

LA MEDIACIÓN UNIVERSITARIA FRENTE A LA DESERCIÓN ESCOLAR **Estudio de caso de la Universidad Autónoma de Baja California**

UNIVERSITY MEDIATION IN THE FACE OF SCHOOL DROPOUT
Case study of the Autonomous University of Baja California

MEDIAÇÃO UNIVERSITÁRIA DIANTE DO ABANDONO ESCOLAR
Estudo de caso da Universidade Autônoma da Baja California

Emigdio Julián Becerra Valenzuela, Universidad Autónoma de Baja California
Contacto: emigdio.becerra@uabc.edu.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9750-1095>

Miriam Morales Almada, Universidad Autónoma de Baja California
Contacto: miriam.morales19@uabc.edu.mx

Resumen

En los últimos años se ha identificado un incremento significativo en los índices de deserción escolar y bajo desempeño en la Universidad Autónoma de Baja California, México. Esta problemática se atribuye, en parte, a la deficiente comunicación asertiva y a la escasa empatía que existe entre los miembros de la comunidad universitaria. Partiendo de un enfoque conceptual e histórico, se realizó un análisis comparativo y deductivo que permitió establecer la necesidad de incorporar la mediación universitaria como un instrumento efectivo para la solución de conflictos en esta universidad. Esto se concretaría con la creación de un Centro de Mediación Universitaria integrado por profesionales especializados en la materia, que faciliten el acompañamiento de las partes involucradas en conflictos y promuevan la construcción de acuerdos consensuados y así evitar la judicialización de las controversias.

Palabras clave: Rendimiento académico, Cultura de paz, Docente, Estudiante, Universidad

Fecha de recepción: 5 de febrero, 2026

•

Fecha de aceptación: 22 de mayo, 2026

Cómo citar: Becerra Valenzuela, Emigdio Julián y Miriam Morales Almada. 2026. "La mediación universitaria frente a la deserción escolar. Estudio de caso de la Universidad Autónoma de Baja California". *Revista de Estudios Jurídicos Cálamo*, núm. 25: 70-88.

DOI: <https://doi.org/10.61243/calamo.25.489>

Abstract

In recent years, a significant increase in dropout rates and poor academic performance has been identified at the Autonomous University of Baja California, Mexico. This problem is attributed, in part, to poor assertive communication and a lack of empathy among members of the university community. Using a conceptual and historical approach, a comparative and deductive analysis was conducted, which established the need to incorporate university mediation as an effective tool for conflict resolution at this university. This would be achieved through the creation of a University Mediation Center staffed by professionals specializing in the field, who would facilitate support for the parties involved in conflicts, promoting the development of consensual agreements and preventing the judicialization of disputes.

Keywords: Academic performance, Culture of peace, Teacher, Student, University

Resumo

Nos últimos anos, foi identificado um aumento significativo nas taxas de evasão e baixo desempenho acadêmico na Universidade Autônoma da Baja California, no México. Esse problema é atribuído, em parte, à comunicação assertiva deficiente e à falta de empatia entre os membros da comunidade universitária. Utilizando uma abordagem conceitual e histórica, foi realizada uma análise comparativa e dedutiva, que estabeleceu a necessidade de incorporar a mediação universitária como uma ferramenta eficaz para a resolução de conflitos nessa universidade. Isso seria alcançado por meio da criação de um Centro Universitário de Mediação, com equipe composta por profissionais especializados na área, que facilitariam o apoio às partes envolvidas em conflitos, promovendo o desenvolvimento de acordos consensuais e prevenindo a judicialização de disputas.

Palavras-chave: Desempenho acadêmico, Cultura de paz, Docente, Estudante, Universidade

INTRODUCCIÓN

Para que se lleven a cabo los objetivos de la presente investigación, se realizará la descripción y análisis de los conceptos fundamentales de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (en adelante, MASC), tales como la mediación, la conciliación, la negociación y la cultura de paz, entre otros. Asimismo, se realiza un examen exhaustivo del marco normativo de carácter nacional, estatal e institucional que regula la solución de conflictos en el ámbito universitario, además de una comparación de las legislaciones y modelos normativos de universidades que ya cuentan con Centros de Mediación Universitaria.

En un primer momento, desde un punto de vista metodológico, el estudio adopta un enfoque conceptual e histórico, con el propósito de analizar la evolución de los MASC, en particular la mediación y la conciliación. En un segundo momento, se emplea un método analítico y descriptivo para el estudio de las disposiciones jurídicas aplicables. Asimismo, se recurre al método comparativo y deductivo para analizar el impacto de la mediación en la reducción de la deserción escolar. Finalmente, se espera demostrar que la implementación de un Centro de Mediación Universitaria contribuirá de manera significativa a la disminución de la deserción escolar y al fortalecimiento del bienestar integral de la comunidad universitaria.

En este texto se analizará la relevancia de incorporar la mediación universitaria como un mecanismo eficaz para la gestión y resolución de conflictos al interior de la Universidad Autónoma de Baja California (en adelante, UABC), para lo cual se propone la creación de un Centro de Mediación Universitaria en sus tres campus. En los últimos años, y particularmente a partir de la pandemia por COVID-19, se ha identificado una problemática creciente relacionada con la deserción escolar y el bajo rendimiento académico, situación que puede atribuirse, en parte, a la limitada comunicación asertiva y a la insuficiente empatía entre los distintos actores de la comunidad universitaria, incluidos docentes, estudiantes y personal administrativo. En este contexto, la presente propuesta tiene como finalidad examinar la relevancia y pertinencia de establecer un Centro de Mediación Universitaria que brinde acompañamiento a las partes.

LA UNIVERSIDAD Y LOS MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Es importante hacer énfasis en el hecho de que el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027 de la UABC plantea tres políticas institucionales: la excelencia e innovación educativa; la cultura de paz y Derechos Humanos; y la autonomía universitaria, transparencia y rendición de cuentas. En el caso que nos ocupa, la presente propuesta se centra en la política que impulsa la cultura de paz y Derechos Humanos. Esta es una de las políticas transversales planteadas en el plan de desarrollo, en el que se señala que las políticas transversales tienen la finalidad de enfocar y orientar los esfuerzos de la comunidad universitaria hacia los principios y características a los que aspira la institución, lo cual es congruente con la misión, visión y valores universitarios.

En este sentido, la Universidad Autónoma de Baja California (2023) define lo siguiente:

Como parte del compromiso institucional con el progreso social y el bienestar de las personas, la UABC define los lineamientos fundamentales que orientarán la protección de la dignidad humana, la equidad social y los derechos humanos. Mediante el diseño y la puesta en marcha de acciones transversales, se

reforzará la identidad universitaria y los principios esenciales que aseguren la igualdad sustantiva, la búsqueda de la verdad, la reparación del daño y la garantía de no repetición de hechos que atenten contra la integridad de quienes integran la comunidad universitaria. De esta manera, la construcción conjunta de una cultura de paz permitirá trazar caminos claros que impulsen la transformación y el tránsito hacia formas de convivencia más empáticas, respetuosas y libres. (162)¹

Es prioridad de la universidad procurar siempre el bienestar, el desarrollo integral y la salvaguarda de los Derechos Humanos de la comunidad universitaria, mediante acciones afirmativas e instrumentales que favorezcan la equidad, el respeto a la diversidad y la inclusión en todas sus formas, bajo una cultura de paz y de interculturalidad que se extienda a la vida estudiantil, académica y laboral de la universidad.

En este contexto, se busca proteger a los estudiantes en situación de riesgo académico, que suelen encontrarse en una condición en la que no satisfacen los criterios fijados por la institución educativa para dar continuidad a su trayectoria formativa. Dicha situación puede estar vinculada a diversos factores, tanto de carácter académico como de índole personal.

Cabe señalar que podemos encontrar algunas instituciones de educación superior en México que ya cuentan con un centro de mediación o su equivalente. Entre ellas podemos citar a la Universidad Anáhuac México Campus Norte Huixquilucan, que cuenta con el Centro de Mediación Anáhuac, el cual es un centro privado que colabora con el Poder Judicial del Estado de México para la resolución de conflictos. Asimismo, la Universidad de Guanajuato es pionera en Latinoamérica al contar con una Unidad de Mediación y Conciliación institucional —Esta unidad facilita acuerdos voluntarios y confidenciales sobre temas familiares, derechos humanos, académicos y de género—. La Universidad Autónoma de Nuevo León, también, cuenta con el Centro de Litigación y Mediación, que ofrece mediación, conciliación y arbitraje en materias comunitaria, escolar, civil, mercantil, laboral y familiar. De igual manera, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, cuenta con una Unidad de Mediación, instancia encargada de brindar alternativas de solución a controversias y/o conflictos que se puedan dar en nuestra comunidad, a través de la conciliación y mediación. El Centro de Mediación de la Universidad Autónoma de Tamaulipas es otra instancia universitaria enfocada en resolver conflictos de manera pacífica, rápida y gratuita, promoviendo la cultura de paz y el diálogo en la comunidad escolar —Ofrece servicios de mediación y conciliación principalmente en temas universitarios y comunitarios—. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco cuenta con el Centro de Mecanismos Alternativos, el que destaca por ser un espacio innovador y especializado, poco común en otras universidades, dedicado a la enseñanza y aplicación de métodos como la mediación, conciliación y junta restaurativa. Este centro contribuye a la formación de la comunidad universitaria y al público en general en la resolución amistosa de controversias.

La deserción escolar y los conflictos escolares son fenómenos complejos y multifactoriales, ya que convergen componentes académicos, socioeconómicos y personales. En este sentido, es triste observar que los alumnos abandonan sus estudios o la escuela de manera temprana, antes de completar el ciclo educativo. Los factores que se identifican son los siguientes:

1 Universidad Autónoma de Baja California. 2023. Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027. Acceso el 11 de mayo de 2026. https://planeacion.uabc.mx/pdi2023/docs/UABC_PDI_2023-2027_Extendido.pdf

- a) Incorrecta elección: Hay estudiantes que ingresan a la universidad estimulados por la influencia social, familiar o la expectativa de que la carrera será lucrativa, sin tener espíritu vocacional por la profesión.
- b) Falta de recursos económicos: Existen estudiantes sin la capacidad para costear los materiales de estudio, por lo que optan por trabajar de tiempo completo para sostenerse, ello conlleva sin duda alguna un impacto en el rendimiento académico (López Pachay y Rodríguez Gámez 2021).
- c) Áreas de oportunidad previas: Los problemas académicos en niveles previos— falta de comprensión lectora, de escritura, ausencia en la capacidad de análisis y falta de gusto por la historia— generan dificultades para que los alumnos puedan adaptarse a la carga intelectual del programa (Escobar, Ayala y Urbano 2021).
- d) Problemas personales y familiares: El estrés, la ansiedad, la depresión, problemas de salud mental, la muerte de un ser querido, el cuidado de un familiar enfermo o situaciones de abuso, desafortunadamente, son comunes entre los estudiantes universitarios y afectan el rendimiento escolar (Bernal Moreno 2013).
- e) Dificultades de socialización: En la actualidad hay estudiantes — alumnos, adultos, personas de la tercera edad, integrantes de alguna comunidad indígena o de alguna comunidad diversa— que no logran integrarse en grupos de estudio, en actividades extracurriculares o, simplemente, no cuentan con redes de apoyo en su entorno. Esos estudiantes, en muchos casos, pueden sentirse aislados, lo que impacta sustancialmente en su estado emocional y, por ende, el académico. Es preciso señalar que, el *bullying* o las actitudes discriminatorias en el entorno universitario son una realidad que genera un ambiente de hostilidad no propicio para el estudio y aprendizaje (Ruiz-Ramírez et al. 2018).
- f) Cambios de planes: Los estudiantes pueden cambiar de planes de vida al momento de ingresar a la universidad: deseo de comenzar a trabajar, tener una familia o seguir una carrera alternativa que no requiera estudios. De igual forma, algunos alumnos padecen de inmadurez emocional, lo que ocasiona dificultades para manejar demandas emocionales y académicas de la escuela, por lo que suelen abandonar sus estudios.

Así pues, una vez identificados algunos de los factores de la deserción escolar y de conflictos escolares, resulta imperante delimitar y analizar los principales conceptos teóricos que sustentan la presente propuesta, a fin de proporcionar un marco de referencia claro y sistemático para la comprensión de la problemática abordada. En este sentido, se desarrollan nociones fundamentales relacionadas con la universidad como espacio de formación integral y convivencia social, así como con los mecanismos alternativos de solución de conflictos, entre los que destacan la mediación, el arbitraje y la conciliación, los cuales constituyen herramientas clave para la gestión pacífica de controversias en el ámbito educativo.

Asimismo, se examinan conceptos vinculados a los factores psicosociales que inciden en la dinámica universitaria, tales como el estrés académico y el *bullying* en el entorno escolar, fenómenos que afectan el bienestar emocional, el rendimiento académico y la permanencia del estudiantado. El análisis de estos elementos permitirá comprender cómo la interacción entre conflictos no resueltos y condiciones adversas del entorno educativo puede propiciar situaciones de exclusión y deserción escolar, destacando la relevancia de contar con estrategias institucionales integrales orientadas a la prevención, atención y resolución de dichas problemáticas (Venteo 2017).

El término universidad proviene del latín *universitās magistrōrum et scholārium*, que significa: comunidad de profesores y académicos. Actualmente, puede señalarse que esta definición primigenia ha evolucionado, incorporando diversos elementos de suma relevancia, entre los que destaca la razón de ser de la universidad: el alumno, en sus múltiples dimensiones, así como la investigación, los valores y las artes (Hurtado 2007, 145). La universidad no es únicamente una institución educativa en la que, al cursar una licenciatura, se obtiene un título que avala una formación profesional, sino que constituye un espacio de formación integral del ser humano, orientado al desarrollo de valores, cultura, emociones, voluntad e investigación, entre otros aspectos fundamentales.

En ese sentido, podemos definir a los derechos universitarios como:

Los Derechos Universitarios son aquellos que corresponden a las personas en cuanto integrantes de una comunidad universitaria (estatus) y consisten en las expectativas positivas (de recibir prestaciones) o negativas (de respeto) en el marco del derecho a la educación, específicamente en el ámbito de la educación superior. (Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad Autónoma Metropolitana 2026)²

En este tenor, los derechos universitarios son un escudo protector para los miembros de las instituciones educativas, en teoría debe haber una garantía de su cumplimiento y es por eso que se han creado distintos organismos.

Así pues, los derechos universitarios se entienden como el conjunto de facultades, garantías y prerrogativas que tienen los estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad universitaria, destinadas a asegurar su acceso a la educación, la igualdad de trato, la libertad académica y una formación integral dentro de la institución (Medina Alcázar 2024). Incluyen, entre otros, el derecho a recibir educación de calidad, a la evaluación justa, a la participación en la vida universitaria, al respeto de la dignidad y la diversidad, así como al acceso a servicios académicos y administrativos conforme a las normas de la universidad.

En este contexto, la violencia es un fenómeno complejo que afecta a las personas y a las sociedades de distintas maneras, manifestándose tanto en acciones visibles como en formas más sutiles de daño y control. “Violencia directa es aquella que se ve, se expresa y se concreta en el mundo material, en el individuo y en el tiempo a través de conductas que atentan contra la integridad y/o la vida de la o las personas” (Pérez Contreras 2023, 107). Es la acción realizada con toda la intención de lastimar. En este sentido, la violencia directa se entiende como aquella forma de violencia que se ejerce de manera manifiesta e inmediata, en la que una persona o grupo causa daño físico, psicológico o verbal a otra. Se expresa a través de acciones concretas como golpes, agresiones, insultos, amenazas o cualquier conducta que afecte directamente la integridad y dignidad de la víctima. Su rasgo principal es que el acto violento es observable, identificándose claramente al agresor y a quien recibe el daño.

Este tipo de violencia se distingue por su impacto inmediato, ya que las consecuencias se presentan en el mismo momento en que ocurre la agresión. Además, suele estar vinculada a relaciones de poder desiguales y puede darse en distintos ámbitos, como el familiar, escolar, laboral o social. La violencia directa no solo provoca da-

2 Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad Autónoma Metropolitana, 2026. Derechos Universitarios. Acceso el 11 de mayo de 2026. <https://defensoria.uam.mx/derechos-universitarios/>

ños físicos, sino también emocionales, dejando secuelas que afectan el bienestar y el desarrollo de las personas involucradas (Carrillo 2015).

Por su parte, la violencia psicoemocional “es aquella que afecta la integridad emocional y la salud mental de quienes la sufren y se explica de la siguiente forma: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica” (Bisquerra 2014, 99). En este caso, no hay un daño visible, sino una afectación emocional debido a ciertas acciones que se desencadenan en vivir con estrés, ansiedad e insomnio por mencionar algunas. La violencia psicoemocional es una forma de agresión que afecta directamente la salud mental y emocional de una persona, sin necesidad de contacto físico. Se manifiesta a través de conductas como insultos, humillaciones, amenazas, manipulaciones, indiferencia, control excesivo o desvalorización constante, que buscan someter, intimidar o debilitar a la víctima. Aunque no deja huellas visibles, este tipo de violencia puede ser persistente y difícil de identificar, especialmente cuando se normaliza dentro de relaciones familiares, de pareja, laborales o educativas.

Las consecuencias de la violencia psicoemocional suelen ser profundas y duraderas, generando baja autoestima, ansiedad, depresión, miedo, inseguridad y pérdida de la autonomía personal. Con el tiempo, la persona afectada puede llegar a justificar el maltrato o sentirse incapaz de defenderse, lo que perpetúa el ciclo de violencia. Por ello, reconocer y visibilizar esta forma de agresión resulta fundamental para su prevención y para la protección de los derechos y la dignidad de las personas.

La violencia estructural es otra forma de violencia que se demuestra de una manera más insidiosa pero menos directa que la física y psicológica, pues está dentro de estructura de las instituciones sociales y culturales, negando a menudo a las personas la posibilidad de acceder a sus derechos humanos básicos. Este tipo de violencia es utilizada de manera reiterativa en distintas instituciones y las educativas no son la excepción aquí podríamos decir que se derivan de lo que conocemos como tráfico de influencias; es decir, quien tiene el poder beneficia de acuerdo a su interés.

Por otro lado, la violencia de género, se aprecia como de nueva creación, pero no es así, la violencia de género ha existido desde hace mucho tiempo, pero hasta hoy en día se ha prestado atención al respecto. La violencia de género es definida por la Organización de las Naciones Unidas como: “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (Expósito 2011, 20). Este tipo de violencia ha existido desde hace muchos años y lamentablemente continuamos con el problema pues no es fácil erradicarla por los años en los que ha existido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha definido el género como la manera de referirse a “las identidades, funciones y atributos construidos socialmente alrededor de las mujeres y hombres; así como el significado social y cultural que se atribuye a sus diferencias biológicas” (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2017,16)³.

3 Corte Interamericana de Derechos Humanos. “Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo”. 24 de noviembre de 2017. Opinión consultiva oc-24/17 solicitada por la República de Costa Rica. Página 16.

Además de lo anterior, no podemos dejar de señalar al acoso escolar como:

La situación en la que la víctima es objeto de comportamientos agresivos intencionales que le causan menoscabo, heridas o malestar, por medio del contacto físico o a través de medios electrónicos de comunicación, agresiones verbales, burlas, uso de apodosos hirientes, provocaciones, peleas, la exclusión social o manipulación psicológica en entornos educativos públicos o privados, y que atenta contra su dignidad o salud. (LPAEVEA, artículo 2)

Especialmente esta forma de violencia tiene todo que ver con mi investigación, ya que este tipo de violencia es principalmente vista en casa y trasladada a las aulas, si seguimos colaborando para tener una cultura de paz, poco a poco se erradicará este tipo de violencia creo que nadie ha estado exento de haber vivido el acoso escolar.

Estrechamente ligado con lo anterior, “el *bullying* escolar, es identificado como todo acto u omisión que de manera reiterada agrede física, pisco-emocional, patrimonial o sexualmente a una niña, niño o adolescente; realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares, sean públicas o privadas” (LPAEVEA, artículo 2). Todas las conductas anteriores conducen a un estrés académico, que se identifica como:

Un proceso sistémico, de carácter adaptativo y esencialmente psicológico, que se presenta cuando el alumno se ve sometido, en contextos escolares, a una serie de demandas que, bajo la valoración del propio alumno son considerados estresores (*input*); cuando estos estresores provocan un desequilibrio sistémico (situación estresante) que se manifiesta en una serie de síntomas (indicadores del desequilibrio); y cuando este desequilibrio obliga al alumno a realizar acciones de afrontamiento (*output*) para restaurar el equilibrio sistémico. (Berrío y Mazo 2011, 78)

El estrés académico se presenta en los estudiantes cuando tienen la sensación de no poder cumplir con todas las responsabilidades de la carga académica por ser esta excesiva e incluso con tintes de abusiva en algunas ocasiones, esto hace sentir al alumno que no puede más y ocasiona desequilibrio en su salud física y mental.

Por todo ello, es evidente que surgen los conflictos: “el término ‘conflicto’ proviene de la palabra latina *conflictus* que quiere decir chocar, afligir, infligir, que conlleva a una confrontación o problema, lo cual implica una lucha, pelea o combate” (Hierro Sánchez-Pescador 2007, 29) cuando dos personas tienen intereses comunes, pero no se ponen de acuerdo y es necesario que un tercero no involucrado los haga llegar a una conveniente solución con propuestas hechas por los interesados, esto con el método alterno conocido como mediación. La falta de acuerdos entre las partes obliga al nacimiento de un conflicto, esto sucede porque la mayoría de las veces las personas tienden a pensar en beneficio propio solamente sin tomar en cuenta el sentimiento de la otra persona solo ver por su propio beneficio y no en el beneficio de ambos.

Ante estos problemas y conflictos, las universidades públicas, han optado por establecer mecanismos, instrumentos, doctrinas, cursos y talleres, a fin de erradicar y concienciar a la comunidad sobre la importancia de solución de problemas vía pacífica. En este sentido, resulta trascendental citar a la cultura de paz, que se basa en valores, actitudes y comportamientos que promueven el respeto, el diálogo y la resolución pacífica de los conflictos, buscando una convivencia justa y solidaria entre las personas (Fisas 2011). En el ámbito universita-

rio, esta cultura adquiere especial importancia, ya que las universidades son espacios de formación académica y humana donde se fomenta el pensamiento crítico, la inclusión y la participación responsable. A través de la educación, la investigación y la convivencia cotidiana, las universidades pueden contribuir de manera significativa a la construcción de sociedades más pacíficas y comprometidas con el bienestar común. Así pues, podemos identificar a la cultura de paz como:

Aquel conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en el respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación; el respeto pleno de los principios de soberanía, integridad territorial e independencia política de los Estados y de no injerencia en los asuntos internos; el respeto pleno y la promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales que incluye la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, el derecho a la libertad de expresión, opinión e información; el compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos; los esfuerzos para satisfacer las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones presentes y futuras; la adhesión a los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismos, diversidad cultural, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad y entre naciones y animados por un entorno nacional e internacional que favorezca a la paz. (Resolución de Naciones Unidas, A/RES/53/243)

Las relaciones humanas no son fáciles de llevar y, por lo tanto, no siempre estamos de acuerdo en ciertos temas, lo que en algunas ocasiones nos genera un conflicto. Algunas veces una de las partes solo necesita una disculpa de la otra parte, es por eso que el uso de los métodos alternos de solución de conflictos forma parte fundamental para una cultura de paz. “La negociación como medio alternativo de solución de controversias en el ámbito universitario se presenta como una herramienta eficaz para atender conflictos de manera pacífica, voluntaria y colaborativa” (García 2001, 142).

A través del diálogo directo entre las partes involucradas, se busca alcanzar acuerdos mutuamente aceptables sin recurrir a procedimientos disciplinarios o legales más complejos. Este mecanismo permite que estudiantes, docentes y personal administrativo expresen sus intereses y necesidades en un ambiente de respeto, promoviendo la comprensión y la corresponsabilidad en la solución de los desacuerdos.

En el contexto universitario, la negociación no solo contribuye a la resolución de conflictos específicos, sino que también fortalece habilidades fundamentales como la comunicación asertiva, la empatía y el trabajo en equipo. Al fomentar la participación activa y el compromiso de las partes, se impulsa una cultura institucional basada en el consenso y la convivencia armónica. De esta manera, la universidad se consolida como un espacio formativo que no solo transmite conocimientos académicos, sino que también prepara a sus integrantes para gestionar conflictos de manera constructiva en la vida profesional y social. “Negociación, es pues el proceso por virtud del cual las partes, por sí mismas con o sin intermediarios, plantean soluciones a través del diálogo, con el fin de resolver una controversia o conflicto” (LGMASCBC, artículo 4).

En la negociación el tercero no involucrado puede plantear soluciones para ambas partes y persuadir a los involucrados en que es más beneficioso el llegar a un acuerdo que el querer obtener el 100 % de beneficio, también perdiendo se gana.

La mediación como medio alternativo de solución de controversias en el ámbito universitario se caracteriza por la intervención de un tercero imparcial que facilita la comunicación entre las partes en conflicto, ayudándolas a construir soluciones consensuadas. Este mecanismo resulta especialmente adecuado en la universidad, donde los conflictos suelen surgir de diferencias académicas, administrativas o interpersonales entre estudiantes, docentes y personal. Al centrarse en el diálogo y la cooperación, la mediación permite atender los desacuerdos de manera confidencial, respetuosa y orientada al entendimiento mutuo (Manzanares 2007).

Entre los aspectos positivos de la mediación destaca su capacidad para preservar las relaciones interpersonales, un elemento fundamental en la vida universitaria, donde la convivencia es constante. A diferencia de los procesos sancionadores o judiciales, la mediación no busca determinar culpables, sino comprender las causas del conflicto y atender los intereses de las partes. Esto reduce tensiones, evita la escalada de los problemas y promueve un ambiente más armónico, fortaleciendo la confianza y el sentido de comunidad dentro de la institución.

Además, la mediación tiene un importante valor formativo, ya que fomenta habilidades como la escucha activa, la empatía, la responsabilidad y la resolución pacífica de conflictos. Su implementación en el ámbito universitario contribuye a la construcción de una cultura de paz, en la que el respeto y la colaboración son pilares fundamentales. De este modo, la universidad no solo resuelve conflictos de manera eficiente, sino que también cumple con su función educativa al formar personas comprometidas con la convivencia pacífica y la justicia social.

La conciliación como medio alternativo de solución de controversias en el ámbito universitario es un procedimiento en el cual las partes en conflicto buscan resolver sus diferencias con la ayuda de un tercero imparcial, denominado conciliador, quien propone alternativas de solución para acercar posiciones. Este mecanismo se aplica en situaciones relacionadas con asuntos académicos, administrativos o de convivencia, y se caracteriza por su flexibilidad, informalidad y rapidez. La conciliación permite que los involucrados participen activamente en la toma de decisiones, manteniendo el control sobre el acuerdo final (Guzmán Barrón 1998).

Entre las cuestiones positivas de la conciliación destaca su capacidad para ofrecer soluciones prácticas y equilibradas, orientadas al beneficio de ambas partes. Al contar con la guía del conciliador, se facilita la identificación de intereses comunes y se reducen malentendidos que suelen intensificar los conflictos. Asimismo, este medio alternativo evita procesos disciplinarios largos o confrontativos, lo que contribuye a disminuir el desgaste emocional y a preservar un clima institucional basado en el respeto y la cooperación.

Finalmente, la conciliación tiene un importante impacto formativo dentro de la universidad, ya que promueve valores como el diálogo, la tolerancia y la responsabilidad compartida. Su aplicación fortalece la cultura de paz y la convivencia armónica, al demostrar que los conflictos pueden resolverse de manera constructiva y consensuada. De esta forma, la universidad se consolida como un espacio que no solo imparte conocimientos académicos, sino que también educa en la resolución pacífica de controversias y en la construcción de relaciones más justas y solidarias.

El arbitraje como medio alternativo de solución de controversias en el ámbito universitario consiste en un procedimiento mediante el cual las partes acuerdan someter su conflicto a la decisión de uno o varios árbitros imparciales, quienes emiten una resolución obligatoria para los involucrados. Este mecanismo puede aplicarse

en controversias de carácter académico, administrativo o contractual dentro de la universidad, especialmente cuando se requiere una solución formal y definitiva. A diferencia de otros medios alternos, el arbitraje combina la flexibilidad de un proceso no judicial con la certeza jurídica de una decisión vinculante (Albaladejo 2017).

Entre las cuestiones positivas del arbitraje destaca su rapidez y especialización, ya que los árbitros suelen contar con conocimientos específicos sobre la materia en conflicto, lo que permite decisiones más técnicas y adecuadas al contexto universitario. Además, el procedimiento es generalmente más ágil y menos costoso que los procesos judiciales tradicionales, lo que representa una ventaja significativa para las instituciones y sus integrantes. La confidencialidad del arbitraje también contribuye a proteger la imagen y la estabilidad de la comunidad universitaria.

Finalmente, el arbitraje favorece un clima de orden y seguridad jurídica dentro de la universidad, al ofrecer un mecanismo claro y confiable para la resolución de conflictos complejos. Su uso responsable fortalece la cultura de paz institucional, ya que promueve el respeto a las decisiones y el cumplimiento de los acuerdos previamente aceptados por las partes. De este modo, el arbitraje se consolida como una alternativa eficaz que complementa otros medios de solución de controversias, contribuyendo al buen funcionamiento y la convivencia armónica en el ámbito universitario.

En conclusión, los medios alternos de solución de conflictos en el ámbito universitario representan herramientas fundamentales para promover una convivencia armónica, basada en el diálogo, el respeto y la corresponsabilidad. Mecanismos como la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje permiten atender las controversias de manera pacífica, ágil y efectiva, evitando la confrontación y fortaleciendo las relaciones entre los integrantes de la comunidad universitaria. Su aplicación no solo contribuye a la resolución adecuada de los conflictos, sino que también cumple una función formativa, al fomentar valores y habilidades esenciales para la construcción de una cultura de paz dentro y fuera de la universidad.

LA UABC Y SUS MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Baja California forma parte de la República mexicana y cuenta con una historia de 74 años. Fue el 16 de enero de 1952, año en el que el presidente de la República Miguel Alemán Valdés emitiera un decreto con el cual se reformaron los artículos 43 y 45 constitucionales, y da paso a la creación del nuevo estado de Baja California Norte (hoy Baja California) (Martínez 1956).

Ya constituida Baja California, fueron muchas las peticiones de sus ciudadanos para crear instituciones que impartieran educación superior, por lo que un 28 de febrero de 1957, el Gobierno del Estado promulga la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California (en adelante, UABC); es decir, un quinquenio posterior al nacimiento de la nueva entidad federativa, lo que nos hace concluir que el crecimiento y el desarrollo del Estado y la UABC van de la mano. A 69 años de la creación de la UABC, podemos afirmar que es una institución sólida y que desafía los nuevos tiempos.

Ahora bien, “las universidades públicas son organismos públicos descentralizados con autonomía especial, que implica autonormación y autogobierno”⁴, comprendiendo al autogobierno como aquella potestad o capacidad que le da la oportunidad a las universidades para tomar decisiones y asumir responsabilidades definitivas al interior de la comunidad universitaria; todo ello, con plena libertad; es decir, sin presión, recomendación, sugerencia, sumisión o fuerza externa o de cualquier órgano interior. Por eso, según lo que estipula la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California, esta universidad es un organismo público descentralizado con autonomía especial y tiene las siguientes características:

- Organismo descentralizado de la administración pública (Ejecutivo)
- No es organismo constitucional autónomo
- Organismo descentralizado del Estado
- Goza de autonomía especial
- No es dependencia del Poder Ejecutivo
- Cuenta con principios propios

El artículo 3º, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

concede a las universidades y a las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, la facultad pero al mismo tiempo la gran responsabilidad de gobernarse a sí mismas; así como establece la instrucción de educar, investigar y difundir la cultura, respetando los principios de: a) libertad de cátedra e investigación, b) de libre examen y c) discusión de las ideas; así como les concede la facultad de poder crear, modificar sus planes y programas; fijar sus relaciones laborales tanto académicas como administrativas; y administrar su patrimonio. (CPEUM)

No debe pasar por desapercibido que la autonomía de las universidades está estrechamente vinculada al principio de reserva de ley, lo que cualquier modificación o alteración a este postulado debe hacerse de manera exclusiva por medio de actos orgánica, formal y materialmente legislativos; es decir, que se debe seguir el procedimiento legislativo de creación de las normas jurídicas identificadas como leyes.

En el caso de la UABC, el Congreso del Estado de Baja California creó nuestra universidad un 28 de febrero de 1957, y la dotó de plena autonomía, misma que se encuentra contemplada en los artículos 1º, 2º, 3º fracción I, y 27º fracción I de su Ley Orgánica.

Conforme a lo anteriormente mencionado, el artículo 3º de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado, señala que “los organismos a los que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California y las

4 Seminario Judicial de la Federación, Libro 25, diciembre de 2015, Tomo II, página 1317. Registro digital: 2010664. Tesis: I.6o.T.146 L (10a.). Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010664>. El documento también indica que “la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, no tiene el carácter de autoridad para los efectos del juicio de amparo”.

leyes que de ella emanen, otorguen autonomía; se regirán por sus leyes específicas, quedando excluidos de la aplicación de esta ley”.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha definido a la autonomía universitaria como un carácter exclusivamente instrumental, en el que se observan los siguientes elementos:

- Libertad de cátedra
- Investigación
- Examen
- Discusión de las ideas
- Determinación de sus planes y programas de estudio
- forma en la que se administrará el patrimonio universitario
- Relaciones laborales académicas y administrativas

Por este motivo, se concluye que “no constituye un derecho en sí, sino el instrumento para hacer efectivo aquél”⁵.

En este contexto, la Universidad Autónoma de Baja California ha implementado alternativas institucionales orientadas a la atención y gestión de conflictos dentro de su comunidad universitaria, mediante instancias y procedimientos que promueven el diálogo, la conciliación y la resolución pacífica de controversias. Estas acciones reflejan el compromiso institucional de la UABC con la convivencia armónica, el respeto a los derechos universitarios y la prevención de conflictos, al ofrecer mecanismos formales que favorecen la comunicación entre las partes involucradas y sientan las bases para el fortalecimiento de una mediación universitaria como herramienta complementaria para la solución de disputas.

Teniendo el compromiso y el firme propósito de proteger, salvaguardar y garantizar los derechos y prerrogativas de todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria, independientemente de su género y orientación, la Universidad Autónoma de Baja California, creó los siguientes instrumentos y dependencias administrativas.

El Tribunal Universitario de la UABC, tiene sus raíces en la creación de la universidad en 1957, cuando la Ley Orgánica estableció un Tribunal de Apelación; se consolidó como órgano jurisdiccional autónomo y gratuito en 2006-2007, encargado de resolver conflictos estudiantiles y proteger derechos universitarios bajo principios de oralidad, imparcialidad y celeridad, con jueces y secretarios en los campus principales, incluyendo Mexicali. El Consejo Universitario aprobó en 2006 la creación formal del Tribunal Universitario moderno, que inició operaciones jurisdiccionales en 2007, basándose en el Estatuto Jurídico de ese año.

5 Seminario Judicial de la Federación, libro 56, Julio de 2018, Tomo II, página 1466. Registro digital: 2017409. Tesis: XI.1o.A.T.42 L (10a.). Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2017409>

Es necesario comentar que, dentro del juicio de nulidad universitario se contempla una etapa de conciliación como un mecanismo alternativo de solución de controversias, orientado a promover el diálogo y el entendimiento entre las partes involucradas. Esta fase tiene como finalidad explorar acuerdos voluntarios que permitan resolver el conflicto de manera pronta, pacífica y satisfactoria, priorizando el respeto a los derechos de las personas y la restauración de las relaciones institucionales. En caso de que las partes alcancen un acuerdo conciliatorio pleno, este puede dar por concluido de manera total el juicio de nulidad, evitando la continuación del procedimiento y favoreciendo una solución consensuada que garantice certeza jurídica y cumplimiento de los principios de legalidad y equidad dentro del ámbito universitario.

El 28 de noviembre de 2019, emite el Acuerdo para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género, que tiene por objeto:

Proponer programas de sensibilización y prevención en materia de violencia de género dirigidos a la comunidad universitaria; trabajar de manera conjunta con las autoridades universitarias en la adecuación y mejora continua de los protocolos de atención y seguimiento a actos de violencia de género; recibir reportes y quejas de actos de violencia de género en los que presuntamente estén involucrados miembros de la comunidad universitaria. (AIFCPAVG 2019, 2)⁶

El día 20 de octubre de 2020, emite el Acuerdo por el que se Establece el Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Baja California, que tiene por objetivo:

fomentar que el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad se lleven a cabo con perspectiva de género, coadyuvar en la erradicación de la violencia de género en la Universidad, desarrollar programas que fomenten el respeto a la dignidad humana de la comunidad universitaria independientemente del género, u orientación sexual, proponer acciones para erradicar la discriminación por estereotipos de género, proponer mecanismos que favorezcan la erradicación de la violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual, dar seguimiento a los reportes de actos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual que presuntamente involucren a miembros de la comunidad universitaria. (AEPASCV-GUABC 2020, 2)⁷

Ya el 28 de febrero del año 2023, se emite el Acuerdo por el que se crea la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa, que tiene por objeto: “el diseño e instrumentación de políticas institucionales que favorezcan la consideración del enfoque de género, el reconocimiento de la diversidad y el aseguramiento de la inclusión educativa en todas las entidades y dependencias universitarias” (AUGDIE 2023).⁸

6 Universidad Autónoma de Baja California, Gaceta UABC, 2019. Acceso 12 de mayo de 2026. Disponible en: <https://gaceta.uabc.mx/notas/academia/crea-uabc-comites-de-prevencion-y-atencion-de-la-violencia-de-genero>

7 Universidad Autónoma de Baja California, Gaceta UABC, 2020. Acceso el 12 de mayo de 2026. <http://gaceta.uabc.mx/edicionesanteriores/gaceta-452-edicion-especial>

8 Universidad Autónoma de Baja California, 2023. Acceso el 12 de mayo de 2026. <http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Acuerdos/Rector/67.pdf>

El 4 de diciembre de 2024, se publica el “Estatuto Orgánico de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad Autónoma de Baja California, como órgano dotado de autonomía técnica con atribuciones para la promoción, defensa y salvaguarda de los derechos humanos de las y los universitarios en el marco de los valores fundamentales que sustentan la identidad universitaria” (EODDUUABC 2025).

Estrechamente ligado con lo anterior, en fecha 4 de diciembre del año 2025, se aprobó por el H. Consejo Universitario el Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California, el cual “tiene por objeto establecer los lineamientos, mecanismos y procedimientos de atención integral de casos de violencia de género en la Universidad Autónoma de Baja California” (UABC 2025, 10), para prevenir, atender, sancionar y erradicar conductas de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, vulneración de derechos humanos y cualquier forma de violencia de género dentro de la universidad. Dicho protocolo fue creado con la finalidad de “garantizar un entorno universitario seguro, inclusivo y libre de violencia de género en los espacios universitarios, asegurando la protección integral de las víctimas, el respeto a sus derechos humanos, la igualdad sustantiva, dignidad y el pleno desarrollo académico, laboral y personal de la comunidad universitaria” (UABC 2025, 10).⁹

En este contexto, si bien es cierto que la Universidad Autónoma de Baja California ha desarrollado alternativas institucionales orientadas a la atención y gestión de conflictos, aún no se cuenta con un Centro de Mediación Universitaria integral que articule de manera sistemática y especializada dichos esfuerzos. La ausencia de una instancia formal con personal capacitado exclusivamente en mediación limita el alcance, la continuidad y la homogeneidad de las acciones implementadas, lo que evidencia la necesidad de consolidar un espacio institucional específico que coordine, profesionalice y fortalezca la mediación universitaria como un mecanismo estructurado y transversal para la prevención y resolución de conflictos en la UABC.

La creación de un Centro de Medios de Solución de Controversias en la universidad es de gran importancia, ya que brinda un espacio institucional especializado para la atención pacífica y ordenada de los conflictos que surgen en la vida académica y administrativa. Este tipo de centro permite canalizar las diferencias de manera oportuna, evitando que los desacuerdos escalen y afecten la convivencia, el rendimiento académico o el clima laboral. Al contar con procedimientos claros y personal capacitado, la universidad fortalece su capacidad para gestionar conflictos de forma responsable y justa.

Asimismo, un centro de este tipo contribuye de manera directa a la consolidación de la cultura de paz dentro de la comunidad universitaria. A través de la promoción del diálogo, la escucha activa y el respeto mutuo, se fomenta una visión del conflicto como una oportunidad de aprendizaje y mejora, y no como un problema que deba resolverse mediante la imposición o la confrontación. Esto genera un entorno más seguro, inclusivo y participativo para estudiantes, docentes y personal administrativo.

En términos de calidad educativa, el Centro de Medios de Solución de Controversias impacta positivamente al crear condiciones favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Un ambiente institucional armónico permite que la comunidad universitaria se concentre en sus actividades académicas y de investigación, redu-

9 Universidad Autónoma de Baja California, Gaceta UABC, 2025. Acceso el 12 de mayo de 2026. <https://gaceta.uabc.mx/edicionesanteriores/gaceta-615-edicion-especial>

ciendo distracciones y tensiones derivadas de conflictos no atendidos. Además, la formación en medios alternos fortalece competencias transversales como la comunicación, el pensamiento crítico y la resolución pacífica de problemas, esenciales para la formación integral de los estudiantes.

Finalmente, la existencia de un centro especializado refuerza el compromiso social de la universidad y su responsabilidad como formadora de ciudadanos conscientes y comprometidos con la paz y la justicia. Al integrar los medios alternos de solución de controversias en su estructura institucional, la universidad se posiciona como un referente en la promoción de prácticas democráticas y de convivencia pacífica. De esta manera, no solo se mejora la gestión interna de los conflictos, sino que también se contribuye a la construcción de una sociedad más justa, dialogante y respetuosa.

CONCLUSIONES

La creación de un Centro de Mediación Universitaria integral en la UABC resulta necesaria debido a que los conflictos interpersonales y académicos no atendidos de manera oportuna influyen de forma directa en la deserción escolar. La ausencia de mecanismos especializados para la gestión pacífica de controversias genera ambientes de tensión, desmotivación y desgaste emocional que impactan negativamente en la permanencia estudiantil. Un centro institucionalizado permitiría canalizar estos conflictos de manera temprana, evitando su escalamiento y contribuyendo a la continuidad de las trayectorias académicas.

Un Centro de Mediación Universitaria integral fortalecería la comunicación asertiva y la empatía entre los distintos actores de la comunidad universitaria, lo cual es fundamental para prevenir situaciones de exclusión, acoso, incomprensión o trato desigual. Al fomentar el diálogo estructurado y la escucha activa, la mediación contribuye a la construcción de relaciones más saludables y colaborativas, creando un entorno académico propicio para el aprendizaje y la permanencia de los estudiantes en la institución.

La implementación de un centro especializado permitiría brindar atención profesional y confidencial a los conflictos que afectan el bienestar emocional y psicológico del estudiantado, factores estrechamente vinculados al abandono escolar. La mediación universitaria, al centrarse en soluciones consensuadas y restaurativas, promueve el fortalecimiento de la salud mental, la sensación de pertenencia institucional y la corresponsabilidad, elementos clave para disminuir los índices de deserción en la UABC.

Un Centro de Mediación Universitaria integral contribuiría a evitar la judicialización innecesaria de los conflictos universitarios, reduciendo los costos emocionales, administrativos y temporales que dichos procesos implican. Al ofrecer una vía alternativa, accesible y eficaz para la resolución de controversias, la mediación favorece la pronta solución de problemas que, de no atenderse adecuadamente, pueden derivar en sanciones, rezago académico o abandono definitivo de los estudios.

Finalmente, la institucionalización de un Centro de Mediación Universitaria integral en la UABC fortalecería una cultura de paz y corresponsabilidad dentro de la comunidad universitaria, alineada con los principios de inclusión, equidad y justicia social. Esta cultura preventiva no solo impacta positivamente en la reducción de la deserción escolar, sino que también consolida a la universidad como un espacio seguro, humanista y comprometido con el desarrollo integral de su estudiantado.

BIBLIOGRAFÍA

- Ayala Carrillo, María del Rosario. 2015. "Violencia escolar: un problema complejo". *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible* vol. 11, núm. 4: 493-509.
- Berenguer Albaladejo, Cristina. 2017. "La mediación y el arbitraje como recursos para solucionar conflictos dentro y fuera de las aulas universitarias". En *XV Jornades de Xarxes d'Investigació en Docència Universitària-XARXES 2017: Llibre d'actes*. Alicante: Instituto de Ciencias de la Educación.
- Bernal Moreno, Diana María. 2013. "La deserción escolar: Un problema de carácter social". In *Vestigium Ire* vol. 6, núm. 1: 115-124.
- Berrío García, Nathaly, y Rodrigo Mazo Zea. 2011. "Estrés Académico". *Revista de Psicología Universidad de Antioquia* vol. 3, núm. 2. Acceso el 30 de abril de 2026. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11369/10646>
- Bisquerra Alzina, Rafael. 2014. *Prevención del acoso escolar con educación emocional*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Castillejo Manzanares, Raquel. 2007. "La mediación y la conciliación como medios extrajudiciales de solución de conflictos". *Revista Boliviana de Derecho*, núm. 3: 111-145.
- Escobar, Luis Alejandro, Juliana Reina Ayala y María Lizeth Urbano Bucheli. 2021. "Deserción Estudiantil en el programa de Comunicación Social de la Universidad Mariana en el contexto de pandemia por Covid-19 en los años 2020-2021". Trabajo de grado presentado para obtener el título de comunicador social. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Mariana.
- Expósito, Francisca y Miguel Moya. 2011. "Violencia de género". *Mente y Cerebro*, núm. 48: 20-25. Acceso el 30 de abril de 2026. <https://www.uv.mx/cendhiu/files/2013/08/articulo-violencia-de-genero.pdf>
- Fisas, Vicenç. 2011. "Educar para una cultura de paz". *Quaderns de construcció de pau*, vol. 20, núm. 1: 2-10.
- García Montúfar, Juan. 2001. "Los medios alternativos de solución de conflictos". *Derecho & Sociedad*, núm. 16: 141-147.
- Guzmán Barrón, César. 1998. "La Conciliación: principales antecedentes y características". *Derecho PUCP*, núm. 52: 67-74.
- Hierro Sánchez-Pescador, Liborio Luis. 2007. "Aspectos éticos de los medios alternativos de solución de controversias (MASC): Ética y deontología de la mediación". *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 27-48.
- Hurtado, Álvaro. "Virtualmente interculturales". *La educación superior en Bolivia. Calidad en la Educación*, 2007, núm. 26: 135-149.

- López Pachay, María Jesenia y María Rodríguez Gámez. 2021. “La deserción escolar: Una perspectiva compleja en tiempos de pandemia”. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional* vol. 6, núm. 1: 130-155.
- Martínez L., Pablo. 1956. *Historia de Baja California*. México: Libros Mexicanos.
- Medina Alcázar, Alma Cecilia. 2024. “Los Derechos Universitarios y Humanismo”. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, vol. 10, núm. 28: 17-37. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v10i28.499>
- Pérez Contreras, María de Monserrat. 2023. “Aspectos jurídicos de la violencia contra la niñez y la adolescencia migrante no acompañadas”. *Serie Doctrina Jurídica*, núm. 997: 107. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ruíz-Ramírez, Rosalva, José Luis García-Cué, Fortunato Ruiz y Alejandro Ruiz. 2018. “La relación bullying-deserción escolar en bachilleratos rurales”. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* vol. 20, núm. 2: 37-45. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.2.1527>
- Sánchez Venteo, Elisabet. 2017. “El bullying y la violencia escolar”. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, vol. 3, núm. 1: 91-105.

Normativa y jurisprudencia

- Asamblea General de las Naciones Unidas. 1999. Resolución A/RES/53/243, Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz. Acceso el 12 de mayo de 2026. https://digitallibrary.un.org/record/285677/files/A_RES_53_243-ES.pdf
- Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias. México: Diario Oficial de la Federación, 26 de enero de 2024. Acceso el 12 de mayo de 2026. <https://transparencia.pjbc.gob.mx/documentos/pdfs/leyes/LeyGeneralMecanismosAlternativos.pdf>
- Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Escolar en el Estado de Aguascalientes. México: Diario Oficial de la Federación, 17 de febrero de 2014. Última reforma: 22 de enero de 2024. Acceso el 12 de mayo de 2026. <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=wWetTvXw5n-NEwayrR24HhxdxuZgMuLxCRHvJm/xgG5RykcklvoiV0G79MEoGurMeXAPFr9t+ip+rnxKNJqyf/Q>

Sobre el autor y la autora

Emigdio Julián Becerra Valenzuela es licenciado en Derecho y maestro en Ciencias Jurídicas por la Universidad Autónoma de Baja California, doctor en Derecho por el Centro Universitario de Baja California y doctor en Ciencias Jurídicas por la Universidad de La Habana, Cuba. Es profesor categoría Titular C en la Facultad de Derecho Mexicali, y fundador del cuerpo académico Investigaciones en Derecho Administrativo. Cuenta con certificación profesional otorgada por la Asociación Nacional de Abogados de Empresa, Colegio de Abogados, A.C., y forma parte de la Asociación Mexicana de Derecho Administrativo. Asimismo, integra el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores del CONAHCYT, nivel 1.

Miriam Morales Almada es licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Baja California, institución en la que actualmente cursa la Maestría en Ciencias Jurídicas, y cuenta con una especialidad en Derecho. Se desempeña profesionalmente en la Coordinación General de Recursos Humanos de la misma universidad.

Declaración de coautoría

El y la autora declaran que el manuscrito fue elaborado en coautoría, que todos/as los/as autores/as han contribuido de forma significativa a su elaboración, y que han aprobado la versión enviada a la revista Cálamo. Asumen también y por igual la plena responsabilidad por el contenido del manuscrito. Declaran haber realizado en su totalidad la conceptualización, el marco analítico, el diseño metodológico, el levantamiento de la información (incluyendo la búsqueda de bibliografía y otras fuentes), el procesamiento de las fuentes primarias y secundarias, el análisis de las fuentes, la redacción, revisión y edición del manuscrito.

Declaración sobre el uso de inteligencia artificial generativa

El y la autora declaran que usaron inteligencia artificial generativa (IAG) de forma ética en la elaboración del presente manuscrito, tanto en la investigación como en la preparación del manuscrito. La herramienta de IAG que se usó es Google NotebookLM, como apoyo para procesar la información. Este uso se realizó bajo el criterio académico del/la(s) autor/a(s), respetando los lineamientos de la Revista de Estudios Jurídicos Cálamo, bajo los criterios de integridad académica y autoría responsable, transparencia y trazabilidad.

Declaración sobre conflictos de interés

El/la autor/a declara que no existe ningún conflicto de interés.

Declaración sobre financiamiento

El/la autora declara no haber recibido financiamiento para la investigación, escritura o publicación de este ensayo/artículo.