación, entendido como transformación abstracta^[3], que se divide en tres etapas: a) *material de investigación*, que se refiere a casos prácticos de conflictos, b) *contenido de la investigación*^[4], que trata del estudio del caso particular y su reflexión teórica, con la finalidad de, a manera epistemológica, estabilizar el conflicto y observar las posibilidades de solución y, c) *la aplicabilidad del contenido de investigación*, que depende de dos condiciones; en primer lugar, que las personas involucradas en el conflicto participen de manera voluntaria, entendida como participación activa en las propuestas de soluciones de sus propios conflictos; en segundo lugar, es que la intervención de los contenidos de la investigación apoye en la mediación, acompañando a que las soluciones sean mutuamente aceptables y resueltas a través de la cultura de la paz y respeto a los derechos humanos. La mediación tiene entonces una base de investigación y el involucramiento de las personas a participar de su propio conflicto.

[3] La forma de hacer investigación de los conflictos es inspirada en John Dewey, *Lógica. La teoría de la investigación* (España: Pressas de la Universidad de Zaragoza, 2022).

[4] Dentro del contenido de investigación se utiliza otro método que es el abductivo, en el que se intentan comparar cosas que aparentemente no tienen comparación, toda vez que se busque estabilizar lo indeterminado a lo determinado. El método, aunque fue descrito por Charles Sanders Pierce, aquí seguimos de cerca a Gregory Bateson, especialmente con su silogismo de la hierba para encontrar patrones como explicaciones causales de conflictos sociales. Gregory Bateson, *Espíritu y naturaleza* (Buenos Aires: Amorrortu, 2015).



Sociología aplicada y un tipo de oficio de la sociología

Para llevar a cabo lo anterior se necesita de un perfil que pueda ser multidisciplinario basado en solución de conflictos y al parecer se aleja del clásico oficio de la sociología, véase un poco sobre ello.

En las universidades, en la enseñanza de grado y posgrado se acostumbra a leer *El Oficio de sociólogo*, encabezado por Pierre Bourdieu^[5], en el que se ofrece una reflexión sobre la práctica sociológica, enfatizando la necesidad de una ruptura con las prenociones y el sentido común para construir objetos de estudio “verdaderamente” científicos. Trabaja la ruptura epistemológica con las teorías abstractas y de metodología individualista, que se pueden resumir en cinco puntos: ruptura epistemológica, construcción del objeto científico, vigilancia epistemológica, método y metodología, y el papel del sociólogo. Esta última parte refiere a la posición de la y el sociólogo en la sociedad y su responsabilidad en la producción de conocimiento científico, que contribuya a la comprensión y transformación de las realidades sociales, como se intenta en *La miseria del mundo*^[6].

Es muy interesante el oficio que describe Bourdieu, pero tiene algunas inestabilidades. En primer lugar, se trata de un lenguaje técnico que refiere a una persona con altos estudios de posgrado, dominio teórico metodológico de su

teoría y de teorías sociales en general, en otras palabras, se trata de estudiar otras teorías para trabajar una metateoría. A ese oficio se le puede denominar el de investigador o investigadora académica tradicional. No hay creatividad ni uso crítico para trabajar con temas concretos y prácticos sobre el saber de su oficio ¿de qué puede trabajar una socióloga o sociólogo, sino es en una universidad compitiendo por una materia, medio tiempo o tiempo completo, cuando se toma el oficio de intelectual “puro”?

Ese oficio de sociólogo y socióloga se distancia de estudiar casos o problemas prácticos, pero sin malentendido, no es que en sí misma no sirva, sino por el contrario estudiar teorías para trabajar con una nueva teoría es necesario, pero hacer de ello *EL oficio* y no *Un tipo de oficio* implica que, las y los estudiantes compitan en un campo, por medio de relaciones de fuerza por una posición en una universidad en la que muestren sus habilidades teóricas por una *sociología como deporte de combate*, aunque en muchas ocasiones ese combate se realiza a partir de un *conocimiento por eslogan*. Al oficio que nos presenta Bourdieu, junto con ello obras que llevan por título ¿Para qué sirve la sociología o el sociólogo? Abordadas por autores como Dubet^[7], Lahire^[8] o Bauman^[9], por ejemplo, están vinculadas al oficio académico tradicional, así al intentar responder preguntas para nada sencillas como: ¿qué hace... para qué sirve...

[5] Pierre Bourdieu, *El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos* (México: Siglo XXI, 2008).

[6] Pierre Bourdieu, (Coord.), *La miseria del mundo* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2013).

[7] François Dubet, *¿Para qué sirve realmente un sociólogo?* (Argentina: Siglo XXI, 2012).

[8] Bernard Lahire, *¿Para qué sirve la sociología?* (Argentina: Siglo XXI, 2006).

[9] Zygmunt Bauman, *¿PARA QUÉ SIRVE realmente...? Un sociólogo* (España: Editorial Paidós, 2014).



cómo trabaja? Y ¿Por qué fuera de su recinto universitario no tiene mucha cabida? Las respuestas no las pueden encontrar otras instituciones como viables, solo las instituciones escolares superiores o de media superior ya que es más aceptado para impartir clases. Por lo tanto, el oficio de la sociología, que se presenta en la obra que encabeza Bourdieu no es tan demandado en el mercado social.

Ante ello, no se trata de hacer una crítica a la obra *El Oficio de sociólogo*, sino a su uso como *El oficio* y no como una herramienta que sirva de apoyo a la hora de ejercer la sociología. Por ello se propone un tipo de oficio alternativo a la *sociología como deporte* de combate; es la *artesanía intelectual* de la que hablaba Mills^[10]. La artesanía trata de sociología aplicada, no entendida como aplicación de teorías sino de una pericia, de una especialidad sociológica de investigar casos^[11] para acompañar a resolver los conflictos prácticos de las instituciones. Se trata de un oficio de pericia subjetiva.

La sociología aplicada, que no por ser considerada subjetiva se realiza a la deriva, considera dos grandes modelos de acuerdo con Alvin Gouldner^[12]: el clínico y el ingenieril. El

último refiere a construir y mejorar estructuras sociales de mayor envergadura; mientras que el clínico se enfoca en dos aspectos: sacar del claustro médico y de patologías a la clínica para aplicarla a otros sectores como el escolar y el carcelario (como lo demuestra el nodo sur de la Red Internacional de Sociología Clínica (RISC) en su recién publicado libro *Sociología Clínica. Reflexiones e investigaciones hoy*, que ofrece una colección de sociología clínica en español).^[13] En segundo lugar, la clínica refiere a casos y a la escucha de los conflictos socio-psíquicos que vivencian las personas^[14]. El oficio que se presenta entonces es uno de varios: el de la sociología clínica en contextos escolares.

El problema es la resolución de conflictos de un establecimiento, pero ¿cómo? En este estudio se ofrece una perspectiva sobre investigación social y ética. Pero ¿por qué la clínica? La razón es que trabaja casos prácticos y concretos para intervenir sobre ellos (intervención socioclínica), aunado a que ha tenido un auge muy fuerte desde su primera aparición con Louis Wirth en 1931^[15], con Glassner y Freedman^[16] en Estados Unidos, con Vincent De Gaulejac como el exponente

[10] Charles Wright Mills, *La imaginación sociológica* (México: Fondo de Cultura Económica, 2010).

[11] Alvin Gouldner y Seymour Miller, (Eds.), *Sociología aplicada: problemas y oportunidades* (España: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2019).

[12] Alvin Gouldner, "Dos Modelos de Sociología Aplicada: la Ingenieril y la Clínica", *Revista Mexicana de Sociología* 17, No. 2 (1955): 499–504. <https://doi.org/10.2307/3537879>. (Consultado el 29 de noviembre de 2024).

[13] Ana María Araújo y Fernando De Yzaguirre, (Coord.), *Sociología Clínica. Reflexiones e investigaciones hoy* (España y América Latina: Sapere Aude, 2021).

[14] Yzaguirre plantea muy bien el enfoque socio-clínico como: "una aplicación concreta, práctica o teórica, de esta perspectiva [Sociología Clínica], para significar que dirigimos el foco de atención y aplicamos las técnicas de investigación-intervención el sujeto, su historicidad o su apropiación, para ayudarlo transformarse y alcanzar una mayor emancipación". Fernando, De Yzaguirre, *SOCIOLOGÍA CLÍNICA SUJETO Y APROPIACIÓN Introducción a la perspectiva socioclínica en ciencias humanas, sociales y de la salud* (España: Editorial Sapere Aude, 2024), 72-73.

[15] Louis Wirth, "Clinical Sociology: Sociology and Clinical Procedure," *Clinical Sociology Review*, 1, No. 1 (1982): 7-22, <https://digitalcommons.wayne.edu/csr/vol1/iss1/4>. (Consultado el 29 de noviembre de 2024).

[16] Barry Glassner y Jonathan Freedman, *Sociología clínica* (México: Compañía Editorial Continental, 1985).



principal en Francia, en América Latina con dos grandes exponentes como Ana María Araujo^[17] y Fernando de Yzaguirre y en México con Elvia Taracena Ruiz^[18]. Aunque no los únicos y únicas, pero si las y los representantes.

Definiciones preliminares

Cuando las personas ingresan a una organización social en la que pasarán gran parte de su tiempo cotidiano, se les exigirá un determinado rol y función específica, y las actividades que realizarán comprometen una parte de su self; se puede decir que su rol implica una membresía. Este tipo de organización tiene una particularidad frente a otras, pues su importancia es la actividad que realizará el miembro; si falla o rompe el compromiso de membresía tiene la posibilidad de *quedar fuera* de ella.

Erving Goffman^[19] llamará establecimientos sociales a todo lugar rodeado de barreras establecidas para la percepción; estos pueden ser concretos o naturales^[20] como casas, fábricas, puestos de comida, funerarias, escuelas, nosocomios; y ser familiares, industriales o comerciales. Por otro lado, Goffman define establecimiento s como cárceles, hospitales

mentales, campos de concentración, monasterios y barcos, como totales^[21]. En ellos, los individuos vivirán por un tiempo sin salir, estipulado bajo programaciones racionales que, por lo general, son diferentes a sus socializaciones anteriores. En ese sentido, todo establecimiento social delimita ciertas actividades sociales indispensables para la propia organización. En lo que sigue solo se aludirá al tipo de establecimiento concreto o natural.

Se puede afirmar que un establecimiento social necesita de una organización social que justifique su existencia y funcionamiento. A primera vista, esta idea puede parecer sencilla, pues significa que organización y funcionamiento dan como resultado el orden, pero una organización no garantiza el buen funcionamiento de un establecimiento en el sentido que si está organizado todo funciona

[17] Puede verse un dialogo sobre la sociología clínica en: Jorge Ariel Madrazo, "Diálogo con Ana María Araujo: Sociología Clínica, una epistemología para la acción". *Atenea (Concepción)*, No. 490 (2004): 177-189. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-04622004049000011>.

[18] Vincent De Gaulejac, Susana Rodriguez y Elvia Taracena, *Historias de vida, Psicoanálisis y Sociología clínica* (México: Universidad Autónoma de Querétaro, 2005). También puede verse: Elvia Taracena, "La sociología clínica. Una propuesta de trabajo que interroga las barreras disciplinarias", *Veredas especial*, UAM-Xochimilco, México (2010), 53-86, <https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/584/548>.

[19] Erving Goffman, *La presentación de la persona en la vida cotidiana* (Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2006), 254.

[20] Erving Goffman, *Los momentos y sus hombres. Textos seleccionados y presentados por Yves Winkin* (Barcelona: Editorial Paidós, 1991).

[21] Erving Goffman, *Internados: ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales* (Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2007).



bien y si no funciona mal; solo cuando algo no funciona bien se puede hablar de desorden, para así estabilizar la organización y que sea problemático hasta nuevo aviso. Esta idea, propuesta por Talcott Parsons,^[22] refleja una perspectiva común en la sociología del siglo XX. No obstante, la organización es compleja, no significa orden en sí misma, por el contrario, requiere articular actividades sociales colectivas, que contienen energías tanto cohesionadoras como desintegradoras, permitiendo, a pesar de ello, su funcionamiento. En otras palabras, una organización funciona con el choque de orden y caos.

El guía para esta idea es Georg Simmel^[23] quien considera como tema de importancia de toda organización social la dupla solidaridad y conflicto, incluso de importancia mayor ya que no se trata de que el conflicto sea un mero accidente sino una parte integral. Así, a los conceptos de establecimiento y organización social se debe añadir el de conflicto como forma de socialización intensa que considera las contradicciones, contingencias y malestares de la vida colectiva; del hacer y padecer en relación con otras y otros en y por la organización. Por conflicto, se entiende, una forma de relacionarse dos o más personas afectiva y existencialmente de manera antagónica en una organización social.

La idea general es que el conflicto es

inmanente a una organización social (en el sentido de Bateson^[24], es decir, que no se refiere a una parte de una unidad, sino que está en y constituye a la unidad misma). Desde este punto de vista, la función del conflicto es *tejer la unidad y señalar, dar cuenta desde la negatividad de los puntos críticos, de fallos concretos, así como prevenir la hiper-rigidez de los establecimientos sociales, favoreciendo la tesis darwiniana sobre la evolución y cambio*^[25]. Sin el conflicto, los establecimientos sociales entrarían en *estados de equilibrio estático* de su organización social, no serían dinámicos y tenderían a la desintegración. En este sentido el conflicto tiene la función de visualizar tensiones y emergencias creativas de soluciones para hacer de la organización social un *equilibrio dinámico*.

Otro elemento del conflicto es que es, en sí mismo, ya un solucionador; en este sentido, permite que la organización social presente selectividad, entendida como medio de solución de sus propios conflictos. El punto es que conflictos y selectividad no siempre están en armonía, para ello se debe comprender las causales de conflictos con las que va a operar la selectividad y aunque puedan variar dependiendo de la organización de los establecimientos sociales, se pueden tipificar en causales de *ajustes* -respuestas y adaptaciones dramáticas a las actividades sociales exigidas en el establecimiento social^[26]. Estas pueden dividirse en:

[22] Talcott Parsons, *El sistema social* (Madrid: Editorial Revista de Occidente, 1966).

[23] Georg Simmel, *El conflicto. Sociología del antagonismo* (Madrid: Ediciones Sequitur, 2013).

[24] Gregory Bateson, *Pasos hacia una ecología de la mente* (Buenos Aires: LOHLÉ-LUMEN, 2016).

[25] Charles Darwin, *El origen de las especies* (Ciudad de México: Grupo editorial Tomo, 2018).

[26] La idea de ajustes es tomada de Goffman en *Internados*, aunque consideramos no solo se refiere a los establecimientos del tipo total, sino que son inherentes a cualquiera de los dos grandes tipos, sean totales o naturales. De igual manera las causales de ajustes son conflictos de ideas. Véase Erving Goffman, *Internados: ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales* (Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2007), 190-206.



- a) ajustes primarios,
- b) ajustes secundarios
- c) ajustes externos.

Las causas de ajustes primarios refieren a la adaptabilidad y aceptación de las normas de la coexistencia de la organización y los individuos, es decir, que hay una contradicción entre el individuo y las normas que debe seguir. Pero no es sencillo, puede ser que una persona se conforme, se someta y cuide las normas de coexistencia, vigilando que las demás personas le cumplan, es decir, obligándoles a seguirlas al pie de la letra. Los ajustes secundarios son todas aquellas acciones estratégicas de resistirse o evadir las normas, desviaciones menores, discrepancias, que pueden ser secretas o públicas; permiten la ideación de autonomía o libertad e incluso la ideación de conocer y “manejar” la organización, así como el “saber” tratar con todas aquellas personas que tienen membresía. Finalmente, los ajustes externos refieren a cualquier otra actividad que no pertenezca en sí misma a las normas de coexistencia y las actividades sociales requeridas en la organización social pero que ingresan de alguna u otra forma.

Sin embargo, no debe interpretarse de manera tan restringida. Los ajustes primario, secundario y externo se vinculan a las situaciones y jerarquías sociales de los

individuos dentro de un establecimiento y su organización social. Por ejemplo, un ajuste primario en el contexto familiar puede implicar que los niños tengan una hora de dormir determinada, debido a su situación jerárquica inferior frente a los padres, pero este ajuste no afecta directamente la jerarquía de los padres. En el contexto escolar un estudiante si llega tarde se le puede asentar una falta por parte del docente, por jerarquía vertical, pero no lo puede hacer el estudiante cuando su docente llega tarde, situacionalmente se puede reponer la clase cuando el docente falta, pero si pasa con el estudiante la clase se ha perdido. En tanto organigrama horizontal dos estudiantes que han realizado una falta, como fumar en un salón o en áreas que no son para fumar, podrán tener la misma sanción, pero si se aplica a una persona y no a otra, de manera arbitraria o parcial beneficiando a una y sancionando a otra, en un contexto de igualdad horizontal el ajuste se ancla a lo situacional.

En ese sentido las jerarquías verticales y organigramas horizontales son importantes, ya que los ajustes y las normas de coexistencia no refieren en sí mismas a las personas sino a su situación, así como a la jerarquía y forma de relacionarse en la organización social, por tanto, los ajustes implican formas de convivencia y trato situacional dentro de los establecimientos sociales. En ese sentido, el conflicto con su tipificación de causas^[27] implica la tensión e inherencia dentro de las propias organizaciones sociales, así como ilustra que las personas y las

[27] De igual forma no se trata de argumentar que las causales sean siempre de ajustes, es decir, de ideas, pueden existir causales entre personas por cuestiones ajenas a las de ajustes, pero en ese sentido la institución educativa puede mostrar su posición, por ejemplo: un conflicto entre estudiantes, padres de familia y autoridades policiales a las afueras del establecimiento no es cuestión de ajustes, ello implicará conflictos interespecíficos. Por tal motivo las causales de ajustes que aquí se tipifican pretenden auscultar el establecimiento estudiado y no a otros.



estructuras normativas de una organización se dependen mutuamente, eso hace que las cosas se vuelvan más complejas.

Las causas de ajustes del conflicto permiten una diferenciación operativa interna a la organización social, de modo que estos permanecen cerrados al sistema y se constituye una forma de diferenciación inherente a la organización social estudiada. La diferenciación se presenta como un aspecto fundamental para el establecimiento, y en este marco, los conflictos pueden clasificarse en intraespecíficos e interespecíficos. Los conflictos intraespecíficos son aquellos que surgen dentro de la misma organización relacionados al ajuste, y se consideran parte de la rutina esperada, mientras que los conflictos interespecíficos están relacionados con las interacciones entre diferentes organizaciones. En lo que sigue, se centrará la atención

únicamente en los conflictos intraespecíficos.

El conflicto, por todo lo anterior, es ya una solución propia de la organización social de los ajustes primario, secundario y externo, de jerarquías sociales verticales, organigramas horizontales, permite comprender la diferenciación de la organización social y el entorno, por lo que el propio establecimiento presenta selectividad social de las posibles soluciones de conflictos intraespecíficos, asimismo la selectividad no es de las personas en singular, sino en plural, siguiendo a Luhmann^[28] es un proceso de reducción de complejidad y opera social, cultural e históricamente, por lo que la selectividad es una forma social que apoya a la comprensión y solución o cierre de conflictos, no en su eliminación, en otras palabras: la selectividad de soluciones, conflictos y causas permiten la dinámica del equilibrio.

Unidad empírica

Las definiciones preliminares sobre establecimiento, organización, conflicto, causas y selectividad como soluciones llevan a comprender fenómenos de complejidad, en el sentido concreto que siempre es posible la generación de conflictos como constante y de nueva creación. Sin embargo, un punto que se considera de manera importante es que cada establecimiento social, de manera concreta en

su organización, tiene conflictos que resolver de manera inherente a los que llamaremos situaciones indeterminadas^[29]. Para este documento se hablará de un establecimiento social de una universidad privada con una población de más de 1000 estudiantes en sus dos campus y de un equipo del área académica y psicopedagogía que se encarga de solución de conflictos. El equipo muestra un avance desde

[28] Niklas Luhmann, *La sociedad de la sociedad* (México: Herder, 2007).

[29] Concepto de John Dewey. Define las situaciones indeterminadas “en términos de lo que es en acto y no en potencia, el ser incierta, irresuelta, desordenada” como aquellas en las que existe una falta de coherencia, duda o conflicto, generando la necesidad de investigación. Estas situaciones no son meramente confusas en tanto conflicto, sino que requieren ser transformadas en situaciones determinadas a través del proceso investigativo descrito más arriba. La investigación es definida como la transformación controlada o dirigida de una situación indeterminada en otra que es tan determinada. John Dewey, *Lógica. La teoría de la investigación* (España: Pressas de la Universidad de Zaragoza, 2022), 177-181.



2024 en el que se da acompañamiento, escucha atenta y reflexiva a cada caso que se presenta para tratar temas de soluciones y tomas de decisiones informadas.

Los casos que se atienden refieren a facultades de humanidades, ingeniería, negocios y creatividad Aunque se han concentrado más en humanidades, varían respecto a su aparición desde problemas de ajuste secundario en el organigrama horizontal, por ejemplo, buylling, problemas con el uso de cigarrillos electrónicos, uso de bebidas alcohólicas o algunas drogas como el consumo de marihuana, entre otros más. O entre jerarquías como docentes y estudiantes, o administrativos y estudiantes. También pueden ser conflictos de ajuste primario de estudiantes respecto a su uso de plataforma, de estudiantes con algunos diagnósticos psiquiátricos e ideación suicida, problemas de ajuste externo relacionado a la forma de vida en el hogar de los y las estudiantes, etcétera.

Por lo tanto, no se trata de, como lo hace la sociología clásica, estudiar al establecimiento social, sino a sus conflictos inherentes y su forma (selectividad) de solución interna de conflictos, desde la mirada de la sociología clínica. Para ello se utilizó el método clínico caracterizado como historias de conflicto, es decir, entrevistas breves a las personas que vivencian el conflicto social, en el que se articulan cuatro ejes:

Enfoque Ético-Reflexivo: se distingue por su orientación dialógica, interpretativa, ético-mediadora e intervención crítica en el abordaje de los conflictos sociales, privilegia la escucha activa, atenta, así como la expresión y reconocimiento de sus subjetividades y la co-construcción de sentido y gestión de soluciones con las y los sujetos implicados. Este enfoque implica que, las personas que viven y experimentan conflictos reflexionen sobre su devenir de objetos a sujetos sintientes.

Mediación ética: este eje del método clínico actúa como un espacio de mediación ética, en el que se fundamenta la reconstrucción del conflicto, sus posibles causas y generar historicidad de las personas implicadas, para reflexionar y comprender el conflicto por encima del juicio y la sanción. El objetivo de la mediación no es dictar una solución en sí misma, no es conciliación, sino facilitar, acompañar y guiar por medio de investigación social del caso la comprensión mutua del conflicto, promoviendo las propuestas de soluciones de quién participa del conflicto y la accesibilidad de la aceptación mutua, es cambiar la cultura del ganar por la cultura de la reflexión.



Neutralidad: la mediación con el método clínico responde a una neutralidad técnica, es decir que se abstiene de imponer soluciones desde la superioridad epistemológica, moral o jerarquía sino desde la empatía y escucha atenta, para co-construir y gestionar soluciones para la escucha de todos los implicados, sin invisibilizar las asimetrías estructurales.

Focalización de historia del conflicto: el método clínico en contextos escolares tiene un formato de “lo breve” en el que las áreas de diálogo se llevan en el eje del conflicto evitando desplazar la narrativa por etiquetas, biografía de las personas, revictimizar, patologizar. Se toma como punto de partida la expresión de sus subjetividades, esta historia breve implica un acto de hospitalidad al conflicto para reflexionar, comprenderle y co-gestionar soluciones.

Entrevista: La entrevista clínica sociológica se manifiesta como un encuentro dialógico en el que la narrativa del sujeto implica expresar su subjetividad, en un clima de confianza sin señalamientos ni etiquetas. La entrevista clínica va en contra del formato de interrogatorio, el diálogo es informal y se co-construye con base en el respeto mutuo. La entrevista como un tipo de encuentro de diálogo informal tiene la finalidad de hacer visible las relaciones sociales del conflicto y reflexionar sobre él, por ello no se trata de preguntas y respuestas sino de áreas de diálogo.

Selectividad inquisitiva y conciliatoria como proceso de solución de conflictos

El material con el que trabaja la sociología clínica es con conflictos internos, rutinarios del establecimiento social privado del sector educativo. En ese sentido los conflictos tienen la perspectiva situacional, es decir, dependen de su contexto situado en el entorno escolar que

comúnmente le consideran y perciben, de manera general, comportamientos inapropiados ya que se produce un quiebre referente a los miembros involucrados y la organización social del establecimiento. Ahí, el conflicto hace su presencia para manifestar las posibilidades



indeterminadas de actuar y refleja la complejidad interna, es por ello por lo que los conflictos intraespecíficos de la organización de un establecimiento social pueden denominarse situaciones indeterminadas^[30].

Las situaciones indeterminadas son entonces, conflictos situacionales anclados en el establecimiento social cuya tendencia es aumentar la complejidad; así la selectividad tendrá la función de solucionar los conflictos situacionales a partir de los casos que acontezcan, de modificar lo indeterminado a situaciones determinadas o no conflictivas, ahí radica la idea de selectividad en tanto su asertabilidad^[31] para solucionar conflictos. Para el establecimiento que se estudia, han presentado dos procesos de selectividad: disciplinar-inquisitivo y conciliatorio.

La primera selectividad refiere a un marco de procedimiento y de ordenamiento que propone las normas o reglas del establecimiento por encima de las personas bajo los principios de ajuste primario, su idea es el control de todo aquello que se desajusta, por medio de la averiguación de un grupo de jerarquía mayor que genera acción de inquirir (inquisición) y sanciona los desajustes.

La selectividad de disciplina^[32], por principio inquisitivo, parece seguir la tradición de no estar sujeta a formalismos de solución, en el sentido de que los actos impropios, indeterminados pueden ser tratados de manera impropia, asimismo lo decidible, respecto a las soluciones puede cambiar de manera drástica y hasta contradictoria conforme a las jerárquicas más altas, ya que pueden cambiar o modificar la reglamentación en favor, no de la organización, sino de las propias reglas y normas. Entonces, esto no significa que se trate de una arbitrariedad, ya que todo conflicto se regulará a una situación determinada por la formalidad pura de normas y reglas.

La selectividad disciplinaria por proceso inquisitivo, tiene el objetivo de normas y reglas inmóviles que resguarden la organización social, es decir, su importancia es el resguardo de lo considerado valores institucionales de la formación profesional disciplinada, por lo que para que se inicie proceso de selectividad de solución es necesario que se identifiquen casos de conflicto *contra* la organización. Asimismo el grupo encargado de la solución tendrá toda libertad de decidir *qué* hacer, aunque por ello tenga que pasar por sobre la persona que se encuentra en conflicto. Lo importante es un

[30] John Dewey, *Lógica. La teoría de la investigación* (España: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2022).

[31] John Dewey, *La miseria de la epistemología. Ensayos de pragmatismo* (España: Editorial Biblioteca Nueva, 2010). La asertabilidad garantizada implica una proposición general resultado de una investigación, porque ha sido confirmada a través de un proceso sistemático que transforma una situación indeterminada en situación determinada. Esta noción implica que el conocimiento no es una mera correspondencia con la realidad, sino una construcción que ha sido validada mediante la investigación. Dewey utiliza este concepto para evitar definiciones abstractas de la verdad, proponiendo en su lugar una comprensión más práctica y operativa del conocimiento. Por ello, no se habla de verdades en los conflictos sino de proposiciones que apoyen a transformar la situación determinada.

[32] Entendiendo que, si los conflictos son parte constitutiva de las organizaciones y, la selectividad como proceso de solución para reducir complejidad, no se trata de que la selectividad opere en algún tipo de persona o jerarquía, sino que se vuelve inmanente a la organización y todas y todos tienen la posibilidad de actuar esa forma, no solo reproduciéndola, sino interpretándola e incluso protegiéndola.



un acto punitivo ante la confesión de la persona que ha realizado el comportamiento inapropiado, en dos dimensiones: a) expulsión como solución ordinaria y b) arbitrarias como todas las demás soluciones tales como suspensiones, no dejar entrar al salón por no llevar la vestimenta “apropiada”, bajar puntos por comer en el salón, etcétera.

La selectividad disciplinaria, por proceso inquisitivo, no es como en los tribunales, sino es como sí, con esto se quiere decir que toda jerarquía puede realizar dicha selectividad, pero ello trae alguna consecuencia, ya que la propia selectividad genera secretos y silencios en tanto al proceso, esto refiere a las causas del conflicto como a él mismo, por ejemplo, un estudiante puede referir que otro estudiante de grados más altos le ha robado su dinero, y eso es suficiente para que le sea aplicado la selectividad de castigo a la persona referida como la que ha robado, el secreto implica actuar sin que la persona que se ve envuelta en el conflicto sepa las causales, son selectividades unidireccionales.

Un caso concreto: un estudiante refiere que otro estudiante le comenta una palabra altisonante, “puto”, de igual manera argumenta pertenecer a la comunidad LGBTIQ+, posterior a ello el estudiante que emitió la palabra altisonante fue llamado por un área de control y emitió un reporte, comentando: “no me preguntaron nada, me llamaron, lo dieron por hecho, ni siquiera corroboraron si era yo, solo pido me den la palabra”.

Aquí la solución es una sentencia, que, en su significado latino de *lo que siente* la o las personas como jueces con base en su experiencia en la organización, sancionan.

Póngase un ejemplo. Un estudiante refiere que no le dejarán entrar a su examen porque no viene con la “vestimenta formal”, es una tradición para su clase, el examen tiene un valor de 40%, por tanto, su calificación máxima solo será de 60%, aun así, será no aprobatoria. La siguiente acción es que su docente comenta: “bueno, será la última vez que te permito el acceso, pero será con calificación máxima al 80%”, el estudiante accede. Otro ejemplo: un estudiante ingresa al establecimiento con aliento a “marihuana”, al ser detectado, la sanción es suspensión de 5 días, posterior a ello el padre de familia comenta: “tengo conocimiento del consumo de mi hijo, entiendo que no le sea permitido en la institución, aun así, solo sea el aliento, pero quiero saber por qué 5 días, cuando no viene en el reglamento, y lo referente al alcohol son 3 días de suspensión”. La respuesta fue: así es.

La selectividad de soluciones de este tipo tiene características autoritarias, punitivas en favor de las reglas y normas más que de la persona. Sin embargo, no se trata de personas en sí mismas, sino de sus formas de relacionarse, es decir, las sanciones a quien van dirigidas tienen una red en la que diferentes jerarquías se encargan de que así sea, pues ante la sanción propuesta, las y los demás coparticipan en el acto de guardar silencio, de tenerlo como un secreto; similar al Santo Oficio de la Inquisición, la selectividad se rige por el secreto. Estudiantes comentaban, en esta coparticipación: “para qué hablar si puedo tener represalia”. Ante dicha selectividad, las



soluciones son sanciones debido a las casuales del conflicto, especialmente las referidas a los ajustes primarios, aunque los ajustes secundarios o externos están sujetos a la selectividad, si y solo si, se pone la imagen del establecimiento en juego. Dichos conflictos, sus causales y la selectividad son más acontecidos dentro de las aulas y departamentos de control del establecimiento.

La selectividad inquisitiva, aunque se considera una figuración de larga duración del Santo Oficio de la Inquisición, se ha establecido no solo en el sector educativo, sino en las cárceles, los hospitales mentales y biológicos, que Michel Foucault^[33] ha insistido en *Vigilar y castigar*, así como Thomas Szasz^[34] en *La fabricación de la locura*, pero no se trata de un fenómeno causal de la Santa Inquisición a establecimientos escolares, sino de una afinidad electiva, similar en lo que Weber^[35] describe en la *ética protestante*. Se trata de un guardagujas (la figura inquisitiva) sobre los establecimientos escolares, especialmente la selectividad de sanción como solución de conflictos. Ahora bien, dicha selectividad ha ocasionado más conflictos que reducción de complejidad, pero a niveles de establecimientos, en plural, no es un tema particular.

Debido a que la selectividad opera histórica-cultural y socialmente, el establecimiento educativo ha manifestado un cambio diferencial sobre sí mismo: de una selectividad de lo inquisitivo a la conciliación. En esta selectividad se constituye un tercero que, a diferencia del inquisitivo, tienen mayor flexibilidad ya que un tercero, individual o

colectivo, ofrece soluciones alternativas al caso de conflicto. El problema con esta solución, a diferencia del inquisitivo, es que hay una carencia en la persona conciliadora capacitada para la conciliación, y en muchos casos se sigue desconfiando de dicha selectividad ya que, en su aspecto operativo sigue teniendo soluciones como sanciones, es unidireccional en secreto con el señalado como causante del conflicto. En ese sentido no hay solución, sino sanción.

Ante dicha selectividad, las y los estudiantes han referido, incluso, “estar mejor antes” ya que consideran que, ante la usencia de formalismos, cualquier jerarquía puede solucionar con sus reglas y normas o con el cambio de reglas y normas por y para el establecimiento social. Por lo que la selectividad por conciliación comenzó a operar en tanto que solución por autoridad y disciplina, es decir, se considera que quien tiene a su cargo la selectividad es autoridad máxima, que su acto decidible es irrevocable, al igual que las personas en conflicto, además que la persona ubicada como la generadora de conflicto se mantiene en secreto a las causales, su diferenciación con la selectividad inquisitiva es el uso de protocolos como manuales a seguir y una persona tercera ajena que ofrece soluciones.

El punto principal es que los problemas ocasionados por la propia selectividad ya no los lleva la jerarquía mayor, sino el grupo conciliador, y puede perder de vista lo eficiente y pacífico que puede ser la conciliación, así como los problemas culturales de crear soluciones, es decir, siguiendo a Max Weber las soluciones pueden ser juicios de valor que evocan la palabra *sentencia* del Santo Oficio

[33] Michelle Foucault, *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión* (Buenos Aires: Siglo XXI, 2002).

[34] Thomas Szasz, *La fabricación de la locura* (Barcelona: Editorial Kairós, 1974).

[35] Max Weber, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (México: Editorial Fondo de Cultura Económica, 2019).



Inquisitorial y no juicios de hecho o juicios de práctica. Finalmente, la selectividad conciliatoria tuvo una flexibilidad y un cambio en tanto ser un tercero que propone soluciones y no la jerarquía misma, las soluciones siguen

siendo sanciones, por lo que, aunque exista un cambio la idea central es la misma, sancionar desajustes entre personas o entre persona y organización^[36].

Mediación como un tipo de selectividad alternativa

La selectividad se construye por efecto de las participaciones dentro del sistema, que como lo pensaba Luhmann^[37], constituye un código, así para la selectividad inquisitiva y conciliativa se trataba de disciplinado-indisciplinado, en otras palabras, ajustado-desajustado. Pero eso no es todo, sino que genera un estado de ánimo (Georg Simmel^[38] ocupa *Stimmung*, para referirse al paisaje y estado de ánimo o tonalidad espiritual) de intranquilidad, de miedo, de “no digo nada por miedo a que me pase algo”; pero miedo en qué sentido refieren los estudiantes: “miedo a reprobar la materia, a que el o la docente tengan represalias, a que mi compañero o mi compañera me haga algo”.

En ese sentido las formas hegemónicas de selectividad producen mayor conflicto, por ende, mayor complejidad al sistema, pierden su punto diferenciador, diluyen la frontera sistema-entorno y se sabe que comentan trabajadores y trabajadoras: “si se hacen bien las cosas, poco a poco se corre la voz, pero si se hacen mal se reproduce más veces y tendremos consecuencias grandes”. Ante eso ¿qué tipo de selectividad opera en la organización social?

Para darse cuenta de qué selectividad opera actualmente, es decir, qué cambios diferencian la diferencia de la organización del establecimiento social, si bien la manera de trabajar los conflictos anteriores aumentaba la complejidad, se trata de reducirla, pero cómo. En primer lugar, se trata de cambiar tres aspectos: a) priorizar a la persona y su dignidad, sea está quien sea dentro de la institución, b) el medio de solución debe ser del tipo investigación social y c) hacer partícipes a las personas de su propio conflicto. El proceso que cumple eso es la mediación.

La selectividad por mediación tiene una diferencia crucial con las otras selectividades, la que indica ser una tercera instancia que facilita el contacto comunicativo entre las partes intervinientes del conflicto, hace participe a las personas en tanto que dialogo, reflexión y escucha atenta de propuestas de solución emitidas por ellas mismas y asistidas por las y los mediadores. La mediación implica la solución mutua, la cultura de paz y pro-derechos humanos. Se caracteriza por la voluntariedad, entendida igual que John

[36] Aun así, en la inestabilidad de la selectividad conciliatoria, su función fue cuestionar la selectividad inquisitiva y funcionar como pivote para la selectividad ética.

[37] Niklas Luhmann, *La sociedad de la sociedad* (México: Herder, 2007).

[38] Georg Simmel, *Filosofía del paisaje* (Madrid: Editorial Casimiro, 2014).



Dewey^[39] como participación activa^[40], por la imparcialidad de quién media, es decir, no lucra, no gana con la solución del caso, no ajusta, no prioriza las normas y reglas por encima de la persona, su finalidad y su existencia es fomentar la práctica y consciencia ética. Trabaja cerca de la idea de formación profesional ya que indica que, cualquier persona que egrese de cualquier carrera del establecimiento, se cuestione así mismo-a de manera constante principios éticos.

La selectividad por mediación se aleja de la idea de solución como sanción y castigo y se acerca más a propuestas, asertabilidades de

solución, aceptación mutua y se asegurará de evitar la secrecía en todo momento, pero si resguardará la identidad de las personas, a diferencia de la conciliación y el inquisitivo, no busca el que a los y las demás les sirva como ejemplo la sanción de un caso, sino busca el resguardo de la identidad, evitando en todo momento el daño moral, su diferencia es la gestión colectiva de conflictos. La selectividad por mediación es flexible, ya que se adapta a la aparición de cada conflicto, permite que las personas no se enajenen a sí mismas, o puedan emanciparse de su individualidad y puedan mirar conexiones en las que se ven envueltos.

Mediación Alternativa Ética de Soluciones (MAÉS)

La selectividad por mediación no es homogénea, si bien tiene principios generales como los descritos en el párrafo anterior, su eficacia depende del establecimiento social al que se requiera o a la aparición del conflicto, por ejemplo, los Medios Alternos de Solución de Conflictos (MASC) son los más conocidos, que tienen su propia Ley general de mecanismos alternativos de solución de controversia, en estos la negociación es algo importante dado que se trata de cuestiones jurídicas, se busca un equilibrio en tanto a ganar o perder. Dentro de los MASC se encuentra la MAÉS aplicada al contexto escolar. El punto principal es que en los conflictos situacionales de un

establecimiento escolar la lógica de ganar o perder se re-enmarca, para que las partes no consideren un juego similar a los Alea – azar^[41] sino que observen que se trata de comportamientos anti éticos que buscan ser cambiados-reflexionados, pero no en un movimiento polar, es decir, cambiar lo negativo por algo positivo, sino se trata de un cambio ecológico, en donde las interrelaciones son las importantes, las formas de relacionarse puede generar una, en términos de Simmel^[42], Stimmung-tonalidad espiritual de reflexión.

La selectividad por mediación ética hace que el establecimiento social tenga una

[39] John Dewey, *La miseria de la epistemología. Ensayos de pragmatismo* (España: Editorial Biblioteca Nueva, 2010).

[40] Nótese que la voluntad deja de tener a la intención de fondo como un acto individual y psicológicamente movido al acto, en otras palabras, la voluntad deja de ser actitud anterior al acto, así como su mecánica. La voluntad implica acción cooperativa y colaborativa en una situación indeterminada que buscan devenir en determinada.

[41] Roger Caillois, *Los juegos y los hombres: la máscara y el vértigo* (México: Fondo de Cultura Económica, 1986).

[42] Simmel, *Filosofía del paisaje*.



definición de organización como sistema participativo. Así, si el conflicto se ha definido como una situación de tensión indeterminada, inherente, emergente, con sus causales y por ello, con posibilidad de desarrollar problemas mayores a las causales y al conflicto mismo, la mediación es un proceso de selectividad de reducción de complejidad.

La selectividad por mediación se basa en los derechos humanos, el respeto a la dignidad de la persona. No busca ganar o perder, sino comprender para cambiar formas de relacionarse, busca la participación activa y reflexiva de las partes y se fundamenta en los siguientes principios:

- Creencia de buena fe a toda persona que refiera el conflicto
- Mediación
- Investigación social
- Acompañamiento y escucha activa, atenta y reflexiva durante el proceso de solución.

Los dos primeros principios se fundamentan en el resguardo y respeto de la dignidad a toda relación de personas y grupos y sus derechos humanos especialmente la equidad, la igualdad y la no discriminación). Los dos últimos se tratan de investigación, bajo la apuesta de la

sociología clínica.

La investigación tiene algunos momentos basados en la postura de John Dewey^[43] en su *Lógica. Teoría de la investigación*, especialmente en el capítulo sexto, “El patrón de la investigación”, que da un rol al investigador o investigadora no solo de *expertise*, sino de apoyo a la comprensión de los casos en conjunto con las personas que están en conflicto y acompañar a las propuestas de co-solución por medio de la mediación. Dewey comenta que se debe entender por investigación una transformación controlada de una situación indeterminada a una determinada. En un primer momento se trata del material de la investigación que refiere a casos de problemas prácticos (singulares, únicos, problemáticos en su acontecer). El material de investigación se describe, generalmente, por las partes implicadas en el caso; en tanto la brevedad del conflicto y su referencia a las causales, se identifica a las personas involucradas y los problemas de ajustes primario, secundario y externo, sin la postura de reajustar a las personas, sino de comprender y solucionar conflictos. En esta fase, comienza el método clínico, es decir, el estudio de casos de conflictos escolares específicos que presentan las personas involucradas. El objetivo de este tipo de estudio es comprender y abordar situaciones problemáticas concretas en su contexto particular^[44].

[43] John Dewey, *Lógica. La teoría de la investigación* (España: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2022), 173-193.

[44] Cabe aclarar que, a pesar de algunas críticas al método clínico que provienen de y para las ciencias de la salud, se ha presentado como un método en crisis debido a: a) la dependencia excesiva de la tecnología, b) el deterioro de la relación médico-paciente, nula empatía y c) la formación médica deficiente en habilidades clínicas. Es interesante pues si el método clínico es una observación a través de los ojos por ciertos saberes adquiridos y estimular la escucha atenta y reflexiva lo más cerca del paciente-sufriente, entonces no está en crisis el método en sí, sino las ciencias de la salud mismas, el método clínico ha perdido su acto ético y comunicativo porque sus ciencias se lo han quitado. Véase: Laura Guillen-León, Carlos Campos-Sánchez e Isbetti Acosta-Escanaverino. “Consideraciones acerca de la crisis del método clínico ante el desarrollo tecnológico” FEM: *Revista de la Fundación Educación Médica* 24, No. 5 (2021): 271-273.



Cuando se tiene el material de investigación, se recolecta todo aquello que se ha propuesto en la primera descripción. Para ello se realizan entrevistas clínicas breves, solo lo que refiere al conflicto, aunque no se descarta que una persona voluntariamente busque una historia de vida clínica para comprender algo más que el mero conflicto situacional en el contexto escolar. Se revisan todas las partes señaladas, con respeto, dignidad, sin castigo, sin señalamientos, sin hostilidad; se busca la narrativa de las partes, su perspectiva, su subjetividad, atendiendo a la circunstancia como eje principal, a su perspectiva de género, y de derechos humanos.

Posterior al material de investigación, se procede a lo que Dewey llama *contenido de la investigación*, que se basa en un ejercicio abstracto en dos dimensiones:

- Reflexión teórica o teorización del caso
- Considerar de manera abstracta la situación indeterminada para transformarla en situación determinada.

En la primera dimensión hay un uso crítico de las teorías^[45]. Se trata de multidisciplinariedad entre tres personas: una especialista en educación, otra en psicología y otra en sociología bajo el modelo de aplicación clínica.

En la segunda dimensión se busca que las formas de mirar (teoría) reduzcan la complejidad del caso, en el sentido de que las ideas, presuposiciones^[46] puedan cerrar el caso como posibilidad principal.

Con lo anterior, el contenido de la investigación es crucial ya que las presuposiciones teóricas tienen una responsabilidad a la que Dewey^[47] llama instrumentalismo, que el contenido se utilice para resolver el conflicto; pero no se trata que el contenido cambie la situación indeterminada en determinada ya que es un terreno epistemológico; se busca virtualmente que, si se toma una decisión qué podría afectar, cómo modificarla y hasta qué punto las decisiones y las acciones que se puedan tomar aumentan o reducen lo indeterminado. Así como la reflexión teórica es moldeable a cada caso, la reflexión teórica debe tomar en cuenta la circunstancia por lo que se ejerce teorización. Dewey^[48] siguiendo a James habla de los Pragmata que permiten ver el caso en plural, cosa que llevaría a trabajar su naturaleza teórica en general, por lo que la investigación que se propone tiene dos dimensiones, o los casos prácticos o los casos tipo Pragmata, estos últimos ayudan para reflexiones mayores, sin la urgencia del tiempo de la resolución que exigen los casos tipo prácticos, ayudan en academias, conferencias o escritos.

Cuando se ha controlado la situación indeterminada, es porque se han observado las

[45] Víctor Payá, (Coord.), *Sociología etnográfica. Sobre el uso crítico de la teoría y los métodos de investigación* (México: Editorial Juan Pablos Editor, 2017).

[46] Gregory Bateson, *Espíritu y naturaleza* (Buenos Aires: Amorrortu, 2015).

[47] John Dewey, *La miseria de la epistemología. Ensayos de pragmatismo* (España: Editorial Biblioteca Nueva, 2010).

[48] John Dewey, *La miseria de la epistemología*, 61-99.



las diferentes posibilidades de solución y cuál de ellas reduce la indeterminación, la función del contenido de investigación es de brújula; se puede decir que el principio de investigación ha pasado a su etapa final, pero eso no quiere decir que ya se ha cerrado la investigación, ya que entre el material y el contenido se solicita a las partes puedan pensar y proponer soluciones, así se pasa al tercer componente de la investigación, que se denomina aplicabilidad del contenido. Se trata de que, cuando las partes tienen su propuesta de solución, la mediación ética sea controlada por el contenido de la investigación.

La aplicabilidad del contenido de la investigación es escuchar a las partes en tanto que propuestas de solución, y la mediación funciona como calibración de indeterminación,

trata de observar y acompañar para evitar que las soluciones devengan en problema, por ello es mediación pues, aunque los contenidos logren estabilizar lo indeterminado en términos epistemológicos, son los propios participantes quienes proponen, y la aplicabilidad acompaña y calibra en términos éticos, entendida como formas de obrar que resguardan la sacralidad de la persona, un acto de función ceremonial y ritual, en términos durkheimianos^[49]. Así cuando las propuestas y la mediación ética son ecuanímes y mutuamente aceptadas por las partes se cierra el conflicto, pero ahí no termina la cuestión, ya que se da un seguimiento a cada caso de manera esporádica y una participación activa de las partes sobre el desarrollo de las soluciones éticas, con la finalidad de formar a personas con ética de la finitud y responsabilidad^[50].

Discusión

La sociología aplicada con el modelo clínico que estudia casos particulares de conflicto en establecimientos sociales, el rol profesional de la o el sociólogo, la postura crítica y creativa de las teorías para así trabajar con la solución de conflictos que suceden en el día a día de una institución, que son inherentes a ella, es decir, no son conflictos intrainstitucionales, es un área de especialización de la sociología clínica.

La selectividad por mediación ética, aunque es un medio de solución de conflictos eficaz y de participación activa tiene serios problemas, que pueden enumerarse en tres principales:

- Refiere a la resistencia para convertirse en un medio principal y no alternativo
- Refiere a su uso
- Refiere a su naturaleza propia

Para el primer problema. La selectividad por mediación ética no obliga a las partes del conflicto a participar de su propia solución, sino que busca que las personas reflexionen y participen de manera voluntaria, por lo que busca cambiar de significado de obligatorio a

[49] Emili Durkheim, *Las formas elementales de la vida religiosa* (México: Editorial Coyoacán, 2009).

[50] Eugene Enríquez, *Análisis e intervención en procesos relacionales e institucionales* (España: Sapere Aude, 2022).



deseable y afectivo. Entonces, al no trabajar la obligatoriedad, muchas personas que están en la situación de conflicto prefieren la selectividad inquisitiva o conciliatoria-inquisitiva, se busca el castigo, o que la otra parte “se aguante, porque así se hace, porque así es”, en general muestran desconfianza a dicha selectividad. Incluso en la práctica cotidiana la frase que se propone a la jerarquía académica es “lo que usted me diga”, indicando que se solucionará de manera conciliatoria o inquisitiva. Lo mismo sucede con estudiantes en que tienen algún conflicto, por ejemplo:

Una estudiante manifiesta su molestia porque en su mochila introdujeron un condón en su empaque, una caja de jugo vacía, una bolsa de frituras vacía y papel, mismo que refiere fue tomado del bote de basura de su grupo. Ella considera “por favor haga algo para castigarlos, yo sé quién fue y lo realizó a propósito, que lo suspendan”.

Como se observa en el caso, la idea implícita y explícita de la solución es la sanción. Así cuando se tiene el material de investigación, se le pregunta y se le comenta a la estudiante si tiene alguna propuesta de solución, pero baja la mirada y comenta: “no sé, pensé que ustedes harían algo”, claro, pero se busca su participación, aunado a que el caso sucede

cuando el grupo tenía hora libre y no se encontraba nadie en el salón, entonces se intuye quién pudo haber sido, pero no quién fue, aun así, se busca que la estudiante participe en las propuestas. En este sentido se puede decir que la idea de no *obligatoriedad* y la *desconfianza* de creer que no hay solución porque no hay sanción es un problema que tiene que resolver sobre sí misma la selectividad.

Otro problema de la resistencia, a parte de la no obligatoriedad y la desconfianza, es que en los establecimientos sociales opera un nivel ideológico^[51] en el que se cree que un conflicto debe ganarse, por la idea de víctima o justicia, y otra parte debe tener su “merecido”, el problema es que la idea de víctima y victimario tiene que ser estudiada en cada caso, pero no todos los casos son similares al derecho, sino que muchos son conflictos situacionales donde coparticipan todas y todos de manera simétrica o complementaria. Es aquí donde opera la *cultura de ganar*, referente a la idea de suma cero, lo que uno gana el otro pierde, esa cultura es muy similar al litigio, eso merma la idea de *cultura de paz*, que indica acuerdos colaborativos en respeto de la dignidad de la persona e impide *cultura de reflexión*.

Para el segundo problema. Si el primer problema refiere a cómo y por qué la selectividad ética no es aceptada a bien en la organización social, el segundo refiere a cómo es usada por la organización, bajo estructura jerárquica-autoritaria. Para este problema la situación es más amplia, es decir, no es exclusiva de un tipo de establecimiento en específico, ni, ni del sector educativo, se trata de usar la

[51] Eugene Enríquez, *Análisis e intervención en procesos relacionales e institucionales*.



la selectividad con sus códigos, mediaciones y consejos éticos vicarios del proceso inquisitivo, y gobernar a través del miedo. Cabe detenerse un momento en este problema estructural.

No se trata de algo nuevo, ya que el proceso inquisitivo deviene en nuevas selectividades, pero no pierde mucho ya que se transforma de un fenómeno a un epifenómeno. Es lo que sucedió con la selectividad conciliatoria que, aunque solución primaria es secundaria o accesorio del fenómeno inquisitivo, lo mismo pasa con la selectividad ética. Pues no da pie a que su uso sea ético, es decir sobre sí misma, una meta-ética, que se cuestione constantemente sobre los valores de la selectividad ética misma. En muchos establecimientos los códigos de ética y de conducta que tienen responsabilidad y finitud, interpretación y comprensión de lo que es inapropiado para reflexionar sobre ello, cambiar consciencias y generar un Stimmung ecológico, es decir, un pensar en las conexiones entre personas, se utilizan como el Santo Oficio Inquisitorial, toda conducta anti ética, pero no anti ética desde el punto de vista ecológico, sino que contravenga el código o el malestar de una o más personas que consideren no se ajusta al código tiene que ser aniquilada.

Se regresa a la idea epifenoménica del proceso inquisitivo, es decir, sino se ajusta a la ética la solución es una sanción, y claro, puede romper todo formalismo, es decir, puede evadir el proceso de investigación para saber de qué se trata la situación indeterminada, o sustituir dicho proceso para observar la mala praxis de la persona en cuestión, pero, el problema es similar al del Santo Oficio, no se mira la

situación, se mira a la persona infractora y a partir de ahí se decide sobre su caso, similar a la definición de sentencia del Santo Oficio. La selectividad ética puede alargar el sufrimiento de uno de los miembros de la organización, similar a la tortura del Santo Oficio, puede tomar decisiones unilaterales, e incluso mantener a la persona que se ha señalado en secrecía de las causales. Claro, esta forma de uso tiene mucha irritabilidad^[52] con el derecho laboral, ya que la selectividad ética se puede usar para gobernar a partir del terror e intentar unificar la selectividad ética con el contrato laboral y justificar la recesión de contrato.

En el contexto del entorno educativo, pueden observarse ejemplos que ilustran conflictos éticos y disciplinarios relacionados con la interacción entre estudiantes y docentes. Por ejemplo, cuando un estudiante utiliza herramientas de Inteligencia Artificial para realizar un trabajo académico, un docente puede calificar esta acción como no ética, considerándola un acto de plagio y asignándole una calificación de cero. Este enfoque refleja un modelo punitivo que responde al problema mediante una sanción directa, en nombre de la ética, sin considerar alternativas formativas.

Otro caso se presenta cuando un estudiante utiliza su teléfono móvil en clase y, posteriormente se duerme un momento en una sesión que abarca de 8:00 a.m. a 11:00 a.m. Al ser despertado por la docente, esta lo califica como una falta de respeto y le ordena abandonar el aula. Ante la negativa del estudiante y su solicitud de una explicación, la docente simplemente responde que su comportamiento constituye una falta de respeto hacia su clase,

[52] Niklas Luhmann, *La sociedad de la sociedad* (México: Herder, 2007).



menciona: “es una conducta poco ética”. Un tercer estudiante propone una solución, pero esta es rechazada unilateralmente, y la docente insiste en que el estudiante debe retirarse, advirtiéndole que, de no hacerlo, será ella quien abandone el aula.

Estos ejemplos evidencian una problemática que podría denominarse “modelo inquisitorial”, problemática del Santo Oficio, en las dinámicas educativas, caracterizada por la falta de formalismos y transparencia, en nombre de la ética. Este modelo se manifiesta a través de decisiones unilaterales (como el rechazo de propuestas de solución por parte de otros estudiantes), la ausencia de un diálogo abierto (donde el estudiante no recibe una explicación clara sobre las causas de las sanciones), y un enfoque punitivo que no fomenta la reflexión o el aprendizaje colaborativo como parte del proceso formativo. Este enfoque resalta la necesidad de repensar las relaciones de poder y comunicación en el aula para promover un ambiente más inclusivo y equitativo. El problema estructural es actuar de manera inquisitiva, pero ahora en nombre de la ética.

En respuesta a la problemática estructural, la selectividad ética no trata de obligar, castigar, sino de participar colectivamente en los conflictos, de diálogo activo, abierto, reflexivo, de escucha, de comprender no en sí mismo la acción sino el enfoque de la acción, pero no solo de la docente, sino del estudiante y del tercero que interviene, ya que, como comenta la docente: “necesitan disciplinarse estos jóvenes, necesitamos normar”, el modelo inquisitivo de la primacía de normas y reglas por encima de la persona es transformado a la selectividad ética. Y la idea de solución de conflictos se transforma en sanciones para disciplinar, así a diferencia de

la selectividad por conciliación, la selectividad ética es más susceptible de emparentar con el modelo inquisitivo, porque ahora el desajuste no es con las normas de la institución, sino con la deshonestidad, plagio, uso de IA, faltas de conducta, en la que buscan castigar el mal, que ahora no es la brujería o herejía, sino el no ajustarse al código de ética, que se convierte en un documento similar al *Malleus Maleficarum*, el documento inquisitorial en que la solución es la sanción. En ese sentido la selectividad ética no promovería los derechos humanos, reflexionar sobre la dignidad, respeto de uno y de otros, su preocupación es similar al Santo Oficio, reducir infracciones éticas por sanciones sin importar las personas mismas.

Por lo anterior la intervención socioclínica, que ayude a calibrar los usos de la selectividad ética, y la mediación como solución, que esto no implica sanción, sino formación, pero implica investigación que establezca situaciones indeterminadas en determinadas, participación de todas las partes involucradas y acompañar la aceptación y aplicabilidad de soluciones, por medio de cultura de la reflexión y no del ganar perder.

El tercer problema, finalmente, la naturaleza propia de la selectividad ética tampoco se ciñe a un establecimiento y su organización en particular, sino a un sistema cultural en el que la disciplina y castigo siguen siendo los puntos que se cree se deben alcanzar, el sometimiento, gobernar a través del miedo, con marcos inestables en lo que se considera apropiado o desapropiado, correcto e incorrecto, es decir, por qué el uso de IA es incorrecto para el docente, o por qué debe salirse un estudiante por quedarse dormido, referente a los casos más arriba descritos.



Dónde queda, para lo anterior, la autonomía, responsabilidad de las acciones, así como propuestas de las personas mismas que intervienen, por lo que culturalmente nos socializan para el combate, el conflicto, la no solución, así como menciona Enríquez^[53], la ideología en las instituciones implica una posición paranoica de posicionar y perseguir a quien debe ser aniquilado o quien debe ser convertido.

En ese sentido la selectividad ética se convierte en una ideología de “si no estás conmigo estás contra mí”, así que la posición de traición no solo es de quien rompe sino de quien no participa en esa ideología, pero no solo para estudiantes, sino para personal docente, en juego claro con su recesión de contrato, eso cambia la lógica de la selectividad ética a sistema de prohibiciones y sanciones; la solución, prevención, cultura de paz, espiritualidad, derechos humanos quedan secundarios, y quién no se adhiere o rompa el código puede ser tratado o tratada de manera anti ética (referente a su código de ética) como justificación a su proceder antiético. El dilema es muy similar al de la delincuencia, por ejemplo, si hay un objeto que puede ser identificado como “perdido” o identificar “que lo ha dejado una persona” y se sabe que todavía

puede entregar dicho objeto, pero en su lugar se lo queda la pregunta es ¿por qué no entrega el objeto perdido a un área específica para rastrear a la persona y entregarlo y por qué a pesar de que uno se da cuenta que otro dejó el objeto y aun puede alcanzarle para entregarlo, no lo hace?

En muchos lugares, como centros comerciales, quien encuentre un objeto perdido y lo entregue a un área especial para que rastree a la dueña o dueño recibe un bono. Pero es la idea de ganar- ganar, por ello se es “honesto”, entonces entregar una cartera, celular u otro objeto es por un premio no por una idea ética. Por ello, aunque la selectividad ética sea la posibilidad de diferenciación de una organización de un establecimiento social aún debe resolver muchos problemas sobre si misma en su funcionalidad.

Ante estos problemas estructurales planteados, debe tenerse al menos la convicción de que, es mejor una selectividad ética que permita posibilidades de cambio a las selectividades inquisitivas^[54]. El punto central es que mucho de la selectividad es de lo instituyente no de la institución (conceptos que toma Eugene Enríquez de Castoriadis), es decir, que depende del entorno social e histórico,

[53] Eugene Enríquez, *Análisis e intervención en procesos relacionales e institucionales*.

[54] Un ejemplo interesante es la mediación literaria, como una forma de selectividad ética en la sociedad actual. La mediación literaria puede definirse como el proceso a través del cual una persona (mediadora) facilita el encuentro entre un lector-a a un texto literario, con el objetivo de promover la lectura, comprensión y el disfrute de los textos. No se trata de enseñar a leer, sino de generar experiencia significativa en torno al acto de leer, que puede incluir diálogo, reflexión y participación emocional o crítica. Una forma no memorística ni de iteración para aprender a leer y gestionar comprensión lectora, la mediación literaria, al igual que la ética en este trabajo, es situada, ética y relacional. Puede apoyarnos a reflexionar que las selectividades éticas en la sociedad moderna actual están intentando cambiar antiguas selectividades, a generar un nuevo sentido de ser personas. Véase: Soledad Véliz, Macarena García-González y Evelyn Arizpe, “Mediación Literaria Como ética De Cuidado En Contextos Adversos”, *Ocnos* 21, No. 1 (2022). <https://doi.org/10.18239/ocnos.2022.21.1.2714> Este fenómeno es muy similar al estudiado por Weber en su ética protestante y el espíritu del capitalismo, en el que estudia reformas o cambios de selectividades que desencantaron al mundo de la magia o la hechicería por medio de la religión y el protestantismo.



no es solo un problema de institución, ya que su problema^[55] es el problema del enmascaramiento de los conflictos y la expresión de la armonía. Pero, aunque el problema de la selectividad sea instituyente, es decir, del contexto histórico cultural de la sociedad, la institución tiene un problema en sí mismo de la selectividad, es decir, que debe reconocer que su organización siempre es paradójica, en la que en su esfuerzo de cuestionarse a sí misma será capaz de ver sus contradicciones y mostrarse abierta, capaz de interrogarse y posibilitar reflexión y reflexividad sobre lo instituyente, cosa que ha estado realizando la institución estudiada.

De igual manera las personas quienes obran con, por y para la organización deben cuestionarse, tener una formación ética en ese sentido, es decir, de cambiar, reflexionar, adaptarse con lo instituyente, no se trata de personas con formación ética filosófica, sino de aquellas que puedan ser capaz de reflexionar sobre el obrar colectivo, tampoco se trata de que su pasado les determine, en el sentido que solo se pueda ser ético cuando toda su vida así ha sido, no es un ascetismo, sino de ser capaz de la historicidad individual, de una clínica de la historicidad mencionará Vincent de Gaulejac^[56] de cuestionarse sus determinismos, de escucharse y escuchar a las demás personas, para posibilitar el cambio. Por ello la selectividad

ética aparece en la escena de los establecimientos y de la sociedad, aunque aún debamos entendernos más este fenómeno de cambio estructural de las instituciones de las injusticias, indignidades, daños morales.

Para el caso en específico de Hidalgo y general de México, aún es muy escaso los análisis socio clínicos de los conflictos escolares, pero la diferencia del presente ensayo implica la idea de mediación como una forma de selectividad institucional, en el que las acciones son realizadas y movidas por esa fuerza de selectividad, es decir, no responden a la individualidad de quien habita la institución, por el contrario, las personas son habitadas, creadas y recreadas por esa selectividad. El segundo aspecto, es la intervención socio-clínica pero no de diagnóstico y tratamiento a personas, sino de un cambio de selectividad institucional, por lo tanto es un estudio que presenta una intervención de cambio de sentido y hasta cierto punto experimental, en el que no recae en ninguna figura en especial, estudiante, docente, administrativo, dirección, rectoría, sino es sus formas de relacionarse, así si se trata de la selectividad como el conjunto colectivo relacional de la institución el problema es la figuración relacional no un tipo de actor^[57].

[55] Eugene Enríquez, *Análisis e intervención en procesos relacionales e institucionales*, 161.

[56] Vincent De Gaulejac y Rene Badache, *Poner la vida en juego. Teatro de intervención socioclínica* (España: Sapere Aude, 2022).

[57] Para estudios similares, aunque no con las dos características del presente estudio, la de mediación ética como selectividad y la intervención socio clínica sobre la selectividad y no sobre los actores puede verse: Héctor Parra y Francisco Jiménez, "Estilos de resolución de conflictos en estudiantes universitarios", *Revista LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA* 8, No. 1 (2016). <https://doi.org/10.22335/rict.v8i1.275> ; y Salvador Grau, Carlota González y José Daniel, "la mediación universitaria: un recurso de orientación. experiencia en la Universidad de Alicante", *International Journal of Developmental and Educational Psychology* 2, No. 1 (2016): 365-373. <https://www.redalyc.org/journal/3498/34985177037/html/>



Conclusiones

El problema que se trató es doble, el primero refirió a un tipo de oficio de la sociología y el segundo al estudio de conflictos situacionales de un establecimiento social de educación superior del sector privado. Las conclusiones quedan abiertas por dos razones: en primer lugar, la sociología aplicada con el modelo clínico aun es muy escaso en los programas de grado de la sociología y segundo hay muy pocos posgrados o especialidades que siquiera aborden la sociología clínica como modelo de sociología aplicada, y ni contar una especialidad o posgrado llamado sociología clínica en México.

En segundo lugar, la selectividad ética es mucho más amplia de lo que se ha esbozado aquí, ya que el auge de los códigos, consejos y mediaciones éticas en las universidades ha transitado, más que en la solución de conflictos situacionales, en sanciones y castigos, una función ético punitiva, contradicción en sí misma, ha sido omniabarcante que incluso puede sustituir reglamentaciones jurídicas internas, es decir, la selectividad ética no es reductible a los contratos jurídicos, es una forma de gestionar y solucionar conflictos, de cambio de consciencias, y pertenece al orden expresivo de las contradicciones internas a las instituciones. Por ejemplo, un o una docente que pide dinero a cambio de la calificación, o un docente que acosa o abusa sexualmente, tenemos delito, aunque tiene que ver con cuestiones éticas la selectividad ahí ya no opera,

pues son cuestiones jurídicas. En ese sentido estirar tanto la selectividad ética es deformarla y cae en el modelo inquisitivo, considerando entonces, que la selectividad opera en tanto que conflictos situacionales indeterminados cosa que permite la reflexión, el cuidado colectivo, los derechos humanos, pro-dignidad para una vida libre de violencia en contextos escolares, aunado a que la preparación profesional de las y los estudiantes adquiere un sentido diferente al de la tradición de su propia profesión, es decir, se trata de una ética de la finitud y de la responsabilidad ecológica, más que una ética profesional. La ética de la finitud y responsabilidad^[58] es cuestionarse los principios de su obrar colectivo con los ojos de los derechos humanos, pero es ecológica en el sentido de un trabajo colectivo de conexiones, o como menciona Bateson^[59], de pautas que conectan como el eje principal del bienestar ecológico.

La sociología clínica permite el acompañamiento en la mediación que ayuda a no caer en el modelo inquisitivo. La mediación es acompañada cuando hay escucha atenta a los conflictos que vivencian las personas y que son narrados por ellas mismas; realizando el proceso de investigación; que las personas participen en su propio conflicto con propuestas de soluciones, realizar la aplicabilidad y dar acompañamiento y seguimiento a soluciones mutuamente aceptadas.

[58] Eugene Enríquez, *Análisis e intervención en procesos relacionales e institucionales*.

[59] Gregory Bateson, *Pasos hacia una ecología de la mente* (Buenos Aires: LOHLÉ-LUMEN, 2016).



Los establecimientos de educación superior, aunque bien considere posibilidad de aplicación en niveles medio superior y básico, están en coyuntura histórico social, aunque vale decir cambio constante, pero bien de generaciones, pero bien de ideologías, las y los estudiantes comprenden sus conflictos, por eso la clínica como mirada y escucha de sus vivencias, de su subjetividad, para comprender sus conexiones, comprender que todo conflicto depende de su organización y analizarlo a partir de relaciones sociales.

Finalmente, la selectividad ética en su uso permite el liderazgo grupal y preocupación no por los y las otras para liberarlos, como lo hizo Moisés, sino por una ecología de la organización, de formar mediaciones, códigos y consejos éticos voluntarios, reflexivos preocupados por solución de conflictos situacionales y bienestar ecológico, por formar una inteligencia comunitaria. Tampoco con la figura de Ombudsman palabra escandinava que significa agente, mediador, representante de un pueblo, que en marzo de 2018 cambia, por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, a Ombudsperson por la idea de palabra anglosajona y no escandinava, ya que refiere a quien recomienda, señala, opina, defiende o protege, y eso es un acto individual, así, siguiendo con el juego de palabras escandinava y anglosajona, la figura ética de la selectividad de la mediación sería Ombudsgrup, es decir, una figura colectiva que refiera a quienes recomiendan, quienes señalan, quienes opinan, quienes defienden o quienes protegen, una inteligencia comunitaria.

La selectividad ética como reducción de complejidades de una organización de un establecimiento social del tipo educativo,

apenas comienza a avanzar por lo que se puede estudiar desde una pericia sociológica para evitar el aumento de complejidad, para acompañar el bienestar ecológico, no entendido en que todas las personas deben estar sin conflicto sino como un control cibernético, como una calibración en los conflictos situacionales internos, como un equilibrio dinámico. Es una conclusión que difiere de ver a las instituciones educativas solo como instituciones de control, en contrario, las instituciones en su génesis son contradictorias, por un lado, organización y formación de estudiantes y, por otro lado, los conflictos inherentes en ese proyecto de formación. No se intenta cambiar la organización, sino que, la idea de selectividad implica que toda institución puede verse y estudiarse por la forma diferenciada de resolver sus conflictos internos.



Referencias

- Araújo, Ana y De Yzaguirre, Fernando (Coord.). *Sociología Clínica. Reflexiones e investigaciones hoy. España y América Latina*: Sapere Aude, 2021.
- Bateson, Gregory. *Espíritu y naturaleza*. Buenos Aires: Amorrortu, 2015.
- Bateson, Gregory. *Pasos hacia una ecología de la mente*. Buenos Aires: LOHLÉ-LUMEN, 2016.
- Bauman, Zygmunt. *¿PARA QUÉ SIRVE realmente...? Un sociólogo*. España; Editorial Paidós, 2014.
- Bourdieu, Pierre (Coord.). *La miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2013.
- Bourdieu, Pierre. *El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. México: Siglo XXI, 2008.
- Caillois, Roger. *Los juegos y los hombres: la máscara y el vértigo*. México: Fondo de Cultura Económica, 1986.
- De Gaulejac, Vincent y Badache, Rene. *Poner la vida en juego. Teatro de intervención socioclínica*. España: Sapere Aude, 2022.
- De Gaulejac, Vincent, Rodriguez, Susana y Taracena, Elvia. *Historias de vida, Psicoanálisis y Sociología clínica*. México: Universidad Autónoma de Querétaro, 2005.
- De Gaulejac, Vincent. *Neurosis de clase. Trayectoria social y conflictos de identidad*. España: Sapere Aude, 2019.
- De Yzaguirre, Fernando. *SOCIOLOGÍA CLÍNICA SUJETO Y APROPIACIÓN. Introducción a la perspectiva socioclínica en ciencias humanas, sociales y de la salud*. España: Editorial Sapere Aude, 2024.
- Dewey, John. *La miseria de la epistemología. Ensayos de pragmatismo*. España: Editorial Biblioteca Nueva, 2010.
- Dewey, John. *Lógica. La teoría de la investigación*. España: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2022.
- Dubet, François. *¿Para qué sirve realmente un sociólogo?*. Argentina: Siglo XXI, 2012.
- Durkheim, Emile. *Las formas elementales de la vida religiosa*. México: Editorial Coyoacán, 2009.
- Enríquez, Eugene. *Análisis e intervención en procesos relacionales e institucionales*. España: Sapere Aude, 2022.
- Foucault, Michel. *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2002.
- Glassner, Barry y Freedman, Jonathan. *Sociología clínica*. México: Compañía Editorial Continental, 1985.



- Goffman, Erving. *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu, 2007.
- Goffman, Erving. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu, 2006.
- Goffman, Erving. *Los momentos y sus hombres. Textos seleccionados y presentados por Yves Winkin*. Barcelona: Editorial Paidós, 1991.
- Gouldner, Alvin y Miller, Seymour. (Eds.). *Sociología aplicada: problemas y oportunidades*. España: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2019.
- Gouldner, Alvin. “Dos Modelos de Sociología Aplicada: la Ingenieril y la Clínica”. *Revista Mexicana de Sociología* 17, No. 2 (1955): 499–504. <https://doi.org/10.2307/3537879>.
- Grau, Salvador, González, Carlota y Daniel, José, “LA MEDIACIÓN UNIVERSITARIA: UN RECURSO DE ORIENTACIÓN. EXPERIENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE”, *International Journal of Developmental and Educational Psychology* 2, No. 1 (2016): 365-373. <https://www.redalyc.org/journal/3498/34985177037/html/>
- Guillen-León, Laura A, Campos-Sánchez, Carlos M, y Acosta-Escanaverino, Isbetti, “Consideraciones acerca de la crisis del método clínico ante el desarrollo tecnológico”, *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica* 24, No. 5 (2012): 271-273. <https://dx.doi.org/10.33588/fem.245.1148>
- Lahire, Bernard. *¿Para qué sirve la sociología?*. Argentina: Siglo XXI, 2006.
- Luhmann, Niklas. *La sociedad de la sociedad*. México: Herder, 2007.
- Madrazo, Jorge Ariel, “Diálogo con Ana María Araújo: Sociología Clínica, una epistemología para la acción”. *Atenea (Concepción)*, No. 490 (2004): 177-189. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-04622004049000011>
- Parra, Héctor y Jiménez, Francisco, “Estilos de resolución de conflictos en estudiantes universitarios”, *Revista LÓGOS CIENCIA& TECNOLOGÍA* 8, No. 1 (2016). <https://doi.org/10.22335/rict.v8i1.275>
- Parsons, Talcott. *El sistema social*. Madrid: Editorial Revista de Occidente, 1966.
- Payá, Víctor. (Coord.). *Sociología etnográfica. Sobre el uso crítico de la teoría y los métodos de investigación*. México: Editorial Juan Pablos Editor, 2017.
- Simmel, Georg. *El conflicto. Sociología del antagonismo*. Madrid: Ediciones Sequitur, 2013.
- Simmel, Georg. *Filosofía del paisaje*. Madrid: Editorial Casimiro, 2014.
- Solares, Israel y Vera, Hector, “Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios: El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)”, *Perfiles Educativos* 45, No. 182 (2023): 45–68. <https://doi.org/10.22201/issue.24486167e.2023.182.61081>
- Szasz, Thomas. *La fabricación de la locura*. Barcelona: Editorial Kairós, 1974.



- Taracena, Elvia, "La sociología clínica. Una propuesta de trabajo que interroga las barreras disciplinarias", *Veredas especial, UAM-Xochimilco*, México (2010): 53-86.
<https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/584/548>
- Veliz, Soledad, Macarena García-González, y Evelyn Arizpe. "Mediación Literaria Como ética De Cuidado En Contextos Adversos". *Ocnos* 21, No. 1 (2022).
<https://doi.org/10.18239/ocnos.2022.21.1.2714>
- Weber, Max. *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Editorial Fondo de Cultura Económica, 2019.
- Wirth, Louis. "Clinical Sociology: Sociology and Clinical Procedure," *Clinical Sociology Review* 1, No. 1 (1982). <https://digitalcommons.wayne.edu/csr/vol1/iss1/4>.
- Wright Mills, Charles. *La imaginación sociológica*. México: Fondo de Cultura Económica, 2010.