

## **Reflexiones sobre el pensamiento binario y hegemónico en una disciplina que lo excluye desde sus principios: cómo formar profesionales**

**Dora Fried Schnitman\*\***

Una característica central de la mediación en los diversos campos en los que tiene lugar es su naturaleza dialógica e inclusiva de la diversidad en la búsqueda de posibilidades para el manejo de situaciones problemáticas. Un acuerdo es la creación de una matriz generativa de significados y prácticas respecto de las áreas que los participantes tienen en común o acerca de las cuales dirimen. La facilitación de un diálogo de mediación se lleva a cabo con la participación de un profesional; la decisión de mediar una situación conflictiva es la aceptación por parte de las personas de trabajar juntas en la coordinación de una mejor gestión para los problemas comunes.

Todos mediamos en la vida constantemente ya que mediar es una condición de nuestra convivencia con otros seres humanos. También es posible crear un contexto específico socialmente aceptado y a veces regulado en el que las personas decidan trabajar colaborativamente por el bien común. ¿Por qué planteamos por el bien común? Porque en conversaciones litigantes se produce una exclusión sistemática del otro como persona y de sus intereses como legítimos. Esto puede ser belicoso y en sus extremos conducir a situaciones de violencia psicológica, interpersonal o social. En una situación de mediación, por el contrario, el supuesto es coordinar acciones y desarrollar perspectivas que lo posibiliten.

La mediación opera con un paradigma diferente al paradigma hegemónico ganar-perder (Fried Schnitman, 2000; Fried Schnitman y Schnitman, 2000). ¿Por qué planteamos diálogo? Según Bohm (1996) la palabra diálogo alude a construir sentido mediante una conversación. Los participantes escuchan con el propósito de comprender las preocupaciones del otro, sus creencias y la nueva información que emerge. El éxito requiere la exploración de las complejidades de los temas en cuestión así como de la capacidad o posibilidad de construir alternativas relacionales y resoluciones a problemas.

La calidad emergente de un diálogo entre personas se apoya en los recursos del lenguaje y la lógica pero va más allá. Los participantes conjuntamente recrean maneras de comprender acciones y sostienen un

---

\*\* Directora, Fundación Interfas. Directora, Programa de Actualización en Psicología Clínica con Orientación Sistémica, Facultad de Psicología, UBA. E-mail: dschnitman@fibertel.com.ar

posicionamiento recíproco activo. El diálogo, sostén de un proceso de mediación, es una forma de comunicación privilegiada para situaciones que buscan articulaciones entre múltiples voces y perspectivas.

Los conocimientos, intereses y presuposiciones dan forma nuestra interpretación de los datos y a nuestras preguntas, y las respuestas que encontramos dependen de las preguntas que hagamos y de la manera en que las formulemos. Janet Beavin Bavelas, una investigadora en comunicación humana, ha estudiado el tema de la neutralidad del observador participante. Señala que los datos de sus investigaciones indican que es imposible no participar en un campo social. Sin embargo tenemos la opción de elegir cómo participar. Sus investigaciones indican que nuestra comprensión está activamente relacionada con nuestra involucración en procesos de diálogo incluyendo aquellos que abarcan los temas en cuestión y las realidades específicas sobre las que estamos trabajando (Beavin Bavelas, McGee, Phillips y Routledge, 2003). Es precisamente este entrecruzamiento entre un proceso dialógico y la diversidad de temas sobre los cuales se puede trabajar o se trabaja en mediación lo que nos lleva a sostener la necesidad de la interdisciplinarietà, el trabajo en equipo, y los esfuerzos colaborativos de diferentes disciplinas y profesionales que necesitan tener lugar en esta reconstrucción de modelos y prácticas que sostienen tanto el conocimiento en mediación como su práctica. No hay disciplina que por sí misma cubra este territorio. Como la mediación misma, este artículo propone que tanto en el ejercicio como en la formación hay un compromiso de coordinar inclusivamente con otros. Los modelos que proponen focos prediseñados de experiencia necesitan reconstruirse con modelos que permitan a los participantes reflexionar sobre el centro de su experiencia y la diversidad de conocimientos. No hay disciplina o profesión que pueda tener una hegemonía sobre las nuevas formas de conocimiento y prácticas que la mediación como campo generó y continúa generando. Existen procesos de mediación con propósitos muy diferentes y en áreas muy diferentes, sin embargo todos ellos concuerdan con la idea de que el diálogo ofrece posibilidades para resolver desafíos y situaciones difíciles. El diálogo ofrece recursos para quienes –como nosotros– creen que el futuro de nuestra vida conjunta en este planeta dependerá de nuestra habilidad para involucrarnos en diálogos productivos ([www.dialogosproductivos.net](http://www.dialogosproductivos.net)). Un diálogo es productivo cuando tiene la capacidad de ser efectivo en relación con los desafíos (comprendiendo el contexto en el que tienen lugar), ser inclusivo de todos los participantes, reconocer y recuperar los recursos, promover saberes, creatividad y las innovaciones necesarias, incrementando así la cohesión social y la efectividad en las diversas áreas. Los diálogos productivos –tanto en el ámbito interpersonal como en el social y el político– constituyen procesos básicos porque la manera de comprender el diálogo tiene significativas implicaciones para la forma en que se tratarán las relaciones interpersonales, comunitarias, sociales. Influyen sobre la participación, la construcción de sentido, la

construcción de las agendas de interés común, la inclusión de los temas significativos para el grupo involucrado, la construcción de la capacidad de aprender y gestionar situaciones, entre otras.

Podemos llamar creación dialógica a la construcción gradual en el tiempo de lo novedoso mediante el diálogo reflexivo y el aprendizaje conversacional que tienen lugar en grupos humanos. El despliegue de un proceso de este tipo permite a personas o grupos comprender, experimentar, describir y ubicarse en una posición diferente. Este abordaje entiende que la creación de significados, experiencias y conocimientos son parte de un proceso constructivo en el cual tienen lugar acciones, eventos y episodios con el potencial de transformar las relaciones sociales desde adentro. Aquellos episodios que tengan la posibilidad de expandir, transferir o crear nuevos significados y prácticas se convierten en núcleos que organizan de modo diferente las maneras de comprender el mundo, abordar un problema, incluirse en una relación, etcétera.

En una mediación se entrecruzan disciplinas que fueron divididas en paradigmas previos. Sin embargo, para mediar en el ámbito económico, escolar, familiar, comunitario, laboral, etcétera, toda profesión o todo conocimiento termina siendo escaso si se convierte en hegemónico, si excluye otros conocimientos y los temas relevantes que surgen desde otros campos.

Hemos visto el final de las visiones reduccionistas y el pensamiento hegemónico para los cuales el poder, la jerarquía y en algunos casos la dominación son articuladores centrales de modelos a los que precisamente la mediación confrontó (Fried Schnitman, 1994, 2002). Las escaladas por marcar diferencias y autoafirmaciones reconstruyen la imagen unidimensional de un dominio en el que precisamente la polifonía que presupuso la emergencia de la mediación, reafirmó la posibilidad de sostener diálogos significativos y promover transformaciones. Esta perspectiva está negada en una visión unidimensional de la mediación.

La diversidad de conocimientos, experiencias y recursos excede lo que una profesión puede ofrecer. Precisamente la gestión de conflictos entiende las diferencias más allá de las opciones binarias. Resulta entonces llamativo que en el tratamiento de su propia práctica se introduzca la posibilidad de una visión binaria: los que pueden y los que no pueden. Construir nuevas formas para vincular las diferencias en cuanto a conocimientos y recursos profesionales requiere una conciencia ampliada acerca de la multiplicidad de voces profesionales y perspectivas involucradas y necesarias en un proceso de diálogo que involucra problemáticas, áreas y perspectivas tan diferentes.

En mi propia práctica profesional he tenido experiencias en las cuales la práctica del litigio fue utilizada por profesionales formados para litigar, como

estrategia para dirimir temas comerciales y familiares, conduciendo a rupturas irreversibles de vínculos familiares, daño psicológico a niños, pérdidas económicas y años dedicados al manejo de estas crisis, en ocasiones de manera tal que resultó imprescindible reconsiderar el entrecruzamiento y la red de saberes necesarios para abordar en cada caso una situación de conflicto. Me pregunto entonces si cuando nos referimos a competencias profesionales, la formación en diversos contextos no necesitaría ser ampliada.

Todo intento de simplificar la complejidad que la mediación introdujo como nuevo conocimiento socava los principios sobre los que la mediación se apoya. Es preciso conservar la diversidad de conocimientos, el trabajo interdisciplinario, la conformación de equipos que permitan respetar el proceso, el contenido y el área específica en la cual se trabaja. La invitación expresada en este trabajo tanto a los profesionales como a las comunidades involucradas consiste en avanzar más allá de la división binaria: quienes están habilitados y quienes no están habilitados, para trabajar colaborativamente en una comprensión ampliada de este campo de conocimiento y sus especificidades prácticas.

### Referencias bibliográficas

- Beavin Bavelas, J.; McGee, D.; Phillips, B. y Routledge, R. (2003),  
Microanálisis de la comunicación en psicoterapia. *Sistemas Familiares*,  
19 (1-2), 23-41.
- Bohm, D. (1996) (Lee Nichol, Comp.), *On Dialogue*. Londres-Nueva York:  
Routledge.
- Fried Schnitman, D. (1994), *Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad*. Buenos  
Aires: Paidós.
- Fried Schnitman, D. (comp.) (2000), *Nuevos paradigmas en la resolución de  
conflictos. Perspectivas y prácticas*. Buenos Aires-Barcelona-México-  
Santiago-Montevideo: Granica.
- Fried Schnitman, D. y Schnitman, J. (comps.) (2000), *Resolución de conflictos.  
Nuevos diseños, nuevos contextos*. Buenos Aires-Barcelona-México-  
Santiago-Montevideo: Granica.
- Fried Schnitman, D. (2002), New paradigms, new practices. En: D. Fried  
Schnitman y J. Schnitman (eds.). *New Paradigms, Culture and  
Subjectivity*. Cresskil, NJ: Hampton Press, 345-354.