

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN MEDIACIÓN ARBITRAJE Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Tema: LA FALTA DE CAPACITACIÓN ES LA CAUSA DE LA LIMITADA APLICACIÓN DE MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR PARTE DE JUECES DE PAZ RURALES DEL CANTÓN AMBATO EL AÑO 2010.

Trabajo de Investigación

Previa a la obtención del Grado Académico de Magister en Mediación Arbitraje y Solución de Conflictos.

Autor: Dr. Juan René Carranza Martínez

Director: Dr. Mg. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza

Ambato – Ecuador

2012

Al Consejo de Posgrado de la U.T.A.:

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: **LA FALTA DE CAPACITACIÓN ES LA CAUSA DE LA LIMITADA APLICACIÓN DE MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR PARTE DE JUECES DE PAZ RURALES DEL CANTÓN AMBATO EN EL AÑO 2010**, presentado por: Dr. Juan René Carranza Martínez y conformado por: Ab. Mg. Pablo Gualberto Poveda Mora, Dr. Mg. Jaime Tarquino Tipantásig Cando, Dr. Mg. Borman Renán Vargas Villacrés, Miembros del Tribunal, Dr. Mg. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza, Director del Trabajo de investigación y presidido por: Dr. Mg. Franklin Nectario Medina Guerra, Presidente del Tribunal; Ing. Juan Garcés Chávez Director del CEPOS – UTA, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Dr. Mg. Franklin Nectario Medina Guerra
Presidente del Tribunal de Defensa

Ing. Mg Juan Garcés Chávez
DIRECTOR CEPOS-UTA

Dr. Mg. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza
Director del Trabajo de Investigación

Ab. Mg. Pablo Gualberto Poveda Mora
Miembro del Tribuna

Dr. Mg. Jaime Tarquino Tipantásig Cando
Miembro del Tribunal

Dr. Mg. Borman Renán Vargas Villacrés
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: **LA FALTA DE CAPACITACIÓN ES LA CAUSA DE LA LIMITADA APLICACIÓN DE MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR PARTE DE JUECES DE PAZ RURALES DEL CANTÓN AMBATO EN EL AÑO 2010**, nos corresponde exclusivamente a Dr. Juan René Carranza Martínez, Autor y de Dr. Mg. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza, Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

Dr. Juan René Carranza Martínez

Autor

Dr. Mg. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza

Director

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Dr. Juan René Carranza Martínez

DEDICATORIA

El trabajo de investigación se la dedico a mi esposa Melvi a mis hijos, René Martín y Juan Sebastián por ser mi inspiración en mi constante lucha por la superación.

Un homenaje póstumo a mi padre Juan Carranza que dedicó su vida para inculcarme ética y moral, respeto a los demás y educación, en base a su sacrificio diario sin importar las dificultades que se le presentó en la vida,

A mi madre María Edelina Martínez por enseñarme que la humildad es la mejor carta de presentación para ganarse el respeto de los demás.

A mis hermanos(as) por ser mis eternos amigos(as), por demostrar su unidad y apoyo aún en los momentos más difíciles de nuestras vidas.

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a Dios por que con su luz me guía cada día, me enseña el camino del bien y me da las fuerza necesaria para seguir adelante.

Al Dr. Franklin Medina Decano de la Facultad de Jurisprudencia por su calidad humana y su inagotable esfuerzo por buscar la excelencia académica de los graduados de esta Alma Mather.

A mis amigos(as) y compañeros(as) de la Docencia Universitaria, por su constante apoyo moral y consejos para llegar a culminar este proceso de investigación.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PAG
Tema.....	i
Al Consejo de Posgrado UTA.....	ii
Autoría de la Investigación.....	iii
Derechos de Autor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de Gráficos.....	xiv
Índice de Cuadros.....	xvi
Resumen.....	xix
Summary.....	xx
Introducción.....	1
 CAPÍTULO I	
El Problema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Macro.....	3
Meso.....	4
Micro.....	7
Análisis crítico.....	11
Prognosis.....	12
Formulación del problema.....	13
Interrogantes de la Investigación.....	13
Delimitación del Objeto de Investigación.....	14

Delimitación Espacial.....	14
Delimitación Temporal.....	14
Unidades de Observación.....	14
Justificación.....	15
Interés.....	17
Importancia.....	18
Beneficiarios.....	18
Objetivos.....	18
General.....	18
Específicos.....	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.....	20
Antecedentes Investigativos.....	20
Fundamentación del Proyecto.....	20
Filosófica.....	20
Legal.....	22
Sociológica.....	28
CATEGORIAS FUNDAMENTALES.....	30
LA SOCIEDAD CIVIL.....	33
LOS RECURSOS HUMANOS.....	35
COMUNICACIÓN.....	39
CAPACITACIÓN.....	45
SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RH.....	47
Determinación de las necesidades.....	47
Estudio de costos y efectividad de la capacitación.....	50
Objetivos y alcances de la capacitación.....	52
Plan de capacitación.....	53
Características.....	56
Herramientas.....	56

Métodos.....	57
Propuestas.....	58
Perfil del Capacitador.....	58
Recomendaciones.....	58
CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.....	60
LEYES ORGÁNICAS.....	62
Código Orgánico de la Función Judicial.....	64
Función Judicial.....	66
Organigrama de la Función Judicial.....	66
LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN.....	68
MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	68
La Mediación.....	73
Principio de Voluntariedad.....	74
El procedimiento.....	78
Las Etapas de la Mediación.....	79
Conclusión de la Mediación.....	79
Modelos de la Mediación.....	80
Mediación Comunitaria.....	82
Negociación.....	83
Conciliación.....	84
Audiencia de Conciliación.....	85
Características.....	85
Principios.....	86
Arbitraje.....	86
Validez.....	86
Capacidad para acudir al arbitraje.....	87
Convenio Arbitral.....	87
Tipos.....	88
Administrado e Independiente.....	88
Equidad o en Derecho.....	88
Diferencia entre Mediación y Arbitraje.....	88

Diferencia entre Conciliación y Mediación.....	90
El Conflicto.....	90
La Justicia de Paz.....	91
La importancia del Juez de Paz.....	94
La Juridicidad de la Justicia de Paz.....	96
La Justicia Indígena.....	97
HIPÓTESIS DEL TRABAJO.....	98
SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.....	99
Variable Independiente.....	99
Variable Dependiente.....	99

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA.....	100
Modalidad básica de la Investigación.....	100
De campo.....	100
Bibliográfica Documental.....	100
Experimental.....	100
TIPOS O NIVELES DE INVESTIGACIÓN.....	101
Nivel Exploratorio.....	101
Nivel Descriptivo.....	101
Población y Muestra.....	101
MUESTRA.....	101
DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA (FÓRMULA).....	103
DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	106
DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA POR SEXO.....	107
DETERMINACIÓN DE LA CUOTA MUESTRAL.....	107
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	108
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	109
PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	110
Definición de los sujetos.....	110

Mediante Encuestas.....	110
Cuestionario.....	110
Plan de procesamiento de información.....	111
Procesamiento.....	111
CICLO DEL PROCESO INVESTIGATIVO.....	112
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	113
Encuesta.....	113
PLAN DE PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	114

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	115
Análisis de resultados.....	115
Tablas, gráficos, de interpretación de muestras.....	115
Análisis e interpretación de resultados: Anexo 1.....	118
Análisis e interpretación de resultados: Anexo 2.....	129
Análisis e interpretación de resultados: Anexo 3.....	141
Verificación de la Hipótesis.....	150
Determinación de casos esperados χ^2	150
Anexo 1.....	150
Determinación de casos esperados χ^2	152
Anexo 2.....	152
Determinación de casos esperados χ^2	152
Anexo 3.....	154
Cálculo anexo 1, 2 ,3.....	155
Cálculo de χ^2 ANEXO 1.....	155
Ubicación del valor que debió haber asumido χ^2	156
Cálculo de χ^2 ANEXO 2.....	157
Ubicación del Valor que Debió Haber Asumido χ^2	157
Contraste de la Hipótesis.....	158
Cálculo de χ^2 ANEXO 3.....	159

Contraste de la Hipótesis.....	160
--------------------------------	-----

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES.....	162
-------------------	-----

RECOMENDACIONES.....	163
----------------------	-----

CAPITULO VI

LA PROPUESTA.....	164
-------------------	-----

Datos Informativos.....	164
-------------------------	-----

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	165
-----------------------------------	-----

Justificación.....	166
--------------------	-----

Objetivos.....	167
----------------	-----

General.....	167
--------------	-----

Específicos.....	167
------------------	-----

Análisis de factibilidad.....	168
-------------------------------	-----

Fundamentación.....	169
---------------------	-----

Consideraciones a la Propuesta.....	170
-------------------------------------	-----

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	171
----------------------------------	-----

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	176
-------------------------------	-----

Plan de Capacitación.....	177
---------------------------	-----

Compromiso y Principios.....	178
------------------------------	-----

Honestidad.....	178
-----------------	-----

Transparencia.....	178
--------------------	-----

Lealtad.....	179
--------------	-----

Imparcialidad.....	179
--------------------	-----

Responsabilidad.....	179
----------------------	-----

Objetivos Estratégicos.....	179
-----------------------------	-----

Plan operativo.....	179
---------------------	-----

Plan de Capacitación.....	180
---------------------------	-----

DESARROLLO DE LOS MODULOS DE LA CAPACITACIÓN.....	180
MODULO I	
EL CONFLICTO.....	180
MAPA DEL CONFLICTO.....	180
LA GESTIÓN SOCIOCULTURAL DEL CONFLICTO.....	181
MODULO II	
LA JUSTICIA.....	181
LOS JUECES DE PAZ.....	181
LA JUSTICIA INDIGENA.....	182
MODULO III	
LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS....	182
LA NEGOCIACIÓN.....	183
LA CONCILIACIÓN.....	183
MODULO IV	
LA MEDIACIÓN.....	183
LOS MODELOS DE MEDIACIÓN.....	184
PRINCIPIOS DE LA MEDIACION.....	184
EL MEDIADOR.....	185
TÉCNICAS PARA GENERAR CONFIANZA MEDIADOR.....	187
TÉCNICAS PARA GENERAR CONFIANZA PARTICIPANTES.....	188
EL PROCEDIMIENTO.....	188
ACUERDOS PARA ENTRAR ALA PROCESO.....	188
RASGOS PREDOMINANTES DE GESTIÓN EN LAS COMUNAS.....	190

EL CIERRE.....	190
Metodología: Modelo Operativo.....	191
Agenda Metodológica.....	191
Administración.....	193
Previsión de la Evaluación.....	194
C. MATERIALES DE REFERENCIA.....	195
BIBLIOGRAFÍA.....	195
CUERPOS LEGALES.....	205
LINKOGRAFÍA.....	207
ANEXOS.....	209

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	10
Gráfico No.1.....	10
CATEGORIAS FUNDAMENTALES.....	30
Gráfico No.2.....	30
CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.	31
Gráfico No.3.....	31
CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	32
Gráfico No. 4.....	32
Determinación de las necesidades.....	48
Gráfico No. 5.....	48
Estudio de costos y efectividad de la capacitación.....	50
Gráfico No. 6.....	50
Organigrama de la Función Judicial.....	66
Gráfico No.7.....	66
CICLO DEL PROCESO INVESTIGATIVO.....	112
Gráfico No 8.....	112
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	116
Gráfico No 9.....	116

Gráfico No 10.....	118
Gráfico No 11.....	119
Gráfico No 12.....	120
Gráfico No 13.....	122
Gráfico No 14.....	124
Gráfico No 15.....	125
Gráfico No 16.....	127
Gráfico No 17.....	128
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: ANEXO 2.....	130
Gráfico No 18.....	130
Gráfico No 19.....	132
Gráfico No 20.....	133
Gráfico No 21.....	135
Gráfico No 22.....	137
Gráfico No 23.....	139
Gráfico No 24.....	140
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: ANEXO 3.....	141
Gráfico No 25.....	142
Gráfico No 26.....	144
Gráfico No 27.....	145
Gráfico No 28.....	147
Gráfico No 29.....	148
Gráfico No 30.....	157
Gráfico No 31.....	159
Gráfico No 32.....	161
Gráfico No 33.....	193

ÍNDICE DE CUADROS

Población y Muestra.....	102
Cuadro No 1.....	102

Muestra.....	104
Cuadro por parroquias.....	104
Cuadro No 2.....	104
DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA (FÓRMULA).....	105
Cuadro No 3.....	105
DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	106
Cuadro No 4.....	106
DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA POR SEXO.....	107
Cuadro No 5.....	107
DETERMINACIÓN DE LA CUOTA MUESTRAL.....	107
Cuadro No 6.....	107
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	108
VARIABLE INDEPENDIENTE: LA CAPACITACIÓN.....	108
Cuadro No. 7.....	108
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	109
VARIABLE DEPENDIENTE: MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	109
Cuadro Nro.8.....	109
TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	113
Cuadro No 9.....	113
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	115
Cuadro No 10.....	115
CUADRO DE RESULTADOS.....	117
Cuadro No 11.....	117
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS ANEXO 1.....	118
Cuadro No 12.....	118
Cuadro No 13.....	120
Cuadro No 14.....	121
Cuadro No 15.....	123
Cuadro No 16.....	125
Cuadro No 17.....	126

Cuadro No 18.....	128
Cuadro No 19.....	130
Cuadro No 20.....	131
Cuadro No 21.....	133
Cuadro No 22.....	134
Cuadro No 23.....	136
Cuadro No 24.....	138
Cuadro No 25.....	140
Cuadro No 26.....	141
Cuadro No 27.....	143
Cuadro No 28.....	145
Cuadro No 29.....	146
Cuadro No 30.....	148
VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	150
Cuadro No 31.....	150
DETERMINACIÓN DE CASOS ESPERADOS ANEXO 2.....	152
Cuadro No 32.....	152
DETERMINACIÓN DE CASOS ESPERADOS ANEXO 3.....	154
Cuadro No 33.....	154
CÁLCULO DE ANEXO 1.....	155
Cuadro No 34.....	155
DETERMINACIÓN DE LOS GRADOS DE LIBERTAD.....	156
Cuadro No 35.....	156
CÁLCULO DE ANEXO 2.....	157
Cuadro No 36.....	157
DETERMINACIÓN DE LOS GRADOS DE LIBERTAD.....	158
Cuadro No 37.....	158
CÁLCULO ANEXO 3.....	159
Cuadro No 38.....	159
DETERMINACIÓN DE LOS GRADOS DE LIBERTAD.....	160
Cuadro No 39.....	160

METODOLOGÍA MODELO OPERATIVO.....	191
Cuadro No 40.....	191
AGENDA METODOLOGICA.....	192
Cuadro No 41.....	192
PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	194
Cuadro No 42.....	194

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRIA EN MEDIACIÓN ARBITRAJE Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**LA FALTA DE CAPACITACIÓN ES LA CAUSA DE LA LIMITADA
APLICACIÓN DE MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS POR PARTE DE JUECES DE PAZ RURALES DEL
CANTÓN AMBATO EN EL AÑO 2010**

Autor: Dr. Juan René Carranza Martínez

Tutor: Dr. Mg. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza

Fecha: 08 de Junio del 2012

RESUMEN

El trabajo de investigación orientado a la búsqueda de soluciones efectivas y pacíficas a los conflictos vecinales, comunales, y de familia en las parroquias rurales del Cantón Ambato, es planteado bajo los parámetros de la supremacía Constitucional, La ley, la costumbre, interculturalidad y diversidad de los pobladores; comparado asimétricamente con los conflictos y necesidades; confrontados paralelamente con la Justicia indígena y la Justicia de paz, basado en el principio del interés superior de la libertad y el ejercicio de los derechos humanos garantizando con planes y programas permanentes de medidas para el efectivo goce de todos sus habitantes, se concluye con un programa de capacitación para las 18 parroquias rurales del Cantón Ambato

Descriptores: Capacitación, Medios Alternativos, Conflicto, Solución, paz, mediación, Justicia, Parroquias Rurales, problemas vecinales, limitada.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

POSTDEGREE STUDY CENTER

MASTER DEGREE IN MEDIATION ARBITRATION AND CONFLICT
SOLUTION

**THE LACK OF TRAINING IS THE CAUSE OF THE LIMITED
APPLICATION OF ALTERNATIVE MEANS IN CONFLICT SOLUTION
BY RURAL JUDGES OF PEACE OF THE CANTON AMBATO IN THE
YEAR 2010**

Author: Dr. Juan René Carranza Martínez

Tutor: Dr. Mg. ángel Patricio Poaquiza Poaquiza

Date: June 8th 2012

SUMMARY

The search for effective and peaceful solutions to communal conflicts, and family in the rural parishes of the Ambato Canton research, is raised under the parameters of Constitutional supremacy. law, custom, interculturalism and diversity of the inhabitants; asymmetrically compared to conflicts and needs; at the same time confronted with Indigenous Justice and Justice of peace, based on the principle of the best interests of the best interests of the freedom and exercise of human rights, thereby ensuring plans and ongoing programmes, of measures for the effective enjoyment of all its inhabitants, concludes with a training programme for rural Judges of Peace and the development of the mediation in 18 rural parishes of the Ambato Canton.

Descriptors: Training, Alternative Media, Conflict, Solution, Peace, Mediation, Justice, Rural Parishes, Neighborhood problems, limited.

INTRODUCCIÓN

A partir de la publicación en el registro oficial de la Constitución aprobada en Montecristi en año 2008 en el que se introdujo significativos avances en lo que respecta a derechos, pero también la forma de hacer justicia en el país, se promueve los medios alternativos en la solución de conflictos por lo que es necesaria una investigación con la temática planteada: LA FALTA DE CAPACITACIÓN ES LA CAUSA DE LA LIMITADA APLICACIÓN DE MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR PARTE DE JUECES DE PAZ RURALES DEL CANTÓN AMBATO EN EL AÑO 2010.

En la presente investigación se busca determinar si ésta es la causa, o existen otras, con la finalidad de emendar estas falencias en las autoridades y Jueces de Paz, además indagaremos; cuáles son los problemas en la población de las parroquias rurales del cantón Ambato.

El Primer Capítulo consta de: El problema, planteamiento del problema contextualización, árbol de problema, análisis crítico, pronosis formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación del objeto de investigación, campo, área, aspecto: delimitación espacial, temporal, unidades de Observación, justificación, interés importancia beneficiarios objetivos.

El Segundo Capítulo consta de: Marco teórico, antecedentes investigativos, fundamentación del proyecto, fundamentación filosófica, legal, sociológica, categorías fundamentales, constelación de ideas de la variable independiente, de la variable dependiente, desarrollo de las categorías fundamentales.

El Tercer Capítulo consta de: Metodología, modalidad básica de la investigación, de campo, bibliográfica documental experimental tipos o niveles de investigación, nivel exploratorio, nivel descriptivo, población y muestra ,muestra,

determinación de la muestra (fórmula), determinación del tamaño de la muestra, determinación de la muestra por sexo, determinación de la cuota muestral, variable independiente, la falta de capacitación, operacionalización de variables, variable dependiente, medios alternativos de solución de conflictos, plan de recolección de información, ciclo del proceso investigativo, técnicas e instrumentos de la investigación, plan de procedimiento de la información.

El Cuarto Capítulo consta de: Análisis e interpretación de resultados, análisis de resultados, verificación de la hipótesis, determinación de casos esperados anexo 1 χ^2 determinación de casos esperados, anexo 2 χ^2 determinación de los grados de libertad anexo 3, ubicación del valor que debió haber asumido χ^2 , contraste de la hipótesis, determinación de los grados de libertad, ubicación del valor que debió haber asumido χ^2 contraste de la hipótesis, verificación de la hipótesis.

El Quinto Capítulo consta de: Conclusiones y recomendaciones: Conclusiones, Recomendaciones.

El Sexto Capítulo consta de: La propuesta datos informativos: antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos general, específicos análisis de factibilidad, fundamentación, descripción de la propuesta, metodología, modelo operativo agenda metodológica, administración, previsión de la evaluación, bibliografía cuerpos legales, linkografía, anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contextualización

Macro.-

La temática de la Investigación sobre la Capacitación en Medios Alternativos de Solución de Conflictos cabe indicar que estos medios son impulsados en América Latina desde la década de los años 90 del siglo de ahí ha pasado por diversos actores de los distintos países y organismos internacionales, debido a que el acceso a la justicia denotaba situaciones como; el número insuficiente de juzgados, las dificultades de acceso geográfico de la población a la administración de justicia formal y desconfianza de los habitantes en las instituciones del Estado, entre los más importantes.

En Ecuador, el cuatro de septiembre de 1997 fue promulgada la Ley de arbitraje y Mediación. Un año más tarde, la Constitución Política de 1998 reconoció el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos como mecanismos idóneos para la solución de conflictos en el artículo 191. Igual situación ocurre con la Constitución vigente en el artículo 189 y 190.

Dentro de este contexto, Pro Justicia ha promovido proyectos como la creación de los centros de mediación en las Cortes Provinciales de Justicia, de la Procuraduría General del Estado, de las municipalidades y comunidades, en este año auspicia la creación de cinco centros en convenio con el Centro para la Investigación y el Desarrollo de los Movimientos Sociales (CEDIME) en alianza con la Red de Defensores Indígenas.

La promoción y capacitación a la población en Medios Alternativos de Solución de Conflictos en el Gobierno Provincial ha tenido un referente importante en la situación que viven los habitantes de las Parroquias tanto Urbanas (9) como rurales (49), para iniciar campañas desde el departamento de formación ciudadana y capacitación en mediación comunitaria, sin embargo este proceso está muy distante de cumplir las metas propuestas en este campo.

En nuestro país se ha iniciado un trabajo de investigación por las diferentes Universidades tanto públicas como privadas relacionadas con los Medios Alternativos de Solución de Conflictos, la relación con la Justicia Ordinaria, beneficios, derecho comparado, análisis de casos, y por otro lado está la Justicia Indígena que tiene como principios: la costumbre ancestral de los pueblos milenarios, los antecedentes culturales y la sanción se basa en el castigo y la purificación del imputado.

Considerados estos antecedentes; en algunos casos la justicia aplicada por los pueblos y comunidades se viola los Derechos Humanos y Constitucionales garantizados en nuestra Constitución publicada en el registro oficial 149, de año 2008.

Meso.-

La Mediación es el modelo a impulsar por parte de varias Instituciones en el Cantón Ambato y la Provincia, con el fin de contribuir en la consolidación de una sociedad participativa y crítica y apoyar al fortalecimiento de actores sociales e institucionales de la provincia, el Gobierno Provincial de Tungurahua con su Centro de Formación Ciudadana impulsa programas de capacitación, con textos revistas y personal voluntario, grupos de mediadores capacitados, todo con la finalidad de implementar la Justicia de Paz en todos los estratos sociales.

VINYAMATA Eduard.- en el libro Aprender Mediación en la pág. 17.- al referirse a mediación dice “Mediación es el proceso de comunicación entre las partes en conflicto con la ayuda de un mediador imparcial, que procurará que las personas implicadas en una disputa puedan llegar por ellas mismas, a establecer un acuerdo que permita recomponer la buena relación y dar por acabado, o al menos mitigado, el conflicto, que actúe preventivamente o de cara a mejorar las relaciones con los demás.”

Parte de nuestra vida es la interrelación con personas con quienes convivimos o quienes se encuentran cerca de nosotros. Es inevitable que en esas relaciones surjan desavenencias, las cuales muchas veces terminan en problemas. Más aún, muchos de esos problemas se convierten en grandes conflictos en los cuales necesitamos a un tercero imparcial, ajeno a ambas partes, para ayudar en la búsqueda de una solución. En estas situaciones, la justicia de paz, como mecanismo alternativo para la solución de conflictos, toma vigencia y sirve como herramienta para el logro de la mejor solución de estas controversias, constituyendo así un mecanismo de participación ciudadana en la resolución de los conflictos.

Con la concepción del estado de derecho y el principio de división del poder, el Estado asume la potestad para solucionar los conflictos entre las personas y sancionar a quienes incumplan la ley, creando todo un sistema especializado para ello: el Poder Judicial. Sin embargo, con el devenir del tiempo, la idea del ciudadano pasivo a la espera de la actuación del Estado cambia y se crea un nuevo paradigma: el reconocimiento de la necesidad de una mayor participación de los ciudadanos en los asuntos públicos. Específicamente en el ámbito del poder judicial, surge la idea de buscar otras alternativas ante procesos innecesarios y que los problemas y la democratización de la justicia, trayendo como respuesta los Medios Alternativos de Solución de Conflictos.

FOLBERG Jay y TAYLOR Alison de la publicación Mediación:

Resolución de Conflictos sin Litigio conceptúa a la mediación, es una alternativa a la violencia, y una posible solución frente al litigio, que difiere de los procesos de conciliación, negociación y arbitraje. “Es el proceso mediante el cual los participantes, con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de en contra opciones, considerar alternativas y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades. La forma más útil de observar la mediación es considerarla como una intervención de solución de problemas dirigida a una meta. Tiene el propósito de resolver desavenencias y reducir el conflicto, así como proporcionar un foro para la toma de decisiones. Tanto la resolución de desavenencias como el manejo del conflicto son metas complementarias y realistas de la mediación.”

Con estas conceptualizaciones los autores definen a la mediación como un medio de solución pacífica, práctica y económica que en base a una negociación del conflicto pueden solucionar las partes, así la negociación directa no pueden por sí solas alcanzar la solución, recurren a la asistencia de un tercero mediador cuya única participación es ayudar a las partes a decidir los mejores logros. Puede ser legal o contractual, la primera cuando la mediación está prevista en el contrato y la segunda, cuando se determina por disposición de la ley. La mediación es una prolongación de la negociación con la intervención de un tercero imparcial, que se limita a auxiliar a las partes en la construcción del acuerdo.

En la mediación en sí la audiencia puede desarrollarse en una o varias sesiones en días distintos, y cada sesión en una o más horas. Lo recomendable es fijarse de antemano el tiempo de duración de la sesión que consideramos no debe prolongarse por más de dos horas. Una de las principales características de la mediación es la flexibilidad. Ello significa que no se aplican criterios rigurosos.

Si el mediador presiente que la solución se aproxima, será necesario prolongar el horario; así mismo, si la sesión se vuelve tensa y hay peligro de

ruptura, es preferible postergar su continuación. Existen las llamadas sesiones de maratón o crisis (casos de apremiante resolución para evitar su agravamiento o consecuencias irremediables) circunstancias que obligan a extenderse por el tiempo que fuere necesario, al menos para tratar lo más urgente.

Micro.-

Con respecto a la elección de los jueces de paz, la Constitución expresa que corresponderá a cada comunidad la elección de estos y que el proceso estará bajo la responsabilidad del Consejo Nacional de la Judicatura. Este Organismo del Estado, actuaría como el encargado de llevar a cabo un proceso de elección popular de posibles postulantes al cargo de juez de paz en las comunidades o vecindarios respectivos, sin embargo quien elige a los jueces es la misma comunidad, es decir el Consejo actuaría como un ente fiscalizador del proceso.

En esta década aparecen varias organizaciones sin fines de lucro, centrados sus esfuerzos, en crear una entidad comprometida con la sociedad, capaz de responder a una coyuntura de injusticia y violencia en diferentes ámbitos, mediante la construcción de una cultura de paz, bajo los principios de la solución de conflictos con la intervención de un tercero imparcial llamado mediador.

Como rol fundamental, busca constituirse en un espacio propositivo de promoción y educación para la paz, los derechos humanos, la objeción de conciencia y la resolución de conflictos con métodos no violentos, dirigido a la sociedad en general y los sectores sociales menos favorecidos, mediante un proceso de acompañamiento y seguimiento a diferentes organizaciones populares, se ha logrado generar acciones enmarcadas en la no-violencia activa; impulsando una corriente que favorece permanentemente la participación ciudadana y la construcción democrática en paz.

El mismo Código Orgánico de la Función Judicial en su último inciso del artículo 250, establece que será la ley de la materia la que determinará el procedimiento de elección de los jueces de paz.

Las parroquias rurales del Cantón Ambato son Ambatillo, Atahualpa, Constantino Fernández, Cunchibamba, Huachi Grande, Izamba, Juan Benigno Vela, Augusto N. Martínez, Montalvo, Pasa, Picaihua, Pilahuín, Quisapincha, San Bartolomé de Pinillo, San Fernando, Santa Rosa, Totoras y Unamuncho, en todas ellas con diversidad étnica y cultural es así que las Tenencias Políticas por medio los representantes del gobierno como son los Tenientes Políticos y Secretarios(as) son las encargados de resolver las controversias y conflictos entre los miembros de sus parroquias y comunidades.

Las Parroquias y comunidades se ha dejado a los Tenientes Políticos o Presidentes de las Juntas Parroquiales y en las comunidades o a sus presidentes, quienes casi siempre están vinculados directamente con los actores del conflicto, ellos hacen la función de Jueces de Paz, mientras se designan a los definitivos que al revisar la Constitución y la Ley Orgánica de la Función Judicial dentro de los requisitos para ser Juez de Paz no necesita ser especializado en la materia de mediación, al contrario solo con tener instrucción primaria y vivir en la comunidad son suficientes para ser considerado para tal nombramiento, lo que no garantiza un procedimiento adecuado dentro de un proceso complicado como ser parte en la solución del conflicto, por lo que es necesario que cuenten con una herramienta de ayuda como un manual y la capacitación para responder con conocimientos básicos con la finalidad de tener éxito en una negociación.

Quienes sean designados jueces de paz, cumplirán con su función como un voluntariado de servicio a la comunidad, sin cobrar y se prevé el establecimiento de incentivos no económicos para los jueces de paz, como capacitación, becas, reconocimiento público y otros.

Existirán jueces de paz en las parroquias rurales, barrios y comunidades urbano-marginales que lo soliciten, siendo el Consejo de la Judicatura el que determinará la circunscripción territorial en la cual ejercerán sus funciones. Para ser juez de paz no es necesario ser profesional en derecho. Los jueces de paz no podrán, en ningún caso, disponer la privación de la libertad, así como tampoco podrán conocer casos de violencia contra mujeres, niños, niñas o adolescentes. La justicia de paz no prevalecerá sobre la justicia indígena.

Las comunidades tienen representantes campesinos nombrados algunos democráticamente y otros por acuerdo de los comuneros por mayoría o unanimidad en las sesiones que se programan para cada mes y extraordinariamente cuando la situación sea urgente o necesaria para tratar temas de sus pobladores y/o para resolver los conflictos entre vecinos, ante estos casos el presidente hace las veces de mediador y el secretario invita a las partes en conflicto para llegar a acuerdos que en la mayoría de ocasiones por el desconocimiento de las técnicas de la mediación, conciliación y solución de conflictos para este tipo de controversias no llegan a acuerdos y estos problemas son llevados a vía judicial, lo que colapsa el sistema y conlleva a un interminable problema que si alguna vez concluye los gastos económicos ocasionados a las partes, más el tiempo y el rompimiento profundo de sus valores de amistad, ayuda comunitaria y respeto se pierden para siempre.

La propuesta ante la limitada aplicación de Medios Alternativos de Solución de Conflictos es la capacitación a quienes sean elegidos como mediadores o Jueces de Paz en estas Parroquias y comunidades con aspectos tales como, qué es la mediación, cómo se resuelven los conflictos, funciones del mediador, técnicas básicas de la comunicación, primeros contactos entre las partes en conflicto, primeras reuniones, cómo generar soluciones y redactar los acuerdos, cómo resolver los llamados puntos muertos. Culmina con lo que en negociación se denomina "el cierre", o sea, el final de una mediación después de jornadas de conversaciones con las partes en disputa.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

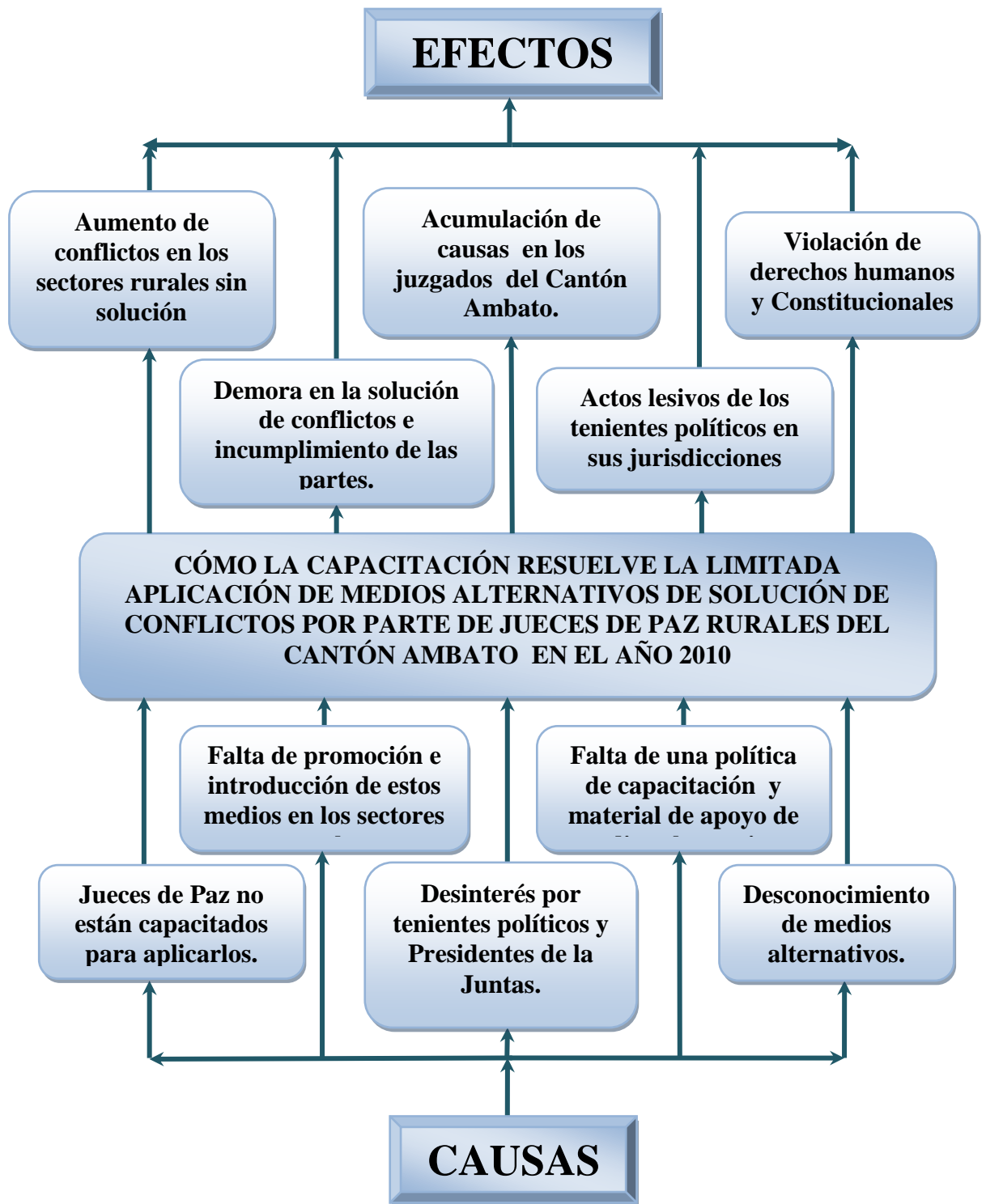


Grafico No. 1

Fuente: El Investigador

Elaborado Por: Juan René Carranza Martínez.

ANÁLISIS CRÍTICO

La limitada aplicación de Medios Alternativos de Solución de Conflictos por parte de jueces de paz rurales como una respuesta a la ineficiencia de la justicia, ha provocado la acumulación de causas en los juzgados del Cantón Ambato, los conflictos que si se puede solucionar a través de estos procedimientos y aprovechando el notable desarrollo temático y tecnológico dado que las personas, los gobiernos y las organizaciones han tomado actualmente conciencia y madurado sobre la importancia que el tema tiene para poder desenvolverse en un medio altamente competitivo, conflictivo, globalizado y regionalizado.

En nuestras parroquias rurales existen varios conflictos sin solución por el desinterés y desconocimiento de otros medios alternativos por los Jueces de Paz ya que estos no están capacitados para aplicarlos a pesar de que la materia de mediación es una disciplina básica, que es junto a las otras mencionadas las que da sustento, es de suma importancia para poder establecer interacciones y resolver conflictos en forma racional, económica, emocionalmente inteligente y profesionalizada, nuestra Constitución permite a personas con mínimo de conocimientos en este campo a formar parte de la negociación de un conflicto a ser un tercero imparcial que de soluciones pacíficas a problemas que pueden ser por su naturaleza asumidos solamente por personas preparadas para este tema, sin embargo en algunos casos el ser la persona más conocida y respetada en el medio puede ayudar en el proceso, sin embargo no garantiza que las partes terminen firmando un acuerdo o el cierre con un saldo positivo, y considero que necesariamente necesitan de un instructivo desarrollado por profesionales en la materia de mediación y conciliación que le guiará en todo su proceso.

La violación de Derechos Humanos y Constitucionales causados por aquellos considerados como autoridades o por el sano juicio o sano criterio de los conocimientos ancestrales y de aquellos que por su posición y vivencia mantienen

el respeto de sus vecinos, pero provoca el descontento colectivo en la sociedad y se quedan relegados ante las oportunidades y relevancia y sistematicidad en esta disciplina que hacemos hincapié en la racionalidad e inteligencia aplicada para producir una negociación profesionalizada de los conflictos rurales y demora en la solución de conflictos e incumplimiento de las partes.

La capacitación continuada y profesional es necesaria como contraposición al desinterés por parte de los jefes y teniente políticos ya que la población rural es la más propensa a que se violen sus derechos entre estos el arreglo pacífico de sus problemas tanto personales, familiares o de la sociedad.

Una deficiente capacitación en medios alternativos de solución de conflictos mediación o negociación, ha sido el limitante para que nuestra sociedad solucione sus conflictos de una forma eficaz, práctica y económica, resolver las diferencias entre un reclamante o demandante, que en la jerga jurídica se llama actor, y el encausado o demandado, a quien se considera que se encuentra en mora en el cumplimiento de una obligación. Muchos abogados que no tienen la costumbre de pleitear, imbuidos de sentido de ética y buena fe, desde sus despachos privados hemos venido actuando como mediadores, como jueces de paz, como amigables componedores; porque comprendemos que mejor es un mal arreglo antes que un buen juicio.

PROGNOSIS

Los profesionales en el derecho, quien por varios años ha venido desempeñándose en libre ejercicio son más reacios en aceptar que la mediación es otra forma de hacer justicia en equidad, el acuerdo y aceptación de las partes, en otros casos los llamados a garantizar los derechos Constitucionales y que hacen las veces de un juez de paz como son los tenientes políticos, Jefes Políticos en las distintas parroquias, cantones y comunidades seguirán violentando los derechos de las personas garantizadas en nuestra Constitución y han dejado de lado el

interés colectivo tomando atribuciones que no les corresponden debido a la falta de conocimiento en medios alternativos de solución de conflictos.

Es una necesidad de que los designados a ser jueces de paz estén debidamente preparados o se instruyan en base a capacitaciones, manuales o textos, además el formato de la hoja de cierre como herramienta útil que sirvan de guía en la mediación o conciliación comunitaria, si no se lo realiza de manera mediata se corre el riesgo de que lo escrito en nuestra Constitución y el afán de nuestros legisladores de que el Ecuador también forme parte de un sistema económico y eficaz como la mediación o conciliación quede en letra muerta sin que podamos dar vuelta la página o simplemente estas sean violentadas por personas con un desconocimiento total de la materia que dará como resultado una crisis en la ya saturada justicia común, con juicios que demandan mayor gasto para el Estado y la sociedad con un resultado que casi nunca satisface a las dos partes en conflicto.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cómo la capacitación resuelve la limitada aplicación de Medios Alternativos de Solución de Conflictos por parte de jueces de paz rurales del cantón Ambato en el año 2010?

INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN:

- ¿Qué es la capacitación?
- ¿Qué son los Medios Alternativos de Solución de Conflictos?
- ¿Cuáles son los problemas de los habitantes de las Parroquias rurales del Cantón Ambato?

- ¿Cuál sería la mejor alternativa para solucionar los problemas planteados en la investigación?

DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

- **CAMPO:** Jurídico- Social-Comunitario.
- **ÁREA:** Capacitación en Medios Alternativos de Solución de Conflictos.
- **ASPECTO:** Solución de conflictos por medios alternativos a la Justicia Ordinaria

DELIMITACIÓN ESPACIAL:

Provincia del Tungurahua, Cantón Ambato, Parroquias Rurales del Cantón Ambato, Ambatillo, Atahualpa, Constantino Fernández, Cunchibamba, Huachi Grande, Izamba, Juan Benigno Vela, A. N. Martínez, Montalvo, Pasa, Picaihua, Pilahuín, Quisapincha, San Bartolomé de Pinllo, San Fernando, Santa Rosa, Totoras y Unamuncho.

DELIMITACIÓN TEMPORAL:

Esta investigación se realizó en el Periodo de Diciembre 2010 a Diciembre del 2011.

UNIDADES DE OBSERVACIÓN:

- Tenencias Políticas
- Juntas Parroquiales
- Habitantes de las parroquias rurales del cantón Ambato.

JUSTIFICACIÓN

La Conciliación y la Mediación son métodos de solución pacífica de conflictos a través de los cuales las partes gestionan la solución de sus controversias con la intervención de un facilitador imparcial, ya sea un conciliador o un mediador.

Ambos, están orientados en los principios de autonomía de la voluntad de las partes, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad, eficacia y celeridad.

Se justifica este trabajo de investigación pues la capacitación a los Jueces de Paz designados la Función Judicial, o aquellos que representan al gobierno en las parroquias y a quienes hagan de mediadores en las comunidades; con estos métodos atendiendo a los lineamientos contenidos en la Ley de Arbitraje y Mediación publicada el Registro Oficial 145 del 4 de Septiembre de 1997 reconocida en nuestra Constitución en el art. 190 que expresamente dice: “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley.”

El plan de capacitación más un material de apoyo como herramienta útil de Solución de Conflictos contendrá procedimientos sencillos, es decir, de fácil comprensión y aplicación, sin formalidades excesivas que viabilizan el entendimiento de los Jueces de Paz y las partes en conflicto mediante la consecución de un acuerdo firmado por las partes y el tercero facilitador, acuerdo que en el caso de la conciliación tiene el valor de una sentencia judicial y, cuando se trata de la mediación, presta mérito ejecutivo o el equivalente a una sentencia ejecutoriada.

El trabajo investigativo sirve para brindar una herramienta eficaz para el procedimiento en mediación o conciliación sino que facilitará el acceso a los medios alternativos de resolución de conflictos a toda la población, sino en la medida que se entienda la realidad rural y se le dote de auténticas autoridades que entiendan y solucionen adecuadamente los conflictos.

Además de un proceso de capacitaciones continuadas, considero que es imperiosa la aprobación de la Ley Orgánica de Justicia de Paz, pues he detectado una serie de inconvenientes en la administración de justicia, y de igual manera en la forma como que se desarrolla en las zonas rurales por los Tenientes Políticos. Los Tenientes políticos son autoridades nombradas por el Ejecutivo y siguen ejerciendo las facultades que ésta y el Ministro de Gobierno les asignen, hasta cuando sean sustituidos por los jueces de paz.

En teoría, actualmente los Tenientes Políticos son agentes de cooperación directa con el Presidente de la Junta Parroquial, en todo lo que fueren requeridos de conformidad con la Ley Orgánica de Juntas Parroquiales. La disposición transitoria tercera de esta norma establece que continuarán funcionando con la sola atribución de cumplir las comisiones emanadas de las autoridades judiciales y sólo desaparecerán en el momento en que se dicte la Ley que regule el funcionamiento de los Jueces de Paz.

En la realidad se ha observado que los Tenientes Políticos tienen que cumplir reglas confusas, revestidas de redundancia normativa, y al ser la Ley Orgánica de las Juntas Parroquiales jerárquicamente superior a cualquier otra norma, los Tenientes únicamente pueden realizar actividades judiciales como citación con demandas o notificación de providencias, pero nada más. Su presencia ha sido fuente constante de conflictos de competencia con los miembros de la Junta Parroquial, que es una institución de administración seccional, en definitiva, una alcaldía parroquial. Esta situación ha hecho que los tenientes se transformen en una cuota política más, dejando un vacío enorme en la

administración de justicia rural a más de corroborar con el irrespeto de la unidad jurisdiccional que impone la Constitución.

Un aspecto de cuidado es la falta de preparación de los Tenientes Políticos, pues en más de 13 provincias se sabe que desde que asumieron el cargo nunca han recibido formación alguna y ni siquiera conocen las normas que deben aplicar. En varias parroquias se exige al Gobernador que nombre a Tenientes que reúnen un perfil específico, especialmente que hayan recibido una mínima capacitación en mediación comunitaria, Derechos Humanos y legislación básica.

- **INTERÉS:**

Es de interés del Estado y la sociedad y las personas del sector rural que un proyecto de tesis de la solución efectiva a falencias que la Constitución la Ley o la omisión del Legislador haya dejado en aras de prestar un servicio en la capacitación de los encargados de mediar y colaborar en la presentación de material como un manual que sirva de apoyo a quiénes sean designados Jueces de Paz.

Se beneficia el Estado frente a la inseguridad jurídica imperante no sólo en Ecuador, la pérdida de fe en la justicia, la politización el aumento de conflictos en los sectores rurales con aplicación de la justicia por propia mano, violación de derechos humanos y otros males.

La sociedad rural con la aplicación de los métodos alternativos de solución de conflictos, vienen a constituir un gran aporte social y jurídico. Sin justicia ágil y confiable no se da un desarrollo económico, inversiones, ni paz social.

Las familias y sus integrantes compensarán sus necesidades de justicia con una mediación efectiva con conocimientos sobre mediar y defender o intermediar.

Por ejemplo, en algún momento se confundió los conceptos de mediador comunitario y defensor comunitario, lo cual en el caso del rol mediador del Defensor resta imparcialidad a su intervención. En mi apreciación óptica el Defensor cumple dos funciones fundamentales: defender y mediar. Lo cual se traduce en la práctica en una doble condición, en dos momentos o casos distintos cumple el papel de defensor o intermediador cuando actúa en defensa de los derechos del más débil frente al agresor, y es mediador cuando, como tercero imparcial, ayuda a las partes a que arriben a la solución del conflicto.

- **IMPORTANCIA:**

Es de vital importancia para la sociedad civilizada la negociación de los conflictos de manera pacífica, que garantice un procedimiento rápido, económico dentro del respeto entre las partes y lo más relevante dentro de sus comunidades.

Para la plena vigencia de los MASC, en estas Parroquias es necesario investigar si una capacitación continua, a todos los actores sociales inmiscuidos en estos procesos de cambio dará los resultados esperados.

- **BENEFICIARIOS:**

El Estado y la población rural, Jueces de Paz y personal designado por el Gobierno para cumplir con funciones de un tercero intermediario de un conflicto.

- **OBJETIVOS:**

- GENERAL:**

- Conocer si la capacitación en Medios Alternativos de Solución de Conflictos permitirá a los Jueces de Paz y las autoridades designadas por el

gobierno aplicar en las parroquias rurales del Cantón Ambato, Provincia del Tungurahua.

ESPECÍFICOS:

- Establecer que es la capacitación.
- Investigar que son los Medios Alternativos de Solución de Conflictos
- Determinar cuáles son los problemas de los habitantes de las Parroquias rurales del Cantón Ambato.
- Proponer una alternativa de solución, que responda eficazmente al problema de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- **Antecedentes Investigativos:**

De la investigación previa, para saber si existe una temática similar al planteado, previamente he visitado la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia, ubicada en los predios de Huachi, no existen investigaciones que aborden el tema planteado, “La falta de capacitación es la causa de la limitada aplicación de medios alternativos de solución de conflictos por parte de jueces de paz rurales del Cantón Ambato el año 2010” por lo que se trata de un tema nuevo, de un contexto determinado.

Quizás la mayoría de temas de investigación encontrados están centrados en temas de proyectos de Ley o reformas, en algunos casos con iniciativas de capacitación dirigidas a un determinado grupo en particular. Uno de los problemas que se presentó cuando inicie la investigación de un tema nuevo es la escasa bibliografía, comenzar a leer por artículos que contengan informes de investigaciones empíricas. Para ello, he tenido que recurrir a las bases a varias bibliotecas, físicas y electrónicas de varias universidades en la provincia, el Ecuador y el mundo disponibles en internet.

FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

- **Fundamentación filosófica.-**

Las características distintivas de una postura filosófica se pueden identificar en los conceptos básicos, siendo un importante valor agregado intelectual esta materia que nace de la epistemología desde lo más profundo del conocimiento humano como reflejo activo e interpretativo de la realidad objetiva,

en la conciencia del hombre, el mundo objetivo es lo primario, lo básico con respecto al conocimiento. Es el objeto fundamental del conocimiento. Es y existe en cada ser humano independientemente de su conciencia.

El mundo, por su propia naturaleza es cognoscible. No hay cosas incognoscibles, sino aún desconocidas, estas podrán ser concebidas en el futuro de acuerdo al avance del conocimiento científico y desarrollo social; el conocimiento es el proceso dialéctico, contradictorio, en continuo cambio y reordenamiento sustentado en la actividad práctica del hombre.

La presente investigación tiene su fundamento principal en el constructivismo social y la Hermenéutica. El constructivismo Social fue impulsado por Lev Vigotsky en 1978; y consolidado por varios filósofos entre ellos Jean Piaget a partir del año 1952. El constructivismo social (en su conjunto) actúa en el proceso del conocimiento en tres aspectos inseparables así: (1) todo proceso cognoscitivo se inicia en base al trabajo práctico; conocemos la realidad solamente cuando actuamos sobre ella y a la vez, (2) la práctica puede tornarse criterio de verdad; toda verdad solo puede ser demostrada en la práctica; y (3) la práctica es el punto final del conocimiento, en consecuencia no hay conocimiento sin práctica y no hay práctica sin capacitación pues no hay conocimientos posibles sin acción del mundo material sobre nuestra conciencia, y la aprehensión de éste en la conciencia del hombre.

La filosofía debe tener en cuenta la existencia y las formas del comportamiento propio y ajeno en la negociación en especial para utilizar estrategias que complementen o neutralicen el accionar del otro, para así procurar obtener lo que se requiere a través de que los otros también logren su satisfacción.

Diferencia conceptual y filosófica entre las escuelas de Mediación y/o conciliación. La filosofía de nuestra escuela de mediación y/o conciliación que

está muy orientada hacia la aplicación concreta y práctica de la disciplina que abarca nuevas conceptualizaciones y tecnologías.

Aplicación de las cuestiones de información, (necesidades, intereses, deseos y/u objetivos), la filosofía y la organización desarrollada para la negociación con la adaptación correspondiente. Fundamentación y aplicación de la activa participación del mediador para que el mismo desarrolle una labor más racional, profesional, objetiva, imparcial, neutral, eficiente, eficaz y efectiva. La atención en la teoría de las decisiones o la toma de resoluciones que es lo que resulta fundamental para poder orientar a los participantes para que puedan ubicarse y analizar los temas con el fin de que celebren acuerdos duraderos y lo más importante que cumplan lo acordado.

A la pregunta ¿Cómo se da la relación sujeto-objeto? De manera global, se puede afirmar que el conocimiento común o el conocimiento científico se obtienen de la vinculación que se establece entre el sujeto y la realidad sobre lo que se actúa o investiga y la relación del conocimiento con la capacitación del ser y esta con el servicio a la sociedad.

- **Fundamentación legal:**

Por tratarse de una investigación que tiene el propósito de capacitar a las personas que están a cargo de los juzgados de paz o fungen como Jueces de Paz en las Parroquias Rurales se deberá tomar muy en cuenta la normativa de acuerdo a la pirámide de jerarquías con la finalidad de que la Ley sea el sustento principal de mi trabajo de investigación.

Este Proyecto de Investigación se fundamenta en varios articulados de nuestro ámbito legal así:

1. La Constitución de la República del Ecuador 2008:

Con respecto a la capacitación el **Art. 234.-** “El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado”

La capacitación está garantizada en nuestra constitución hacia las personas que fungen como servidores y servidoras públicos, entre otros a programas de formación y capacitación del sector público en donde encasillamos a los tenientes políticos y dirigentes parroquiales.

Art. 212.- Serán funciones de la Contraloría General del Estado, además de las que determine la ley:

La Constitución de la República del Ecuador, encarga a la Contraloría, el control de la utilización de los recursos estatales y la consecución de los objetivos de las instituciones del Estado y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos. Dispone entre sus funciones, la dirección del Sistema de Control Administrativo, el asesoramiento a los órganos y entidades del Estado cuando se le solicite, la determinación de responsabilidades administrativas, civiles e indicios de responsabilidad penal y la expedición de normativa para cumplir sus funciones.

En la Sección octava sobre Medios alternativos de solución de conflictos el Art. 190. Sección séptima Jueces de Paz manifiesta que se reconocen el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos.

Nuestra Constitución en la Sección séptima Jueces de Paz Art. 189, sobre los y las juezas y jueces de paz resolverán en equidad y tendrán competencia exclusiva y obligatoria para conocer aquellos conflictos individuales, comunitarios, vecinales y contravenciones, que sean sometidos a su jurisdicción, de conformidad con la ley. En ningún caso podrá disponer la privación de la libertad ni prevalecerá sobre la justicia indígena.

Así la normativa suprema constitucional ampara a la mediación al arbitraje y otros medios alternativos de solución de conflictos y pero en lo referente a los Jueces de Paz aclara que no es requisito ser profesional en el derecho.

2. Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, Art. 31.- numeral 24.-

La Ley Orgánica en su artículo 31 dispone que la Contraloría General del Estado, en cumplimiento de las atribuciones y funciones establecidas en la Constitución de la República, asuma la capacitación a los servidores públicos y personas que lo soliciten, en las diversas modalidades de control y auditoría de recursos públicos; y, asesorar obligatoriamente a las instituciones del Estado, y a las personas jurídicas de derecho privado sometidas a su control, a petición de estas, sin que la asesoría implique vinculación en la toma de decisiones.

3.- Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 71.- dispone que: “El Estado garantice y financie la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación.

La formación, capacitación continua de los servidores públicos y la potenciación integral de sus capacidades humanas e intelectuales, están reconocidas en nuestra Constitución y en la Ley Orgánica del Servicio Público,

como una obligación del Estado y como uno de los derechos irrenunciables de los servidores públicos.”

4. Código Orgánico de la Función Judicial.- Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 544 de 9 de marzo de 2009 establece en su Artículo 17, Principio de servicio a la comunidad.- La administración de justicia por la Función Judicial es un servicio público, básico y fundamental del Estado, por el cual coadyuva a que se cumpla el deber de respetar y hacer respetar los derechos garantizados por la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes y las leyes.

Sobre la Justicia de Paz el **Art. 247.-** “Principios aplicables a la justicia de paz.- **Art. 248.-** “Voluntariado social.- **249.-** “Jurisdicción y competencia.- Habrá juzgados de paz en aquellas parroquias rurales en que lo soliciten las respectivas juntas parroquiales. En los barrios, recintos, anejos, comunidades y vecindades rurales y urbano-marginales, habrá juzgados de paz cuando lo soliciten las respectivas organizaciones comunales o vecinales debidamente constituidas.”

Art. 250.- requisitos para ser jueza o juez de paz.- Los requisitos para ser jueza o juez de paz son los siguientes:

1. Ser mayor de edad y hallarse en goce de los derechos de participación política;
2. Tener como mínimo instrucción primaria completa;
3. Hablar los idiomas predominantes en la parroquia;
4. Tener domicilio permanente en la parroquia, comunidad, barrio, recinto, anejo o vecindad donde se va a ejercer el cargo, con una residencia ininterrumpida no menor a tres años; y,
5. Gozar del respeto, consideración y apoyo de la parroquia, comunidad, barrio, recinto, anejo o vecindad en que va a ejercer el cargo.

Para ser jueza o juez de paz no se requiere ser profesional en derecho.

La ley de la materia establecerá el sistema de elección y designación de las juezas y jueces de paz.

Art. 251.- incompatibilidades y prohibiciones.-

Art. 252.- Subrogación.- Cada Juzgado de Paz contará con una jueza o juez titular y con una jueza o juez suplente, quien ejercerá el cargo en forma transitoria en caso de ausencia, inhibición o recusación del titular.

Art. 253.- atribuciones y deberes.- A las juezas y jueces de paz compete conocer y resolver, en base a la conciliación y la equidad, los conflictos individuales, comunitarios, vecinales y obligaciones patrimoniales de hasta cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, que se sometan a su conocimiento, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia.

En ningún caso podrán disponer la privación de la libertad, por lo que, cuando juzguen contravenciones reprimidas con penas de privación de la libertad, deberán imponer penas alternativas.

La justicia de paz no prevalecerá sobre la justicia indígena.

5. Ley Orgánica de Juntas Parroquiales.-

El “**Art. 4.-** Atribuciones.- Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Constitución y en la presente Ley, la junta parroquial rural tendrá las siguientes atribuciones:

j) Organizar centros de mediación para la solución de conflictos, conforme lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación.”

6. Ley Orgánica de Educación Superior.- Art. 160.- Fines de las Universidades y Escuelas Politécnicas.- Corresponde a las universidades y escuelas politécnicas producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país.

Art. 165.- Articulación con los parámetros del Plan Nacional de Desarrollo.- Constituye obligación de las instituciones del Sistema de Educación Superior, la articulación con los parámetros que señale el Plan Nacional de Desarrollo en las áreas establecidas en la Constitución de la República, en la presente Ley y sus reglamentos, así como también con los objetivos del régimen de desarrollo.”

7.- La Ley de Arbitraje y Mediación.-

En virtud del precepto constitucional se dictó la nueva Ley de Arbitraje y Mediación LAYM (R.O. No. 145, 4.9.97), cuyos títulos I sobre el Arbitraje y el II y III reseñan la mediación como una institución moderna para solucionar conflictos dentro del actual ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Título I del Arbitraje.

Título II de la Mediación.

Título III de la Mediación comunitaria.

8.- Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo: Deberes y atribuciones del Defensor del Pueblo: art. 8, lit. f)

“Intervenir como mediador en conflictos sometidos a su consideración por personas jurídicas y organizaciones populares con la administración pública, siempre y cuando el Defensor del Pueblo lo considere procedente y necesario.

Art. 12. El Defensor del Pueblo al realizar sus investigaciones organizará el procedimiento basándose en los principios de gratuidad, informalidad e inmediatez, soluciones del Defensor del Pueblo: Resolución No. 005. De las atribuciones y deberes de los coordinadores: art. 1, núm. 1º Intervenir como mediadores en los conflictos con la administración pública que les sean sometidos a su consideración dentro de sus respectivas jurisdicciones, sin perjuicio de que los defensores adjuntos o los comisionados provinciales puedan prevenir en el conocimiento y solución de estos problemas.

9. Código de la niñez y adolescencia.-

La mediación:

Art. 294.- Casos en que procede.-**Art. 295.-** Reglas especiales.- Se llevará a cabo ante un Centro de Mediación de los señalados en el artículo siguiente. Los interesados podrán intervenir personalmente o por medio de apoderados. Se oirá la opinión del niño, niña o adolescente que esté en condiciones de expresarla.

Art. 296.- Calificación de los Centros de Mediación.- Los Centros de Mediación deben ser autorizados legalmente para poder intervenir en las materias de que trata el presente Código.

▪ **Fundamentación sociológica:**

Si reparamos en sociología (tanto en la teoría sociológica como en las teorías intermedias o teorías particulares de la sociología, ya sea sociología de las organizaciones donde la comunicación organizacional es algo relativamente nuevo, como en la sociología de la educación, como en sociología del consumo e incluso en la sociología electoral), los aportes de la teoría de la comunicación vienen a ubicarse desde luego intersticialmente, a situarse en lo que es uno de los

dominios menos desarrollados, pero epistemológicamente más relevantes, como es el dominio de la mediación social.

La mediación es el vínculo entre la pacificación de los conflictos comunitarios, los jueces de paz y la sociedad en general con el único objetivo de transformar sus problemas en soluciones prácticas amigables y duraderas, pero para un resultado tan amplio es necesario que los terceros imparciales estén debidamente capacitados en el tema y garantizar un procedimiento eficaz y profesional.

ARELLANO Enrique C. y NOBOA Alejandro de la Entrevista con el Dr. José Luis Piñuel Raigada en la página de internet.

<http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n13/entrevi13.html>

“Mi punto de vista de lo que es la misión de mediación se vincula a sociología y a la teoría sociológica, aunque, claro, el concepto de mediación también se utiliza muchísimo, en otros campos como los de la sociología jurídica, la sociología de las organizaciones etc., pero no es con el sentido, digamos, epistemológico con el que nosotros (este Departamento) lo utilizamos.”

En este sentido reivindicamos la noción de mediación, cuyo origen, desde donde yo recuerdo, se encuentra en los manuscritos económicos filosóficos de Carlos Marx; y a partir de ahí, a mi juicio, después de sufrir diversas interpretaciones, diversas aplicaciones, en muchos desarrollos de la sociología crítica de Freud como de Marx. En definitiva quizá, su tradición, en términos epistemológicos, ha conocido desde el materialismo dialéctico de Marx, unas veces interpretaciones formalistas y estructuralistas, otras incluso freudianas.

CATEGORIAS FUNDAMENTALES

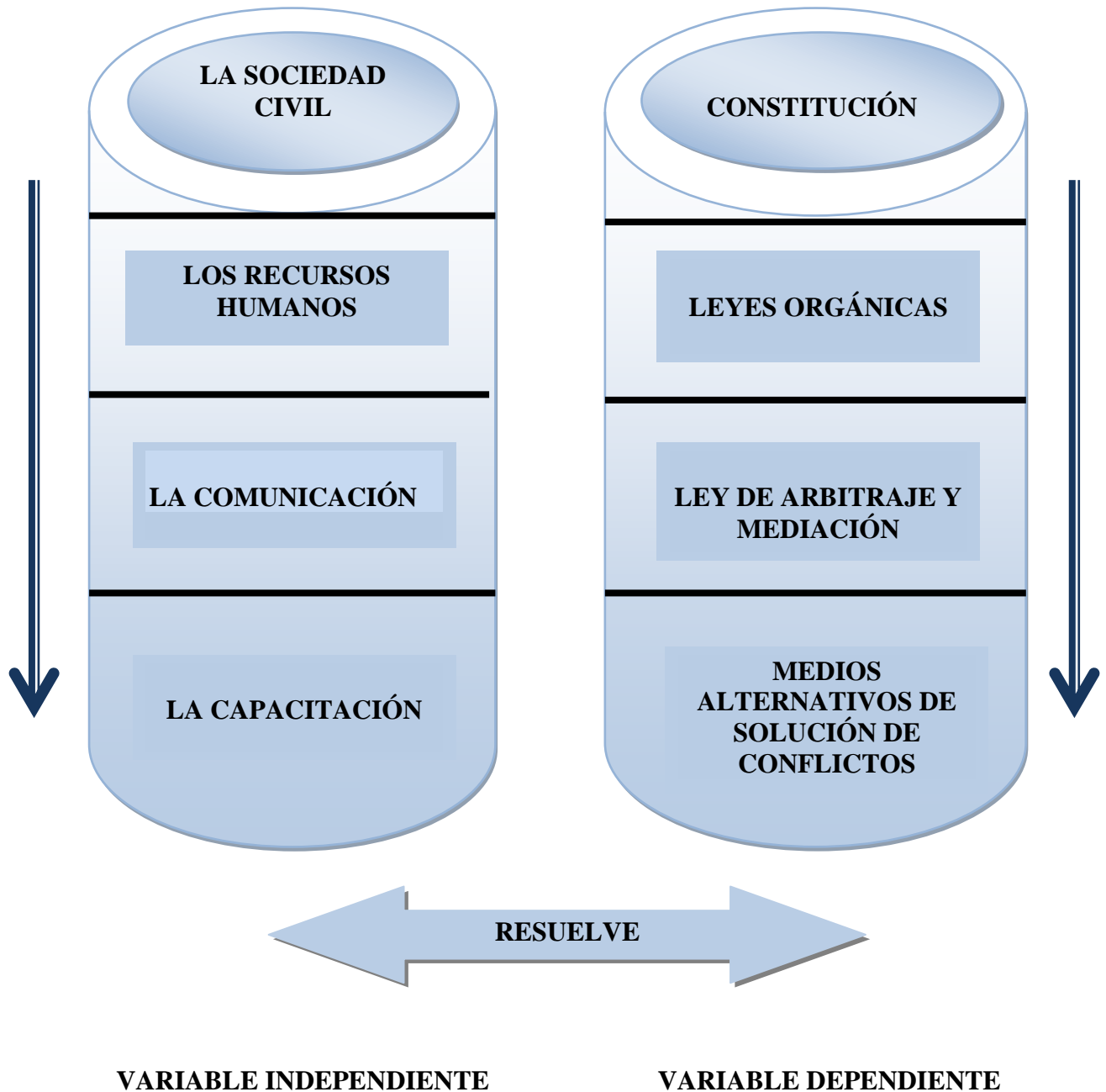


GRÁFICO No. 2

Fuente: GRÁFICO Nro. 1

Elaborado Por: Juan René Carranza Martínez

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

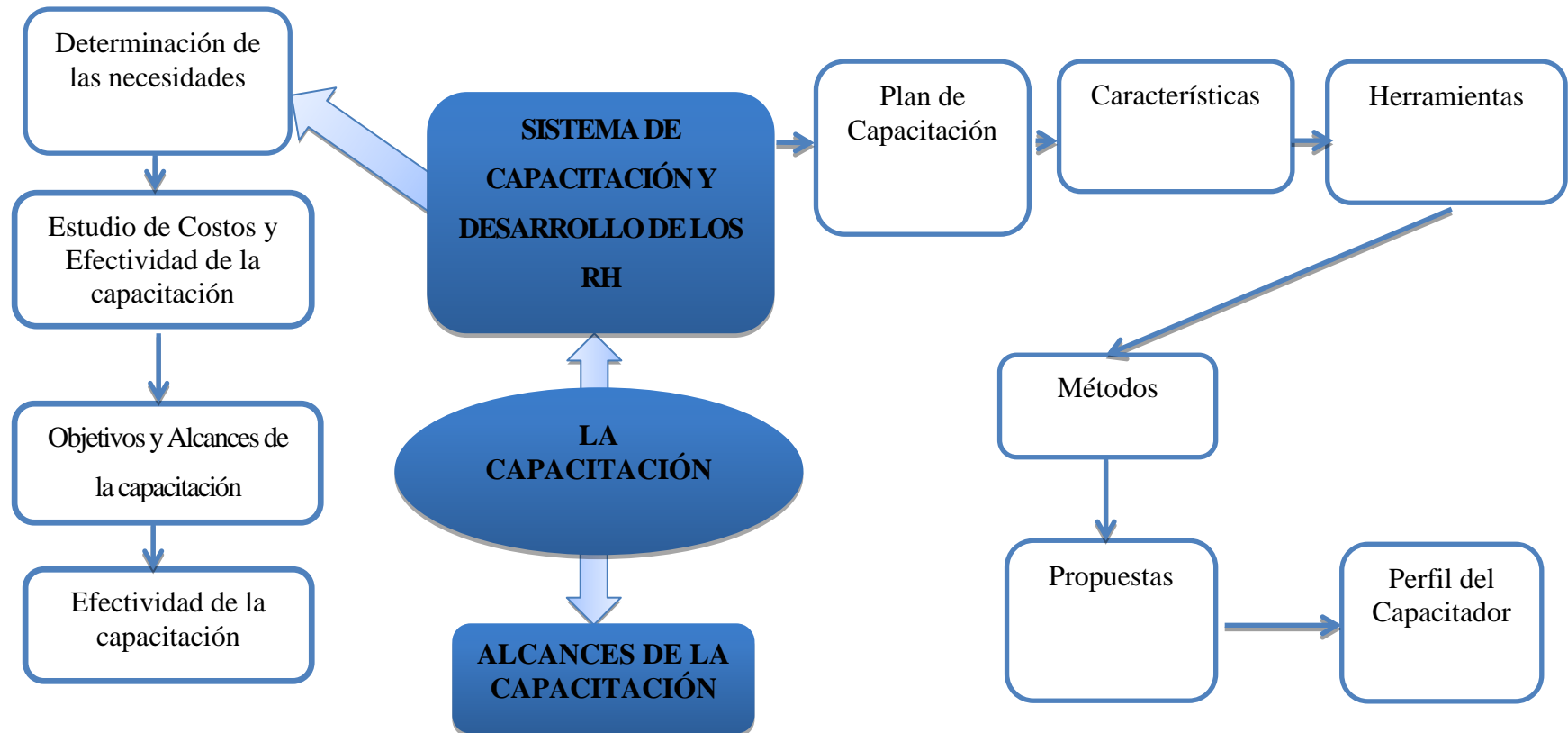


Gráfico Nro. 3

Fuente: Rueda de atributos de la Variable Independiente

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE



Gráfico Nro. 4

Fuente: Rueda de atributos de la Variable Dependiente

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

DESARROLLO DE LAS CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

LA SOCIEDAD CIVIL

TRUJILLO Julio Cesar en el libro **La Nueva Constitución del Ecuador, Estado Derecho e Instituciones** pág. 21 publicado por la **Universidad Simón Bolívar** con el tema **Sociedad Civil, Estado y Participación.-** manifiesta.-

“La Sociedad Civil habiéndose convertido en un actor importante de la vida política de un país, resulta de sumo interés esclarecer lo que es y la convivencia posible con la democracia representativa, fruto de la soberanía popular en el Estado constitucional, social y democrático de derechos.

El término sociedad civil, como concepto de la ciencia política, designa a la diversidad de personas con categoría de ciudadanos que actúan generalmente de manera colectiva para tomar decisiones en el ámbito público que conciernen a todo ciudadano fuera de las estructuras gubernamentales.

La existencia de una sociedad civil diferenciada de la sociedad política es un prerrequisito para la democracia. Sin ella, no hay Estado legítimo. La sociedad civil tiene dos componentes principales: por un lado, el conjunto de instituciones que definen y defienden los derechos individuales, políticos y sociales de los ciudadanos y que propician su libre asociación, la posibilidad de defenderse de la acción estratégica del poder y del mercado y la viabilidad de la intervención ciudadana en la operación misma del sistema; por otra parte estaría el conjunto de movimientos sociales que continuamente plantean nuevos principios y valores, nuevas demandas sociales, así como vigilar la aplicación efectiva de los derechos ya otorgados. Así, la sociedad civil contiene un elemento institucional definido básicamente por la estructura de derechos de los estados de bienestar

contemporáneo, y un elemento activo, transformador, constituido por los nuevos movimientos sociales.

Tradicionalmente, el concepto, "sociedad civil" es el conjunto de organizaciones e instituciones cívicas voluntarias y sociales que fungen como mediadores entre los individuos y el Estado.

TOBAR, Donoso Julio en su enciclopedia de la Política, manifiesta “las organizaciones de la sociedad son de importancia singular para llenar determinadas necesidades que el individuo no puede llenarlas solo y aislado de sus semejantes, ni el Estado puede atenderlas satisfactoriamente, y aunque defiende con ardor la autonomía de la sociedad, defiende la legitimidad de que el Estado reconozca a sus organizaciones una “participación proporcional a su importancia, en la estructura política.”

BORJA Rodrigo, en su enciclopedia de La Política, se manifiesta opuesto a reconocer independencia a la sociedad, a la que califica de “entelequia”; a su organizaciones no les reconoce otro papel que de la defensa de intereses específicos de los grupos sociales que no han merecido la atención de los partidos, pero contraponiéndoles a éstos les desconoce toda la capacidad de “representación política” y es rotundo al concluir “todas ellas están insertas en el territorio estatal y funcionan bajo las garantías de las leyes. Pero ni todas juntas ni separadas pueden asumir la representación política de la sociedad. Este nos es su papel. Nadie le ha conferido tal representación.

Como características de la Sociedad Civil se puede describir los siguientes:

a) Su diversidad:

Dentro de la sociedad civil entran todas las organizaciones sociales que pueden surgir alrededor de temas tan diversos como la economía, la cultura, las

reivindicaciones sociales, la religión, el deporte, la producción, el conocimiento, etc. La fortaleza de la sociedad civil está en su diversidad; todo intento por homogeneizarla, encasillarla o limitarla, atenta contra su naturaleza.

b) Su independencia del Estado:

Una característica esencial de la sociedad civil es su independencia del Estado, lo que no significa su confrontación permanente o su identificación como el enemigo. Simplemente implica que se mueve y se debe mover en el ámbito civil, concebido éste como lo no estatal, en el cual actúa obedeciendo a una lógica que es sustancialmente diferente a la del Estado aunque exista coincidencia en torno a temas, aspiraciones o preocupaciones. La diferencia es similar a la diferencia entre gobernantes y gobernados pero va más allá al referirse a que las personas que ocupan el Estado tienen poder político para tomar decisiones, y las personas que pertenecen a las diferentes organizaciones sociales tienen únicamente el poder de influir en la toma de esas decisiones, poder que hasta ahora ha sido poco ejercido.

En este segmento de la sociedad civil entran todos los grupos sociales que se unen de manera coyuntural o permanente para luchar por sus derechos o por los intereses nacionales, siempre y cuando mantengan las características señaladas anteriormente pero para que su papel preponderante tenga relevancia hacia el poder del Estado, estos deben cumplir con los requerimientos básicos de conocimiento, por lo que la capacitación a estos grupos es de gran importancia en este proceso.

LOS RECURSOS HUMANOS

El profesor Theodore Schultz de la universidad de Chicago, en 1961, enunció por primera vez el concepto de que las habilidades y conocimientos humanos son una forma de capital. Se expresó de la siguiente manera:"

Aunque es obvio que la gente adquiere destrezas útiles, no es obvio que estas destrezas, conocimientos y actitudes son una forma de capital y que es parte de una inversión deliberada que ha crecido en el mundo occidental en forma más rápida que el capital convencional y ese conocimiento es la característica esencial de nuestro marco económico".

El profesor Theodore Schultz consideró a las habilidades y conocimientos humanos como una forma de capital y el tiempo le da la razón al pasar más de cincuenta años hemos comprendido que la capacitación es el valor agregado que el ser humano adquiere mediante el desarrollo del conocimiento haciendo que sus aptitudes y capacidades se multipliquen.

El profesor **James Appleberry**, Presidente de la Asociación Estadounidense de Colleges y Universidades estatales a principios de los '90 señala que el conocimiento crece cada vez más rápido: En 1750 se duplicó por primera vez el conocimiento de la humanidad desde los tiempos de Cristo.

Recién en 1900 se repitió el fenómeno. La siguiente duplicación ocurrió en 1950. Hoy se duplica cada 5 años (a fines de los 90 cada 4 años y fracción). Se estima que en el año 2020 el conocimiento aumentará al doble cada 73 días.

En el Ecuador en el gobierno del economista Rafael Correa Delgado, el estado invierte una buena parte del presupuesto con la finalidad de capacitar a sus empleados y trabajadores, con el único fin de garantizar un servicio de calidad a los ciudadanos, es un proceso necesario de continuidad; entonces es cuando quienes estamos inmiscuidos en desarrollo de la sociedad y el Ecuador debemos también aportar en gran parte con nuestros conocimientos adquiridos para de igual manera que el esfuerzo estatal nosotros seamos partes activas de este proceso y propuesta.

Alfonso Siliceo, en su obra **Capacitación y Desarrollo de personal** en la **pág. 25** manifiesta que

*“la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes de colaborador” el separa a la capacitación dentro de una empresa y una organización este aporte investigativo se centra al segundo grupo en apoyo a los Jueces de Paz, Dirigentes y pobladores del sector rural mientras que en la **pág.29** dice “Con base en la experiencia práctica profesional, se concluye que son los propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación, a saber:” y propone entre otros que se debe crear y difundir, mantener y reforzar la cultura y valores de la organización; clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales, elevar la calidad del desempeño, resolver problemas, habilitar para la promoción, actualizar conocimientos y habilidades y garantiza el éxito de una buena capacitación y eleva el desempeño de los capacitados en base a técnica y procedimientos con un resultado netamente positivo.*

Ayuda en la orientación de nuevos empleados hace viables las políticas de la organización Alienta la cohesión de los grupos proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir el Modo General para la Realización de un Programa de Capacitación y Desarrollo.

Abraham Paín en el libro **Cómo Realizar un Proyecto de Capacitación: Un Enfoque de la Ingeniería de la capacitación** en la **pag.19** manifiesta que “confrontar la propia experiencia profesional con un caso real permite detectar los aportes y las restricciones de una perspectiva formalizada que, de todos modos, no excluye ni la perspectiva ni la experiencia.” Entonces de dónde parte la necesidad de capacitar, en muchas ocasiones de la propia experiencia profesional confrontando con la realidad y las perspectivas de una comunidad, cuando buscamos necesariamente una respuesta a la problemática social y constatamos índices demasiado bajos en relación a un tema importante como la mediación.

Para obtener los beneficios descritos todos los involucrados en el proceso de capacitación y aprendizaje deben evaluar las necesidades, objetivos, contenido y principios que se relacionan, la persona que tiene a su cargo esta función debe evaluar las necesidades de la comunidad la organización y las personas encargadas de este delicado tema a fin de llegar a los objetivos de su labor.

Determinados los objetivos, se deben considerar los contenidos específicos y los principios de aprendizaje. Ya sea que el proceso de aprendizaje sea conducido por especialistas del departamento de personal, uno proveniente de otro departamento o uno externo a la organización, estos pasos son necesarios para poder crear un programa efectivo.

GELABERT, Miquel Porret en la obra Recursos humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones pág. 209 al referirse a la capacitación cita cuatro tipos de formación y manifiesta que “si tenemos en cuenta que la formación normalmente implica la adquisición de conocimientos actitudes, etc., que se definen en un contexto de trabajo específico y que está más orientada al trabajo que a la persona realiza” propone como más usuales el entrenamiento, desarrollo, otras terminologías utilizadas como adiestramiento, perfeccionamiento, mientras más oportunidades de capacitar tenga la persona es más susceptible de mejorar en sus comportamiento y el desarrollo de sus capacidades.

El sistema de capacitación y desarrollo de las personas y el desarrollo de sus habilidades en el desempeño de sus actividades cotidianas nace del equilibrio necesario entre las competencias (conocimientos y habilidades) actuales y futuras de las personas, y las necesidades presentes (representadas por el cargo) y futuras de la organización en función de su entorno, su misión y su estrategia.

Es el aporte esencial a las personas en la toma de decisiones y solución de problemas contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones y

facilita el proceso de liderazgo, mejora las aptitudes comunicativas, sube el nivel de satisfacción con el puesto, permite el logro de metas individuales, desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.

COMUNICACIÓN

En la publicación de internet pág. <http://www.cloc-viacampesina.net/es/congresos/i-congreso/208-comunicacion-y-capacitacion> La Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones de campo con el tema resolución sobre comunicación, información y capacitación, el desafío de la comunicación manifiesta que.- “Una de las características del mundo contemporáneo es la fuerza con la que la comunicación en un sentido amplio se ha insertado en las diversas esferas de la sociedad, afectando las relaciones sociales existentes.”

Vista de esa perspectiva la vida familiar, el uso del tiempo libre, la organización empresarial, la educación, la estructura política y cultural, los procesos productivos, en fin, registran evidentes cambios provocados por este impacto de la comunicación; impacto que ha llevado a que se diga que nuestra Era es la "Era de la comunicación".

En este proceso se encuentra el vertiginoso desarrollo de las nuevas tecnologías de información y comunicación registrado en los últimos años, que ha dado como resultado el que los sistemas de comunicación hayan logrado romper las distancias y anular la velocidad del tiempo, para establecer el criterio de simultaneidad, en donde se conjugan a la par lo local y lo global. Esto significa que las posibilidades de información se han multiplicado al infinito y a una velocidad desmedida, que cada vez más anulan la facultad de ponderar los acontecimientos. Para dar cuenta del impacto de esta realidad se habla de la "sociedad espectáculo", en donde los ciudadanos se reducen a ser meros espectadores, abdicando su derecho a participar

Una expresión de ello, por ejemplo, es la preponderancia que cada vez más adquiere la comunicación en el juego político, sobre todo con la incorporación del "marketing político". Al punto que ya no es de sorprenderse que los "movimientos de opinión" desplacen a los "movimientos políticos" en la elección de dignatarios públicos.

La comunicación y la capacitación van de la mano pues la capacitación debe ser parte de la vida diaria y que se deba aprender permanentemente de nuestras propias experiencias para superarnos.

Toda sistematización de temas específicos debe ser formación teórica y práctica.

La capacitación y formación sindical deben respetar la autonomía sindical.

La capacitación debe ser igualitaria para hombres y mujeres.

Debe fomentarse la capacitación de cuadros campesinos, a fin de que los dirigentes nacionales y regionales puedan avanzar en las propuestas, con conocimiento acabado sobre el tema. Además es capital formar a los formadores.

En los sectores rurales se necesita de programas de capacitación y debemos luchar para que este tema sea incorporado en los programas de estudio de los colegios a fin de que todos los habitantes conozcan esta realidad.

Finalmente esta entidad a nivel latinoamericano describe las siguientes propuestas de acción para el desarrollo de la comunicación la capacitación:

La organización debe permanentemente orientar a los campesinos a identificar sus problemas.

Corresponde a la organización entregar la formación que les permita distinguir a sus amigos de sus enemigos.

La capacitación debe ser entregada en los diferentes niveles: básica, media y superior.

Los dirigentes deben capacitarse permanentemente, para mantenerse vigentes y actualizados.

Se debe recurrir a todos los recursos que contribuyan a la capacitación: música, prensa, cartillas, hojas de divulgación, radio, TV, y de acuerdo a la realidad concreta de las bases.

Preparar a los campesinos para que sean dirigentes formadores.

Hacer cursos conjuntos con otros sectores (obreros, pobladores, etc.). Asimismo, invitar a los estudiantes de ciencias agrarias, como de ingeniería agronómica, para establecer discusiones entre ambas partes sobre los problemas del campo.

Realizar a nivel continental cursos de formación para formadores.

Propiciar el intercambio de experiencias y militantes entre países, en cursos de formación.

Conformar una comisión del CLOC que se encargue de la capacitación.

Crear escuelas de capacitación campesina a nivel regional, como paso previo a la formación de una escuela continental.

Asegurar que la capacitación se realice en la lengua materna de los campesinos, con programas de educación intercultural bilingüe.

El comunicador Pablo Boul en la página de internet <http://www.pablobuol.com/capacitacion/comunicacion.htm> escribe sobre la comunicación lo siguiente:

“La Comunicación es el intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas. Es un proceso bilateral, un circuito en el cual interactúan y se interrelacionan dos o más personas a través de un conjunto de signos o símbolos convencionales, por ambos conocidos.”

Además manifiesta que existen dos términos que indiscriminadamente utilizamos muchas veces como sinónimos, pero que no lo son, pues su significado es muy distinto, y nos aclara los términos: Información y Comunicación:

Informar.- Es transmitir ideas en un sólo sentido, es decir, de manera unilateral. El emisor transmite un mensaje al receptor, sin esperar reacción o respuesta.

Comunicarse.- Es un proceso mediante el cual dos personas se ponen en contacto, intercambiando ideas, de una manera bilateral. El emisor transmite el mensaje al receptor y recibe su respuesta, en un intercambio constante de papeles, cada uno adopta el papel de emisor cuando se expresa y el de receptor cuando recibe la respuesta de su interlocutor.

La comunicación es una doble vía, por la que se transita en ambas direcciones. Es una danza entre el hablar y el escuchar. Implica la transferencia de la información y la comprensión resultante entre dos o más personas. Es una manera de entrar en contacto con los demás, sin la comunicación no existirían las relaciones humanas.

Es a través de la comunicación que conocemos a las demás personas, sus ideas, sus sentimientos, sus valores, hechos y pensamientos. La comunicación es el puente de significado entre los seres humanos, que les permite comprenderse y compartir lo que son, lo que sienten y lo que saben. Al utilizar ese puente existe un acercamiento que permite a la gente superar cualquier cosa que los separe. Es a través de la comunicación que coordinamos acciones con otros entre estas acciones está la capacitación y es aquí, que sabemos el resultado de la información, pues sabemos que ésta ya ha sido recibida, interpretada y comprendida.

Las organizaciones no pueden existir sin comunicación y la capacitación, porque se requiere para acordar el trabajo que se va a realizar y para intercambiar instrucciones que permitan realizar lo correcto para el logro de metas y objetivos.

Cuando la comunicación es eficaz, afianzada de un correcto plan de capacitación es más probable que se logre la calidad y productividad, y tiende a alentar el buen desempeño y promueve la satisfacción de la sociedad.

Eduardo Jorge Amoletto en la publicación de Internet La Gestión organizacional en los gobiernos locales, sobre capacitación, motivación y comunicación realiza un análisis del tema muy relacionado con los nuevos puestos de trabajo polivalentes es el de la formación, o más específicamente, autoformación del personal, como lo denomina Francisco Segrelles Cucala , para quien la formación es “concienciar sobre la necesidad de modificar actitudes y comportamientos y actualizar los conocimientos profesionales” en forma acorde con los requerimientos del mercado.

La comunicación: Pese a la gran importancia del tema, prácticamente no hay empresa, grupo social o personal que no tenga problemas de comunicación. Javier Blanco Belda sostiene que la comunicación es un instrumento fundamental

de gestión de la empresa, y que un directivo que no comunica, no dirige. En toda organización hay que gestionar la comunicación para:

- Explicar el proyecto de empresa.
- Dinamizar el modelo cultural de la empresa.
- Dar a conocer la situación de la empresa.
- Sensibilizar al entorno.
- Sensibilizar al equipo humano.
- Formar al equipo humano.
- Crear grupos de trabajo.

La comunicación puede ser externa (en relación con el entorno social) o interna (entre sectores y personas de la organización). Entre ambas debe haber congruencia, aunque varíen los medios utilizados.

El tema central de la gestión de los recursos humanos de una organización es la comunicación interna, que consiste básicamente en hacer llegar a todo el personal los mensajes necesarios para el desarrollo de la estrategia y el logro de los objetivos de la empresa; y en recibir del personal sus reflexiones, requerimientos y reacciones.

Ulloa T. Cesar en el libro *Comunicación, cultura y desarrollo* publicado en Junio del 2007 por Editorial “Quipus”, CIESPAL, Quito Ecuador en la pág. 31, La comunicación para el desarrollo plantea entre otras esta interrogante; “La comunicación, como se puede ver, no es todavía comprendida como una ciencia social, así como el uso de una serie de instrumentos tecnológicos y aplicación de manuales, dónde lo último que se piensa en las características socioculturales de la población. Dicho en otros términos, primero es el objeto y luego el sujeto.”

La comunicación y la capacitación debe ser vista como una parte normal de la vida de trabajo de toda persona, cualquiera sea su tarea o posición jerárquica.

Toda persona que trabaja debe tener la posibilidad de dedicar anualmente una parte de su tiempo de trabajo (aproximadamente el equivalente en horas hábiles de una semana cuando menos) a su propia capacitación. Generalmente se reconocen tres orientaciones básicas para dicha capacitación: la actualización y profundización en la especialidad de cada uno; la ampliación de la visión hacia otros campos vinculados con el propio, o sea la polivalencia; y los conocimientos de dinámica social, para desempeñarse mejor en los equipos de trabajo. Es importante saber que la capacitación genera expectativas con respecto a las posibilidades de aplicación, por lo que la organización debe prepararse para ofrecer esas posibilidades a fin de no frustrar esas expectativas.

CAPACITACIÓN

La revolución del conocimiento, Capacitación y desarrollo de recursos humanos, Determinación de las necesidades, metodologías para la detención de necesidades de capacitación, Elección del o de los métodos de necesidades de capacitación, Objetivos de capacitación y aprendizaje en las personas, Principios de aprendizaje, Capacitación por objetivos, Resolución de problemas a través del cambio de conducta, Los objetivos de capacitación, Prácticas y enfoques de capacitación y desarrollo, Evaluación de la capacitación y el desarrollo, Estudio de costos y efectividad de la capacitación. Curso: Capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos.

Nuestra Constitución en Art. 234 dice “garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.”

La Constitución 2008 garantista de derechos también señala a formación y la capacitación como parte vital para el desempeño de sus servidores, con la

finalidad de que los servicios públicos a la sociedad ecuatoriana sea de exente calidad.

Alfonso Siliceo, en su obra **Capacitación y Desarrollo de personal** en la **pág. 25** manifiesta que la capacitación ayuda en la orientación y el desempeño de los entes que forman parte de la Justicia de Paz y hace viables las políticas de la organización, alienta la cohesión de los grupos proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje; convierte a los grupos sociales y su entorno en mejor calidad para convivir en paz.

El Dr. **POVEDA, Camacho Galo**, al presentar su trabajo de investigación como uno de los requisitos previos para la obtención del título de magíster de la Universidad Andina Simón Bolívar, sobre capacitación programa de maestría en derecho, mención contratación pública y modernización del estado con el tema medios alternativos de solución de conflictos en Ecuador: la mediación; año 2006, manifiesta entre uno de sus párrafos más significativos para la consecución de mi objetivo de investigación.-

“El propósito de esta Tesis, es en primer lugar establecer el sustento legal de la Mediación como mecanismo alternativo en la solución de conflictos; si bien la mediación garantiza su éxito o fracaso en la voluntad de las partes, es importante la vinculación que tiene con las otras normas legales del país, con el objetivo final de conocer que modificaciones importantes se requiere para impulsar su debida utilización. Así como es importante conocer como este mecanismo tiene su reglamentación en cada uno de los órganos establecidos, sea la Defensoría del Pueblo, la Cámara de Comercio de Quito, el Centro de Mediación Judicial de Quito, la Procuraduría General del Estado, y el Centro de Mediación del Colegio de Abogados de Pichincha.”

Con el antecedente manifestado en la investigación, un mecanismo propicio y eficaz como revolución del conocimiento, es la Capacitación y desarrollo de recursos humanos, determinación de las necesidades, metodologías

para la detención de necesidades de capacitación, elección del o de los métodos de necesidades de capacitación, objetivos de capacitación y aprendizaje en las personas, principios de aprendizaje, capacitación por objetivos, resolución de problemas a través del cambio de conducta. Los objetivos de capacitación, prácticas y enfoques de capacitación y desarrollo, evaluación de la capacitación y el desarrollo, estudio de costos y efectividad de la capacitación. Curso: Capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos.

PAÍN, Abraham en el libro, Cómo Realizar un Proyecto de Capacitación: Un Enfoque de la Ingeniería de la capacitación en la pag.19.- Manifiesta que “confrontar la propia experiencia profesional con un caso real permite detectar los aportes y las restricciones de una perspectiva formalizada que, de todos modos, no excluye ni la perspectiva ni la experiencia.” Entonces de dónde parte la necesidad de capacitar, en muchas ocasiones de la propia experiencia profesional confrontando con la realidad y las perspectivas de una comunidad, cuando buscamos necesariamente una respuesta a la problemática social y constatamos índices demasiado bajos en relación a un tema importante como la mediación.

SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RH

- **Determinación de las necesidades:**

El costo de la capacitación y el desarrollo es sumamente alto cuando se considera en términos globales. Para obtener un rendimiento máximo de esta inversión, los esfuerzos deben concentrarse en las áreas críticas de desempeño y en los posibles cambios de conducta asociados. La evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos futuros que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo. Los cambios en el ambiente externo, por ejemplo, pueden convertirse en fuentes de nuevos desafíos. En ocasiones, un cambio en la estrategia de la organización

puede crear una necesidad de capacitación. El lanzamiento de nuevos productos o servicios, por ejemplo, generalmente requiere el aprendizaje de nuevos procedimientos. Lo mismo sucede frente al proceso de internacionalización o globalización de una empresa. La capacitación también puede utilizarse cuando se detectan problemas de alto nivel de desperdicio, tasas inaceptables de accidentes laborales, niveles bajos de motivación, etc.

En **siguiente gráfico** se demuestra el proceso por el cual se determina la necesidad o no de capacitar a un grupo de personas que están relacionadas con su población u entidad pública o privada (empresas).

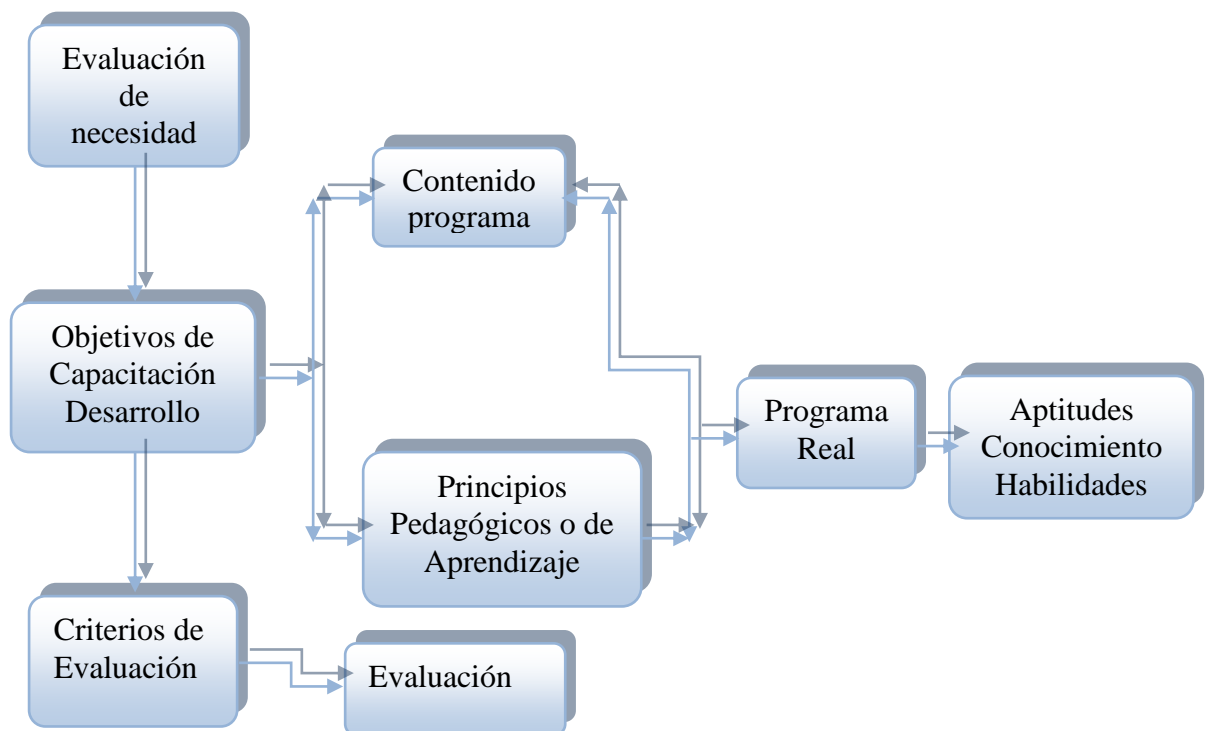


Gráfico: Nro. 5

Fuente: Investigador

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez.

Cuando se evalúa la capacitación, es necesario averiguar si fue valorable para la organización. Para eso, es preciso establecer qué conducta se produjo y qué consecuencias producirá tal conducta. Existe, sin embargo, un problema muy difícil de resolver, y es el que se refiere a descubrir cuáles fueron los efectos del cambio de conducta producida por la capacitación. En la Fig., siguiente se puede observar gráficamente esta situación. Se conduce un programa de capacitación (2) para lograr un cambio de conducta de un entrenando, desde una conducta no deseada (1) a una conducta deseada (3). Esta nueva conducta va a afectar a su vez el entorno del entrenando (4) cuando él ejerce la nueva conducta en el trabajo.

La limitación que existe para llevar a cabo una evaluación de los efectos de la capacitación, reside en la posible existencia de otras fuerzas también del entorno, tales como el grupo de trabajo, la tecnología, supervisión, políticas, etc., que pueden estar actuando simultáneamente con los efectos de la capacitación y por ello el resultado final no se puede asignar legítimamente a la capacitación.

Esto quiero decir que el especialista en capacitación debe limitar su evaluación solamente a los tres primeros factores, esto es, conducta no deseada (1), el propio programa de capacitación (2) y la nueva conducta (3). Si se define correctamente el objetivo de un programa de capacitación; es decir; expresado en un cambio de conducta que va desde la conducta actual específica no deseada, a una nueva conducta deseada y especificada- y si aquel cambio realmente ocurre, la capacitación debe ser considerada exitosa.

Su evaluación se debe limitar a determinar en la forma más exacta posible si la conducta deseada se logró en la conducción de la capacitación y también en el lugar de trabajo. Si la conducta deseada o se puede aplicar en el trabajo, se debe determinar si el fracaso se debió a la capacitación o a otro factor exógeno a ella.

▪ **Estudio de costos y efectividad de la capacitación:**

Las acciones de capacitación podrían ser capaces de lograr un cambio conductual en la organización, pero aún está por verse si tal logro es rentable. Puesto que el dinero es un factor limitante, necesariamente tiene que considerarse la dimensión económica de la capacitación. El estudio de costo y efectividad resulta ser una herramienta sumamente útil si queremos evaluar la capacitación. Por lo tanto, es necesario saber cómo hacer un estudio de costo y efectividad de la capacitación, para justificar el esfuerzo de capacitación desde una perspectiva económica, y también para evaluar su efecto económico para la organización.

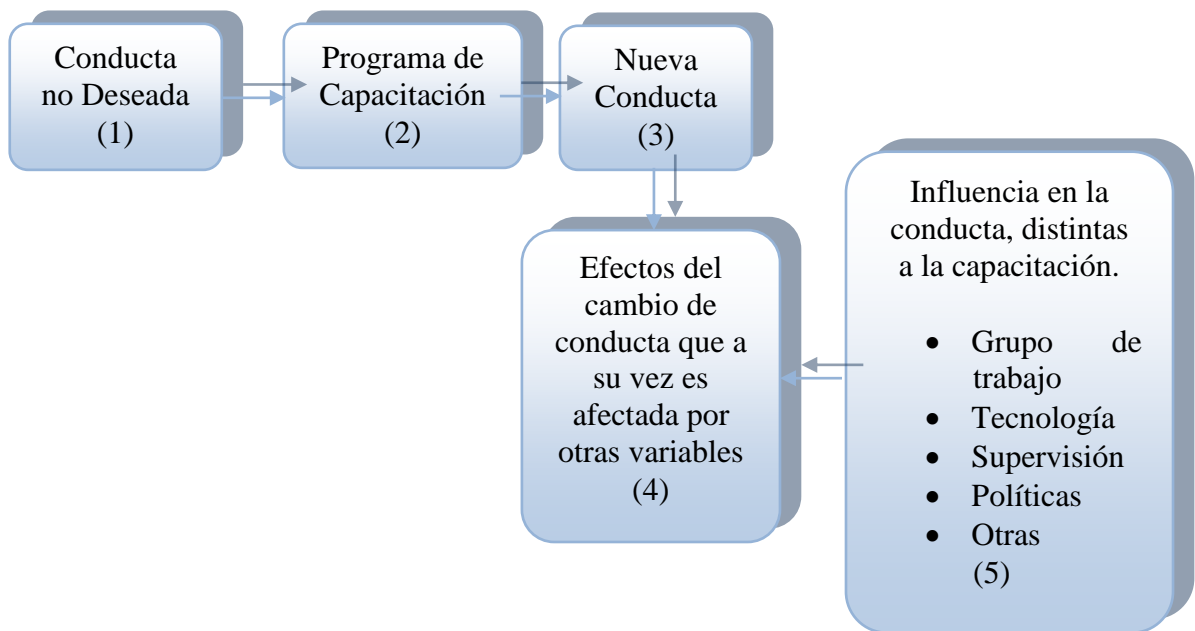


Gráfico: Nro. 6

Fuente: Investigador.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

Estos estudios generalmente no se llevan a cabo porque los capacitadores no calculan los costos reales de capacitación y tampoco fijan objetivos específicos de conductas deseadas cuando echan a andar los programas. Por tal motivo, ellos generalmente no tienen claros los objetivos que persiguen y tienen poca idea de cuánto les cuesta.

Las entradas de la capacitación son recursos humanos, materiales, tecnologías, administración y capital, los resultados son conductas y las conductas producen utilidades, más aún, las salidas de capacitación tienen un impacto económico enorme. El programa de capacitación debería ser sometido a una evaluación y justificarse frente a usos alternativos de los recursos que se consumen del presupuesto del estado, los estudios de costo y efectividad no comienzan con el cálculo de costo total por programa, se debe comenzar aclarando bien la definición de objetivos, debe recordarse que no todos los problemas de mal desempeño de los mediadores parroquiales y comunitarios obedecen a problemas de capacitación, pueden deberse a problemas de supervisión, equipamiento, de diseño, falta en las políticas, aún más, podría ser que la gente le interesa los Medios Alternativos de Solución de Conflictos en sus parroquias y comunidades y es un problema de difusión a la sociedad de los beneficios que les da estos medios y no de capacitación. Si el propósito es resolver un problema de desempeño de los encargados a promover y afianzar en sus parroquias y comunidades los medios de paz, se deben considerar cuidadosamente todas las posibles soluciones. Se podría capacitar a personas pero puede ser que otras soluciones, distintas a capacitación, sean realmente mejores.

Entonces la evaluación previa es la que me da el resultado de factibilidad de mi propuesta, es decir que desde aquí parte el interés del Estado, La sociedad y las familias de las parroquias rurales. Hacer una encuesta de opinión al final aplicando preguntas abiertas y cerradas preguntándoles si conocen de la mediación, si buscarías a través de estos medios la solución de sus conflictos si lo

encontraron interesante la propuesta etc. Esta forma evalúa generalmente grados de necesidad de capacitar o no.

▪ **Objetivos y alcances de la capacitación:**

- a) Promover el desarrollo integral del capital humano, y como consecuencia el desarrollo y crecimiento de la organización y la sociedad.
- b) Servir de herramienta para enseñar, desarrollar y colocar en circunstancias de competencia a cualquier persona. (Competencias)
- c) Completar la educación formal del individuo ante un ambiente de orden laboral e inclusive en algunos casos sustituirla.
- d) Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.
- e) Ser un medio para propiciar mejoras en los procesos de solución de conflictos.
- f) Prevenir los problemas que acarrearán al ir a juicio por parte de justicia común.

Todos los cursos de capacitación son, en su mayoría generados por los resultados del Diagnóstico o detección de Necesidades de Capacitación (DNC), investigación que justifica el proceso de capacitación de una organización en razón del análisis de las funciones de puestos, del desempeño y de los problemas de la misma.

El instructor, al asumir la responsabilidad de preparar un curso, se le asignan o desarrolla los temas que habrá de exponer durante su curso. Si es un especialista en la materia como es el caso del escritor de esta tesis entonces es necesario, presentar un plan de trabajo aceptable, pero existe la necesidad de informarse sobre los detalles de la problemática que originó el curso de capacitación, entonces habrá que recurrir a documentos como la (DNC), estudios estadísticos, encuestas y la correspondiente tabulación de las mismas con la

finalidad de trabajar con los resultados estadísticos para luego observar las condiciones del lugar de trabajo, los procesos de trabajo y las relaciones interpersonales.

Esta información me servirá para precisar los objetivos, delimitar los contenidos, seleccionar las técnicas y recursos didácticos y sobre todo, las maneras de evaluar el aprendizaje.

- **Plan de Capacitación:**

Para elaborar un plan de capacitación es necesario tomar muy en cuenta diversas acepciones de conflicto, en general esta palabra tiene connotaciones negativas y por lo tanto muchos intentan evitarlo, pues se asocia con sentimientos desagradables y con una atmósfera negativa. Esta perspectiva, supone que el enfoque más eficiente para afrontar el conflicto es la eliminación de las fuentes que lo originan, lo cual significaría que si el conflicto surge por la sensación de escasez o de injusticia, la solución sería darle a cada parte lo que cree justo. Esta visión se torna utópica, pues como bien se sabe, cada quien tiene su propia concepción de justicia y nunca ha habido suficiente para todos.

Una segunda perspectiva, considera inevitable el conflicto, teniendo en cuenta las diferencias de personalidad, intereses, necesidades, valores, etc. Desde este supuesto, las estrategias para afrontar el conflicto se centran en reconocerlo cuando aflora y en abordarlo identificando las diferencias para llegar a acuerdos.

Una tercera perspectiva no sólo considera que el conflicto es inevitable sino que en ocasiones es necesario fomentarlo con el fin de que surjan nuevas ideas y fuerzas positivas que generen innovación y cambio. Por esto, no se evalúa el conflicto como bueno o malo sino como funcional, adecuado o productivo.

Independientemente de su connotación, se entiende que el conflicto es un proceso interaccional complejo que se da entre dos o más partes, donde predominan las interacciones antagónicas sobre las de atracción y colaboración; se da siempre en un contexto espacio-temporal en cuanto tiene un comienzo, un desarrollo y un desenlace, feliz o desafortunado según la medida en que hayan escalado el malestar y las diferencias entre los involucrados. No obstante, más allá de las circunstancias en que surja, el conflicto sigue una secuencia identificable:

En la primera fase, el conflicto está latente; ninguna de las partes lo percibe, pero las diferencias individuales, de grupo o las estructuras organizacionales o sociales han creado el terreno potencial para el conflicto. Cuando una o más de las partes interesadas perciben el conflicto potencial, se entra a la segunda fase, en la cual los individuos toman conciencia de las diferencias y viven una reacción emocional, asociada generalmente al enojo, la frustración, la hostilidad, la ansiedad o el dolor.

Durante la tercera fase, el conflicto pasa de la conciencia cognitiva y emocional a la acción, y por lo tanto se hace evidente. En este momento los individuos optan por resolverlo o por intensificarlo. Ese escalamiento del conflicto se hace a través de actuaciones de agresividad, dirigidas a impedir en forma intencional que el otro logre sus objetivos, o de actuaciones que buscan alianzas con terceros para acrecentar la lucha contra la otra parte. La cuarta fase del conflicto se centra en sus resultados y consecuencias. Las decisiones tomadas durante la segunda fase determinarán si los resultados serán funcionales o inadecuados. Los funcionales implican una mejor comprensión de los temas causantes del conflicto, una mejor calidad de las decisiones, mayor creatividad para resolver los problemas y una visión positiva de los involucrados. Los resultados inadecuados incluyen la continuación de la hostilidad, la reducción de la comunicación y la destrucción del espíritu de convivencia, todo lo cual favorece el efecto de bola de nieve, propiciador de nuevos conflictos, cada vez más difíciles de resolver.

Puede establecerse una diferencia entre conflicto y problema: el conflicto sería la presencia o el encuentro, en un mismo momento, de dos o más sentimientos, motivos o intereses contrarios que se oponen; sugiere por lo tanto oposición y desacuerdos. El problema sería una situación que al generar incomodidad o malestar a una persona o a un grupo, requiere solución; sugiere por lo tanto algo difícil, duro o incomprensible.

Un problema puede generar un conflicto cuando en su solución se ponen diferentes intereses en juego y un conflicto no resuelto es un problema para quienes están involucrados en él. La solución de problemas puede basarse en la colaboración y es no conflictiva, o puede basarse en la competencia y la rivalidad y se vuelve conflictiva. Tanto el problema como el conflicto generan malestar: el problema por carencia de algo y el conflicto por diferencias acerca de cómo solucionar el problema.

También se puede establecer un contraste entre controversia y conflicto de intereses. Una *controversia* sería una discusión, debate o disputa en la cual chocan opiniones encontradas de miembros de un grupo, donde están involucradas tanto las ideas como las emociones. Las controversias pueden considerarse como parte de un proceso de toma de decisiones, pues gracias a la controversia se llega a un determinado curso de acción.

Los conflictos de intereses serían por el contrario actividades incompatibles, deseadas por diferentes miembros del grupo y surgirían cuando: 1) hay diferencias en necesidades, valores y metas; 2) hay escasez de ciertos recursos tales como poder, influencia, dinero, tiempo, espacio y posición; 3) hay competencia o rivalidad entre los miembros del grupo.

Generalmente, los conflictos de intereses generan prevención, bloqueo, interferencia e ineffectividad, son más difíciles de manejar que las controversias y se resuelven por negociación.

▪ **Características:**

Frente al conflicto, sea cual sea su naturaleza, hay una multiplicidad de posibilidades de reacción, tanto a nivel individual como colectivo, dándose las siguientes actitudes, según se acepte, evite o niegue el conflicto (Vincent *Fisas*):

- a) Superación: se reconoce su existencia y hay voluntad de superarlo.
- b) Ventaja: se reconoce su existencia y se procura sacar provecho del mismo.
- c) Negación: se evita reconocer su existencia.
- d) Evasión: se reconoce su existencia, pero sin deseos de enfrentarse a él.
- e) Acomodación: se reconoce su existencia, pero se opta por no darle respuesta alguna.
- f) Arrogancia: se reconoce su existencia, pero se asume que la otra parte debe ceder.
- g) Agresividad: se combate con una respuesta hostil, violenta y/o militar.

▪ **Herramientas:**

Pone el acento en la naturaleza dialéctica del conflicto, reconociéndolo como un fenómeno que forma parte natural de las relaciones humanas. El conflicto es un elemento necesario de la construcción y reconstrucción de las realidades sociales, cuyos patrones destructivos pueden ser canalizados hacia una expresión constructiva. La transformación es un concepto descriptivo de la dinámica del conflicto, al tiempo que es prescriptivo de todos los propósitos que persigue la construcción de soluciones; sugiere una comprensión dinámica del conflicto, en el sentido de que puede moverse en direcciones constructivas o destructivas, e implica reconocer que, con frecuencia, el conflicto no va a desaparecer ni a ser completamente resuelto, pues el proceso de solución no está sujeto a un tiempo específico ni puede ser controlado como quisieran las personas o los grupos; por el contrario, al estar inmerso en una relación, el conflicto es un proceso vivo e imprevisible. Por esto mismo, el conflicto puede ser transformado

en algo antes impensado y se convierte entonces en una parte de la vida y no en asunto que debe ser eliminado por ser destructivo e indeseable

- **Métodos:**

Transformación de conflictos: Pone el acento en la naturaleza dialéctica del conflicto, reconociéndolo como un fenómeno que forma parte natural de las relaciones humanas. El conflicto es un elemento necesario de la construcción y reconstrucción de las realidades sociales, cuyos patrones destructivos pueden ser canalizados hacia una expresión constructiva. La transformación es un concepto descriptivo de la dinámica del conflicto, al tiempo que es prescriptivo de todos los propósitos que persigue la construcción de soluciones; sugiere una comprensión dinámica del conflicto, en el sentido de que puede moverse en direcciones constructivas o destructivas, e implica reconocer que, con frecuencia, el conflicto no va a desaparecer ni a ser completamente resuelto, pues el proceso de solución no está sujeto a un tiempo específico ni puede ser controlado como quisieran las personas o los grupos; por el contrario, al estar inmerso en una relación, el conflicto es un proceso vivo e imprevisible. Por esto mismo, el conflicto puede ser transformado en algo antes impensado y se convierte entonces en una parte de la vida y no en asunto que debe ser eliminado por ser destructivo e indeseable.

Vistos así, tanto los conflictos como las soluciones son una construcción de los participantes y por lo tanto existe la posibilidad de cambio y de conciliación, la cual depende en buena medida de la actitud y de las habilidades personales y grupales, para asumir la responsabilidad y las decisiones con respecto al procesamiento de las diferencias en su vida y para usar en consecuencia métodos que favorezcan la transformación a través de las dificultades.

El objetivo de la resolución, la gestión y la transformación es producir los cambios de actitudes necesarias en las partes implicadas para que el conflicto aflore, sea reconocido, no discurra por un callejón sin salida y se sitúe en un camino donde haya posibilidades de cambio y, por tanto, de transformación.

▪ **Propuestas:**

Los mediadores necesitan un mapa de las vías conceptuales, o "mapa del conflicto" implícito en la discrepancia, en el que deben detallar al menos lo siguiente:

- a) Los motivos que han dado pie al conflicto.
- b) Los problemas de relación entre las partes.
- c) Las discrepancias en la interpretación de los hechos.
- d) Los intereses incompatibles.
- e) Las diferencias de valores.
- f) Los obstáculos que se oponen al arreglo.
- g) Los procedimientos destinados a encauzar o resolver la disputa.
- h) Los factores individuales o estructurales que podrían mejorar la relación.

Los puntos de coincidencia y los valores comunes

Perfil del Capacitador:

▪ **Se recomienda:**

- a) Darle campo a cada cual para que se desahogue.
- b) Ayudarles a aclarar, por sí mismos, los asuntos que quieren aclarar o resolver en concreto, cuáles son sus intereses y necesidades.

- c) Ayudarles a aclarar, por sí mismos, cuáles son las acciones del otro que les molestan, por qué y cómo.
- d) Ayudarles a comprender el impacto de sus acciones sobre el otro, incluyendo el lenguaje y la manera de explicar ayudándole así a encontrar formas de comunicación que no incluyan amenaza, agresión, acusación, o personalización.
- e) Ayudarles a entender la importancia de la comunicación activa, que comienza por escuchar y preguntar, sin ironía ni sarcasmo.

En esta fase, establezca su papel como mediador, demostrando las siguientes habilidades desde los primeros contactos:

- a. Capacidad para comprender un conflicto y analizarlo.
- b. Habilidad para entender a las personas.
- c. Interés verdadero en su bienestar.

Comunique de manera creíble, es decir por convicción personal profunda, que:

- a) En todo momento será imparcial y neutral.
- b) Toda la información compartida será confidencial y se mantendrá reservada en la más alta discreción y que por lo tanto, con nadie se hablará de sus problemas.
- c) El papel de ayudar con ideas o soluciones, no supone imponerlas.
- d) La aceptación del proceso, del mediador y de la solución, será voluntaria.

▪ **Nunca olvidar que:**

- a) El problema es de las partes y las mejores soluciones saldrán de ellas mismas.

- b) Si la solución proviene de las partes en vez de ser impuesta, será más legítima.
- c) La democracia se afirma cuando las personas hacen las cosas por sí mismas y no esperando a que otro las haga por ellas.
- d) El diálogo debe darse entre las partes pues es lo que les ayuda a convivir.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La constitución es la ley fundamental de un Estado o Nación; es la norma suprema, se ubica en la cúspide de la pirámide de las leyes determinado con todo su andamiaje jurídico. Establece la división de poderes con sus alcances, a la vez que garantiza derechos y libertades.

El poder con capacidad para redactar o modificar una constitución se denomina poder constituyente. Este poder no se origina en ninguna norma sino que tiene una naturaleza política con la capacidad de dictar normas; la idea más extendida es que el pueblo es el titular de este poder.

Una constitución puede clasificarse según varios criterios: según su formulación puede ser escrita o no escrita; según su origen pueden ser otorgadas (cuando un monarca las otorga), impuestas (cuando el parlamento se las impone al monarca), pactadas (cuando son hechas por consenso) y aprobadas por consenso popular; y finalmente, según su posibilidad de ser reformadas, pueden ser rígidas o flexibles.

La rama del derecho encargada del estudio de los aspectos constitucionales se denomina Derecho Constitucional. Así, trata especialmente sobre la formación del estado y sus distintos poderes como también el papel de estos frente a la ciudadanía.

El Derecho constitucional es una rama del Derecho público cuyo campo de estudio incluye el análisis de las leyes fundamentales que definen un Estado. De esta manera, es materia de estudio todo lo relativo a la forma de Estado, forma de gobierno, derechos fundamentales y la regulación de los poderes públicos, incluyendo tanto las relaciones entre poderes públicos, como las relaciones entre los poderes públicos y ciudadanos.

La institución encargada de velar su cumplimiento y sancionar las contravenciones devenidas de esta, es la Corte Constitucional integrado por nueve jueces.

Sobre los Medios Alternativos de Solución de Conflictos la Constitución 2008, el “**Art 97.-** Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley”.

En la Sección séptima Jueces de Paz Art. 189, sobre los y las juezas y jueces de paz resolverán en equidad y tendrán competencia exclusiva y obligatoria para conocer aquellos conflictos individuales, comunitarios, vecinales y contravenciones, que sean sometidos a su jurisdicción, de conformidad con la ley. En ningún caso podrá disponer la privación de la libertad ni prevalecerá sobre la justicia indígena.

“Las juezas y jueces de paz utilizarán mecanismos de conciliación, diálogo, acuerdo amistoso y otros practicados por la comunidad para adoptar sus resoluciones, que garantizarán y respetarán los derechos reconocidos por la Constitución. No será necesario el patrocinio de abogada o abogado.

Las juezas y jueces de paz deberán tener su domicilio permanente en el lugar donde ejerzan su competencia y contar con el respeto, consideración y apoyo de la comunidad. Serán elegidos por su comunidad, mediante un proceso cuya responsabilidad corresponde al Consejo de la Judicatura y permanecerán en

funciones hasta que la propia comunidad decida su remoción, de acuerdo con la ley. Para ser jueza o juez de paz no se requerirá ser profesional en Derecho.”

En la Sección octava sobre Medios alternativos de solución de conflictos el Art. 190. Sección séptima Jueces de Paz manifiesta lo siguiente:

“Se reconocen el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley.”

LEYES ORGÁNICAS:

Existen características formales y materiales que permiten diferenciar a las leyes orgánicas, de las leyes ordinarias o comunes. En materia de procedimiento, la formación de la ley orgánica es idéntica a la de la ley ordinaria, es que no existen diferencias en cuanto a su iniciativa, trámite en el órgano legislativo, sanción y objeción presidencial; salvo que para su aprobación, reforma o derogatoria se requiere del voto conforme de la mayoría absoluta de los integrantes de la Asamblea Nacional, es decir la mitad más uno del total, a diferencia de las leyes ordinarias que requieren de simple mayoría es decir la mitad más uno de los presentes, con lo cual los preceptos orgánicos gozan de un mayor grado de rigidez.

El Dr. Rafael Oyarte Martínez, en su libro La Acción de Inconstitucionalidad de Actos Normativos manifiesta que: “Al constituir esta clase de preceptos un complemento directo de la Constitución, se debe determinar si las leyes orgánicas son a pesar de sus características especiales preceptos de carácter supralegal o si, por el contrario tienen el carácter de simples leyes”.

La Constitución puede establecer que la Ley Orgánica tenga una jerarquía superior a la Ley Ordinaria, aunque inferior al Texto Fundamental. Por ello en caso de conflicto la ley orgánica tendrá primacía sobre el resto de preceptos legales, pero solo en lo referente a las normas aprobadas con el carácter de orgánica.

El constituyente ecuatoriano ha optado por este principio al señalar que una ley ordinaria no podrá modificar y prevalecer sobre la ley orgánica, ni siquiera a título de ley especial. En caso de conflicto entre normas orgánica si cabe aplicar el principio de especialidad, aunque primero se debería comprobar el cumplimiento del principio de competencia material.

El principio de competencia es aplicable, generalmente, en los casos en que la Constitución respectiva no le otorga primacía a la ley orgánica a través del principio jerárquico, la solución en caso de conflicto con una ley ordinaria no se encuentra en la aplicación del principio de especialidad, esto porque una norma ordinaria puede ser especialísima frente a otra contenida en una ley orgánica.

En caso de conflicto entre normas orgánicas y comunes u ordinarias el punto de solución se encuentra en la aplicación del principio de competencia que se encuentra íntimamente ligado a la reserva de la Ley orgánica: si la Constitución manda que determinadas materias sean reguladas por medio de normas de carácter orgánico la ley ordinaria no podrá invadir dicho campo que, insisto, es de exclusiva competencia de la norma orgánica. En definitiva, a través del principio de competencia en caso de conflicto entre normas contenidas en leyes orgánicas y ordinarias en materias determinadas por la Constitución como de carácter orgánico las primeras priman sobre las ordinarias en dichas áreas.

Según este principio la ley orgánica es una Ley, como cualquier precepto legal, y su primacía no se obtiene por otorgarle a aquella el carácter de superior en

los términos legales, que este caso no lo tiene, sino por la competencia exclusiva respecto de las materias que la Carta Fundamental señala.

Consideradas leyes de mayor rango de las que citamos, Código Orgánico de la Función Judicial, Ley orgánica de juntas parroquiales.

Código Orgánico de la Función Judicial:

Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 544 de 9 de marzo de 2009 establece en su Artículo 17, Principio de servicio a la comunidad.- La administración de justicia por la Función Judicial es un servicio público, básico y fundamental del Estado, por el cual coadyuva a que se cumpla el deber de respetar y hacer respetar los derechos garantizados por la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes y las leyes.

Sobre la Justicia de Paz el **Art. 247.-** “Principios aplicables a la justicia de paz.- **Art. 248.-** “Voluntariado social.- **249.-** “Jurisdicción y competencia.- Habrá juzgados de paz en aquellas parroquias rurales en que lo soliciten las respectivas juntas parroquiales. En los barrios, recintos, anejos, comunidades y vecindades rurales y urbano-marginales, habrá juzgados de paz cuando lo soliciten las respectivas organizaciones comunales o vecinales debidamente constituidas.”

Art. 250.- requisitos para ser jueza o juez de paz.- Los requisitos para ser jueza o juez de paz son los siguientes:

- 1) Ser mayor de edad y hallarse en goce de los derechos de participación política;
- 2) Tener como mínimo instrucción primaria completa;
- 3) Hablar los idiomas predominantes en la parroquia;

- 4) Tener domicilio permanente en la parroquia, comunidad, barrio, recinto, anejo o vecindad donde se va a ejercer el cargo, con una residencia ininterrumpida no menor a tres años; y,
- 5) Gozar del respeto, consideración y apoyo de la parroquia, comunidad, barrio, recinto, anejo o vecindad en que va a ejercer el cargo.

Para ser jueza o juez de paz no se requiere ser profesional en derecho.

La ley de la materia establecerá el sistema de elección y designación de las juezas y jueces de paz.

Art. 251.- incompatibilidades y prohibiciones.-

Art. 252.- Subrogación.- Cada Juzgado de Paz contará con una jueza o juez titular y con una jueza o juez suplente, quien ejercerá el cargo en forma transitoria en caso de ausencia, inhibición o recusación del titular.

Art. 253.- atribuciones y deberes.- A las juezas y jueces de paz compete conocer y resolver, en base a la conciliación y la equidad, los conflictos individuales, comunitarios, vecinales y obligaciones patrimoniales de hasta cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, que se sometan a su conocimiento, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia.

En ningún caso podrán disponer la privación de la libertad, por lo que, cuando juzguen contravenciones reprimidas con penas de privación de la libertad, deberán imponer penas alternativas.

La justicia de paz no prevalecerá sobre la justicia indígena.

Función Judicial:

La potestad de administrar la justicia se ejerce por los órganos de la función judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la constitución) a la Corte Nacional de Justicia y el Tribunal Constitucional y Cortes Provinciales.

ORGANIGRAMA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL



Gráfico: Nro. 7

Fuente: Investigador

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez.

Ley Orgánica de Juntas Parroquiales:

El “**Art. 4.- Atribuciones.-** Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Constitución y en la presente Ley, la junta parroquial rural tendrá las siguientes atribuciones:

j) Organizar centros de mediación para la solución de conflictos, conforme lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación.”

Y el reglamento a la mencionada Ley manifiesta en art. 15 que las juntas parroquiales podrán establecer centros de mediación para su parroquia, de conformidad con las normas de la Ley de Arbitraje y Mediación considerando en lo posible las particularidades locales. Estos centros no podrán ejercer funciones de Arbitraje.

Los miembros de estos centros serán personas reconocidas por la comunidad, quienes ejercerán su cargo ad-honorem y, en lo posible, usarán herramientas de negociación y manejo de conflictos para solucionar las controversias. El Presidente o los vocales de la junta no podrán ser miembros de los centros de mediación.

Los acuerdos que pongan fin a conflictos en virtud de un procedimiento de mediación comunitario tendrán el mismo valor y efecto que los alcanzados en el procedimiento de mediación establecido en la ley.

Los centros de mediación podrán capacitar mediadores comunitarios de acuerdo a las peculiaridades sociales y culturales de las comunidades.

LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN

Los Medios o Métodos Alternativos de Solución de Conflictos en el Ecuador es a partir aparece en 1931 con la Ley de Enjuiciamiento Civil, luego aparece en 1963 la Ley de Arbitraje Comercial, derogada por la Ley de Arbitraje y Mediación publicada en el Reg. Oficial 145 de 4 de Septiembre de 1997, como consecuencia de la norma del Art. 118, inciso 3ro. De la Constitución Política de 1998.

La Ley de Arbitraje y Mediación, cuyos Títulos I trata sobre el Arbitraje desde Art. 1 hasta el Art. el 42 y en Título II sobre la mediación del Art. 43 al 57 en el Título III, trata sobre la mediación comunitaria, considerando a la Conciliación extrajudicial como similar a la mediación, entonces esta Ley abarca todos los medios alternativos de Solución de Conflictos.

MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La mera expresión "medios alternativos de solución de conflictos" nos plantea la siguiente interrogante: ¿alternativos respecto a qué? La respuesta que se ha venido dando a la misma connota que es en relación al proceso legal o judicial. Sin embargo, la misma no es lógica, dado que, del mismo modo, podríamos señalar que el proceso es alternativo en relación a la mediación, a la conciliación, el arbitraje, etc.

Medio.- Es un recurso que las personas utilizamos para lograr alcanzar un objetivo que se sustenta en una necesidad que deseamos satisfacer. Así el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española T. II. Pág. 892 Vigésima edición 1984 define a la palabra medio, procede de la voz médium, que significa algo que puede servir para determinado fin.

Alternativa.- Es la circunstancia por la cual una persona, o grupo, tienen dos o más posibilidades de actuar para lograr un objetivo. Pueden ser excluyentes, es decir, solo se puede escoger una de las posibilidades; o ser incluyentes, en cuyo caso podemos escoger más de una.

“La palabra alternativa procede de la voz latina Alternatus que significa opción entre dos o más cosas. Acción o derecho que tiene cualquier persona o comunidad para ejecutar alguna cosa o gozar de ella alternando con otra. Hacer o decir algo por turno.” Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Ob. Cit. T.T. Pág. 76.

Entonces, la palabra alternativa o alternativo, conforme al Diccionario de la Real Academia Española, define como una cualidad que puede ostentar un cierto orden de cosas en el que participan más de dos elementos. Que una cuestión sea "alternativa" respecto a otra, implica que ostente la capacidad de alternar con función igual o semejante y, es claro que, no es del todo cierto que todos los medios de solución o resolución de los conflictos tengan una función igual o semejante, inclusive esto puede advertirse en el carácter o estado del caso juzgado que solamente puede derivarse de la sentencia y ciertos tipos de autos que adquieren la condición de inmutables e inimpugnables, como es el caso, en materia penal, del auto que postula un sobreseimiento definitivo firme y ejecutoriado. Otros ejemplos que podríamos presentar son los siguientes: la mediación en la que la solución es de naturaleza convencional; la amigable composición también la solución es pactar; etc.

Solución.- También conocida como resolución, es el acuerdo entre las partes dando por terminado las desavenencias o el problema, una dificultad o una disyuntiva.

“La palabra resolución procede de la voz latina Resolutorio, que significa, “acción y efecto de resolver”. Resolver procede del Latín: re y solvere, que

significa soltar, desatar. Desatar una dificultad o dar solución a una duda: Hallar la solución al problema.” Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Ob. Cit. T.II. Pág. 1179.

Conflicto.- Para ROBBINS, Stephen P., en la obra Comportamiento Organizacional, Conceptos, Controversias y Aplicaciones, Cap. XIII, P. 461. Edit. Prentice Hall, Sexta Edición, 1994. Manifiesta: “Proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra le ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses”.

Tomando en cuenta las definiciones investigadas anteriormente se puede conceptualizar a los **Medios Alternativos de Solución de Conflictos**, son procesos alternativos a un proceso judicial, que permite a las partes la resolución de sus conflictos, de manera amistosa, rápida y económica y que responde a las propuestas planteadas entre sí.

Para **Silva Myriam Janeth** en la pág. de internet jannethsilva@hotmail.com, Ante la interrogante ¿Qué son los Mecanismos o Medios Alternativos de Solución de Conflictos? Manifiesta.- “Son formas pacíficas que pueden utilizar los ciudadanos para solucionar sus conflictos, distintas a la justicia ordinaria.”

Por lo tanto, los ciudadanos pueden acudir a los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (M.A.S.C.) para solucionar sus conflictos sin tener que acudir a los procesos judiciales tradicionales.

Gozaíni, siguiendo a Alcalá Zamora y Castillo: GOZAINI, Osvaldo. Formas Alternativas para la Resolución de Conflictos. Ediciones Depalma-Buenos Aires, Argentina, 1995, p.8., ha sostenido, en atención a lo que hemos venido señalando, que proceso judicial, auto-composición y auto-defensa presentan las variables posibles para resolver un litigio, sin que ello signifique

ponerla en pie de igualdad, ni que entre ellas se repelan. Por otra parte, la palabra "alternar" tiene diversos significados que van desde el variar las acciones diciendo o haciendo ya unas cosas, ya otras, y repitiéndolas sucesivamente; distribuir alguna cosa entre personas o cosas que se turnan sucesivamente; cambiar los lugares que ocupan los términos medios o los extremos de una proporción; hacer decir una cosa o desempeñar un cargo; sucederse unas cosas a otras recíproca y repetidamente; hacer vida social, tener trato en ciertas salas de fiesta o lugares similares, tratar las mujeres contratadas para ello con los clientes para estimularlas a hacer algo en su compañía, del cual obtienen porcentaje; entrar a competir con alguien.

La práctica de lo que hoy conocemos por mediación institucional tiene orígenes primarios en la mediación natural ejercida en Latinoamérica y en particular en el país, desde la América basaba en la persuasión, pues una de las características de la democracia era precisamente la falta de coacción.

En las comunidades coloniales y aún hoy, en ámbitos rurales del país el país, el comisario, la partera, entre otros líderes de la comunidad ejercen la intermediación como forma de solución de conflictos en materia comunitaria y familiar fundamentalmente.

Ser un servicio de acceso a justicia de alta calidad, que permita a los ciudadanos que han judicializado sus conflictos resolverlos cooperativamente y llegar a acuerdos mutuamente aceptables, a través de la colaboración de un tercero neutral capacitado para la tarea.

En los últimos tiempos hemos sido testigos, en muchas ocasiones, de soluciones a conflictos suscitados tanto a nivel internacional como nacional, mediante negociaciones llevadas a cabo en forma directa o asistida, utilizando los buenos oficios y la voluntad de las partes involucradas, poniendo de esa forma fin a diferencias que desgastan y destruyen. Estas negociaciones se llevan a cabo con

mucha creatividad, solidaridad, cooperación, entendimiento y, sobretodo, con miras hacia un futuro mejor para todos.

El acuerdo de mediación obliga a las partes desde el momento que ellas y el mediador suscriban el acta de mediación que lo documente, y tendrá los efectos de cosa juzgada desde el momento en que el juez competente lo homologue. Si el acuerdo de mediación tuviera lugar existiendo un juicio pendiente, será competente para homologarlo el juez de la causa, y la homologación producirá además el efecto de terminar el proceso. Si el acuerdo de mediación fuera parcial, se dejará constancia de ello en el acta de mediación y las partes podrán discutir en juicio las diferencias no mediadas”

El Ab. BLANCO, Zamora Cristian Castell en la Pág. De internet.-
<http://www.revistajuridicaonline.com/images/stories/revistas/2008/23-tomo1/23>, Realiza un análisis acerca del rol del abogado según la forma tradicional de concebir la profesión rol pleitista, litigador; el rol demandado por la ética profesional, y el espíritu de la profesión, como verdaderos consultores que estudian varias alternativas de solución de conflictos sin que necesariamente deba acudirse ante el órgano jurisdiccional; y, los siguientes métodos alternativos: la Negociación, el Arbitraje y la Mediación o Conciliación Extrajudicial.

La Dra. OSORIO, Villegas Angélica María en la tesis sobre Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, manifiesta “Los mecanismos de solución de conflictos, en primer lugar el de conciliación, que a nivel internacional algunos hacen su equivalencia con la mediación, constituyen una antigua manera de dirimir las desavenencias presentadas entre las personas e incluso, corresponde a una metodología que se extiende a grupos sociales y aún estados envueltos en discrepancias, los cuales buscan evitar una jurisdicción convencional de Jueces, Tribunales, u organismos institucionales.”

La conciliación y mediación como medios efectivos para la solución de conflictos a nivel mundial y en algunos países de aplicación obligada dentro de los procesos civiles y su expresa voluntad da por terminado un litigio judicial en los términos que las partes hayan acordado, con respecto a la mediación en el Ecuador está a cargo de los Jueces de Paz o medidores comunitarios los que en la mayoría de ocasiones no están capacitados para hacer valer este sistema como único, efectivo, pacífico y económico, a causa de varios factores entre los más importantes y necesarios la capacitación.

La mediación:

Baruch y Folger en el libro "La promesa de mediación (1994) en la **Pág. 100 y 101** escriben “La orientación hacia la resolución de problemas predispone a aceptar la versión de la *Historia de la Satisfacción* acerca de lo que se espera que realice la mediación e induce a adoptar el enfoque de la práctica de la mediación que la *Historia de la satisfacción* describe y respalda.” Está orientada sobre la orientación del conflicto y la base de la resolución de problemas.

Mientras que en la Pág. 56 a la 98; cómo afrontar el conflicto a través del fortalecimiento propio y el reconocimiento de los otros "profundizan el enfoque transformador de la mediación como mecanismo fértil para resolver conflictos. En la teoría de los conflictos "una premisa distinta sugeriría que las disputas pueden ser consideradas no como problemas, sino como oportunidades de crecimiento y transformación moral... la respuesta ideal a un conflicto no consiste en resolver el problema sino en ayudar a transformar a los individuos. Responder productivamente a los conflictos significa utilizar las oportunidades que ellos representan de cambiar y transformar a las partes como seres humanos.". La resolución productiva de un conflicto contribuye al desarrollo y al progreso, pues obliga a las partes a ser creativos e innovadores para satisfacer las necesidades de las partes.

Al tratar sobre los límites de la mediación en la pág. 121 manifiesta “en resumen, la evidencia sugiere que la práctica actual en general se ajusta al método basado en la resolución de problemas, y que este tipo de mediación no logra completamente su objetivo.”

María Munné, Pilar Mac-Cragh, María Munné i Tomás.- Los 10 Principios de La Cultura de Mediación pág. 15 y 16 “La incorporación de la mediación supone cambiar la percepción del conflicto y del que lo sufre. Significa entender el conflicto interpersonal como un bloqueo pasajero entre los sujetos que la viven. Como una miopía que impide a las partes enfrentadas ver con claridad que ellas mismas tienen la solución. El mediador en sí solo será el oculista que podrá, a través de un proceso, unas gafas para miopía. El proceso de mediación es una gran ayuda, aunque no se a una receta mágica. Sin un proceso, el espacio de mediación puede desordenarse y perder el sentía que tenía inicialmente.

Eduard Vinyamata Aprender Mediación en la pag. 25.- Para qué sirve la mediación. Y responde “Para ayudar a resolver conflictos. Para contribuir a prestar ayuda en la prevención de situaciones conflictivas o, simplemente para mejorar la comunicación humana y, por tanto, la calidad de vida que ello representa” y a continuación manifiesta para acometer un acto de mediación es necesario que se de las siguientes condiciones:

Aceptación libre y voluntaria:

- a) Participación directa y voluntaria de las persona en conflicto.
- b) En los casos que el juez ordena la obligación de asistir a un acto de mediación.
- c) La salud mental y un mínimo equilibrio emocional para poder acometer el esfuerzo de participar.

Eduardo Zurita Gil en su publicación en la Pág. de internet <http://deconcept.com/ciencias-jurídicas/mediación.-sobre:>

“ELCONCEPTO RESTRINGIDO DE MEDIACIÓN, como figura jurídica autónoma, en nuestra legislación, está establecido en el art. 43 de la LAYM, y para efectos legales trasunta los elementos esenciales que definen el procedimiento. En su opinión, las características del método definen el concepto de mediación, y no voy a abundar en disquisiciones conceptuales, pues ello no es objeto de un manual. El diccionario para aclarar la noción trae algunos sinónimos: intervención, acuerdo, intermediación; para mí, el más cercano es "arreglo" y puedo especificarlo "arreglo concertado" de una controversia. Un aspecto importante que hemos subrayado en el prólogo, tiene que ver con el contenido de la mediación como un proceso de manejo de conflictos. No siempre se puede atacar y resolver la causa del conflicto; pero si el método logra reducir el nivel del conflicto, es decir abre espacios de diálogo y negociación directa, se configura la definición y objeto de la mediación.”

VINYAMATA, Eduard en su libro *Aprender Mediación* en la pág. 17 al referirse a mediación dice “Mediación es el proceso de comunicación entre las partes en conflicto con la ayuda de un mediador imparcial, que procurará que las personas implicadas en una disputa puedan llegar por ellas mismas, a establecer un acuerdo que permita recomponer la buena relación y dar por acabado, o al menos mitigado, el conflicto, que actúe preventivamente o de cara a mejorar las relaciones con los demás. En la pág. 18 da diferentes definiciones sobre mediación por otros autores y dice.

*Jay Folberg y Alison Taylor de su publicación *Mediación: Resolución de conflictos sin litigio* conceptúa a la mediación, es una alternativa a la violencia, la autoayuda o el litigio, que difiere de los procesos de counseling, negociación y arbitraje. Es el proceso mediante el cual los participantes, con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de en contra opciones, considerar alternativas y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades (...). La forma más útil de observar la mediación es considerarla como una intervención de solución de problemas dirigida a una meta. Tiene el*

propósito de resolver desavenencias y reducir el conflicto, así como proporcionar un foro para la toma de decisiones. (...) Tanto la resolución de desavenencias como el manejo del conflicto son metas complementarias y realistas de la mediación.

Con estas conceptualizaciones los autores definen a la mediación como un medio de solución pacífica, práctica y económica que en base a una negociación del conflicto pueden solucionar las partes, así la negociación directa no pueden por sí solas alcanzar la solución, recurren a la asistencia de un tercero mediador cuya única participación es ayudar a las partes a decidir los mejores logros. Puede ser legal o contractual, la primera cuando la mediación está prevista en el contrato y la segunda, cuando se determina por disposición de la ley. La mediación es una prolongación de la negociación con la intervención de un tercero imparcial, que se limita a auxiliar a las partes en la construcción del acuerdo.

En la mediación en sí la audiencia puede desarrollarse en una o varias sesiones en días distintos, y cada sesión en una o más horas. Lo recomendable es fijarse de antemano el tiempo de duración de la sesión que consideramos no debe prolongarse por más de dos horas. Una de las principales características de la mediación es la flexibilidad. Ello significa que no se aplican criterios rigurosos.

Si el mediador presiente que la solución se aproxima, será necesario prolongar el horario; así mismo, si la sesión se vuelve tensa y hay peligro de ruptura, es preferible postergar su continuación. Existen las llamadas sesiones de maratón o crisis (casos de apremiante resolución para evitar su agravamiento o consecuencias irremediables) circunstancias que obligan a extenderse por el tiempo que fuere necesario, al menos para tratar lo más urgente.

CASTELL Zamora Cristian, en la pág. de internet.-

<http://www.revistajuridicaonline.com/images/stories/revistas/2008/23-tomo1/23>

A la mediación y el ejercicio de la abogacía.- Realiza un análisis acerca del rol del abogado según la forma tradicional de concebir la profesión rol pleitista, litigador; el rol demandado por la ética profesional, y el espíritu de la profesión, como verdaderos consultores que estudian varias alternativas de solución de conflictos sin que necesariamente deba acudirse ante el órgano jurisdiccional; y, los siguientes métodos alternativos: la Negociación, el Arbitraje y la Mediación o Conciliación Extrajudicial. De acuerdo a la forma tradicional de ejercer la abogacía, el análisis del abogado frente a un conflicto confiado por su cliente, se basa en la revisión o estudio de la competencia judicial del asunto, la vía procesal y la estrategia a seguir. Incluso el mismo Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia define al abogado como la persona legalmente autorizada para defender en juicio. En este sentido hay quienes sostienen que el rol del abogado es estrictamente pleitista o litigador; debiendo aclarar que tanto la ética profesional como el espíritu de la profesión establecen un campo de acción mucho más amplio.

El Magister **ORTIZ, Nishiara Fredy Rolando** al presentar su tesis como requisito previo para la obtención de su grado de magister en la Universidad Andina “Simón Bolívar en el año 2007 con el tema, “Propuesta para mejorar los sistemas de mediación y conciliación en los barrios populares del ecuador” en resumen.-“analiza y proyecta la realidad actual del funcionamiento del Sistema en Mediación en Ecuador y de Conciliación en el Perú. Partiendo de sus raíces comunes: Los valores de la cultura andina y las raíces históricas incaicas proyectadas en el espacio y tiempo como una visión de solución de conflictos que se mestizo o se mantuvo pura luego de la conquista. Posteriormente fue asumida por las comunidades como justicia de paz.”

▪ **El procedimiento:**

El motivo por el cual participa el mediador es, justamente, para ayudar a las partes a discutir sus problemas y guiar a éstas a través de una serie de etapas y momentos que hacen del procedimiento un sistema ordenado que facilita un acuerdo favorable a las partes. La Discusión de los problemas es propia de los protagonistas. La forma en que se discute, cómo se discuten, es de incumbencia del mediador y forma parte del procedimiento.

Los mediadores utilizan la palabra “procedimiento” con dos significados diferentes:

1. Para indicar la serie o conjunto de actos o de fases en la evolución de la mediación, hasta llegar a su culminación;
2. Para indicar el carácter, los medios y el método con que esos actos se llevan a cabo. Este segundo significado reviste la mayor importancia en la mediación, pues el mediador tiene la responsabilidad de la conducción del procedimiento en cuanto a:
 - a) Cómo se comunican los protagonistas;
 - b) Cómo se expresan;
 - c) Cómo abordan los problemas;
 - d) Cómo se tratan entre ellos;
 - e) Cómo presentan nuevas ideas;
 - f) Cómo elaboran propuestas;
 - g) Cómo llegan a un acuerdo.

Resulta claro, en consecuencia, que la noción de “procedimiento” excede de la clásica que, en principio, se refiera a actos o fases hasta llegar a la culminación de un proceso.

- **Las Etapas de la Mediación:**

Se debe estar atento a la dinámica de conflicto, pues los diversos estadios de la mediación y el diseño de sus intervenciones deben estar de acuerdo con el estadio de desarrollo de conflicto; muchas veces es difícil identificar la fase en la que se encuentra la disputa, pues la interacción es continua. No obstante, se entiende que el desarrollo de las negociaciones y su consecuente facilitación por el mediador sigue un esquema de movimiento, atendiendo a situaciones críticas que en concordancia con la observación de los investigadores, los contendientes experimentarán.

Pese a que la clasificación en etapas, es variable, las tareas del mediador pueden dividirse en dos categorías básicas:

- 1) El trabajo de pre negociación y preparación que realiza antes de reunirse con las partes en sesión de mediación.
- 2) La actividad desplegada una vez que el mediador ha entrado formalmente en la mediación.

- **Conclusión de la mediación:**

La mediación puede concluir de tres formas:

1. Las partes se ponen total o parcialmente de acuerdo en las decisiones del convenio, las cuales quedan sentadas por escrito.
2. Las partes fracasan en su cometido, es decir, no llegan a un acuerdo y no creen que se justifique la programación de nuevas sesiones de mediación.
3. alguna de las partes (o ambas) deciden que no desean continuar, o el propio mediador entiende que no están dadas las condiciones para continuar. A veces, no se trata de una finalización definitiva de la mediación, aunque sí de la audiencia, lo que ocurre cuando los

intervinientes se ponen de acuerdo en suspender la sesión para poder reunirse más adelante, con los elementos de pruebas requeridos para concluir el procedimiento de mediación. También puede ocurrir que el facilitador considere oportuno un paréntesis para aumentar la información o por alguna otra circunstancia personal atinente a una o ambas partes.

- **Modelos de la Mediación:**

Referencia de los principales modelos de Mediación en el mundo
Modelo Tradicional: basado en la escuela de Negociación de Harvard, no es un modelo como tal, sólo se basa en algunas fórmulas que fueron concebidas para la negociación en la escuela de Harvard. Ideado como una negociación asistida que tiene como objetivo llegar a un acuerdo. La comunicación es vista como una acción lineal, el conflicto tiene como causa el desacuerdo, no considera como un factor importante el contexto en el que se desarrolla el conflicto, no considera el factor relacional. Busca que las partes hagan una catarsis, el mediador permanece neutral, imparcial y equidistante. Su meta es llegar a un acuerdo entre las partes y disminuir las diferencias entre las personas. Por lo tanto la función del mediador es restablecer la comunicación entre las partes y orientar a las mismas en el proceso.

Considero que se puede aplicar dependiendo del conflicto que se presente y de lo que esperan las partes.

Modelo Transformativo: Es un modelo establecido por Robert Baruch Bush y Joseph Folger, plasmado principalmente en su libro “La promesa de la mediación”, se centra en el paradigma de la transformación de las relaciones humanas, por lo tanto se centra en lo relacional, no busca sólo el acuerdo, sino este debe surgir de la transformación de la relación entre las partes. Se basa conceptualmente en el enfoque de la transformación que tiene como base la revalorización, que es el valor que busca cada individuo de sí mismo y de su

conflicto, y el reconocimiento, que consiste en valorar al otro, o ponerse en el papel del otro.

Diferentes académicos han contribuido a la evolución de la teoría de la transformación de conflictos, Johan Galtung, Adam Curle, John Paul Lederach, Christopher Mitchell, Cordula Reimann y Hugh Miall.

“La transformación del conflicto es una forma de visualizar y responder al ir y venir de los conflictos sociales como oportunidades que nos da la vida para crear procesos de cambio constructivo que reduzcan la violencia e incrementen la justicia en la interacción directa y en las estructuras sociales, y respondan a los problemas de la vida real en las relaciones humanas.”

Modelo Circular Narrativo de Sara Cobb: Se denomina circular narrativo al considerar la causalidad y la comunicación como procesos de una dinámica circular. Este modelo establece que las partes llegan a la mediación con una historia construida y lo que se busca es desestabilizar las historias de las partes para construir una nueva historia alternativa, para así, finalmente, lograr un acuerdo. Recoge elementos de: la Teoría de la Comunicación, la Terapia Familiar Sistémica, la Teoría del Observador, la Teoría Postmoderna del Significado, entre otras.

Modelo estratégico de mediación de Rubén Alberto Calcaterra: Sostiene que la mediación es, esencialmente, un proceso formal que trasciende el contenido del conflicto que se pretende resolver. Altamente estructurado en etapas, estadios y pasajes, está movilizado por tres grandes objetivos: la deconstrucción el conflicto, la reconstrucción de la relación y la co-construcción de la solución. Concibe el conflicto como un fenómeno social que, como tal, comprende varias realidades, lo que fundamenta mantener un foco permanente en los patrones de interacción, trabajar a partir de las narrativas de las partes e incluir

al mediador en el sistema mismo que conforma con ellas. Es un modelo que busca ser capaz de operar en contextos de incertidumbre.

Modelo Sistémico Cibernético: Desde el punto de vista sistémico, el proceso de mediación configura un sistema. Por otra parte, la cibernética se ocupa de del estudio del mando, del control y de las regulaciones de los sistemas, y sus conceptos son útiles para entender el funcionamiento de los sistemas complejos, como la mediación. Desde el ángulo cibernético el proceso de mediación se encuentra sometido a retroalimentaciones positivas o negativas del medio ambiente y también posee sus propias retroalimentaciones internas, posee variedad interna, posee controles que regulan las interrelaciones entre sus elementos y posee sus propias regulaciones y reservas, que le dan autonomía frente al entorno. Considera que sería útil construir modelos sistémico-cibernéticos de los diversos procesos de mediación, lo que implicaría la creación de instrumentos para estudiarlos más precisa y eficientemente a efectos de que resulte cada vez más una eficaz técnica para la resolución de los conflictos sociales.

▪ **Mediación comunitaria:**

Por una serie de factores en cuanto a los contextos en los que se desenvuelven los conflictos socio ambientales en el Ecuador, es importante mencionar la figura de la Mediación Comunitaria, la cual ha sido reconocida por nuestra legislación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, donde los protagonistas son las comunidades indígenas y negras, organizaciones barriales y en general organizaciones comunitarias que se encuentran facultadas para formar centros de mediación y en general para intervenir en estos procesos que tienen el mismo valor legal y el efecto jurídico que el obtenido a través de la medición “formal” contemplada en nuestra legislación.

Entre los objetivos planteados de la mediación comunitaria podríamos encontrar el mejoramiento de la comunicación y comprensión entre los miembros de la comunidad, capacitación a los miembros de las comunidades en destrezas de negociación, resolución de conflictos y toma de decisiones, ofrece además espacios de trabajo para la resolución de conflictos y espacios para obtener información. El objetivo de la mediación comunitaria es ofrecer a sus usuarios alternativas que aporten a la generación de confianza, búsqueda de consensos y cumplimiento de acuerdos entre las partes en conflicto.

PERALTA, Quintanilla Tomas Rolando en la tesis de grado previa la obtención del título de doctor en jurisprudencia Universidad Técnica Particular de Loja escuela de ciencias jurídicas modalidad abierta y a distancia año 2009 con el tema “la mediación comunitaria como medio alternativo de solución de conflictos en la legislación ecuatoriana” manifiesta que en el Ecuador su aplicación tanto en comunidades indígenas como en sectores rurales a cargo de los tenientes políticos y las Juntas parroquiales y los urbano-marginales ha sido introducida por el Centro sobre Derecho y Sociedad -CIDES- desde el año de 1992, pero en la práctica nos falta mucho para hacer realidad en estos lugares un verdadera solución de conflictos vinculándolos directamente con los medios alternativos de solución de conflictos.

- **Negociación:**

Es un procedimiento por el cual las partes intentan resolver sus conflictos sin la intervención de un tercero. Comencemos por el método más común, aquel utilizado desde siempre, por todos, con diferentes técnicas y enfoques; me refiero a la negociación, entendida como tal, el mecanismo de solución de disputas en el cual las partes de manera directa procuran satisfacer sus intereses a través del intercambio de ideas o propuestas, con o sin la intervención de un tercero, ya que como veremos más adelante, aun cuando exista la participación de un tercero seguirá siendo negociación lo que realicen las partes.

Elementos de una negociación.- Para que se la negociación tenga el éxito deseado deben concurrir los siguientes elementos:

1. Existir dos o más partes
2. Existir intereses comunes e intereses opuestos
3. Las partes deben tener alguna dosis de poder (algo que dependa de una de las partes y que interese a la otra parte)
4. Las partes deben buscar directamente, sin intervención de terceros, una solución a sus problemas.

▪ **Conciliación:**

La conciliación como alternativa para resolver conflictos no es nueva. La existencia del tercero como parte o neutral es tan antiguo como la existencia de los seres humanos sobre la tierra.

Los autores **Jay Folberg y Alison Taylor** nos llevan a que las investigaciones históricas sobre la institucionalización de la mediación nos llevan hasta el antiguo Japón, donde la conciliación y la mediación tienen una historia en la ley y las costumbres, donde se consideraba al líder de la población como la persona apta para resolver los conflictos. Antes de la Segunda Guerra Mundial los tribunales japoneses manejaban disposiciones legales para la conciliación.

En China la referencia que se tiene es una frase de Confucio que decía: “...la resolución óptima de una desavenencia se logra a través de la persuasión moral y el acuerdo, y no bajo coacción”.

En África se reunía una asamblea o junta de vecinos como mecanismo informal para la resolución de conflictos.

Además, siempre se observa en la historia que los jefes de familias patriarcales o matriarcales han utilizado sus modelos y sabiduría para ayudar a sus miembros a resolver conflictos.

Al parecer la conciliación como la conocemos en la actualidad tuvo su origen en el siglo XVIII, e influyeron textos de Voltaire como el siguiente de una carta de 1745: “La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que yo haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores, llamados hacedores de paz.”

La Conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, de carácter autocompositivo, mediante el cual dos o más personas tratan de solucionar sus conflictos o diferencias con la ayuda de un tercero, que debe ser ajeno al conflicto, que se denomina conciliador.

Audiencia: Se propone en la primera fase del procedimiento posterior a la contestación de la demanda el Juez en primera instancia propone la Audiencia de Conciliación que puede ser también a pedido de las partes litigantes. La conciliación está prevista en los Códigos Procesales y se realiza ante el Juez.

Existe otra acepción de esta palabra en el sentido de un procedimiento similar al de la mediación en el que el conciliador puede proponer fórmulas de arreglo conservando las partes el poder de aceptarlas o no.

Características:

- Es voluntaria.
- Atomía de las partes.
- Flexibilidad.
- Intervención de un Tercero.
- Control del Proceso.

- Fórmulas de Solución.
- Efecto vinculante.
- Asesores.

Principios de la conciliación:

- Equidad
- Veracidad
- Buena Fe
- Confidencialidad
- Neutralidad e imparcialidad
- Legalidad
- Celeridad y economía

▪ **Arbitraje:**

Es un procedimiento en el cual la decisión de la disputa se delega en un tercero (árbitro). Las partes plantean sus posiciones, se puede producir pruebas o no y se dicta un laudo. De alguna manera comparte similitudes con el juicio aunque permite una resolución más rápida y se da en el campo privado.

Validez.- El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de manera contractual y de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existente y futuras para que sean resueltas por los tribunales de Arbitraje administrado por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias. (Ley de Arbitraje y mediación Art. 1)

Capacidad para acudir al arbitraje:

Podrán someterse al arbitraje regulado en esta ley todas las personas naturales o jurídicas que tengan capacidad, cumpliendo con los requisitos que establece la misma.

Para que las diferentes entidades que conforman el sector público puedan someterse al arbitraje, además de cumplir con los requisitos que establece la Ley, tendrán que cumplir con los siguientes requisitos adicionales:

- a) Pactar un convenio arbitral, con anterioridad al surgimiento de la controversia; en caso de que se quisiera firmar el convenio una vez surgida la controversia, deberá consultarse al Procurador General del Estado, dictamen que será de obligatorio cumplimiento.
- b) La relación Jurídica a la cual se refiere el convenio deberá ser de carácter contractual;
- c) El convenio arbitral deberá incluirse la forma de selección de los árbitros; y,
- d) El Convenio Arbitral, por medio del cual la institución del sector público renuncia a la jurisdicción ordinaria, deberá ser firmado por la persona autorizada para contratar a nombre de dicha institución.

El incumplimiento de los requisitos señalados acarreará la nulidad de convenio arbitral. (Ley de Arbitraje y Mediación Art.4)

Convenio Arbitral.- Es el acuerdo escrito en virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación Jurídica, contractual o no contractual. (Inc. 1 de la Ley de Arbitraje y Mediación)

Tipos:

Administrado e Independiente.- El Arbitraje es administrado cuando se desarrolla con sujeción a esta Ley y a las normas y procedimientos expedidos por un centro de arbitraje, y es independiente cuando se realiza conforme a lo que las partes pacten, con arreglo a esta Ley. (Art. 2 de la Ley de Arbitraje y Mediación).

Equidad o en Derecho.- Las partes indicarán si los árbitros deben decidir en equidad o en derecho, a falta de convenio, el fallo será en equidad.

Si el laudo debe expedirse fundado en equidad, los árbitros actuarán conforme a su leal saber y entender ya atendiendo a los principios de la sana crítica. En este caso, los árbitros no tienen que ser necesariamente abogados.

Si el laudo debe expedirse fundado en derecho, los árbitros deberán atenerse a la ley, a los principios universales del derecho, los árbitros deberán atenerse a la ley, principios universales del derecho, a la jurisprudencia y a la doctrina. En este caso, los árbitros deberán ser abogados. (Ley de Arbitraje y Mediación Art. 3)

▪ **Diferencia entre mediación y arbitraje.**

Las diferencias entre la mediación y el arbitraje surgen del hecho de que, en una mediación, las partes conservan la responsabilidad y el control respecto de la controversia y no transfieren el poder de toma de decisiones al mediador. En términos concretos, ello tiene dos principales consecuencias:

En el arbitraje, el resultado se determina de conformidad con una norma objetiva, la ley aplicable. En la mediación, cualquier resultado se determina por voluntad de las partes. Por consiguiente, al decidir acerca de un resultado, las partes pueden tomar en cuenta una serie más amplia de normas, y en particular, sus intereses comerciales respectivos. Por ello, se dice con frecuencia que la

mediación es un procedimiento basado en intereses, mientras que el arbitraje es un procedimiento basado en derechos. El hecho de tener en cuenta los intereses comerciales también significa que las partes pueden decidir del resultado por referencia a su futura relación más bien que únicamente por referencia a su conducta pasada.

Una parte debe convencer al tribunal de arbitraje de lo justificado de su causa. Dirige sus argumentos al tribunal y no a la otra parte. En una mediación, puesto que el resultado debe ser aceptado por ambas partes y no decidido por el mediador, una parte debe convencer a la otra o negociar con ella. Se dirige a la otra parte y no al mediador, aun cuando el mediador pueda ser el conducto de las comunicaciones de una parte a la otra. Naturalmente, en vista de estas diferencias, la mediación es un procedimiento más informal que el arbitraje. Se puede combinar la mediación con el arbitraje. En este caso, primero se somete la controversia a mediación. Acto seguido, si no se encuentra una solución dentro del plazo definido (se recomienda que las partes dispongan de 60 ó 90 días), o si una parte se niega a participar o a continuar participando en la mediación, se podría remitir si es voluntad de las partes la controversia a arbitraje para que se dicte una decisión obligatoria o un Laudo Arbitral.

La ventaja del procedimiento combinado reside en que estimula el compromiso de buena fe de ambas partes para proceder a un procedimiento de mediación, puesto que la consecuencia de no alcanzar una solución acordada implicará la aportación de un mayor compromiso financiero y administrativo en el procedimiento arbitral subsiguiente.

La historia socio jurídico y económico de los países así como la de las personas y la de las comunidades, se concibe como el conjunto de hechos e hitos que marcan los procesos de desarrollo con sus luces y sombras.

- **La diferencia entre conciliación y mediación:**

Ha generado mucha discusión entre especialistas. Mientras la mayoría sostiene que en la mediación el mediador no puede dar fórmulas o hacer propuestas de solución, el conciliador sí puede hacerlas. Sin embargo, esa diferenciación no es universal, solo en el Perú es hasta contradictoria. El conciliador en la parte civil y familiar, por ejemplo, calza dentro de esta definición más el conciliador laboral se sujeta a la descripción que le correspondería al mediador civil/familiar; es decir, sí propone soluciones.

En Latinoamérica, por otro lado, hay países que han fortalecido a la conciliación extrajudicial (Colombia, Honduras, Perú y Bolivia) y otros a la mediación extrajudicial (Argentina, Ecuador, Chile, México). Y en el texto cuando hablar da resultado. Los mediadores de Deborah Kolb (Paidós, 1996), prestigiosos mediadores norteamericanos señalan que no tienen objeción con proponer soluciones si lo consideran pertinente.

Por estas razones al referirse a la conciliación y mediación como sinónimos y de acuerdo al Congreso Latinoamericano de medios alternativos de resolución de conflictos celebrado en San José de Costa Rica en 1997, el acuerdo fue mejor no entrar en estas discusiones ya que seguramente el único acuerdo sería que no estaríamos de acuerdo.

- **El Conflicto:**

Existen muchas definiciones de conflicto y muchos autores que lo han estudiado a profundidad. La definición que considero más apropiada de conflicto en la actualidad, es la que expone Remo F. Entelman: “El conflicto es una especie o clase de relación social en que hay objetivos de distintos miembros de la relación que son incompatibles entre sí”

Hoy en día se considera que los conflictos no son algo negativo, no destruyen en sí mismos las relaciones entre las personas, lo que puede resultar negativo y desgastar las relaciones entre las personas es su desconocimiento y tratarlos de resolver de manera violenta.

Juan Pablo II manifestó “La violencia jamás resuelve los conflictos, ni siquiera disminuye sus consecuencias dramáticas.”

El conflicto es al contrario una oportunidad de crecimiento, de mejoramiento, si se sabe gestionar y mejor aún si es gestionado por un operador del mismo.

Al referir sobre las formas pacíficas, debido a que pueden existir formas violentas de solucionar los conflictos, diferentes a los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos y a la justicia ordinaria.

Algunos autores consideran que los mecanismos alternativos de solución de conflictos son métodos no-adversariales para solucionar conflictos, considerando los métodos adversariales como los que requieren que las partes resuelvan en conflicto con base a lo establecido en las leyes, reglamentos y otras disposiciones jurídicas.

La Justicia de Paz:

ANDRADE Ubidia Santiago.- En el libro La Nueva Constitución del Ecuador Pág. 266 y 267, publicado por la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito2009, hace un análisis del tema de la forma siguiente.-

“Un tratamiento específico ha merecido la justicia de paz, que se desarrolla ampliamente en la sección séptima del capítulo VI. La Constitución de 1998 se refirió brevemente a ella en el inciso segundo del artículo 191; hoy el art, 189 se ocupa de diversos aspectos: se establece la competencia exclusiva y obligatoria de los jueces de paz para resolver en equidad aquellos conflictos

individuales, comunitarios, vecinales y contravenciones que sean sometidos a su conocimiento (jurisdicción dice impropia la norma constitucional), de conformidad con la ley. Se pone una limitación a la labor de administrar justicia: no podrán los jueces de paz disponer la privación de la libertad, de manera que, si juzgan contravenciones castigadas con penas de privación de la libertad, deberán disponer penas alternativas. La Justicia de paz no prevalecerá sobre la justicia indígena, por lo que, en caso de conflicto de competencia, cederá la justicia de paz con respecto a la de jerarquía superior.

La Constitución ha señalado la forma cómo actúan los jueces de paz: “utilizarán mecanismos de conciliación, diálogo, acuerdo, amistoso u otros practicados por la comunidad para adoptar sus resoluciones”, ya que es un principio generalmente aceptado que los jueces de paz fundamentalmente son medidores y conciliadores y que únicamente caso de que, habiendo agotado todo esfuerzo no haya sido posible el avenimiento, se dictarán resolución en equidad y estas garantizarán y respetarán los derechos reconocidos por nuestra carta magna.”

De acuerdo con nuestro ordenamiento Jurídico, los Jueces de Paz ocupan el último lugar del escalafón judicial. Dichos funcionarios están encargados de juzgar rápidamente y con pocos gastos los pequeños procesos. No obstante ser jueces de excepción, al igual que jueces de comercio, en razón que solo puede conocer de los asuntos que les son específicamente atribuidos, por oposición a los jueces de Primera Instancia, y de los de las Cortes de Apelación, llamados de Derecho Común, las atribuciones de los jueces de paz son numerosas y variadas. Se verá más lejos, su jurisdicción contenciosa y su jurisdicción graciosa, que son la una y la otra de gran importancia.

TORO, Morales Cristina Cecilia de la Universidad de San Francisco de Quito en abril del 2011, en su tesis de grado presentado como requisito para la obtención del Título de Abogada con el tema: La Implementación de la Justicia de Paz en el Ecuador en resumen manifiesta que; la justicia de paz es un

mecanismo alternativo para solucionar las pequeñas desavenencias surgidas en el devenir de las relaciones cotidianas entre vecinos o familiares.

EL Lic. MARCON Oswaldo Agustín en su publicación de internet ingresada el 20 de febrero del 1999 a las 12.05 link omarcon@arnet.com.ar, con el tema Justicia de Paz y Juridicidad del Conflicto Comunitario manifiesta.-

“En un contexto de jerarquización de las administraciones locales toma fuerza, en varios países, el debate sobre el necesario fortalecimiento de la Justicia de Paz, Comunal o Vecinal. Actualizada la pregunta sobre el sentido de este servicio aparecen en discusión los requisitos que debe reunir quien aspira a cumplir dicha función. Aquí opera con eficacia la representación social según la cual 'justicia' equivale a 'juridicidad positivista', imponiéndose seguidamente la sinonimia 'juez de paz = juez jurídico positivista'. Así aparece 'naturalizada' la idea según la cual el progreso de la Justicia de Paz viene acompañado de la exigencia no excluyente pero central del título de abogado para el ejercicio de la función. Parece subyacer la reducción del conflicto a su dimensión jurídica positivista.”

La justicia de paz puede resolver conflictos individuales, comunitarios, vecinales o contravenciones que le sean sometidos a su conocimiento, que se encuentren dentro de una cuantía que vaya hasta los cinco salarios básicos unificados del trabajador. Se trata de fomentar la buena voluntad de las partes para la solución del conflicto, partiendo del diálogo y los acuerdos amistosos. No estamos frente a la imposición por parte del juez de paz, quien está obligado a proponer a las partes distintas posibilidades de solución amigable y si éstas no aceptan sus propuestas, éste dictará su resolución guiado por el principio de equidad y la búsqueda de la justicia o acción de dar a cada quien lo que le corresponde. En los juzgados de paz no se requiere el patrocinio de abogado.

En muchos casos quienes son designados jueces de paz, cumplen con su función como un voluntariado de servicio a la comunidad, sin cobrar emolumentos. Existirán jueces de paz en las parroquias rurales, barrios y

comunidades urbano-marginales que lo soliciten, siendo el Consejo de la Judicatura el que determinará la circunscripción territorial en la cual ejercerán sus funciones. Para ser juez de paz no es necesario ser profesional en derecho. Los jueces de paz no podrán, en ningún caso, disponer la privación de la libertad, así como tampoco podrán conocer casos de violencia contra mujeres, niños, niñas o adolescentes. La justicia de paz no prevalecerá sobre la justicia indígena.

- **La Importancia del Juez de Paz.**

Como comentario y para clarificar la importancia de los Jueces de Paz ejemplarizaremos el caso de: “dos campesinos disputan la propiedad de una misma vaca. El Juez los reúne en los límites de sus fincas y les invita a expresar si voluntariamente aceptan que la vaca siempre busca su territorio por lo que se encaminará hacia la casa correspondiente.” Así el Juez de Paz falla conciliando en equidad. No es la cantidad de dinero (cuantía) lo que define la naturaleza de su función sino un procedimiento que preserva la relación interpersonal.

En este caso el interés primordial es que las partes decidan los duraderos y sean respetados por las partes, aquí deviene la importancia de los Jueces de paz pues es rápido y eficaz.

Quizás toda vez que se afronta el debate convenga explicitar si se quiere mantener vigente la figura del Juez de Paz en cuanto tal o si, por el contrario, se pretende avanzar hacia su transformación en juez de contravenciones para pequeñas cuantías.

Los Jueces de Paz deberían, tener un rango similar a la de los Jueces de los Juzgados de lo Civil es más difícil ser Juez de Paz que Juez de un Juzgado de lo Civil, Niñez y adolescencia u otros por el mismo hecho de ser un tercero imparcial y solo trazar el camino para el acuerdo de las partes en conflicto.

El código orgánico de la función judicial, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 544 de 9 de marzo de 2009 establece en su Artículo 17, señala como:

“Justicia de Paz como una instancia de la administración de justicia que resuelve con competencia exclusiva y obligatoria los conflictos individuales, comunitarios, vecinales sometidos a su conocimiento procurando acuerdos. Las juezas y jueces de paz desempeñarán sus funciones como un voluntariado para el servicio de la comunidad. Por lo tanto, no cobrarán emolumentos de ninguna clase. Sin embargo, el Consejo de la Judicatura establecerá un sistema de incentivos no económicos para las juezas y jueces de paz tales como cursos de capacitación, becas para estudios en el país o en el extranjero, reconocimiento público por el buen desempeño, entre otros.”

Habrán juzgados de paz en aquellas parroquias rurales en que lo soliciten las respectivas juntas parroquiales. En los barrios, recintos, anejos, comunidades y vecindades rurales y urbano-marginales, habrá juzgados de paz cuando lo soliciten las respectivas organizaciones comunales o vecinales debidamente constituidas.”

GUERRA cerrón María José con el tema publicado en el diario El Comercio de Perú sobre “JUSTICIA DE PAZ: De interés Nacional” manifiesta.- “Es frecuente conocer, a través de los medios de comunicación, que no sólo en las zonas rurales alejadas de la capital sino también en las áreas urbanas se presentan hechos sociales de "enjuiciamiento" y "linchamiento" a presuntos delincuentes.”

A primera vista es el sentir de la población que se está "haciendo justicia" dando una sanción ejemplar a fin de que nadie se atreva a repetir un acto ilícito. La justificación a estos fenómenos sociales sería que como la Justicia Formal no es célere ni efectiva, se tienen que buscar otros medios de defensa y de represión de conductas que atentan contra el patrimonio, tranquilidad y orden público. Incluso con movilizaciones sociales se ha llegado a pedir la remoción de autoridades judiciales, fiscales y policiales. A diferencia de Lynch, los Jueces de Paz deben respetar los derechos fundamentales de la persona, a la vez que

preservan los valores de su cultura o comunidad. En democracia y en un Estado de Derecho no puede, de ninguna manera, permitirse la existencia de códigos propios que tiendan a generar el caos y conflicto social. De allí la importancia de la ancestral Justicia de Paz en la resolución de conflictos vía conciliación y también ejerciendo funciones jurisdiccionales.

El reto de implementar Juzgados de Paz en zonas rurales por mandato legal es del Poder Judicial sin embargo consideramos que ésta es una responsabilidad que debe ser compartida con los demás actores directos e indirectos del Sistema Nacional de Justicia y principalmente de la ciudadanía.

▪ **La Juridicidad de la Justicia de Paz:**

Ahora bien: que el Juez de Paz sea o no abogado ¿garantiza un servicio progresista? Pareciera, según la información disponible, que la respuesta ha sido negativa pues en la mayoría de los casos la preocupación está centrada en los mecanismos de selección, el liderazgo comunitario, el espíritu conciliatorio, la honorabilidad y el elevado nivel de formación que incluye pero excede ampliamente el conocimiento jurídico. Pareciera que se busca abrir la Justicia de Paz al control de la ciudadanía inscribiéndola en el campo de lo alternativo, donde lo moderno es asociado con la superación de los litigios en las relaciones sociales, con la democratización de los aparatos judiciales y la búsqueda de formas de juridicidad con mayor consenso social.

La juridicidad de la justicia de paz no puede ser negada en un sentido amplio pues pertenece al estado de derecho. Pero convendría tener presente el impacto social que suponen las redes de Jueces de Paz, como así también si su conversión a la juridicidad positivista coadyuva el desarrollo comunitario o más bien lo somete a como lo llama Pedro David- el "acentuado formalismo, rigidez y complicación burocrática" del Derecho.

La Justicia Indígena:

Los Editores ESPINOZA, Carlos y CAICEDO, Danilo.- En el libro *Derechos Ancestrales, Justicia en Contextos Plurinacionales*, en el prólogo escriben.-

“La lucha por reivindicar y fortalecer los derechos de los pueblos indígenas ha sido una batalla incansable que se remonta a los primeros días de la colonia. Su evolución junto con la de otros procesos que han intentado forjar sistemas de equidad y justicia material., en sociedades donde prevalece la discriminación vertical, ha sido víctima de estigmatización, y una dura represión por parte de los poderes públicos. Fue en los albores de la conquista cuando se vieron los primeros esbozos de los que luego sería el sistema político colonial, olvidadizo y acérrimamente opositor a la preservación o desarrollo de las culturas y pueblos que habitaban el nuevo mundo”

La lucha de los pueblos indígenas de nuestra América y el Ecuador, devienen desde los tiempos de la conquista, cuando pueblos enteros eran arrasados por el hambre de tesoros poder y gloria del español, de ahí han pasado más de quinientos años de continua opresión, en las últimas décadas progresivamente los derechos de la mayorías han surgido como asunto de especial trascendencia para el derecho internacional y la filosofía política. Desde el ámbito del derecho internacional, ha existido un esfuerzo sin precedentes para desarrollar normas del derecho internacional que engloben los derechos de las minorías, concepto que había sido explícitamente rechazado al finalizar la segunda guerra mundial, posteriormente a partir del año 1989, los derechos de las minorías se ubicarían entre los puntos de especial consideración en las agendas de organizaciones no gubernamentales a nivel internacional.

Por ejemplo las Naciones Unidas han suscrito la Declaración Sobre Los Derechos de los Personas Pertencientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas, en 1992; así como al Declaración de los Pueblos

Indígenas de 2007. En el ámbito regional se han redactado declaraciones como la del Consejo de Europa de 1995, la Convención Marco sobre la Protección de la Minorías Nacionales, o la declaración del proyecto de 1997 sobre los Derechos Indígenas de la Organización de Estados Americanos.

La justicia indígena Constitucionalmente prevalece sobre la Justicia de Paz o esta no puede contraponerse a este sistema ancestral hoy como está demostrado tiene respaldo de las normas internacionales. Sin embargo las sanciones aplicarse dentro de este sistema de justicia no pueden contraponerse a lo dispuesto en nuestra Constitución y los Derechos Humanos protegidos. Tampoco se podrá aplicar esta justicia a personas que no correspondan a esa jurisdicción o raza diferente a la indígena.

La justicia indígena figura en la Carta Magna en vigencia desde 2008 y permite a los líderes ejercer funciones jurisdiccionales sobre la base de tradiciones ancestrales y derechos propios, mientras que el Estado garantiza que esas decisiones sean respetadas. Sin embargo, precisa que los procedimientos para la solución de conflictos internos entre los indígenas no serán contrarios a la Constitución, promovida por el mandatario socialista, y a los derechos humanos.

HIPÓTESIS DE TRABAJO:

H 1. La falta capacitación en medios alternativos de solución de conflictos es la causa para que los Jueces de Paz rurales no apliquen en sus jurisdicciones.

H 0. La falta de capacitación en medios alternativos y solución de conflictos no es la causa para que los Jueces de Paz rurales no apliquen en sus jurisdicciones.

SEÑALAMIENTO DE VARIABLES:

Variable independiente:

- La capacitación.

Variable dependiente:

- Los medios alternativos de solución de conflicto

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

- **Modalidad básica de la Investigación:**

- **De campo:**

El estudio se basa en la búsqueda de la causa o causas por las que no se utilizan los medios alternativos de solución de conflictos en favor de los residentes de las parroquias y comunidades rurales del Cantón Ambato, así; se encuestó a los tenientes políticos sus secretarios(as) a los presidentes y vicepresidentes de la Juntas Parroquiales de una manera planificada a un porcentaje de los pobladores comunitarios con la finalidad de proponer a la capacitación como solución a los inaplicación de medios alternativos de solución de conflictos por parte de los que están para hacer justicia de paz.

- **Bibliográfica Documental:**

Esta cumple con el propósito de exponer, comparar, ampliar, profundizar varias teorías de autores y notables tratadistas de nuestro país y el mundo especialmente de países donde los medios alternativos de solución de conflictos están adelantados , constando así de libros, textos, casos denunciados, documentos legales, la prensa ecuatoriana, información del internet, encontrando la problemática o la causa misma frente a estos ilícitos en la actualidad, para los cuales planteo una solución práctica sencilla y manejable.

- **Experimental:**

Se realizó un estudio profundo sobre las variables con la finalidad de saber el resultado, precisar la causa-efecto y conseguir el objetivo y la necesidad de

capacitar a los jueces de paz rurales y a los ciudadanos en Medios Alternativos de Solución de Conflictos que beneficiarán a las comunidades a sus familias.

El planteamiento de este tema de investigación es factible, viable y operativo por cuanto ofrece y presenta soluciones posibles y factibles de crear.

TIPOS O NIVELES DE INVESTIGACIÓN:

- **Nivel Exploratorio:**

El fin de la investigación es conocer la causa por las que los encargados de proponer medios alternativos de solución de conflictos no los hacen y al contrario se mantienen en vigencia métodos anticuados y que en muchas ocasiones se violan derechos constitucionales. Todo parte de este nivel exploratorio ya que en base a la investigación científica se trata de demostrar en base a los resultados la justificación de la propuesta de capacitación.

- **Nivel Descriptivo:**

Identificado el problema de investigación esta es detallada de una forma general, información que nos está apegada a la realidad, solo se basa en conocimientos empíricos, o supuestos, describiendo así los preceptos existentes, el proceso que se da a cada conflicto y la posible solución. El objetivo es demostrar que la falta de la aplicación de medios alternativos para la solución de conflictos da como resultado una sociedad más conflictiva, y que representa un alto costo para el Estado.

- **Población y Muestra:**

La población es un término definido desde la Demografía y señala la cantidad de personas que viven en un determinado lugar en un momento en

particular. Si bien se trata de un concepto que se define en términos bastante sencillos, el estudio de la población es, sin duda, de gran aporte para múltiples disciplinas.

Tener un adecuado conocimiento en torno a la población de determinado territorio tiene fuertes implicancias en las planificaciones y decisiones que se puedan tomar para dicho lugar en cuanto a política, economía, salud, educación, vivienda y conservación del medio ambiente, y el caso de mi investigación establecer una necesidad de capacitarse en Medios Alternativos de Solución.

Para el trabajo de investigación se tomó la muestra del total de habitantes de un área específica que es las Parroquias Rurales basados en los datos estadísticos del último censo poblacional 2010.

Para poder realizar mi investigación y propuesta en este capítulo, realicé un estudio en las parroquias rurales, centros de mediación cantonales con la participación de Tenientes Políticos, líderes comunitarios así como a un porcentaje importante de la población rural.

Cuadro Nro. 1

POBLACIÓN	No.
Tenientes Políticos	18
Secretarios	18
Presidentes de las Juntas Parroquiales	18
Vicepresidentes de la Juntas	18
Habitantes de las Parroquias	Porcentaje de 143.035.

Fuente Investigador e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2010.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez.

MUESTRA:

HERRERA, Luis E. y otros (2002: 142-143) “la población o universo es la totalidad de elementos a investigar.”

De acuerdo a la interpretación una muestra es una parte o una porción de un producto que permite conocer la calidad del mismo. La parte extraída de un conjunto que se considera como una porción representativa de él también recibe el nombre de muestra, la muestra estadística es el subconjunto de los individuos de una población estadística, estas muestras permiten inferir las propiedades del total del conjunto.

En estadística una muestra es tan importante y se le puede determinar cómo aleatoria o simplemente muestra, es un subconjunto de casos o individuos de una población estadística.

Las muestras se obtienen con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de la misma. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo. En tales casos, puede obtenerse una información similar a la de un estudio exhaustivo con mayor rapidez y menor coste.

Por otra parte, en ocasiones, el muestreo puede ser más exacto que el estudio de toda la población porque el manejo de un menor número de datos provoca también menos errores en su manipulación. En cualquier caso, el conjunto de individuos de la muestra son los sujetos realmente estudiados.

El número de sujetos que componen la muestra suele ser inferior que el de la población, pero suficiente para que la estimación de los parámetros determinados tenga un nivel de confianza adecuado. Para que el tamaño de la muestra sea idóneo es preciso recurrir a su cálculo.

Cuadro por Parroquias:

Cuadro Nro. 2

POBLACIÓN RURAL CENSO 2010	No. HABITANTES	
	HOMBRES	MUJERES
AMBATILLO	2.598	2.645
ATAHUALPA	4.998	5.263
AUGUSTO N MARTINEZ	3.962	4.229
CONSTANTINO FERNANDEZ	1.255	1.279
CUNCHIBAMBA	2.107	2.368
HUACHI GRANDE	5.187	5.427
IZAMBA	7.111	7.452
JUAN BENIGNO VELA	3.587	3.869
MONTALVO	1.961	1.951
PASA	3.220	3.279
PICAIGUA	4.022	4.261
PILAHUIN	5.868	6.260
QUISAPINCHA	6.235	6.766
SAN BARTOLOME DE PINLLOG	4.437	4.657
SAN FERNANDO	1.176	1.315
SANTA ROSA	10.163	10.840
TOTORAS	3.394	3.504
UNAMUNCHO	2.250	2.422
TOTAL	71.424	77.587

Fuente Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2010.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez.

DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA (FÓRMULA)

Cuadro Nro. 3

N=	Tamaño de la Población
n =	Tamaño de la muestra
P =	Población 0,5
Q =	Probabilidad de fracaso 50% 0,5
e = /	Error Admitido 50 % 0,05
Z& 2 =	Coefficiente de variación 95% de exactitud = 1.96

Fuente. Sic. Educ. Alfredo Barrios R., en su libro Metodología de la Investigación 3 Pág. 83.

Elaborado por. Juan René Carranza Martínez.

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Cuadro Nro. 4

$$n = \frac{N * P * Q * (Z_{\alpha/2})^2}{N * e^2 + P * Q + (Z_{\alpha/2})^2}$$
$$n = \frac{149011 * 0.5 * 0.5 * (1.96)^2}{149011 * (0.05)^2 + 0.5 * 0.5 + (1.96)^2}$$
$$n = \frac{149011 * 0.9604}{372.5275 + 4.0916}$$
$$n = \frac{143110.1644}{376.6191}$$
$$n = 380$$

Fuente. Sic. Educ. Alfredo Barrios R. en su libro Metodología de la Investigación 3 Pág. 83.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez.

DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA POR SEXO

Cuadro Nro. 5

SEXO	No. DE HABITANTES	PORCENTAJE REPRESENTIVIDAD
Hombres	71,424	47,67
Mujeres	77.587	53,33
TOTAL	149.011	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2010

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

DETERMINACIÓN DE LA CUOTA MUESTRAL

Muestra en orden de acuerdo a la Cargo Político Administrativo

Cuadro Nro. 6

CARGO	No. REP.	SEXO	
		M	F
Tenientes Políticos	18	13	5
Secretarios	18	11	7
Presidentes de las Juntas Parroquiales	18	16	2
Vicepresidentes.	18	14	4
TOTAL	72	54	18

Fuente: Investigador

Elaborado por. Juan René Carranza Martínez

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: LA CAPACITACIÓN

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA
Se conceptúan como: “La Capacitación es programa progresivo basado en temas de interés colectivo o empresarial, con la finalidad de superar ciertos obstáculos que pueden presentar en el desarrollo de la actividad social, hacia los recursos humanos existentes”	<p>Necesidades de capacitación.</p> <p>Acuden a Justicia Indígena Ordinaria</p> <p>Técnicas y destrezas de los RH.</p> <p>Falta de capacitación</p>	<p>*Desconocimiento de otras formas de solucionar conflictos.</p> <p>*Acumulación y represamiento de causas en los juzgados.</p> <p>*Aumento de los índices de conflictos en las parroquias rurales.</p> <p>*Problemas en escalada por no encontrar el medio adecuado de solución.</p>	<p>* ¿En su apreciación es necesaria una Capacitación en Medios Pacíficos de Solución de Conflictos?</p> <p>*¿Considera Usted que la Capacitación es suficiente para el desempeño de su Funciones?</p> <p>* En su apreciación es necesario Capacitarse en qué Materia, en Educación y Desarrollo Comunitario, en Mediación y Solución Pacífica de Conflictos.</p> <p>*Con qué frecuencia son Capacitados en Mediación, Arbitraje y Solución de Conflictos</p>	<p>* Encuesta Ver anexos</p> <p>*Cuestionario</p> <p>*Observación y tabulación</p>

Cuadro No. 7

Elaborado Por: Juan René Carranza Martínez.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE: MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

COCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA
<p>Se conceptúa como.-</p> <p>“MASC son procedimientos en el cual prevalecen los acuerdos y facilita los mecanismos para que las partes en conflicto solucionen sus problemas de manera pacífica y con acuerdos amigables y duraderos.”</p>	<p>Conflictos</p> <p>Justicia de paz Frente a la Justicia Indígena</p> <p>La Mediación Comunitaria</p> <p>Los medios alternativos de solución de conflictos</p>	<p>*Aumento de los conflictos en los sectores rurales sin solución.</p> <p>* No recurren a esta justicia por falta de conocimiento</p> <p>*Saturación de los juzgados del Cantón Ambato con procesos que se pueden solucionar pacíficamente en la comunidad.</p> <p>Prefieren utilizar medios ancestrales y que violan sus derechos humanos y Constitucionales.</p>	<p>* De los conflictos entre vecinos cuales son los más comunes.</p> <p>* Usted sometería sus conflictos personales o de familia a las autoridades locales, a los jueces competentes de la ciudad de Ambato, a las Juntas del Campesinado o a los Jueces de Paz designados por el Estado.</p> <p>* ¿En la población existen centros de mediación y solución de conflictos?</p> <p>*¿Cual es el método que usted utiliza para solucionar sus problemas? Prefiere mediar, dar a conocer el problema a la policía, envía que demande en Ambato, otros.</p>	<p>* Encuesta Ver anexos</p> <p>Cuestionario</p> <p>*Observación Y tabulación</p>

Cuadro No.8

Elaborado Por: Juan René Carranza Martínez.

PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Metodológicamente la construcción de la información se opera en dos fases plan para la recolección de información y plan para el procesamiento de información.

- **Plan para la recolección de información:**

Este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

- **Definición de los sujetos:**

Tenientes Políticos, Secretarios (as); Presidentes y Vicepresidentes, y un porcentaje de los pobladores de la 18 parroquias rurales del Cantón Ambato.

Selección de las técnicas a emplear en el proceso de recolección de la información.

- **Mediante las encuestas:**

Instrumentos seleccionados o diseñados de acuerdo con la técnica escogida para la investigación.

- **Cuestionario:**

- 1) Selección de recursos de apoyo.
- 2) Diez encuestadores y un investigador.

Explicación de procedimientos para la recolección de la información, como se va a aplicar los instrumentos, condiciones de tiempo y espacio.

La encuesta se aplicará a la muestra, en un tiempo estimado de quince días laborables, de ser necesario la encuesta será repetida una sola vez, se realizará en el Cantón Ambato, Parroquia La Matriz en las respectivas oficinas jurídicas, en la fiscalía, y corte superior de Tungurahua.

- **Plan de procesamiento de información:**

- **Procesamiento:**

Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente.

Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.

Tabulación o cuadros según variables: manejo de información, estudio estadístico de datos para presentación de resultado.

CICLO DEL PROCESO INVESTIGATIVO

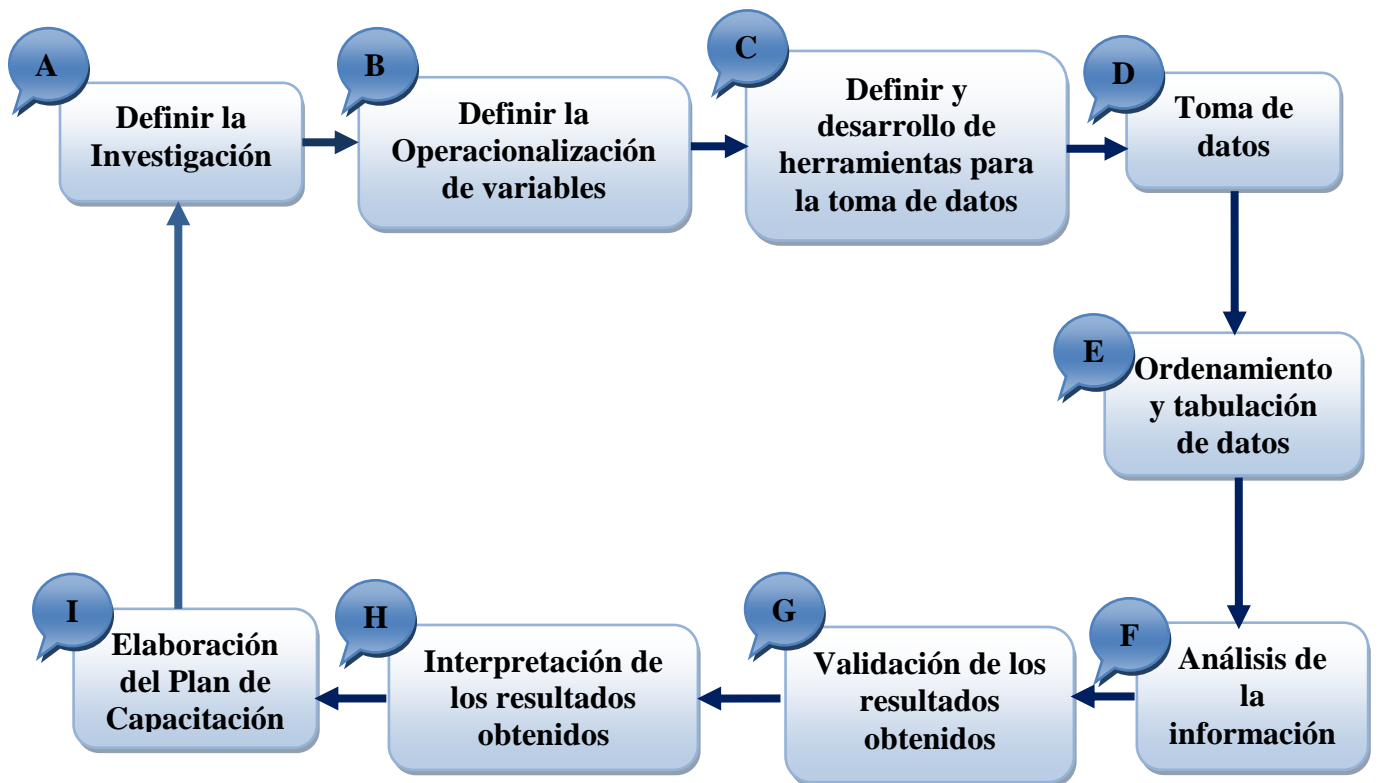


GRÁFICO Nro. 8

Fuente: Investigador

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la recolección de la información que se utilizó para el tema de la presente investigación.

Encuesta:

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos planteados en la investigación
2. ¿De qué personas o lugares?	Tenientes Políticos, Secretarios (as) presidentes(as) y/o vicepresidentes(as) de la Parroquias.
3. Aspectos a Tratar	Establecer que una capacitación y el material de medios alternativos de solución de conflictos es necesario para la solución de problemas en sus comunidades.
4. ¿Quién?	La persona que elabora la investigación; o sea el Investigador.
5. ¿Cuándo?	Durante el período Diciembre 2010 a Diciembre del 2011.
6. ¿Dónde?	En las Tenencias Políticas de las parroquias y presidentes de las Juntas Parroquiales
7. ¿Cuántas veces?	Las veces que sean necesarias.
8. ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta, Observación
9. ¿Mediante qué?	Cuestionario

Cuadro Nro. 9

Fuente: Investigador

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez.

PLAN DE PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACIÓN

- **Aplicación de encuestas;**
- **Recolección de Información; y,**
- **Tabulación de información.**

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de resultados

Los resultados de las muestras en la encuesta realizada, luego de la tabulación correspondiente me ayudarán a responder sobre las necesidades de la propuesta planteada, este trabajo de investigación se realizó en las 18 parroquias del Cantón Ambato en el año 2011

Tablas, gráficos, de interpretación de datos de las muestras realizadas.

Cuadro Nro. 10

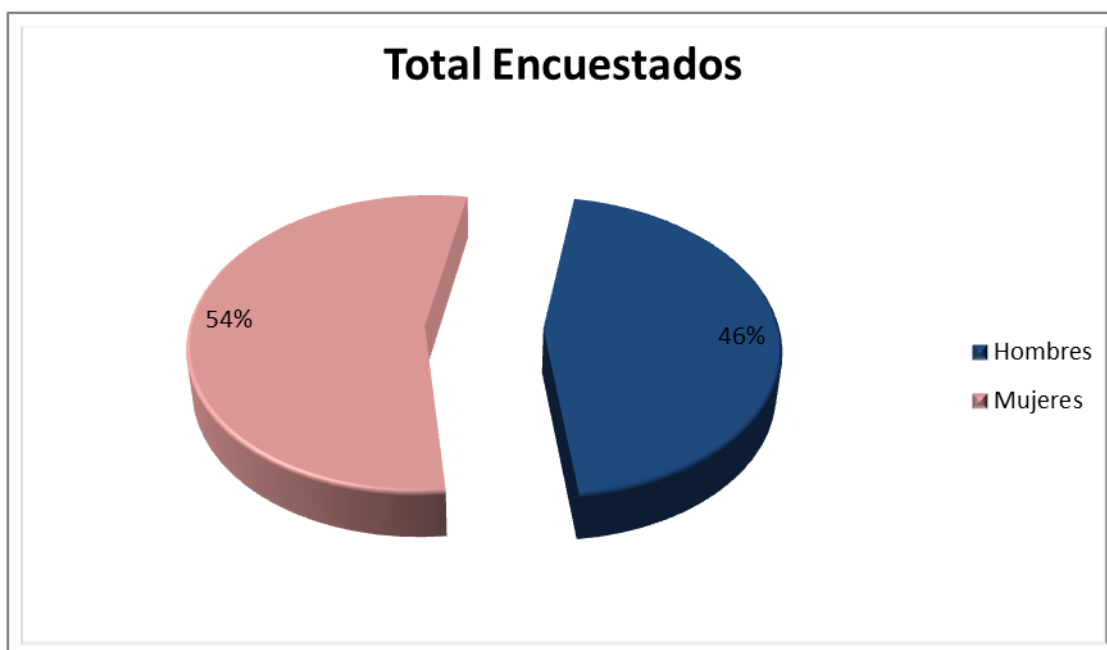
POBLACIÓN RURAL ENCUESTADA	No. HABITANTES	
	HOMBRES	MUJERES
AMBATILLO	7	9
ATAHUALPA	14	17
AUGUSTO N MARTINEZ	9	13
CONSTANTINO FERNANDEZ	7	11
CUNCHIBAMBA	6	9
HUACHI GRANDE	18	13
IZAMBA	14	17
JUAN BENIGNO VELA	9	11
MONTALVO	6	7
PASA	6	9
PICAIGUA	13	12
PILAHUIN	14	17
QUISAPINCHA	12	8
SAN BARTOLOME DE PINLLOG	11	17
SAN FERNANDO	5	6
SANTA ROSA	11	15
TOTORAS	6	9
UNAMUNCHO	5	7

TOTAL	173	207
ENCUESTADOS	NUMERO	PORCENTAJE
Hombres	173	46
Mujeres	207	54
Total	380	100

Fuente: Investigador

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO Nro. 9



Cuadro Nro. 11

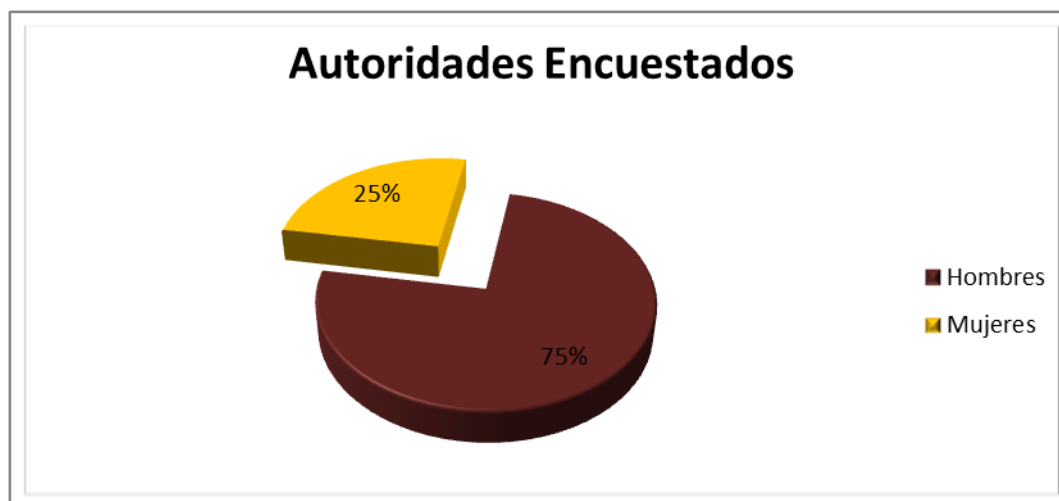
CARGO	No. REP.	SEXO	
		M	F
Tenientes Políticos	18	13	5
Secretarios	18	11	7
Presidentes de las Juntas Parroquiales	18	16	2
Vicepresidentes.	18	14	4
TOTAL	72	54	18

ENCUENTADOS	NUMERO	PORCENTAJE
Hombres	54	75
Mujeres	18	25
Total	72	100

Fuente: Tabla 6

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO Nro. 10



- Análisis e interpretación de resultados: anexo 1

1.- Considera Ud. a la Mediación, Arbitraje y Solución de Conflictos como base principal en los problemas presentados en su jurisdicción.

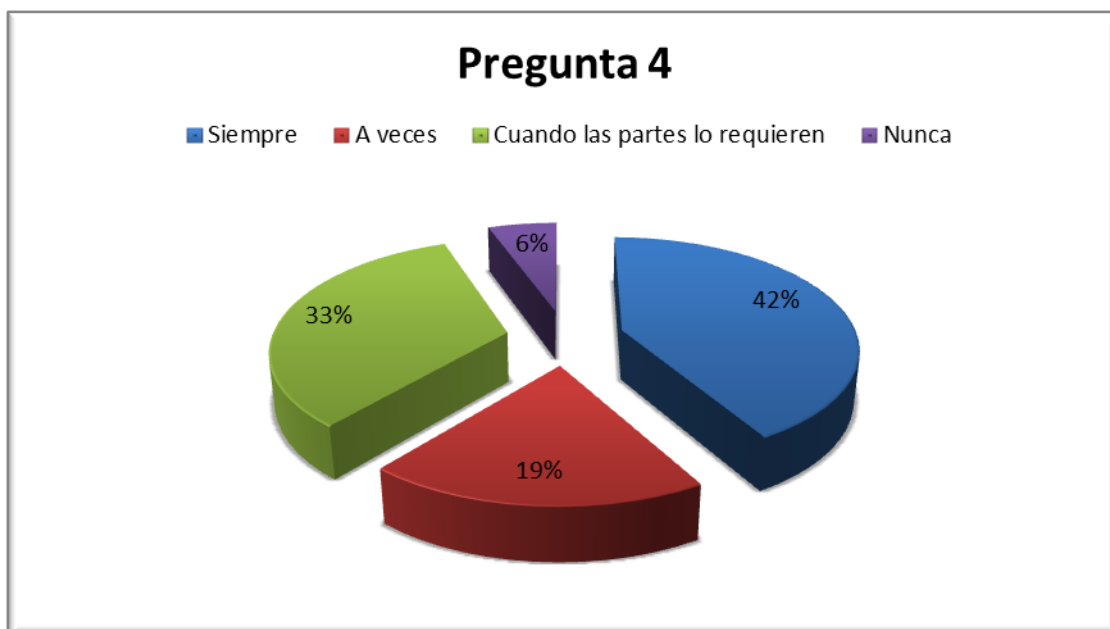
CUADRO No.12

PREGUNTA 4		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Siempre	15	42
A veces	7	19
Cuando las partes lo requieren	12	33
Nunca	2	6
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada a los Teniente Políticos, Secretarías de la parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez.

GRÁFICO No. 11



Análisis de resultados:

De los dieciocho Tenientes Políticos y los y las dieciocho secretarías encuestados; el 42% manifiesta que siempre, el 19% a veces, el 33 cuando las partes lo requieren y nunca el 2% con respecto a utilización de la Mediación, Arbitraje, y Solución de conflictos como la base principal en los problemas presentados en su jurisdicción.

Interpretación de resultados:

Con los resultados obtenidos una gran mayoría nos indica que la Mediación, Arbitraje, y Solución de conflictos son la base principal en la solución de los conflictos o problemas de su jurisdicción, sin embargo otro número importante deja a las partes que decidan o sugieran estos medios en la solución de sus desavenencias o controversias, otro porcentaje a veces y un porcentaje menor nunca los consideran, lo que sí es preocupante.

2.- En su apreciación las partes en conflicto buscan mediar sus problemas y aceptan la decisión de las mismas.

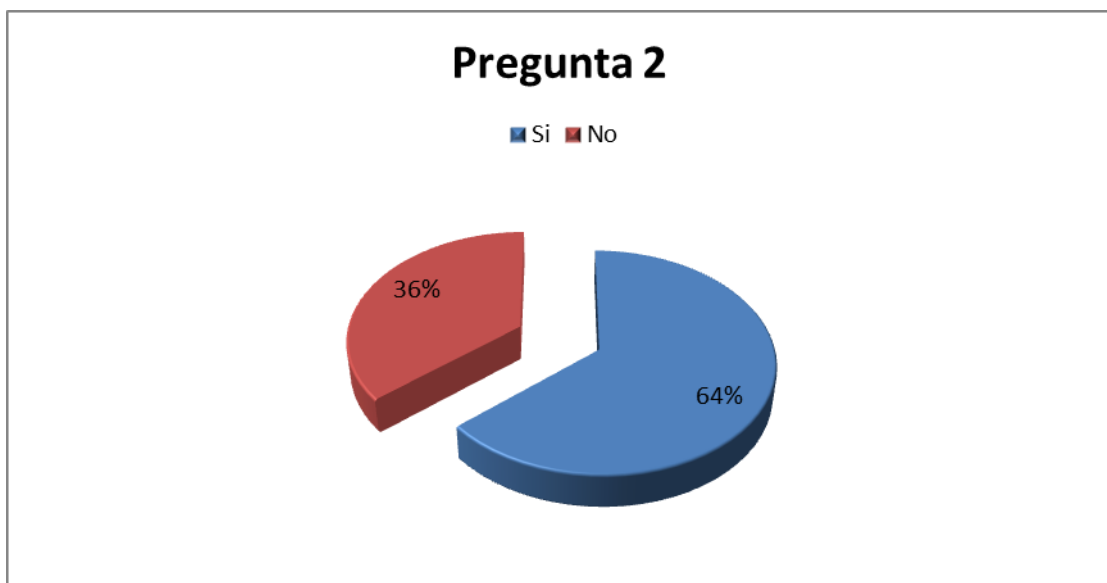
CUADRO No. 13

PREGUNTA 2		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	23	64
No	13	36
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada a los Tenientes Políticos, Secretarías de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 12



Análisis de resultados:

El 64% de los encuestados manifiesta que las partes en conflicto buscan mediar sus problemas y aceptan la decisión de las mismas, mientras que un 36% manifiestan que no.

Interpretación de resultados:

El indicador es que según los encuestados la mayoría de las partes que se encuentran en conflicto buscan mediar sus problemas y aceptan la decisión las mismas es decir resuelven sus problemas de la mejor manera posible de forma pacífica, pero se contraponen un porcentaje representativo que a su criterio no cumple los acuerdos, a lo que habría que indicar que en mediación los acuerdos firmados en una acta de cierre, son cosa juzgada y por lo tanto las partes prioritariamente deben respetar su acuerdo.

3.- ¿Usted como Juez de Paz ha propiciado soluciones alternativas a la justicia común en los conflictos presentados cómo?

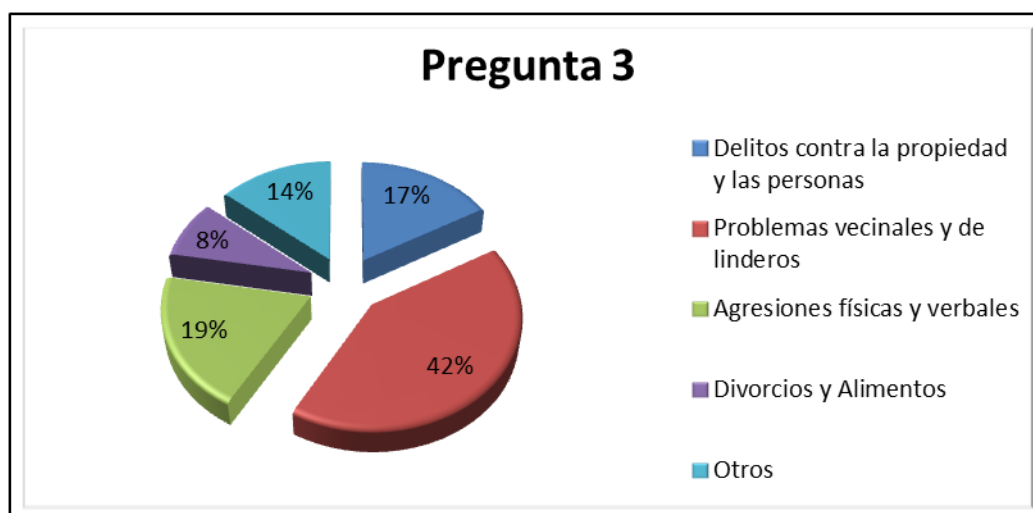
CUADRO No.14

PREGUNTA 3		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Delitos contra la propiedad y las personas	6	17
Problemas vecinales y de linderos	15	42
Agresiones físicas y verbales	7	19
Divorcios y Alimentos	3	8
Otros	5	14
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada al Tenientes Políticos, Secretarías, de las Parroquias Rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO NO. 13



Análisis de resultados:

A la pregunta se propone cuatro alternativas y otra que indique cual, los encuestados el 42% afirma que los problemas vecinales especialmente los de linderos un segundo gran grupo con el 19% son las agresiones físicas y verbales entre vecinos, y en la familia ya sea dentro de la parroquia o fuera de ella, el 17% se inclina por delitos contra la propiedad y 8% divorcios y alimentos, por último un 14% señala otras causas entre ellas los problemas juveniles por el consumo de alcohol.

Interpretación de resultados:

Según los resultados obtenidos las soluciones alternativas que propician los Jueces de Paz en los conflictos presentados, son en un gran porcentaje los conflictos de tierras seguidamente por las agresiones físicas y verbales entre los varios grupos sociales, un restante porcentaje se inclina por casos que obligatoriamente deben ser trasladados a la Justicia común, como los robos agravados, delitos contra las personas, los divorcios; aunque en alimentos se los puede mediar sin afectar el interés superior del niño y respetando la tabla de pensiones.

4.- ¿Considera Ud. que la capacitación recibida es suficiente para el desempeño de sus funciones?

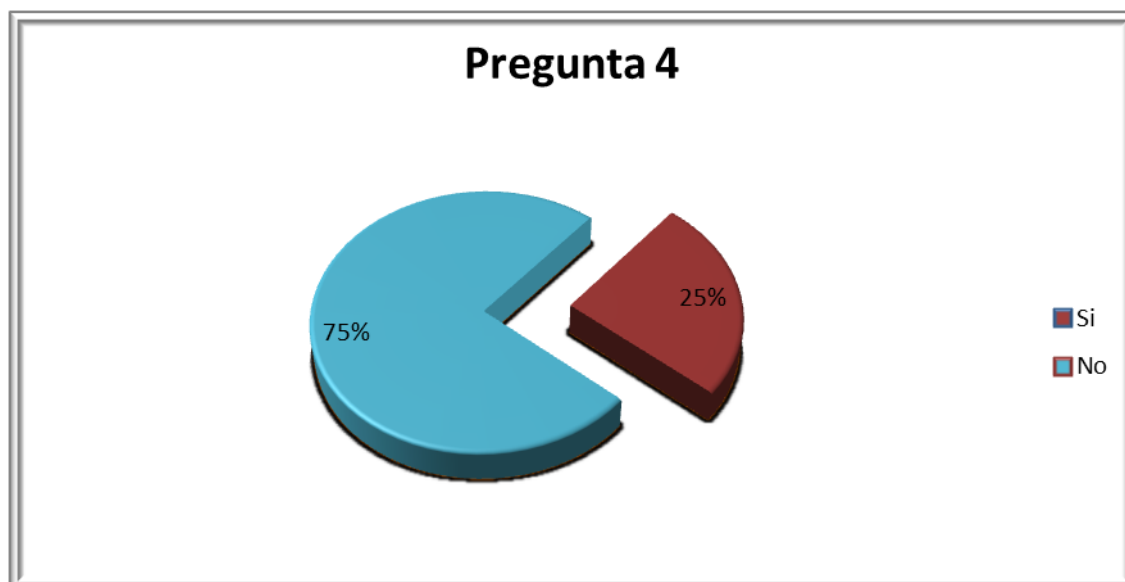
CUADRO No. 15

PREGUNTA 7		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	22
No	28	78
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada al Tenientes Políticos, Secretarías de las Parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 14



Análisis de resultados:

La mayor parte de encuestado estos es el 75% de los encuestados manifiesta que no, mientras que una tercera parte es decir el 25% considera que la capacitación recibida es suficiente para el desempeño de sus cargos.

Interpretación de resultados:

Planteada la pregunta con la idea de sustentar la capacitación como una necesidad de este grupo de personas encargadas de hacer prevalecer la justicia de paz. Un porcentaje bastante alto sugiere que se necesita capacitarse continuamente para el mejor desempeño de sus funciones y solo una tercera parte cree que está suficientemente capacitado para cumplir eficientemente su puesto.

5.- ¿La población conoce sobre medios alternativos de solución de conflictos?

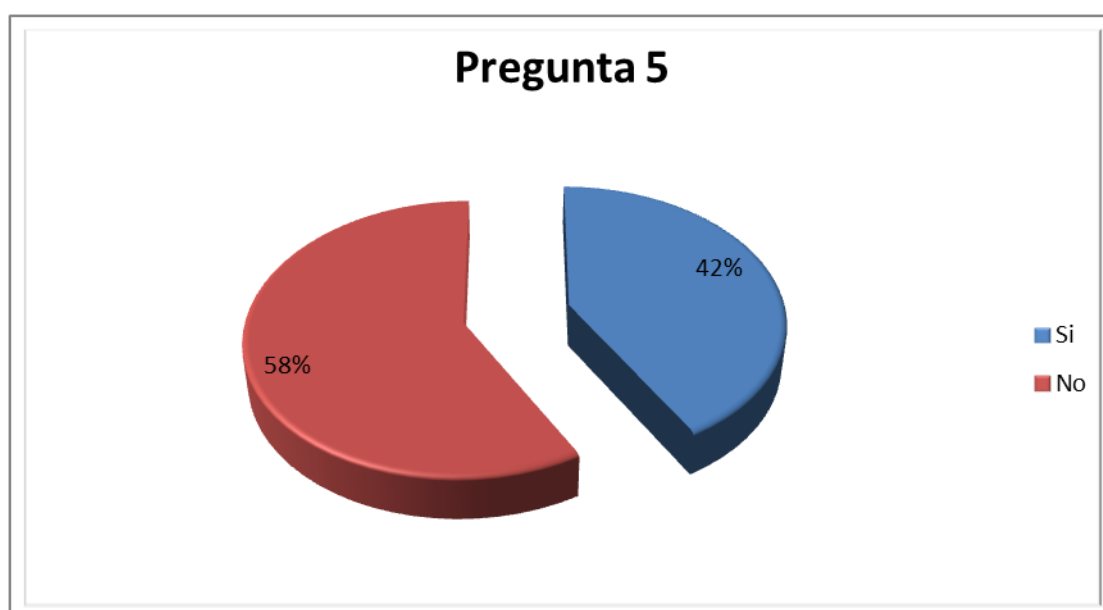
CUADRO No. 16

PREGUNTA 5		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	42
No	21	58
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada al Tenientes Políticos, Secretarías de las Parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 15



Análisis de resultados:

Del 100% de los encuestados un 58% tiene la percepción de que sus pobladores no conocen del tema de solución de conflictos por medios pacíficos y un 42% indican que la población si conoce sobre los mismos.

Interpretación de resultados

Según los encuestados y su criterio coinciden en que las personas moradoras de los sectores visitados una gran mayoría desconocen sobre los medios alternativos de solución de conflictos, lectura que sustenta mi propuesta de capacitar a los habitantes de las zonas rurales con la finalidad que conozcan este medio eficaz rápido y económico para solucionar sus problemas.

6.- ¿Con que frecuencia son capacitados en mediación, arbitraje y solución de conflictos?

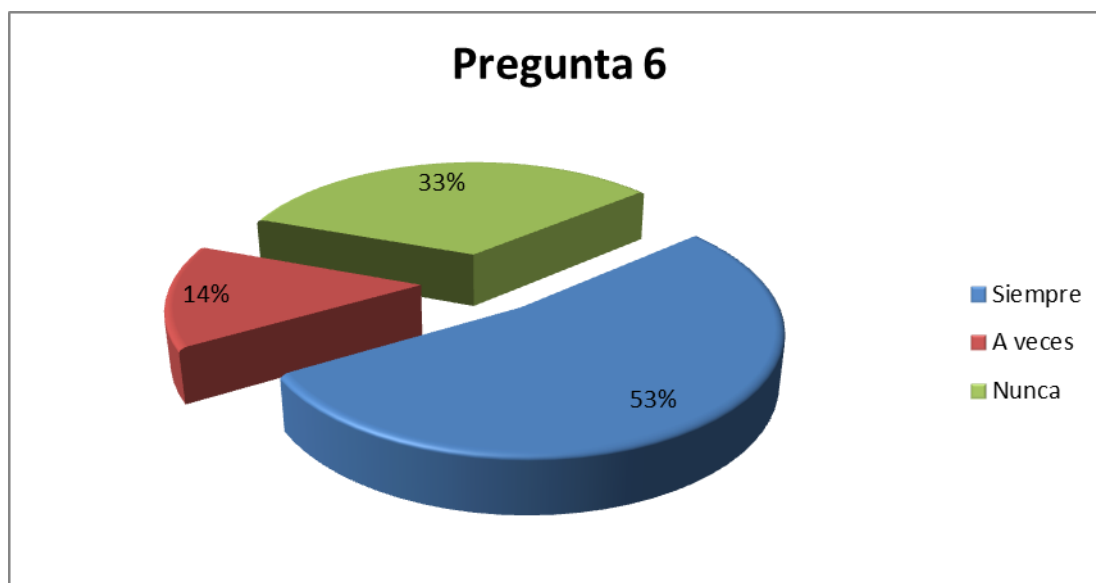
CUADRO No.17

PREGUNTA 6		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	19	53
A veces	5	14
Nunca	12	33
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada al Tenientes Políticos, Secretarías de las Parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez.

GRÁFICO Nro. 16



Análisis de resultados:

El 53% de los encuestados coincide en que a veces son capacitados en mediación arbitraje y solución de conflictos el 33% contesta que nunca y solo el 14% manifiesta que siempre.

Interpretación de resultados:

Es necesario se implemente más capacitaciones para que puedan asistir de mejor manera a los moradores de dichas parroquias, ya que en algunos casos no se trabaja en el tema de mediación como mecanismo eficaz en la solución de los conflictos de sus habitantes. Este resultado es de vital importancia en el avance de esta investigación para llegar al cumplimiento de los objetivos planteado.

7.- ¿Existe en la parroquia un Centro de Mediación?

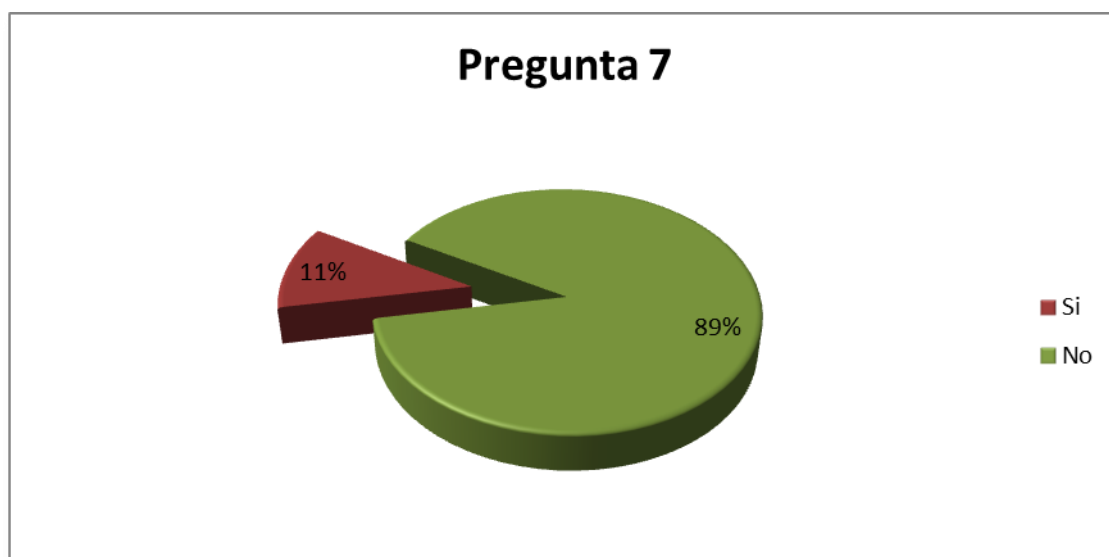
CUADRO No. 18

PREGUNTA 7		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	11
No	32	89
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada a los Teniente Políticos, Secretarías de la parroquias rurales del Cantón Ambato.

Realizado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No.17



Análisis de resultados:

El 89% manifiestan que no existe un Centro de Mediación apropiado para sus parroquias y comunidades y solo el 11% indica que si tienen estos centros al servicio de la población.

Interpretación de resultados:

Desde la conceptualización Centro de Mediación es aquel que brinda un servicio a la comunidad específicamente en la solución de sus conflictos, mediante una persona; que es un tercero imparcial encargado de llevar adelante los acuerdos de las partes hasta el cierre, conocida jurídicamente como cosa juzgada. En muchos casos los entrevistados han confundido a estos centros con las Tenencias Políticas que en la Parroquias rurales siguen a cargo los Tenientes Políticos como jueces de paz. Pero en realidad de la parroquias visitadas (dieciocho) ninguna cuenta con estos centros.

- **Análisis e interpretación de resultados: anexo 2**

Tabulación de resultados de las encuestas a los Presidentes y Vicepresidentes de las Juntas Parroquiales del Cantón Ambato.

1.- ¿En la parroquia que usted preside conoce de conflictos (peleas, discusiones) entre vecinos o la familia?

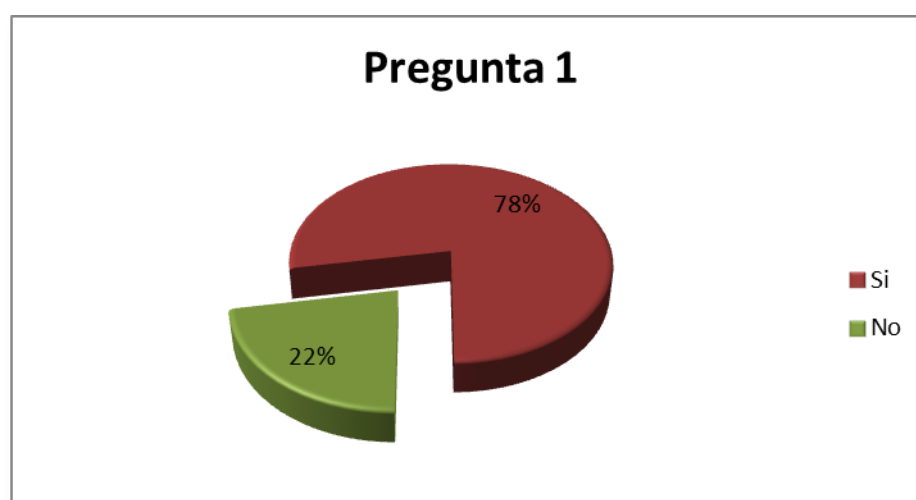
CUADRO Nro. 19

PREGUNTA 1		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	28	78
No	8	22
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada a Presidentes y Vicepresidentes de las Juntas Parroquiales.

Realizado por: Juan René Carranza Martínez.

GRÁFICO Nro. 18



Análisis de resultados:

El 78% contesta a esta interrogante que si conoce de conflictos relacionados con violencia mientras que un 22% contesta que no.

Interpretación de resultados:

De este resultado se denota claramente que en muchas ocasiones los considerados administradores parroquiales tienen que hacer también de mediadores para evitar que pequeños desentendidos pasen a conflictos de mayor envergadura, dejando de lado sus verdaderas funciones a ellos encomendadas, y además con respecto a estas funciones, está prohibido por la ley.

De la necesidad una capacitación y lo más importante la creación de los Centros de Mediación y Solución de Conflictos, que beneficiará a todos sus habitantes, se inculcará la cultura de paz en equidad, la solidaridad y la amistad permanente en estos grupos importantes de la sociedad.

2.- ¿Cuál es el método que usted utiliza para solucionar estos conflictos?

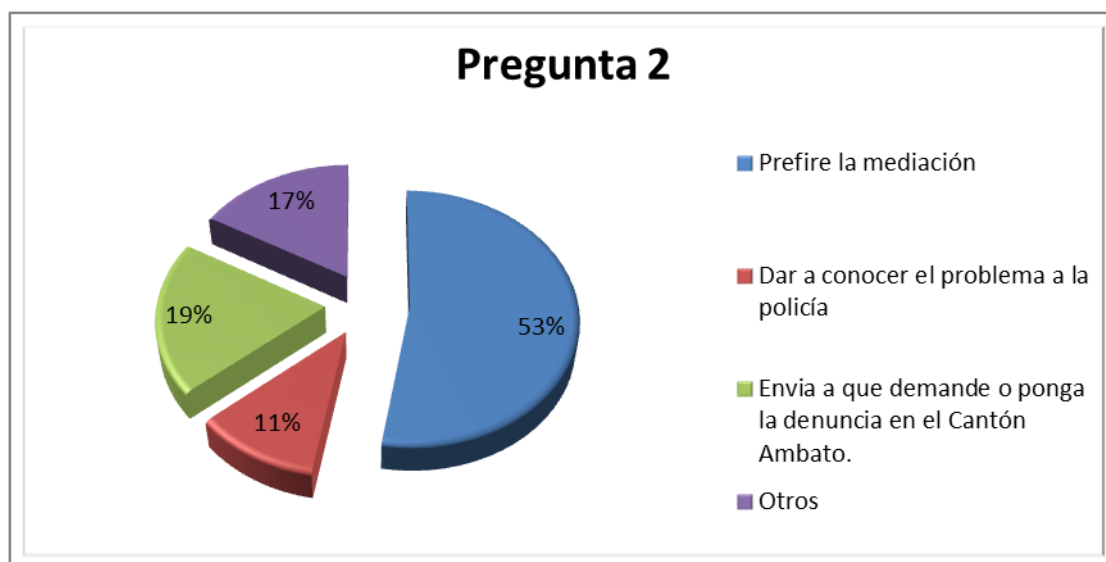
CUADRO No. 20

PREGUNTA 2		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Prefiere la mediación	19	53
Dar a conocer el problema a la policía	4	11
Envía a que demande o ponga la denuncia en el Cantón Ambato.	7	19
Otros	6	17
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada al Presidentes y Vicepresidentes (as) de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 19



Análisis de resultados:

En los casos de conflictos que llegan a su conocimiento el 53% de los encuestados manifiesta, que las partes en conflicto prefieren la mediación, un 19% los envía para que pongan la demanda en los Juzgados competentes o denuncia en la Fiscalía indígena en los caso de delito de acción pública y 17% entre otros envían a las juntas del campesinados especialmente cuando se trata de problemas relacionados con préstamos y el restante 11% llama a la policía para que se haga cargo de investigar la o las causas de la infracción.

Interpretación de resultados:

Es importante el resultado de esta pregunta por cuanto una gran parte de la población prefiere arreglar sus conflictos de manera pacífica a pesar de no contar con centros ni personal capacitado las autoridades y sus habitantes prefieren la solución pacífica a sus inconvenientes.

3.- ¿Usted es capacitado en medios alternativos para solucionar los conflictos parroquiales?

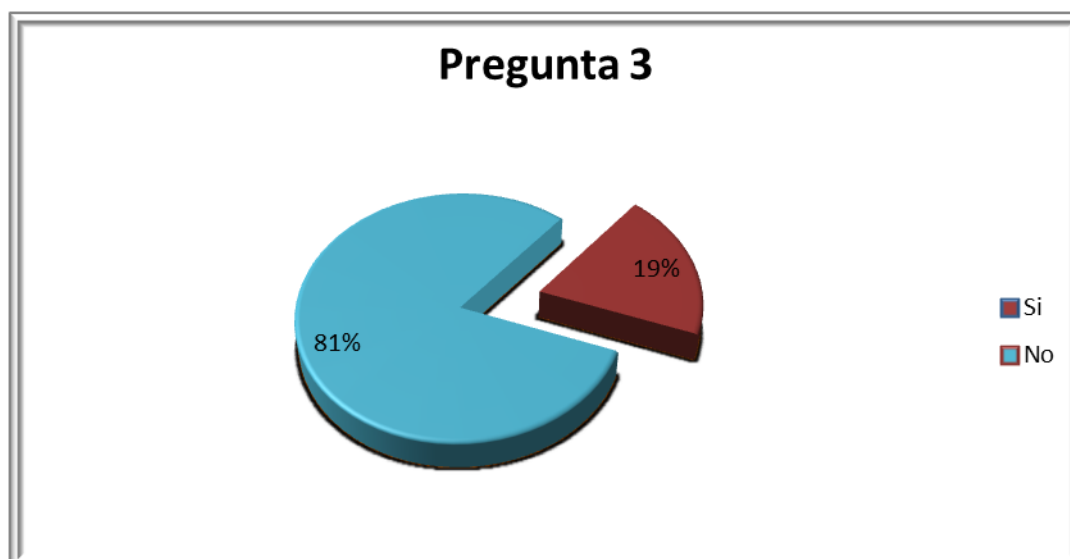
CUADRO No. 21

PREGUNTA 3		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	19
No	29	81
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada a los Presidentes y Vicepresidentes (as) de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO Nro. 20



Análisis de resultados:

A esta pregunta propuesta por la encuesta el 81% indica que no está capacitado para desenvolverse en el campo de la mediación mientras que un 19 % responde que si a pesar que no es de su ámbito y tampoco está a cargo de este procedimiento.

Interpretación de resultados:

De estos resultados denota la gran diferencia en los conocimientos sobre medios alternativos de solución de conflictos y el desinterés que tiene los actores en muchos casos según indican porque nos es de su competencia.

4.- ¿De los conflictos entre vecinos, cuales son los más comunes?

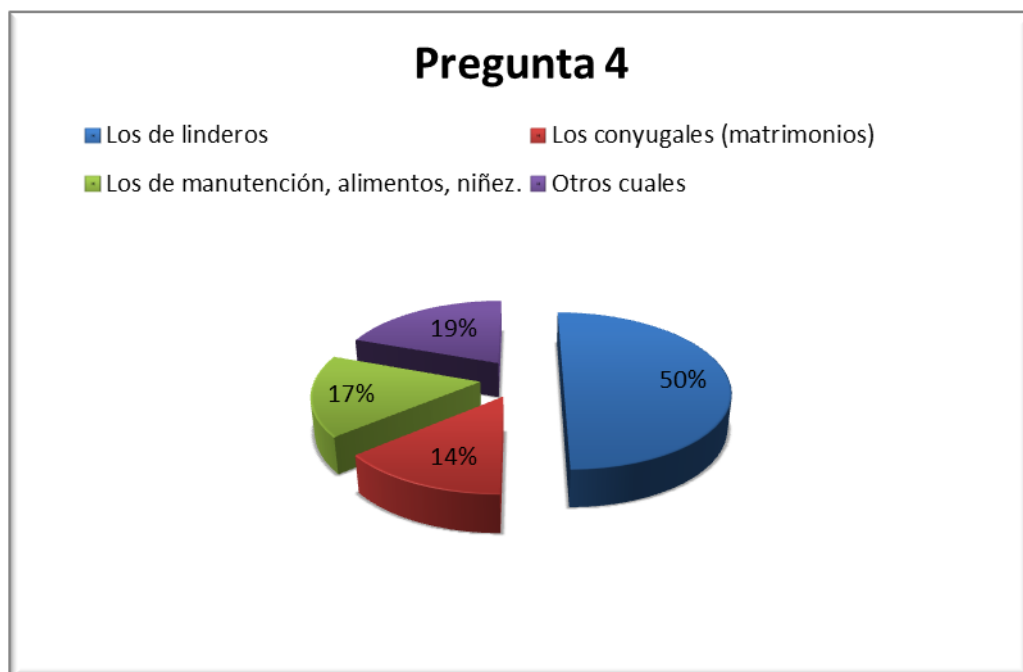
CUADRO No. 22

PREGUNTA 4		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Los de linderos	18	50
Los conyugales (matrimonios)	5	14
Los de manutención, alimentos, niñez.	6	17
Otros cuales	7	19
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada a los Presidentes y Vicepresidentes (as) de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 21



Análisis de resultados:

De los 36 encuetados el 50% manifiesta que son los problemas de tierras en su mayoría linderos un 19%, considera que son los problemas de animales que pasan a sus sembríos y no acuerdan el pago por los daños causados, un 17% se trata de los pagos de alimentos que en algunos casos no cumplen y por no cubrir estos rubros llegan hasta la agresión, se conocen también en menor grado los incidentes de maltrato a los niños por sus progenitores; por último están los conflictos de las parejas en gran porcentaje por los recién casados, pero cuando el problema es grave y hay peligro de un divorcio recomiendan que vayan a un abogado.

Interpretación de resultados:

Estos resultados denotan que los conflictos son mediables en mayor porcentaje, por lo que es imperante la capacitación en las correspondientes parroquias, de igual manera la creación de los Centros de Mediación, que se solucionen los conflictos en sus parroquias y además se inculque la cultura de paz a todos los actores sociales.

5.- ¿En qué tema considera que es necesario capacitarse?

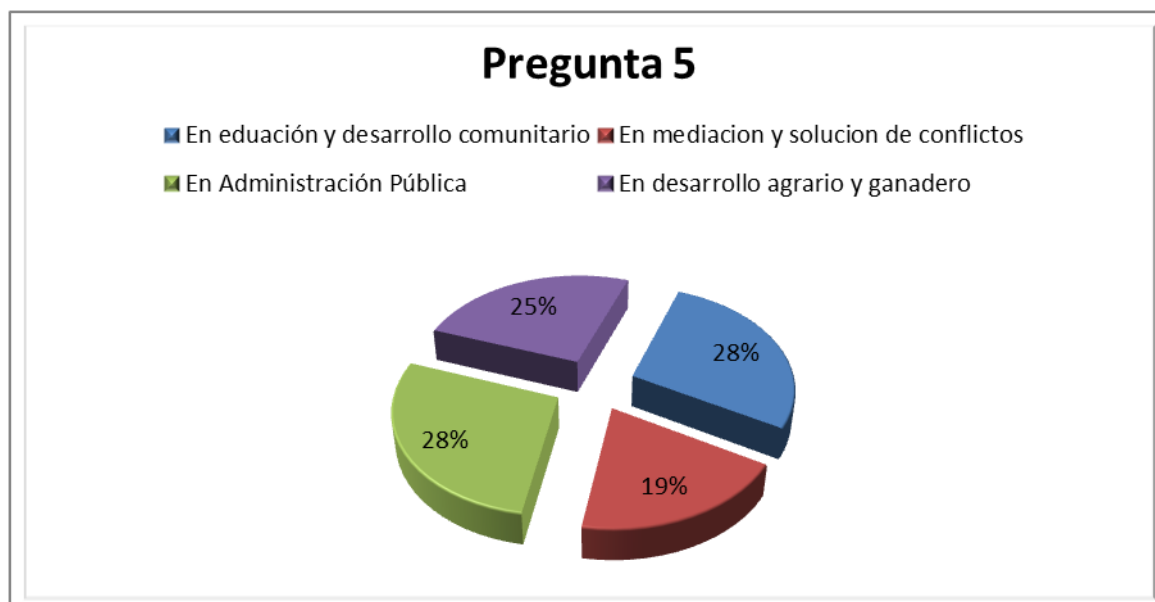
CUADRO No. 23

PREGUNTA 5		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
En educación y desarrollo comunitario	10	28
En mediación y solución de conflictos	7	19
En Administración Pública	10	28
En desarrollo agrario y ganadero	9	25
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada a los Presidentes y Vicepresidentes (as) de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 22



Análisis de resultados.-

Es una pregunta en la que los encuestados tuvieron casi respuestas equivalentes, en todas las propuestas; así un 28% se inclina por que en lo que es necesario capacitarse es en educación y desarrollo comunitario, otro 28 % por la administración pública, y por otro lado un 25% en desarrollo agrario y ganadero y con una distancia marcada se encuentra la mediación y solución de conflictos con un 19% ya que según nos indicaron no es de su competencia esta materia y le corresponde al Teniente Político.

Interpretación de resultados.-

En el último párrafo del análisis de resultados a esta pregunta, se justifica este resultado aparentemente negativo a los intereses del investigados; pues en realidad a Presidentes y Vicepresidentes de las Parroquias no les corresponde el

papel de medidores(as) y los que contestaron en otras alternativas justificaron indicando que para ellos estas eran las más importantes, sin embargo de acuerdo a la Ley Orgánica de Parroquias Rurales, es atribución de las Juntas Parroquiales, organizar Centros de Mediación para la Solución de Conflictos, conforme lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación.

6.- ¿Dentro de su parroquia existe un Centro de Mediación especializado?

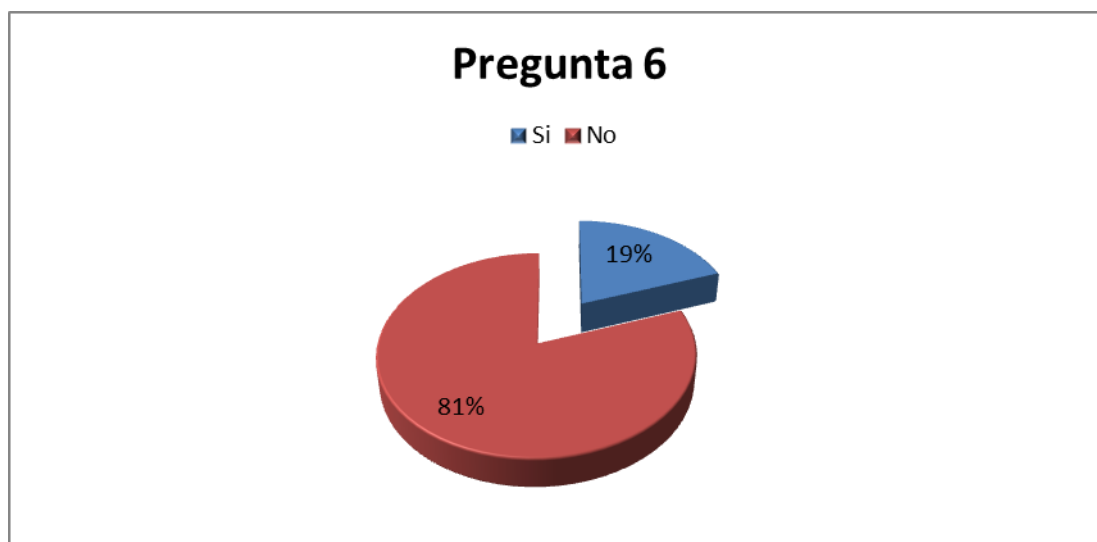
CUADRO No. 24

PREGUNTA 6		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	19
No	29	81
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada a los Presidentes y Vicepresidentes (as) de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO Nro. 23



Análisis de resultados.-

Una pregunta cerrada siempre se obtienen un resultado positivo o negativo apegado a la realidad del sector al que pertenece el encuestado así el 81% responde que no, y un 19% dice que sí con respecto a si existe o no un Centros de Mediación comunitaria.

Interpretación de resultados.-

Ante esta realidad en donde un porcentaje bastante alto indica que no existe un Centros de Mediación en su comunidad es un indicativo de la realidad que viven sus moradores, mientras que un porcentaje mínimo asegura que las Tenencia Política hacen las funciones de tales centros.

7.- ¿Para aplicar la mediación en su parroquia se necesita?

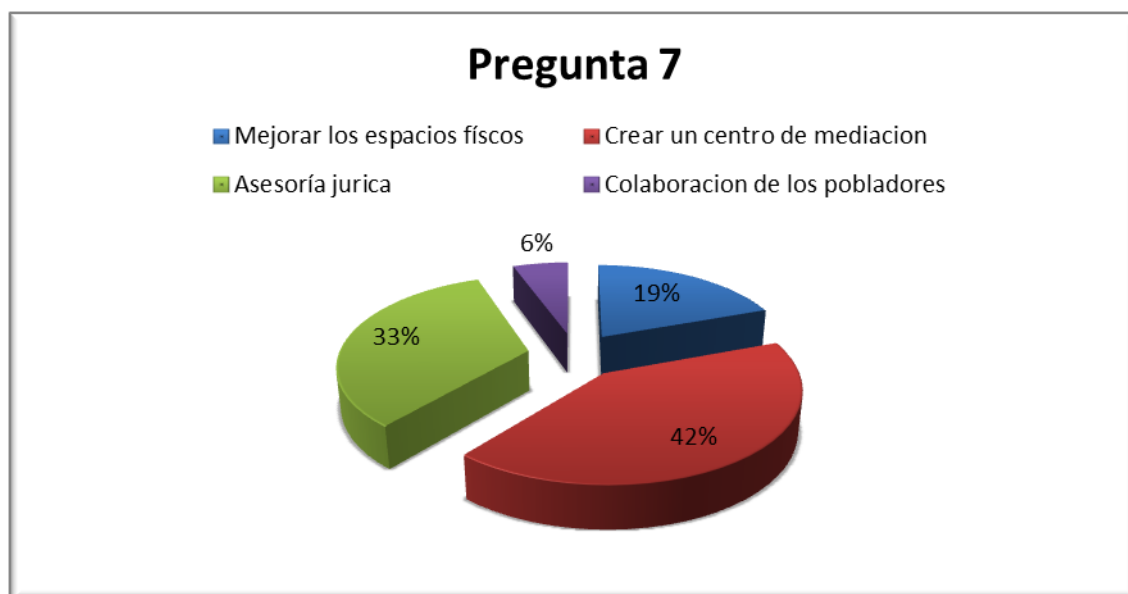
CUADRO No. 25

PREGUNTA 7		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Mejorar los espacios físicos	7	19
Crear un centro de mediación	15	42
Asesoría jurídica	12	33
Colaboración de los pobladores	2	6
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta realizada a los Presidentes y Vicepresidentes (as) de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO Nro. 24



Análisis de resultados.-

En esta encuesta se utilizó esta pregunta abierta con cuatro alternativas a las que un 6% se pronuncia por la necesidad de colaboración de los pobladores, un 19% por mejorar los espacios físicos son real aptas para el desempeño de sus actividades; otro en un porcentaje del 33% señala que se necesita asesoría jurídica con respecto a la Creación de los Centros y una mayoría que llega al 42% indica que una necesidad prioritaria crear Centros de Mediación en sus Parroquias.

Interpretación de resultados.-

Con estos resultados se sustenta la propuesta de capacitar a las autoridades, pero aquí aparece una necesidad primordial la Creación de los Centros de Mediación en base a una asesoría por profesionales en el ámbito de la mediación y con experiencia en el campo legal con la finalidad de elaborar los reglamentos necesarios a la iniciativa de cumplir estos propósitos.

Análisis e interpretación de resultados: anexo 3

Tabulación de resultados de las encuestas a los habitantes de las parroquiales rurales del cantón Ambato.

1.- ¿Conoce Ud. lo que es medios alternativos de solución de conflictos?

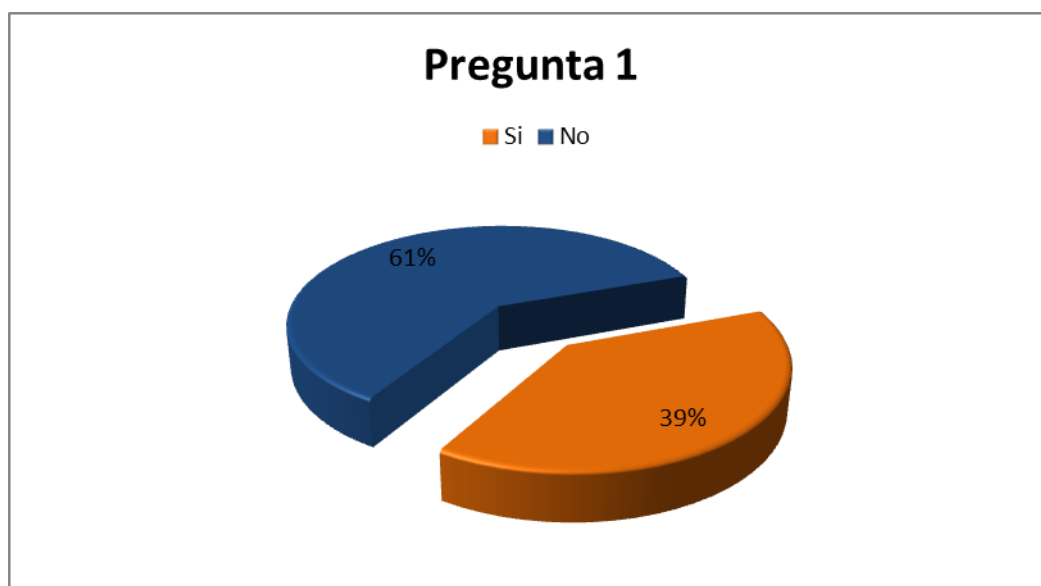
CUADRO No. 26

PREGUNTA 1		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	149	39
No	231	61
TOTAL	380	100

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO Nro. 25



Análisis de resultados.-

Tabulado el 100% de las encuestas un 39% de los encuestados manifiesta que, si conoce de Medios alternativos de solución de conflictos y un 61% indica que no, ni ha oído sobre el tema, es un porcentaje bastante alto ya que si recordamos en detalle minucioso del encuestador, en algunos caso solo contestaban si, por creían que era algo que se realizaba para un determinado control de las parroquias.

Interpretación de resultado.-

El desconocimiento de la población se debe a la falta de capacitación y promoción de los medios alternativos de solución de conflictos una gran mayoría se pronuncia en que si supieran de este procedimiento no gastarían tanto dinero en juicios.

2.- ¿Usted sometería sus conflictos personales o de familia a?

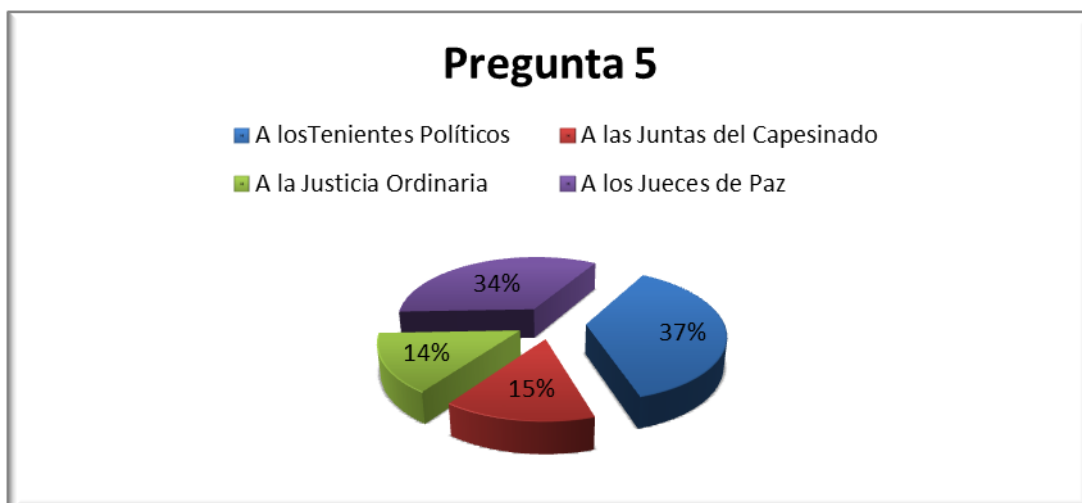
CUADRO No. 27

PREGUNTA 2		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
A los Tenientes Políticos	140	37
A las Juntas del Campesinado	56	15
A la Justicia Ordinaria	55	14
A los Jueces de Paz	129	34
TOTAL	380	100

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 26



Análisis de resultados.-

A la pregunta propuesta, sobre; si usted sometería sus conflictos personales o de familia un 37 % manifiesta que someterían sus conflictos personales a las autoridades locales como Tenientes Políticos un 34% a los Jueces de Paz designados seguido por el 15% que tiene mayor confianza en las juntas del campesinado y un porcentaje bastante alto lo someterías a los Jueces competentes en la Ciudad de Ambato.

Interpretación de resultados.-

Gran parte de los conflictos lo trasladarían a los Tenientes Políticos otra a los Jueces de Paz que hasta hoy son los denominados por las comunidades y que tienen influencia en los pobladores como son los padrinos etc. Y en un porcentaje menor están las Juntas del Campesinado y la Justicia Ordinaria. Los encuestados indicaron tener gran confianza en la Teniente Político y en sus secretarías y en casos más graves a los Jueces de Paz en la ciudad de Ambato ya que en sus jurisdicciones no existen ni Centros ni Jueces de Paz designados.

3.- ¿En su apreciación es necesario una capacitación a los ciudadanos sobre medios pacíficos de solución de conflictos?

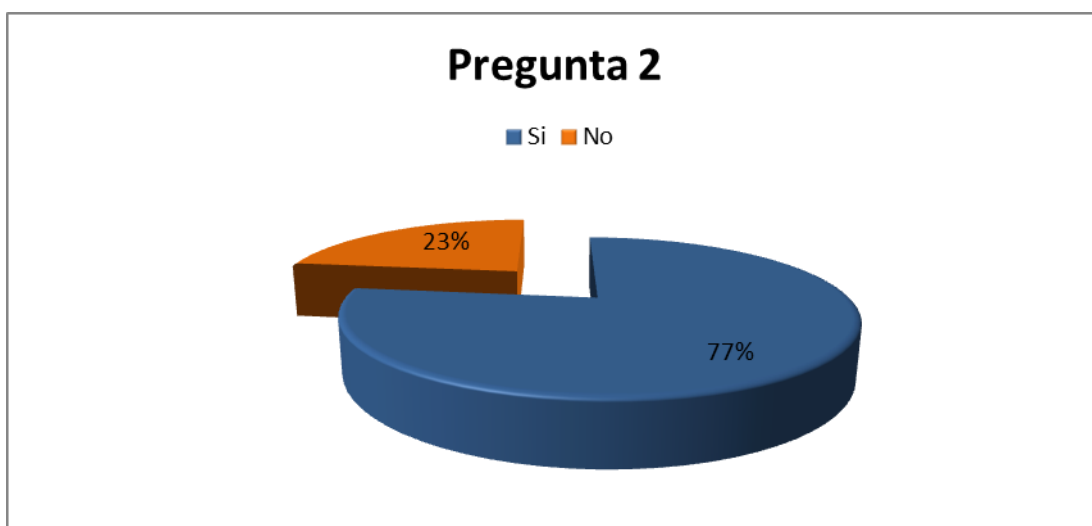
CUADRO No. 28

PREGUNTA 3		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	293	77
No	87	23
TOTAL	380	100

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 27



Análisis de resultados.-

Un 77% de los encuestados manifiesta que si es necesaria una capacitación sobre medios pacíficos de solución de conflictos y solo un 23 dice que no o no le interesa.

Interpretación de resultados.-

Todos los encuestados mostraron gran interés por la capacitación sobre medios pacíficos de solución de conflictos, especialmente la población más joven, por lo que es necesario emprender estas campañas en base a varias propuestas en todas las Parroquias Rurales con la finalidad de que sea parte de su cultura acudir a solucionar sus conflictos por medios pacíficos.

4.- ¿Cuáles son los problemas más comunes en su comunidad?

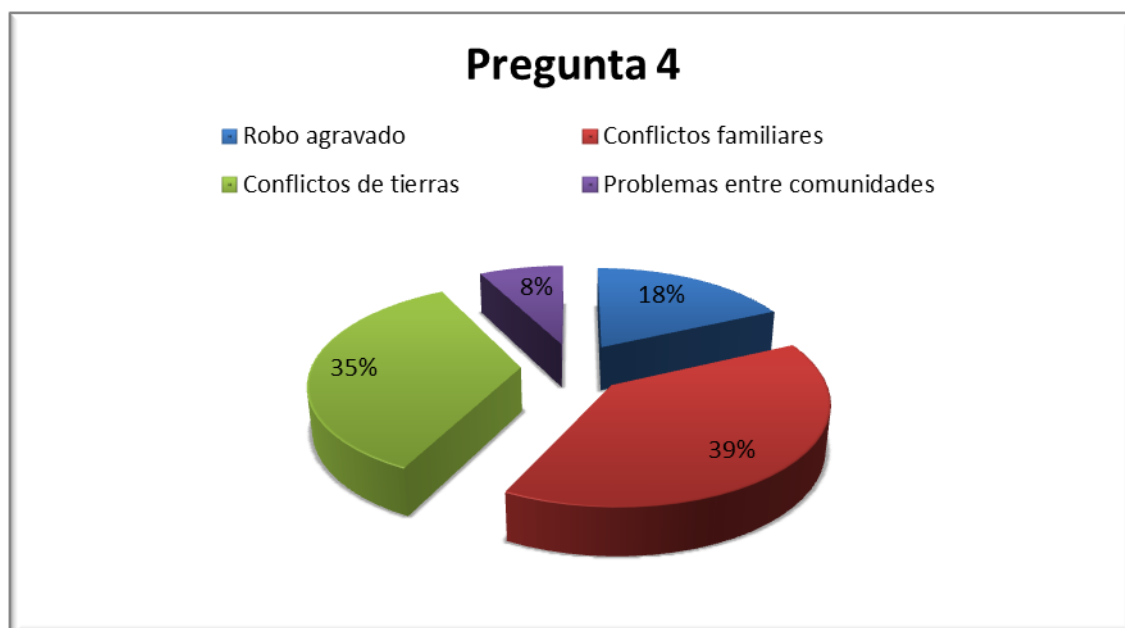
CUADRO No. 29

PREGUNTA 4		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Robo agravado	69	18
Conflictos familiares	149	39
Conflictos de tierras	133	35
Problemas entre comunidades	29	8
TOTAL	380	100

FUENTE: Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 28



Análisis de resultados:

El 39% de los encuestados señalo dentro del problema más común a los conflictos familiares seguido por un 35% a conflictos de tierras o linderos un 18% por ciento el robo agravado y un 8% a problemas entre comunidades que pertenecen a su parroquia.

Interpretación de resultados.-

La mayoría de los encuestados está de acuerdo que el problema más común es problemas de familia, alimentos, sin agresión sumado a un gran porcentaje por conflictos de tierras, actos que se pude tranzar acuerdos mediante la mediación; los otros señalados junto con este problema es robo agravado, y demás delitos sancionados con prisión en algunos casos señalan que lo hacen directamente a las autoridad competente.

5.- Ud. si tuviera que elegir.- ¿Para solucionar un problema familiar o con sus vecinos lo haría con la utilización de medios alternativos de solución de conflictos?

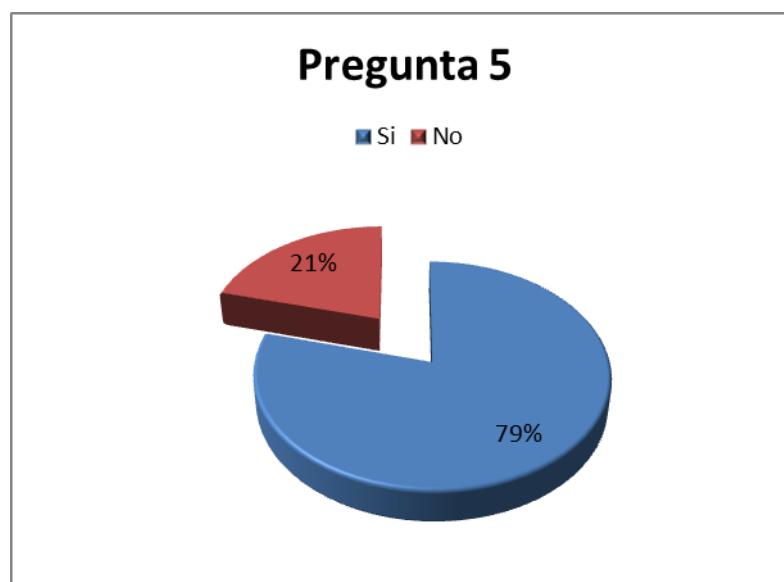
CUADRO No. 30

PREGUNTA 5		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	301	79
No	79	21
TOTAL	380	100

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

GRÁFICO No. 29



Análisis de resultados.-

El 79% de las personas encuestadas manifiesta que si para que solucionen un problema lo harían con la utilización de medios alternativos de solución de conflictos mientras que el 21% indica que no.

Interpretación de resultados:

La mayoría de las personas encuestadas está de acuerdo en resolver en forma pacífica sus problemas con ayuda de los medios alternativos de solución de conflictos la otra parte encuestada manifestó que ellos mismos resuelven sus problemas con la ayuda de sus abuelos o en base a sus conocimientos ancestrales y en algunos casos acuden a la Justicia Indígena.

Los habitantes de las parroquias a pesar de conocen muy poco sobre el tema están convencidos que lo más apropiado es negociar sus desacuerdos.

Verificación de la Hipótesis.

Determinación de casos esperados χ^2

Anexo 1

Cuadro Nro. 31

Preguntas	ALTERNATIVAS	SI	NO	TOTAL
1.- Considera Ud. a la Mediación, Arbitraje y Solución de Conflictos como base principal en los problemas presentados en su jurisdicción.	Siempre		15	36
	A veces	7		
	Cuando las partes lo requieren	12		
	Nunca	2		
2.-En su apreciación las partes en conflicto buscan mediar sus problemas y aceptan la decisión de las mismas.		23	13	36
3.- ¿Usted como Juez de Paz ha propiciado soluciones alternativas a la justicia común en los conflictos presentados cómo?	Delitos contra la propiedad y las personas		6	36
	Problemas vecinales y de linderos.	15		
	Agresiones físicas y verbales		7	
	Divorcios y alimentos		3	

	Otros	5		
4.- ¿Considera Ud. que la capacitación recibida es suficiente para el desempeño de sus funciones?		8	28	36
5.- ¿La población conoce sobre medios alternativos de solución de conflictos?		15	21	36
6.- ¿Con que frecuencia son capacitados en mediación, arbitraje y solución de conflictos?	A veces		19	36
	Siempre	5		
	Nunca		12	
7.- ¿Existe en la parroquia un Centro de Mediación?		4	32	36
SUMA		96	156	252
CASOS ESPERADOS		8,63	27,10	36

Determinación de casos esperados Xi2

Anexo 2

Cuadro Nro. 32

Preguntas	ALTERNATIVAS	SI	NO	TOTAL
1.- ¿En la parroquia que usted preside conoce de conflictos (peleas, discusiones) entre vecinos o la familia?		28	8	36
	Prefiere la mediación.	19		36
2.- ¿Cuál es el método que usted utiliza para solucionar estos conflictos?	Dar a conocer el problema a la policía.		4	
	Recomienda a que demande o ponga la denuncia en el Cantón Ambato.		7	
	Otros		6	
3.- ¿Usted es capacitado en medios alternativos para solucionar los conflictos parroquiales?		7	29	36
4.- ¿De los conflictos entre vecinos, cuales son los más comunes?	De linderos	18		36
	Conyugales (matrimonios)	5		

	Los de manutención		6	
	Otros cuales		7	
5.- ¿En qué tema considera que es necesario capacitarse?	Educación y desarrollo comunitario		10	36
	En mediación y solución de conflictos	7		
	En Administración Pública		10	
	En desarrollo agrario y ganadero		9	
6.- ¿Dentro de su parroquia existe un Centro de Mediación especializado?		7	29	36
7.- ¿Para aplicar la mediación en su parroquia se necesita?	Mejorar Espacios físicos		7	36
	Crear un centro de mediación	15		
	Asesoría Jurídica	12		
	Colaboración de los pobladores		2	
SUMAN		118	134	252
CASOS ESPERADOS		16,86	19,14	36

Determinación de casos esperados Xi2

Anexo 3

Cuadro Nro. 33

Preguntas	ALTERNATIVA	SI	NO	TOTAL
1.- ¿Conoce Ud. lo que es medios alternativos de solución de conflictos?		149	231	
2.- ¿Usted sometería sus conflictos personales o de familia a?	A los Tenientes Políticos	140		
	A las Juntas del Campesinado		56	
	A la justicia Ordinaria		55	
	A los jueces de Paz	129		
3.- ¿En su apreciación es necesario una capacitación a los ciudadanos sobre medios pacíficos de solución de conflictos?		293	87	
4.- ¿Cuáles son los problemas más comunes en su comunidad?	Robo agravado		69	
	Conflictos familiares	149		
	Conflictos de tierras	133		
	Problemas entre comunidades		29	
5.- Ud. si tuviera que elegir.- ¿Para		301	79	380

solucionar un problema familiar o con sus vecinos lo haría con la utilización de medios alternativos de solución de conflictos?				
SUMA		1294	606	1900
CASOS ESPERADOS		258.8	121,1 2	380

Cálculo anexo 1, 2, 3

Cálculo de χ^2 ANEXO 1

Cuadro: N° 34

O	E	O - E	(O - E)²	(O - E)² / E
41	8,63	32,37	1047,8169	121,4156315
23	8,63	14,37	206,4969	23,92779838
20	8,63	11,37	129,2769	14,97994206
8	8,63	-0,63	0,3969	0,04599073
15	8,63	6,37	40,5769	4,70184241
5	8,63	-3,63	13,1769	1,526871379
4	8,63	-4,63	21,4369	2,483997683
15	8,63	6,37	40,5769	4,70184241
13	27,1	-14,1	198,81	7,336162362
16	27,1	-11,1	123,21	4,546494465
28	27,1	0,9	0,81	0,029889299
21	27,1	-6,1	37,21	1,373062731
31	27,1	3,9	15,21	0,561254613
32	27,1	4,9	24,01	0,88597786
			χ^2	188,5167579

Determinación de los Grados de Libertad

Cuadro: N° 35

$$gl = (F - 1) \times (C - 1)$$

$$gl = (7 - 1) \times (2 - 1)$$

$$gl = 6 \times 1$$

$$gl = 6$$

Ubicación del Valor que debió haber asumido χ^2

De acuerdo a la tabla de Distribución de Chi cuadrado, se trabaja con el 0.05% de variación como margen de error y con 6 grados de Libertad χ^2 debió ser igual a 12,5915.

Contraste de la Hipótesis:

En el contraste de la Hipótesis se aplicó los siguientes contrastes:

$$H_0: 0 \leq K$$

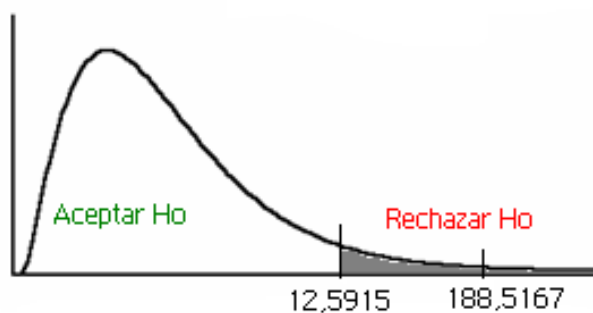
$$H_0 = 188,5167 \leq 12,5915$$

$$H_1: 0 > K$$

$$H_1 = 188,5167 > 12,5915$$

La hipótesis calculada 188,5167 es mayor a la establecida que es 12,5915, por lo que hemos concluido que la Hipótesis Alternativa es el resultado de la presente investigación lo que significa que la falta de capacitación en medios alternativos de solución de conflictos es la causa para que los Jueces de Paz rurales no apliquen en sus jurisdicciones.

Gráfico N° 30



Cálculo de χ^2 ANEXO 2

Cuadro: N° 36

O	E	O - E	(O - E)²	(O - E)² / E
28	16,86	11,14	124,0996	7,36059312
19	16,86	2,14	4,5796	0,271625148
7	16,86	-9,86	97,2196	5,76628707
23	16,86	6,14	37,6996	2,23603796
7	16,86	-9,86	97,2196	5,76628707
7	16,86	-9,86	97,2196	5,76628707
27	16,86	10,14	102,8196	6,098434164
8	19,14	-11,14	124,0996	6,483782654
17	19,14	-2,14	4,5796	0,239268548
29	19,14	9,86	97,2196	5,079393939
13	19,14	-6,14	37,6996	1,969676071
29	19,14	9,86	97,2196	5,079393939
29	19,14	9,86	97,2196	5,079393939
9	19,14	-10,14	102,8196	5,371974922
			χ^2	62,56843561

Determinación de los Grados de Libertad

Cuadro: N° 37

$$gl = (F - 1) \times (C - 1)$$

$$gl = (7 - 1) \times (2 - 1)$$

$$gl = 6 \times 1$$

$$gl = 6$$

Ubicación del Valor que Debió Haber Asumido χ^2

De acuerdo a la tabla de Distribución de Chi cuadrado, se trabaja con el 0.05% de variación como margen de error y con 6 grados de Libertad χ^2 debió ser igual a 12,5915.

Contraste de la Hipótesis:

En el contraste de la Hipótesis se aplicó los siguientes contrastes:

$$H_0: 0 \leq K$$

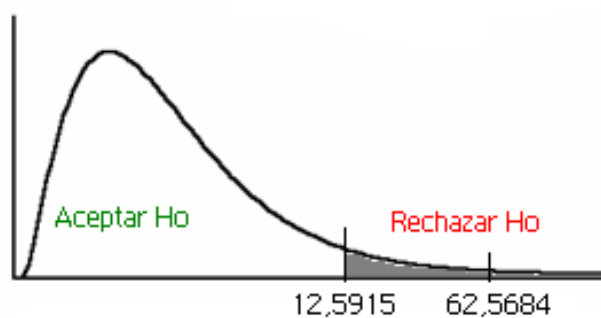
$$H_0 = 62,5684 \leq 12,5915$$

$$H_1: 0 > K$$

$$H_1 = 62,5684 > 12,5915$$

La hipótesis calculada 62,5684 es mayor a la establecida que es 12,5915, por lo que hemos concluido que la Hipótesis Alternativa es el resultado de la presente investigación lo que significa que la falta de capacitación en medios alternativos de solución de conflictos es la causa para que los Jueces de Paz rurales no apliquen en sus jurisdicciones.

Gráfico N° 31



Cálculo de χ^2 ANEXO 3

Cuadro: N° 38

O	E	O - E	(O - E)²	(O - E)² / E
149	258,8	-109,8	12056,04	46,58438949
269	258,8	10,2	104,04	0,402009274
293	258,8	34,2	1169,64	4,519474498
282	258,8	23,2	538,24	2,079752705
301	258,8	42,2	1780,84	6,88114374
231	121,12	109,88	12073,6144	99,68307794
111	121,12	-10,12	102,4144	0,845561427
87	121,12	-34,12	1164,1744	9,611743725
98	121,12	-23,12	534,5344	4,41326288
79	121,12	-42,12	1774,0944	14,64741083
			χ^2	189,6678265

Determinación de los Grados de Libertad:

Cuadro: N° 39

$$gl = (F - 1) \times (C - 1)$$

$$gl = (5 - 1) \times (2 - 1)$$

$$gl = 4 \times 1$$

$$gl = 4$$

Ubicación del Valor que Debió Haber Asumido χ^2

De acuerdo a la tabla de Distribución de Chi cuadrado, se trabaja con el 0.05% de variación como margen de error y con 6 grados de Libertad χ^2 debió ser igual a 9,4877.

Contraste de la Hipótesis

En el contraste de la Hipótesis se aplicó los siguientes contrastes:

$$H_0: 0 \leq K$$

$$H_0 = 189,6678 \leq 9,4877$$

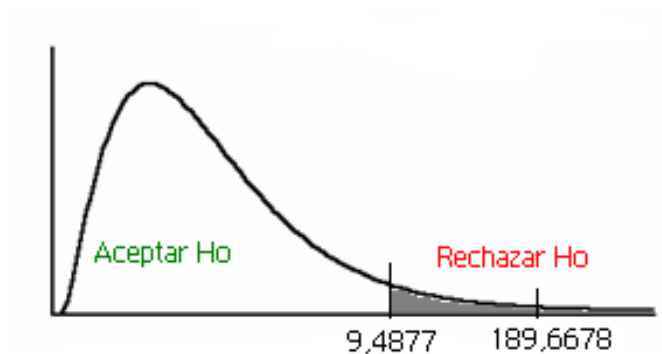
$$H_1: 0 > K$$

$$H_1 = 189,6678 > 9,4877$$

La hipótesis calculada 189,6678 es mayor a la establecida que es 9,4877, por lo que hemos concluido que la Hipótesis Alternativa es el resultado de la presente investigación lo que significa que la falta de capacitación en medios

alternativos de solución de conflictos es la causa para que los Jueces de Paz rurales no apliquen en sus jurisdicciones.

Gráfico N° 32



Dentro de las expectativas de los encuestados se puede considerar a la hipótesis planteada, como verdadera, pues un mayor porcentaje contestaron favorablemente a la propuesta de capacitación y la necesidad de material de apoyo para quienes cumplen las funciones de Jueces de Paz o mediadores comunitarios.

La fórmula utilizada en el H2 da como resultado un porcentaje del 79% a la propuesta, con un margen de error del 0,05% siendo el resultado ampliamente favorable por lo que se continúa la investigación y se presenta la propuesta.

CAPITULO V

CONCLUSIONES:

- La presente investigación se inició planteando el objetivo de conocer si la capacitación en Medios Alternativos de Solución de Conflictos permitirá a los Jueces de Paz y Autoridades designadas por el Gobierno aplicar en las Parroquias Rurales del Cantón Ambato con la finalidad de que la justicia de paz prevalezca en los conflictos, comunitarios, vecinales e intrafamiliares.
- En la investigación se llega a determinar que el 53% de los encuestados coincide en que a veces son capacitados en Medios Alternativos de Solución de Conflictos el 33% nunca y solo el 14% manifiesta que siempre por lo que estos medios, no se aplican en las Parroquias Rurales del Cantón Ambato.
- El 61% de la población del sector rural no conoce de Medios alternativos de solución de Conflictos, ni ha oído sobre el tema, no cuentan con Jueces de Paz, ni Centros de Mediación y las autoridades nombradas por el gobierno o los dirigentes de las Juntas Parroquiales, demuestran poco interés por estos medios.
- Se establece que el 79% de las personas encuestadas manifiesta que sus conflictos los ventilarían a través de Medios Alternativos de Solución de conflictos mientras que el 21% indica que no.
- Los problemas más comunes en las Parroquias Rurales con un 39% son los conflictos familiares, seguido por un 35% a conflictos de tierras o linderos un 18% por ciento el robo agravado y un 8% a problemas entre comunidades que pertenecen a su parroquia

RECOMENDACIONES:

- De acuerdo a las conclusiones descritas, cabe la recomendación de elaborar un plan de capacitación en Medios Alternativos de Solución de Conflictos, estableciendo y fortaleciendo alianzas con Instituciones de Educación Superior ante el interés de la mayoría de la población por estos medios.
- Mantener programas continuos de capacitación, a nuevos mediadores comunitarios, con sentido de servicio comunitario, y cooperación con las comunidades, favoreciendo a sus vecinos en la solución de conflictos en base a la cultura de paz.
- Fortalecer los procesos de difusión de los Medios Alternativos de Solución de Conflictos, hacia las autoridades y a los habitantes de las dieciocho Parroquias Rurales del Cantón Ambato.
- Se recomienda crear Centros de Mediación autorizados que estén debidamente regulados por la ley, inicialmente en las Parroquias de mayor número de habitantes que beneficien en la solución de conflictos comunales, vecinales y familiares.
- En las parroquias con mayor población indígena no existe la apertura para la aplicación de estos medios, por lo que es necesario implementar un plan de capacitación especializado y con personal que domine el idioma Quichua y que conozca de sus raíces y cultura ancestral.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Datos Informativos:

Título: Programa de Capacitación para Jueces de Paz rurales y habitantes de las Parroquias rurales del Cantón Ambato.

Institución Ejecutora: Universidad Técnica de Ambato
Juntas Parroquiales de las 18 Parroquias Rurales del
Cantón
Ambato.

Beneficiarios: Tenientes Políticos, Secretarios (as), Juntas y Habitantes de las
18
Parroquia Ruarles del Cantón Ambato.

Ubicación: Ecuador, Provincia del Tungurahua, Cantón Ambato.

Tiempo estimado para la Ejecución: 6 meses

Inicio: 02.02.13

Fin: 02.04.13

Equipo técnico responsable: La propuesta será ejecutada por el Investigador y el aval de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y ciencias Sociales dentro del eje de vinculación a la comunidad.

Costo: 1.500,00 USD.

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

La investigación previa sobre la necesidad de capacitar a quienes son encargados para aplicar los Medios Alternativos de Solución de Conflictos, la Justicia de Paz, con interés primordial de una sociedad civilizada, para una convivencia en armonía de los habitantes de las dieciocho parroquias rurales del Cantón Ambato más el aporte bibliográfico tomado de varios investigadores que se han centrado a estudiar este tema, y la consulta previa sobre los trabajos de tesis de grado, planes de investigación, están direccionados a cumplir con este propósito.

La Universidad técnica de Ambato y la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales lleva adelante proyectos sustentados en los resultados previos de los índices y factores recabados de los habitantes del centro del país en la búsqueda de mecanismos que contribuyan a restablecer la accesibilidad a la justicia en las áreas vulnerables donde la justicia ordinaria ha perdido credibilidad y el acceso a esta se ha limitado solo a quienes tienen alguna posibilidad económica, de estos temas de investigación el propuesto, es totalmente innovador y se trabaja con un estudio poblacional total de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

Los Jueces de Paz en las parroquias no están capacitados en medios alternativos de solución de conflictos, lo que estos aplican es la negociación o conciliación, lo que en la mayoría de casos termina llevando sus conflictos a la justicia ordinaria colapsando este sistema y sin esperanza de que sus peticiones de justicia llegue a feliz término y claro con una gran diferencia de la justicia de paz , pues mientras en la primera las partes o una, no están de acuerdo con la sentencia en la otra las partes acuerdan y saben que sus decisión prevalece y la satisfacción mutua, lo cual en definitiva implica que una justicia humanizada se adentra en la médula del grupo social y sabe solucionar los conflictos, aliviar las tensiones y

restablecer la solidaridad ya que “su ejercicio es la más pura expresión de la justicia del grupo, de la comunidad alejada de la rigidez jurídica.

La capacitación es el medio de comunicación y difusión más idóneo para desarrollar los recursos humanos, elevar su desempeño en base al conocimiento en los temas que interesa al receptor y a quienes, este sirve; en el ámbito privado o público.

En nuestro país el Estado ha destinado buena parte del presupuesto con la finalidad de capacitar a los servidores públicos y llevarlos hasta un servicio de excelencia.

Justificación

En la investigación se ha determinado la falta de interés por los encargados de impartir la Justicia de Paz aplicando Medios Alternativos de Solución de Conflictos en las desavenencias de los habitantes de la 18 parroquias rurales del Cantón Ambato, y esto se debe fundamentalmente a que no están debidamente capacitados para cumplir con este papel determinante para los intereses de una sociedad pluricultural y con diferencias étnicas acentuadas (indígenas y mestizos).

Un plan de capacitación estructurada y el aporte legal para la conformación y Creación de Centros de Mediación comunitaria es necesario para garantizar el progresivo manejo y la aplicación en los sectores rurales del Cantón Ambato.

La propuesta de capacitación se sustenta en la necesidad de los habitantes que en su mayoría encuestada, necesitan conocer más sobre este tema y obtener los beneficios de este importante medio de solución de conflictos para sugerir y

solicitar a los encargados de impartir justicia en cada uno de sus casos y que cumplan con los requisitos de la mediación se aplique a sus conflictos vecinales, familiares o comunales con resultados satisfactorios para las partes en conflicto.

Objetivos

General:

Elaborar el programa de capacitación dirigido a Jueces Rurales y a los habitantes de las Parroquias Rurales del Cantón Ambato con el tema: Medios Alternativos y Solución de conflictos, Justicia de Paz y la Sociedad civil, debidamente estructurado y acorde a sus receptores, su diversidad étnica y cultural.

Específicos:

- Diseñar los módulos de capacitación en Medios Alternativos de Solución de Conflictos
- Elaborar el plan de formación de nuevos mediadores comunitarios, para la difusión y la aplicación de los Medios Alternativos de Solución de Conflictos.
- Ejecutar el programa de capacitación en Medios Alternativos de solución de conflictos.
- Proponer el asesoramiento requerido para la creación de Centros autorizados de Mediación en las Parroquias Rurales del Cantón Ambato.

Análisis de factibilidad

La factibilidad dentro del campo sociocultural, la diversidad étnica y las relaciones humanas entre pueblos de nuestras parroquias y comunidades, se basan en los principios universales de equidad, igualdad, universalidad y solidaridad que se deben todos los seres humanos para convivir dentro de un espacio de territorio en paz y armonía social y que a su vez se beneficiara el Estado y a la Sociedad.

En lo económico se realizará las gestiones necesarias ante los organismos del Gobierno Provincial en coordinación con el departamento de capacitación para cumplir con los objetivos propuestos, gastos de transporte y alimentación estarán a cargo del investigador.

La capacitación dirigida a los Jueces de Paz, a los Tenientes Políticos, Presidentes de las Juntas Parroquiales se coordinarán desde el departamento de capacitación del Gobierno Provincial y a través del personal y recursos humanos de la Universidad Técnica de Ambato, quienes están demostrando ser los pioneros en investigar y promocionar a estos modelos de solución de conflictos por vía pacificada.

Legalmente con respecto a la capacitación, jueces de paz y la creación de Centros de Mediación comunitaria, la elaboración de los estatutos, está legalmente fundamentados y amparados por nuestra Constitución y las leyes indicadas en el proceso de investigación.

Fundamentación

Muchos abogados en la fase procesal de conciliación o mediación rechazan este procedimiento en la demanda o contestación a la demandada, y unos pocos en cambio imbuidos de sentido de ética y buena fe, desde sus despachos privados vienen actuando como mediadores, como jueces de paz, como amigables componedores; porque comprenden que este adagio popular "mejor es un mal arreglo antes que un buen juicio" en cierta forma es una realidad.

En el registro oficial 145, ha sido promulgada, la Ley de Arbitraje y Mediación, la misma que en forma expresa, derogó la Ley de Arbitraje Comercial que tuvo vigencia desde el 23 de octubre de 1963.

La mediación o negociación, es y siempre ha sido una forma eficaz, práctica y económica de resolver las diferencias entre un reclamante o demandante, que en la jerga jurídica se llama "actor", y el encausado o demandado, a quien se considera que se encuentra en mora en el cumplimiento de una obligación.

En el ámbito internacional, entre otras falencias se acusa a la justicia ecuatoriana de lentitud. Miles de procesos reposan en los juzgados y tribunales sin solución oportuna.

El procedimiento es lento y los juzgados no quieren o no pueden despachar los juicios con la celeridad requerida. De ahí que la Mediación es un mecanismo, que si se lo aplica con buena fe y verdadera mística profesional, está llamada a cumplir un gran rol, en beneficio de los posibles litigantes y de la misma administración de justicia.

Es necesario que para el desenvolvimiento de los encargados por el Estado en este proyecto de pacificación y aplicación de las normas legales de nuestro

país, deba desarrollarse un proceso de concientización de la masa, a fin de que los ciudadanos, antes de presentar sus demandas, acudan a los Centros de Mediación, o a mediadores independientes, debidamente capacitados y autorizados para buscar la solución a las diferencias además se debe privilegiar a personas maduras, con ética y moral y por sobre todo con vocación de servicio y justicia, para que sus laudos o resoluciones sean el trasunto de la equidad y buena fe.

Frente a la inseguridad jurídica imperante no sólo en Ecuador, la pérdida de fe en la justicia, la politización y otros males, estos métodos alternativos de solución de conflictos, vienen a constituir un gran aporte social y jurídico. Sin justicia ágil y confiable no puede haber desarrollo económico, inversiones, ni paz social.

Las parroquias de acuerdo a la Ley Orgánica de Parroquias rurales están facultadas para organizar centros de mediación para la solución de conflictos, conforme lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación.

Es de esperar que este novísimo mecanismo para la solución de los conflictos, dé los resultados prácticos que todos esperamos y que no se en el fango de la politiquería o de los intereses mezquinos.

Para cumplir los objetivos propuestos en la investigación desarrollando un plan de capacitación con el tema: Medios Alternativos y Solución de conflictos, Justicia de Paz y la Sociedad civil, debidamente estructurado y acorde a sus receptores, de acuerdo a su diversidad étnica y cultural. Además se entrega como material de apoyo un modelo de reglamento para la creación de los Centros de Mediación en las Parroquias Rurales del Cantón Ambato.

Considerando:

Que en este proceso investigativo se ha determinado la necesidad de la capacitación, material de apoyo y todo el relacionado a los MASC, con miras a solucionar en gran medida las deficientes formas, métodos y aplicación en la solución de conflictos de los encargados de impartir justicia en las Parroquias rurales y comunidades del Cantón Ambato.

Que obligación del Estado a través de sus organismos estatales, las Universidades y los estudiantes presentar planes y programas que aseguren la convivencia de sus habitantes, bajo los principios universales de igualdad, dignidad, derechos y justicia, considerando la interculturalidad y pluralidad con la finalidad de mejorar la convivencia entre vecinos de las parroquias y comunidades rurales del Cantón Ambato y solucionar sus desavenencias aplicando medios pacíficos.

Que la Constitución del Ecuador. Sección séptima Jueces de Paz **Art. 189**, sobre los y las juezas y jueces de paz resolverán en equidad y tendrán competencia exclusiva y obligatoria para conocer aquellos conflictos individuales, comunitarios, vecinales y contravenciones, que sean sometidos a su jurisdicción, de conformidad con la ley. En ningún caso podrá disponer la privación de la libertad ni prevalecerá sobre la justicia indígena.

Que en la Sección octava sobre Medios alternativos de solución de conflictos el **Art. 190**. Sección séptima Jueces de Paz manifiesta lo siguiente:

“Se reconocen el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento

favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley.”

Que a nivel internacional la Unión Europea impulsa la mediación como medio alternativo de resolución de conflictos se plasmado en la Directiva del Parlamento europeo y del Consejo 2008/52 de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles. Se trata de una Directiva de mínimos que obliga a los Estados miembros a incorporar en sus legislaciones nacionales reglas que permitan al ciudadano alcanzar una salida consensuada a sus conflictos solventando conflictos que en esas cuestiones se planteen entre los particulares.

Que Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 71.- dispone que el “Estado garantice y financie la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación.

Que la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, **Art. 31.-** numeral 2.-“Le compete al Organismo Técnico de Control asesorar a los órganos y entidades del Estado y capacitar en las diversas modalidades de control y auditoría de los recursos públicos”.

Serán funciones de la Contraloría General del Estado, además de las que determine la ley:

Art. 234.- “El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado”

Que el código orgánico de la función judicial, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 544 de 9 de marzo de 2009 establece en su Artículo 17,

“Principio de servicio a la comunidad.- La administración de justicia por la Función Judicial es un servicio público, básico y fundamental del Estado, por el cual coadyuva a que se cumpla el deber de respetar y hacer respetar los derechos garantizados por la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes y las leyes.

El arbitraje, la mediación y otros medios alternativos de solución de conflictos establecidos por la ley, constituyen una forma de este servicio público, al igual que las funciones de justicia que en los pueblos indígenas ejercen sus autoridades.

Art. 247.- “Principios aplicables a la justicia de paz.- La justicia de paz es una instancia de la administración de justicia que resuelve con competencia exclusiva y obligatoria los conflictos individuales, comunitarios, vecinales o contravenciones que sean sometidos a su conocimiento, procurando promover el avenimiento libre y voluntario de las partes para solucionar el conflicto, utilizando mecanismos de conciliación, diálogo, acuerdos amistosos y otros practicados por la comunidad para adoptar sus decisiones. No puede imponer acuerdos a las partes pero sí debe proponer fórmulas de solución, sin que ello implique anticipación de criterio ni se le pueda acusar de prevaricato. En caso de que las partes no lleguen a este acuerdo, la jueza el juez de paz dictarán su resolución en equidad, sin perjuicio del control constitucional correspondiente.”

Art. 249.- “Jurisdicción y competencia.- Habrá juzgados de paz en aquellas parroquias rurales en que lo soliciten las respectivas juntas parroquiales. En los barrios, recintos, anejos, comunidades y vecindades rurales y urbano-

marginales, habrá juzgados de paz cuando lo soliciten las respectivas organizaciones comunales o vecinales debidamente constituidas.”

“El Consejo de la Judicatura determinará la circunscripción territorial en la cual ejercerán sus funciones las juezas y jueces de paz.”

Que la Ley orgánica de juntas parroquiales.-“Art. 4.- Atribuciones.- Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Constitución y en la presente Ley, la junta parroquial rural tendrá las siguientes atribuciones:

j) Organizar centros de mediación para la solución de conflictos, conforme lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación.”

Que La Ley de Arbitraje y Mediación.- En virtud del precepto constitucional se dictó la nueva Ley de Arbitraje y Mediación LAYM (R.O. No. 145, 4.9.97),

Art. 43. “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.”

Art. 44. “La mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados. Podrán someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir.”

Art. 52. “Los gobiernos locales de naturaleza municipal o provincial, las cámaras de la producción, asociaciones, agremiaciones, fundaciones e instituciones sin fines de lucro y, en general, las organizaciones comunitarias,

podrán organizar centros de mediación, los cuales podrán funcionar previo registro en el Consejo Nacional de la Judicatura. La comprobación de la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y su reglamento, por parte de un centro de mediación dará lugar a la cancelación del registro y su prohibición de funcionamiento.”

Art. 53. “Los centros de mediación que se establecieren deberán contar con una sede dotada de elementos administrativos y técnicos necesarios para servir de apoyo para las audiencias.

Los centros que desarrollen actividades de capacitación para mediadores deberán contar con el aval académico de una institución universitaria.”

Art. 59. Las comunidades indígenas y negras, las organizaciones barriales y en general las organizaciones comunitarias podrán establecer centro de mediación para sus miembros, aun con carácter gratuito, de conformidad con las normas de la presente Ley.

Los acuerdos o soluciones que pongan fin a conflictos en virtud de un procedimiento de mediación comunitario tendrán el mismo valor y efecto que los alcanzados en el procedimiento de mediación establecido en esta Ley.

Los centros de mediación, de acuerdo a las normas de esta Ley, podrán ofrecer servicios de capacitación apropiados para los mediadores comunitarios, considerando las peculiaridades socio-económicas, culturales y antropológicas de las comunidades atendidas.

De los antecedentes Constitucionales y legales se presenta el **“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA JUECES DE PAZ RURALES Y HABITANTES DEL CANTON AMBATO.”**

**PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN PARA JUECES
DE PAZ Y HABITANTES DE
LAS PARROQUIAS
RURALES DEL CANTÓN
AMBATO**

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA JUECES RURALES DEL
CANTÓN AMBATO

Plan de capacitación:

Plan de Capacitación presentado por el Dr. Juan René Carranza Martínez estudiante de la maestría en Mediación, Arbitraje y Solución de Conflictos proyectada hacia el año 2013 en el cual contiene los objetivos, políticas, estrategias, eventos de capacitación a ejecutar y sus contenidos.

Este Plan será difundido, para conocimiento hacia los Jueces de Paz y los habitantes de las parroquias rurales del Cantón Ambato.

La Capacitación, se ejecutará, con el apoyo del Departamento de Posgrados, y el aval académico de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencia Sociales de la Universidad Técnica de Ambato en cumplimiento con la Ley de Arbitraje y Mediación art. 53 inciso segundo.

La Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales a través de los departamentos competentes, hará el seguimiento, control y evaluación del Plan de Capacitación y el investigador presentará un informe trimestral del cumplimiento del mismo en base a las encuestas posteriores a los eventos con los resultados de satisfacción y alcance en el cumplimiento de los objetivos planteados.

La capacitación se regirá en los parámetros de la misión, visión de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencia Sociales, apoyando el cumplimiento de la misión y sus objetivos estratégicos, demostrando a la comunidad el liderazgo como Centro de Mediación Superior y la visión humanística y pensamiento crítico

a través de la integración y la vinculación, que apliquen ,promueven y se difunda el conocimiento, respondiendo a las necesidades del País, la Provincia el Cantón y sus Parroquias tanto urbanas como rurales.

El Plan de Capacitación propuesto mantendrá los estándares de valores como:

Compromiso:

Cumplir de forma óptima las obligaciones contraídas, las funciones y objetivos asignados en el plan de capacitación, frente a los habitantes de las Parroquias rurales y las entidades que demandan nuestros servicios, posibilitando un mejoramiento continuo en los procesos que se ejecuta. Aportando a la consecución del Objetivo Estratégico, Plan Operativo y Plan de Capacitación y hacemos propia la misión y la visión de la Entidad que nos facilita el aval académico.

Honestidad:

Obrar con honradez y justicia. Cumplir con el ejercicio de la capacitación, actuando acorde con los principios, los valores y las normas establecidas.

Transparencia:

Actuar con rectitud mediante un comportamiento evidente. Los resultados de la gestión de capacitación damos a conocer a los participantes y están a disposición de las demás Parroquias Rurales del País.

Lealtad:

Ser leal en el desempeño de las funciones y en los compromisos que se derivan de los principios constitucionales y legales.

Imparcialidad:

Capacitar demostrando igualdad y objetividad sin otorgar preferencia alguna. Tratar basados en este principio universal a los participantes y a todos aquellos ciudadanos que requieren de nuestros servicios.

Responsabilidad:

Asumir nuestros actos y juicios en el ejercicio de este procesos de capacitación y respondemos ante la sociedad por la acción u omisión.

Objetivos Estratégico:

Desarrollar las capacidades y competencias en medios alternativos de solución de conflictos de los Jueces de Paz Tenientes Políticos y habitantes de las Parroquias Rurales del Cantón Ambato, mediante el fortalecimiento de la función de capacitación, para lograr un excelente desempeño en las funciones asignadas.

Plan operativo:

El proceso de capacitación se iniciará en las Parroquias con mayor número de habitantes basados en los datos estadísticos que constan en este trabajo de investigación otorgados por INEC, datos del último censo año 2010.

Plan de Capacitación:

Se ha determinado este plan en base a los objetivos, políticas y estrategias, del antecedente trabajo de investigación bajo los parámetros de la visión y misión de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

DESARROLLO DE LOS MÓDULOS DE LA CAPACITACIÓN EN MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, JUSTICIA DE PAZ Y LA SOCIEDAD CIVIL.

MÓDULO I

1.1 EL CONFLICTO:

- 1.1.1 Resolución de conflictos:
- 1.1.2 Gestión de conflictos:
- 1.1.3 Transformación de conflictos:

1.2 EL MAPA DEL CONFLICTO:

- 1.2.1 Los motivos que han dado pie al conflicto.
- 1.2.2 Los problemas de relación entre las partes.
- 1.2.3 Las discrepancias en la interpretación de los hechos.
- 1.2.4 Los intereses incompatibles.
- 1.2.5 Las diferencias de valores.
- 1.2.6 Los obstáculos que se oponen al arreglo.
- 1.2.7 Los procedimientos destinados a encauzar o resolver la disputa.
- 1.2.8 Los factores individuales o estructurales que podrían mejorar la relación.
- 1.2.9 Los puntos de coincidencia y los valores comunes.

1.3 LA GESTIÓN SOCIOCULTURAL DEL CONFLICTO:

1.3.1 Fase de preparación:

- Recomendaciones.
- Habilidades.

1.3.2 Fase de presentación:

- Clarificar de nuevo el funcionamiento del proceso.
- Explicar las consecuencias del mismo.
- Establecer las reglas básicas de comunicación para que esta sea productiva y sostenible.
- Aclarar de nuevo el papel del mediador en el proceso.

1.3.3 Fase de explicación:

1.3.4 Fase de identificación de la solución.

1.3.5 Fase de acuerdo.

- Los compromisos asumidos por las partes.
- Las actividades que cada cual deberá realizar.
- Cómo, cuándo y dónde se llevarán a cabo las actividades.

MÓDULO II

2.1 LA JUSTICIA:

- Frente a las teorías corrientes de la justicia:
- La juridicidad de la justicia de paz:

2.2 LOS JUECES DE PAZ

2.2.1 Definición:

2.2.2 Competencia.

2.2.3 Características.

2.2.4 La Jurisdicción.

2.2.5 Derecho comparado.

2.3 LA JUSTICIA INDÍGENA

2.3.1 El ejercicio de la administración de justicia indígena en el Ecuador.

2.3.2 Las autoridades indígenas y su conformación.

2.3.3 Atribuciones de las autoridades en la aplicación de la Justicia Indígena.

- Padres de Familia.
- Padrinos.
- Consejo de Gobierno Comunitario.
- Asamblea General.
- Consejo de ancianos y demás autoridades reconocidas.

2.3.4 Formas de resolución de conflictos.

2.3.5 Aplicación de las sanciones.

2.3.6 Normas en que se basan este procedimiento ancestral.

2.3.7 La relación entre el sistema de administración de justicia estatal y el sistema de administración de justicia indígena en el Ecuador.

MÓDULO III

3.1 LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

3.1.1 Definición.

3.1.2 Etapas

- Medio.

- Alternativa.
- Resolución.

3.2 LA NEGOCIACIÓN

- 3.2.1 Definición.
- 3.2.1 Características.
- 3.2.1 La forma de negociar.

3.3 LA CONCILIACIÓN

- 3.3.1 Definición.
- 3.3.2 Características.
- 3.3.2 La conciliación legal.
- 3.3.3 La conciliación en otros países.

MÓDULO IV

4.1 LA MEDIACIÓN

4.1.1 Definición:

4.1.2 Características de la mediación:

4.1.3 Materias de mediación

- Materias de mediación familiar, según la ley.
- Mediación obligatoria y previa a los juicios de Alimentos, Relación Directa; y,
- Regular (visitas) o Cuidado Personal (tuición)

4.1.4 Mediación voluntaria:

- Asuntos relacionados con la patria potestad.
- Autorización para salir del país.
- Compensación económica.
- Declaración de Bien(es) Familiar(es).
- Separación Judicial de Bienes.

4.1.5 Mediación prohibida:

- Estado civil (salvo hipótesis de la Ley de Matrimonio Civil).
- Declaración de interdicción.
- Maltrato de niños, niñas o adolescentes.
- Adopción.
- Violencia Intrafamiliar (salvo la hipótesis del inciso final del artículo 106).

4.2 LOS MODELOS DE MEDIACION:

4.2.2 Fundamentos.

4.2.2 Métodos

4.3 PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN:

- a) Neutralidad
- b) Imparcialidad
- c) Equidistancia
- d) Equidad

4.3 FASES DEL PROCESO DE MEDIACIÓN, HABILIDADES Y TAREAS

- a) Ideología.
- b) Voluntariedad.
- c) Protagonismo
- d) Co-protagonismo
- e) Voluntariedad de los mediadores
- f) Confidencialidad
 - Confidencialidad ante instancias judiciales.
 - Confidencialidad de las reuniones individuales o privadas.
 - Excepciones al principio de la confidencialidad.
 - Confidencialidad o tener capacidad de ser confidente.

4.4 DEL MEDIADOR:

4.3.1 Sesión de mediación

4.3.2 Apertura: Conocimiento de los participantes y establecimiento de contacto

4.4.3 **EL MEDIADOR:**

- a) Tipos de mediadores:
 - Los mediadores/as familiares.
 - Mediación comunitaria.
 - El mediador comunitario.
 - Rol del mediador comunitario.
 - Como promotor de la mediación.

- b) La gestión de la mediación exige:

- Conocimiento de la mediación.
- Conocimiento de rol del mediador.
- Manejo del proceso pedagógico de formación de mediadores.
- Desarrollo de relaciones de corresponsabilidad con mediadores.

c) Gestión de la mediación comunitaria:

- Posicionar la figura de la mediación frente a la institucionalidad.
- Promover y difundir la figura en las comunidades.
- Fortalecer la legitimidad de la figura.
- Canalizar conflictos.
- Coordinar procesos de complementariedad con otros MASC y otros espacios de la justicia formal.

4.5.4 Generar condiciones de sostenibilidad:

- La co-responsabilidad frente a mediadores implica.
- Garantizar la independencia del mediador.
- Garantizar el apoyo a la función del mediador.
- Apoyo al funcionamiento de la red.

4.5.5 Premisas sobre la función social de la mediación:

- La comunidad es el ámbito privilegiado para utilizar la mediación como acto de solidaridad, unión y servicio.
- La mediación es en sí misma un proceso de educación informal que favorece la autonomía y la autogestión.
- La mediación es una conducta ética: incrementa el número de alternativas para afrontar hechos de la vida (Imperativo ético, von Foerster).

- Para ejercer la mediación se requiere un contexto valorativamente congruente. Es decir, que en el medio donde se desarrolla la mediación realmente se crea en que es posible la resolución pacífica de los conflicto con la participación de personas neutrales de la comunidad.
- La mediación opera en contextos no jerarquizados, organizados en relaciones horizontales. Es decir, donde se cree y se practican los principios de la democracia.
- La mediación favorece el afianzamiento de una cultura democrática y de participación ciudadana que valoriza a los servidores públicos y comunitarios.

4.5.6 Características del mediador:

- Hacerse cargo con firmeza del proceso de arreglo del conflicto
- No juzgar los méritos de los asuntos en conflicto
- Exponer y establecer las reglas de la mediación
- No permitir interrupciones a ninguna de las partes mientras otro habla
- Permitir la exposición de cualquier posible solución
- Garantizar que se expresen todas las opiniones que tienen las partes

4.5.7 Valores del mediador:

- La equidad es otro valor interesante: con el lente de la equidad el ser humano verá las necesidades y posibilidades de los demás, y no solo las propias.
- El respeto es un valor que mejora la calidad de la comunicación, abriendo posibilidades de confianza, de consideración del otro y sus necesidades.

4.5 TÉCNICAS PARA GENERAR AUTOCONFIANZA COMO MEDIADOR:

d) Desarrollar estados internos positivos:

- Relájese, recuerde y reviva con detalle alguna situación en cual se ha sentido tranquilo y seguro como quiere sentirse al iniciar la sesión de mediación.
- Perciba claramente el sentimiento que experimenta al revivir esa situación.
- Con ese sentimiento de tranquilidad, imagínese que inicia la sesión de mediación y véase sonriente, tranquilo, hablando con firmeza y claridad a los participantes en el proceso

4.6 ALGUNAS TÉCNICAS PARA GENERAR CONFIANZA EN LOS PARTICIPANTES

4.6.1 Disponibilidad y observación:

4.6.2 Acompasarse o “hacer espejo”:

4.6.3 Repetir:

4.7 EL PROCEDIMIENTO:

- La regla de confidencialidad:
- Contexto espacial de la mediación
- Contexto temporal e histórico

4.8 ACUERDOS ENTRE LOS PARTICIPANTES PARA ENTRAR AL PROCESO:

4.8.1 Presentación del conflicto por las partes.

4.8.2 Técnicas.

4.8.3 Resumen.

4.8.4 Metáfora.

4.8.5 Reformulación.

4.8.6 Tipos de preguntas.

a) Preguntas secuenciales:

b) Preguntas sobre conductas versus preguntas sobre atributos

c) Preguntas de clasificación

d) Preguntas diacrónica

e) Preguntas hipotéticas

4.8.7 Escucha activa:

4.8.7.1 Condiciones:

a) Centrar la atención en cada participante y observarlo cuando está hablando.

b) No interrumpir abruptamente para introducir una nueva pregunta o idea.

c) Mirar al interlocutor y de vez en cuando hacer manifestaciones verbales y no verbales de que se le sigue: asentir con la cabeza, “uhumm”, “entiendo”, etc.

d) Hacer preguntas aclaratorias precisas.

e) Usar el vocabulario del participante y referirse a su contexto vital.

4.8.8 Análisis del conflicto:

a) Los motivos que han dado pie al conflicto.

b) Los problemas de relación entre las partes.

c) Las discrepancias en la interpretación de los hechos.

d) Los intereses incompatibles.

e) Las diferencias de valores.

f) Los obstáculos que se oponen al arreglo.

4.9 RASGOS PREDOMINANTES DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES COMUNITARIAS.

- 4.9.1 Fortalezas.
- 4.9.2 Debilidades.
- 4.9.3 Fichas.
- 4.9.4 Ejercicio.
- 4.9.5 Los actores sociales, sus fortalezas; y,
- 4.9.6 Valores sociales y perfil del mediado.

4.10 EL CIERRE:

- 4.11.1 Cierre pedagógico.
- 4.11.2 Seguimiento.
- 4.11.3 Reuniones individuales.
- 4.11.4 Reunión de equipo.
- 4.11.5 Algunas Estadísticas.
- 4.11.6 Resultados.

Metodología: Modelo Operativo.

Objetivo General: Desarrollar un plan de capacitación con el tema: Medios Alternativos y Solución de conflictos, Justicia de Paz y la Sociedad civil.

Cuadro Nro. 40

Temas	Tiempo								Responsables	Materiales	Participantes	Metas	Costo
	Marzo				Abril								
	1	2	3	4	1	2	3	4					
Difusión del material de capacitación	x	x							Investigador	Laptop Proyector.	Interesados	Aprende Comenta.	1.450
El conflicto		x							Investigador	Laptop. Proyector	Interesados y habitantes	Diferencia	
La Justicia de Paz Justicia Indígena			x						Mediador Designado	Laptop Proyector	Interesados y habitantes	Conoce	
Los medios Alternativos de Solución de Conflictos				x					Investigador	Laptop. Proyector	Interesados y habitantes	Concuerda	
La negociación La Conciliación					x				Mediador Designado	Laptop. Proyector	Involucrados y habitantes	Aplica	
La mediación						x			Mediador Designado	Laptop. Proyector	Interesados y habitantes	diferencia	
El procedimiento							x		Mediador Designado	Laptop Proyector	Interesados y habitantes	Diferencia	
Cierre.								x	Mediador Designado	Laptop, alimentación	Interesados y habitantes	practica	50
TOTAL												1.500	

Fuente: Investigador

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

Agenda Metodológica:

Objetivo General.- Desarrollar un plan de capacitación con el tema: Medios Alternativos y Solución de conflictos, Justicia de Paz y la Sociedad civil.

Cuadro Nro.- 41

Actividad	Objeto de la Actividad	Materiales	Tiempos	Supuestos
Presentación Expositor y tema	Fase de contacto, entre asistentes y expositor	Papelería, marcadores	10min.	Empatía por parte de los asistentes
Socialización del Tema	Conocer el interés del receptor en el tema a tratar.	Laptop. Proyector	25 min	Participa con opiniones
Temática a tratarse	Dar a conocer sobre los Medios Alternativos.	Ejemplos, video, Power point	45 min	Los asistentes comprenden el tema tratado.
Lluvia de ideas por parte de los intervinientes	Recabar los aspectos más importantes del tema.	Papel, pizarra, marcadores.	10 min	Los asistentes participan con criterios del tema.
Evaluación previa y cierre	Verificar la comprensión del tema	Hojas, esferos.	25 min	El resultado es positivo o hay que reforzar (si-no)

Fuente: Investigador

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

Administración:

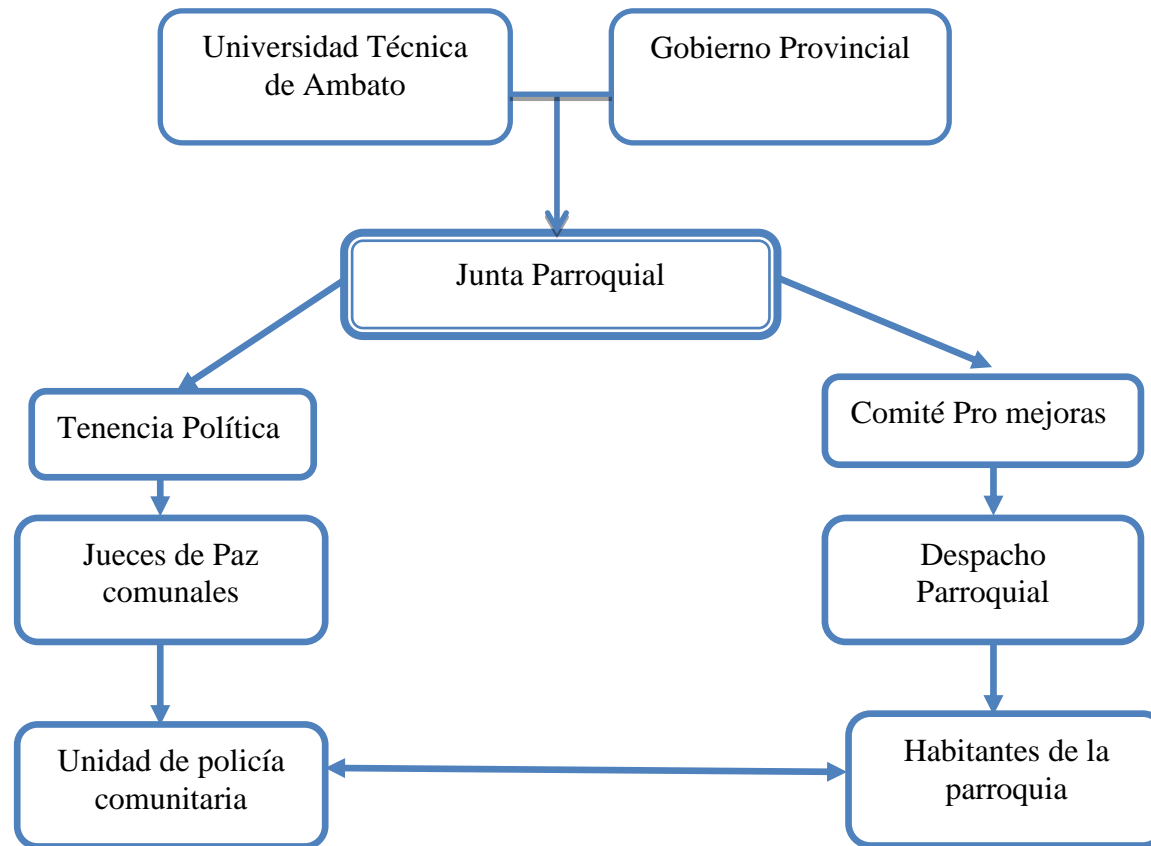


Gráfico: Nro.33

Fuente: Investigador

Elaborado por: Juan René Carranza Martínez

Previsión de la Evaluación:

Cuadro Nro. 42

Objetivos	Indicadores	¿Quiénes solicitan Evaluar?	¿Por qué evaluar?	¿Para qué evaluar?	¿Qué evaluar?	¿Quién evalúa?	¿Cuándo Evaluar?	¿Cómo Evaluar?	¿Con qué evaluar?
Desarrollar un plan de capacitación con el tema: Medios Alternativos y Solución de conflictos, Justicia de Paz y la Sociedad civil	El resultado de la capacitación es positivo	Investigador	Por qué queremos saber el resultado de la capacitación	Para comprobar que si se aplican estos medios.	La forma como se aplican en sus jurisdicciones	Investigador	Al final de la capacitación	Encuestas a los habitantes	Cuestionario
Determinar, si la capacitación y material de apoyo entregado soluciona en gran medida los problemas	Los Jueces de Paz aplican los MASC	Investigador	Saber si la capacitación fue la solución	Conocer que falencias tiene los Jueces de Paz	El nivel de conocimiento con respecto al tema	Expositores	Al finalizar cada temática	Preguntas directas al receptor	Test de preguntas
Demostrar que, con la capacitación y el material de apoyo requerido se va mejorar significativamente lo relacionado a la mediación, conciliación y solución de conflictos.	La capacitación ha mejorado la aplicación de MASC	Investigador	Saber la importancia de la temática	Cómo aplicarán los MASC	La forma de aplicar en el campo del receptor	Expositores	Al finalizar la temática	Preguntas	Test
Garantizar que la Justicia de Paz mejorará en gran medida la convivencia entre vecinos de las parroquias y comunidades rurales	La justicia de Paz ha mejorado la convivencia de los habitantes de la parroquia	Investigador	Saber cuál es la situación del conflicto y la familia	Garantizar que la Justicia de Paz se aplique	Si la convivencia entre vecinos mejoro	Investigador	Tres meses después de la capacitación	Encuesta	Cuestionario Encuestadores.

Fuente: Investigador

Elaborado por: Juan René Carranza Martíne

C. MATERIALES DE REFERENCIA:

BIBLIOGRAFÍA

- ANDRADE, Santiago, GRIJALVA Agustín, STORINI Claudia.-editores, Universidad Andina Simón Bolívar Quito Ecuador 2009. pág. 13.
- ANCLAND, Andrew Floyer; Como utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones, 1ra. ed., Buenos Aires, Paidós, 1993, págs. págs. 51 y ss._ 193 y ss.
- ANDRADE Ubidia Santiago.- En el libro La Nueva Constitución del Ecuador Pág. 266 y 267, publicado por la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito2009
- ANDRADE, Juan Carlos. “La Justicia de Paz: la transformación de la justicia. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Quito, 2009.
- ANDRADE U., Santiago y Luis Fernando Ávila. “La transformación de la Justicia”. Ed. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Quito, 2009.
- ÁRDILA, Edgar A. “Elementos para el debate de la figura de los Jueces de Paz”. Ed. Corporación Región. Medellín, 2000.
- ARDITO Vega, Wilfredo e Iván Montoya Vivanco. “Manual para Jueces Paz”. Ed. Instituto de Defensa Legal. Lima Perú, 2002.

- ARGUELLO, Anabel. “Tesis: Análisis Comparado de la Justicia de Paz desde el punto de vista normativo”. Quito, 2003.
- ASOCIACIÓN CIVIL CONSORCIO DESARROLLO Y JUSTICIA. “Manual de Justicia de Paz Comunitaria”. Ed. Asociación Civil Consorcio Desarrollo y Justicia. Caracas, 2003.
- ÁVILA Santamaría, Ramiro. “El Neoconstitucionalismo”. Ed. Ministerio de Derechos Humanos. Quito, 2008
- BARUCH BUSH, Robert A. y FOLGER, Joseph P.; La promesa de la Mediación. 1ra. Edición, Buenos Aires, 1994.
- BARUCH BUSH, Robert A. y FOLGER, Joseph P.; La Promesa de la Mediación, Buenos Aires, Ed. Granica, 1996, págs. 20 y ss.
- BORJA Rodrigo, en su enciclopedia de La Política tomado del libro La Nueva Constitución del Ecuador, Estado Derecho e Instituciones, publicado por la Universidad Simón Bolívar con el tema Sociedad Civil, Estado y Participación.
- CAIVANO, Roque J. y otros; Mecanismos Alternativos para la Resolución de Conflictos, Negociación, Conciliación y Arbitraje, 1ra. Ed., Editor E. Moame Drago, 1998.
- CABANELLAS De Torres, Guillermo. “Diccionario de Derecho Romano y Latines Jurídicos”. Ed. Heliasta. Buenos Aires, 2007. .
Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, Editorial Heliasta.2007

- CASTELL HACHETTE, Diccionario Enciclopédico Ilustrados. Ediciones Castell (actualizado).

- CENTRO SOBRE SOCIEDAD Y DERECHO. “Manual para mediadores comunitarios y jueces de paz: como construir acuerdos con la sabiduría de nuestros pueblos”. Ed. Cides. Quito, 2004.

- CEBALLOS, Alberto. “Jueces de paz: La experiencia en Colombia, una experiencia que está por venir”. Ed. Corporación excelencia en la Justicia. Bogotá, 1999.

- CONTRERAS H., Publio. “Justicia de Paz y Conciliación: Gran Problema Nacional. Ed. ABC. Bogotá, 2002.

- COORPORACIÓN EXCELENCIA EN LA JUSTICIA. “Justicia y Desarrollo: Debates”. Ed. Corporación excelencia en la Justicia. Bogotá, 2009.

- CHASI Sardi, Miguel. El Derecho Consuetudinario Indígena y su Bibliografía Antropológica en el Paraguay, Publicado por CEADUC, Asunción, 1990.

- DÍAZ, María Esther Y Pittaluga Z. “Guía de Implementación de justicia de Paz”. Unión europea asociación civil primero justicia. Caracas, 1996.

- DIEZ, Francisco y TAPIA, Gachi; Herramientas para trabajar en mediación, 1ra. ed. 1ra. reimp., Buenos Aires-Barcelona-México, Paidós, 2000.

- DURÁN, María Margarita y Otros. “Diccionario Hispanoamericano de Derecho”. Ed. Grupo Latinos. Bogotá, 2008.

- ECHANIQUE, Héctor Mesías. “La Mediación: una alternativa a la solución de conflictos en el Ecuador”. Ed. Jurídica del Ecuador. Quito, 2008.
- ESPINOZA, Carlos y CAICEDO, Danilo.- En el libro Derechos Ancestrales, Justicia en Contextos Plurinacionales, en el prólogo.
- FISHER, Roger y URY, William; Sí...!de acuerdo! Cómo negociar sin ceder, Bogotá, Edit. Norma, 1993, págs. 12 y ss.
- FISHER, Roger y URY, William; Sí... ¡de acuerdo! Cómo negociar sin ceder, 2da. ed. actual. y aumentado., Buenos Aires, Edit. Norma, 1994.
- FOLBERG, Jay y TAYLOR, Alison; Mediación. Resolución de Conflictos sin litigio, México, Limusa, 1997.
- FOLBERG Jay y TAYLOR Alison de la publicación Mediación: Resolución de Conflictos sin Litigio
- GENTE QUE HACE JUSTICIA. “La Justicia de Paz. Comisión Andina de Juristas. Lima, 1999.
- GUERRA, María Elena. “Hacia una Justicia de Paz: Un asunto de interés nacional”. Ed. Grijley. Lima, 2005.
- GELABERT, Miquel Porret en su obra Recursos humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones pág. 20

- GRAN ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CIRCULO, Tomo 9, Barcelona – España, 1984, pág. 2895.
- HERRERA, Luis E. y otros. La investigación (2002: 142-143)
- HIGHTON, Elena I. y ÁLVAREZ, Gladys S. Mediación para resolver conflictos, 1ra. Ed., Buenos Aires, Ad-Hoc, 1995; ib. id., pág. 202. págs. 204 y ss. págs. 235 y ss. págs. 226 y ss.
- HIGHTON, Elena I., ÁLVAREZ, Gladys S. y GREGORIO, Carlos G.; Resolución Alternativa de Disputas y Sistema Penal, 1ra. Ed.,AD-HOC, Buenos Aires, 1998.
- INSTITUTO POPULAR DE CAPACITACIÓN. “Contrastes sobre lo Justo: Debates en justicia comunitaria”. Ed. Instituto Popular de Capacitación. Medellín, 2003.
- INSTITUTO DE DEFENSA LEGAL. “La Justicia de Paz en los Andes: Estudio Regional”. Instituto de Defensa Legal, Lima, 2005.
- INSTITUTO DE DEFENSA LEGAL. “Manual para los Jueces de Paz”. Ed. Instituto de Defensa Legal. Lima, 2002.
- INSTITUTO POPULAR DE CAPACITACIÓN. “Contrastes sobre lo Justo: Debates en justicia comunitaria”. Ed. Instituto Popular de Capacitación. Medellín, 2003.
- INTI Churi. Entre Sueños y Raíces, Guaranda, 2001. América Indígena, Volumen LVIII, No. 1-2, Instituto Indigenista Iberoamericano, 1998

- LINCK, Delfina, El valor de la Mediación, editorial Ad-Hoc, Buenos Aires, 1997 págs.70 y ss.
- LA ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA en el tomo 10 publicada en el año 1993 por DRISKILL S.A en la pág. 816
- LA JUSTICIA DE PAZ EN LOS ANDES: Estudio regional. Ed. Instituto de Defensa Legal. Lima, 2005.
- LA ROSA CALLE, Javier. “Manual de Conciliación”. Ed. Red Andina de Paz y Justicia Comunitaria. Lima, 2003.
- LOVATÓN, David Y ARDITO, Wilfredo. “Justicia de Paz: Nuevas tendencias y tareas pendientes”. Instituto de Defensa Legal. Lima, 2002.
- MARQUEZ, Romero Raúl. “Enciclopedia Jurídica Latinoamericana, tomo VII”. Ed. RUBINZAL – CULZONI. Buenos Aires, 2007.
- MOSQUEIRA Honor, CÉSAR Augusto. “El Principio de la Gratuidad del Acceso a la Justicia”. Ed. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Perú, 2003.
- MUNNÉ, María, Pilar Mac-Cragh, María.- Los 10 Principios de La Cultura de Mediación pág. 15 y 16
- OSORIO, Villegas Angélica María en la tesis sobre Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, 2011

- OSSORIO, MANUEL. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Ed. Heliasta. Buenos Aires, 2008
- ORMACHEA, JUAN. “Análisis de la Ley de Conciliación extrajudicial”. Ed. Cultural Cuzco. Lima, 1998.
- ORTIZ, Nishiara Fredy Rolando al presentar su tesis como requisito previo para la obtención de su grado de magister en la Universidad Andina “Simón Bolívar en el año 2007
- OYARTE, Martínez Rafael, en el libro publicado, por la Universidad Andina Simón Bolívar pág. 72 pub. 2011
- OYARTE, Martínez Rafael, La Acción de Inconstitucionalidad de Actos Normativos.
- PÁEZ, Sergio. Génesis y Evolución del Derecho Ecuatoriano, Editorial Universitaria, Quito, 1984.
- PAÍN, Abraham libro Cómo Realizar un Proyecto de Capacitación: Un Enfoque de la Ingeniería de la capacitación en la pag.1
- PERALTA, Quintanilla Tomas Rolando en la tesis de grado previa la obtención del título de doctor en jurisprudencia Universidad Técnica Particular de Loja escuela de ciencias jurídicas modalidad abierta y a distancia año 2009.

- POVEDA, Camacho Galo, al presentar su trabajo de investigación como uno de los requisitos previos para la obtención del título de magíster de la Universidad Andina Simón Bolívar, Pub.2011.
- PICCATO Rodríguez, Antonio. “Introducción al estudio del derecho”. Ed. Iure. México, 2004.
- PONCE Silén, Carlos. “Sistemas alternativos y la justicia de paz en el mundo”. Unión europea Asociación Civil Primero Justicia. Caracas, 1996.
- PROJUSTICIA. “La Unidad Jurisdiccional: Anteproyecto de Ley Orgánica”. Ed. Projusticia. Quito, 2000.
- PROJUSTICIA “MASC”, en Revista MASC ECUADOR, Cides, Quito, 2005.
- PROPUESTA DE JUSTICIA DE PAZ PARA EL ECUADOR. Ed. Pro-justicia. Quito, 2007.
- SÁNCHEZ Botero, Esther y Jaramillo Sierra, Isabel Cristina. La Jurisdicción Especial Indígena, Procuraduría General de la Nación.
- SAURES, Marinés; Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas, Buenos Aires, Paidós, 1996, págs. 58 y ss
- SCHULTZ, Theodore de la universidad de Chicago, opinión sobre medios alternativos en 1961.
- SILICEO, Alfonso, en su obra Capacitación y Desarrollo de personal pág. 25.

- SILES, ABRAHAM. “La justicia de paz y su labor esencialmente conciliadora: Un análisis de actas de conciliación”. Ed. Instituto de Defensa legal. Perú, 1999.
- SINGER, LINDA. “Mediación: Resolución de conflictos: Técnicas de actuación en los ámbitos empresarial, familiar y legal”.
- SIX, JEAN. “Dinámica de la Mediación”. Ed. Paidós. España, 1997.
- TOBAR, Donoso Julio en su enciclopedia de la Política tomado del libro La Nueva Constitución del Ecuador, Estado Derecho e Instituciones pág. 21 publicado por la Universidad Simón Bolívar con el tema Sociedad Civil, Estado y Participación.
- TORO, Morales Cristina Cecilia de la Universidad de San Francisco de Quito en abril del 2011
- TORRES Galarza, Ramón. Derechos de los Pueblos Indígenas, Autoedición, Abya-Yala, Quito-Ecuador.
- TRUJILLO, Julio Cesar; Endara, Jimena y Grijalva, Agustín. Administración de Justicia Indígena.
- TRUJILLO Julio Cesar en el libro La Nueva Constitución del Ecuador, Estado Derecho e Instituciones pág. 21 publicado por la Universidad Simón Bolívar con el tema Sociedad Civil, Estado y Participación.(P-2011)
- VÁSQUEZ Fernández, en su Diccionario de Derecho Público. pág. 134.

- VÁSQUEZ, Fernández en su Diccionario de Derecho Público, pág. 560 manifiesta.
- VINTIMILLA, JAIME. “Los medios alternativos para la solución de conflictos en las Comunidades Indígenas ecuatorianas”. Centro de Mediación de la CLD, 1ª edición. Quito, 1997.
- VINTIMILLA, JAIME Y S. ANDRADE. “Los Métodos Alternativos de Manejo de Conflictos y la Justicia Comunitaria”. Ed. Cides, Quito 2005 – 2007.
- VINYAMATA, Eduard; libro Aprender Mediación en la pág. 17 y 25
- WRAY, Alberto; De La Cruz, Rodrigo y otros. Derecho, Pueblos Indígenas y Reforma del Estado. Ediciones Abya Yala, Quito, 1993.
- YRIGOYEN Fajardo, Raquel. Pautas de Coordinación entre el Derecho Indígena y el Derecho Estatal, 1a. Edición, Guatemala, agosto de 1999.

CUERPOS LEGALES

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Publicada en el Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008, Decreto legislativo No. 0, 2008.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (1998) - Comentarios – Legislación Conexa – Concordancia – Índice Temático.- Corporación de Estudios y Publicaciones.
- CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL.- Reg. Oficial, Suplemento 554-publicado el 9 de marzo del 2009.
- CODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL DE LA REPÚBLICA DE ECUADOR. Registro Oficial # 544 de 9 de marzo de 2009.
- ECUADOR. Código Civil, 7a. Edición oficial, Corporación de Estudios y Publicaciones. Convenio 169 de la OIT.
- CODIFICACIÓN A LA LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Publicada en el Registro Oficial No. 417 de 14 de diciembre de 2006.
- ECUADOR. Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de La Corte Constitucional, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 127 de 10 de febrero del 2010.

- ECUADOR. Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, Art. 31.- numeral 24.
- ECUADOR.- Ley Orgánica de Juntas Parroquiales.
- ECUADOR La Ley de Arbitraje y Mediación.-En virtud del precepto constitucional se dictó la nueva Ley de Arbitraje y Mediación LAYM (R.O. No. 145, 4.9.97),
- ECUADOR.-Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo: Deberes y atribuciones del Defensor del Pueblo: art Código de la niñez y adolescencia.-

LINKOGRAFÍA

- ARELLANO Enrique C. y NOBOA Alejandro de la Entrevista con el Dr. José Luis Piñuel Raigada en la página de internet.
- El Ab. BLANCO, Zamora Cristian Castell en la Pág. De internet.-
<http://www.revistajuridicaonline.com/images/stories/revistas/2008/23-tomo 1/23>
- CASTELL Zamora Cristian, en la pág. de internet.-
<http://www.revistajuridicaonline.com/images/stories/revistas/2008/23-tomo1/23>
- GIL M., LUIS, “Los medios alternativos para la solución de los conflictos”, disponible en:
- <http://www.monografias.com/trabajos72/medios-alternativos-solucion-conflictos/medios-alternativos-solucion-conflictos2.shtml>, consultado el 04/03/10.

- 31. IMHOF, V. “Los jueces legos y el sistema de justicia”, disponible en: <http://archivo.elnuevodiario.com.ni/2003/octubre/19-octubre-2003/nacional/nacional13.html>, consultado el 08/02/10.

- LÓPEZ, J. LUIS. “Manual de los Juzgados de Paz”, disponible en: http://www.intercodex.com/MANUAL-DE-LOS-JUZGADOS-DE-PAZ-CD-ROM_L9788470524301.html, consultado el 08/02/10.

- MARCON Oswaldo Agustín en su publicación de internet ingresada el 20 de febrero del 1999 a las 12.05 link omarcon@arnet.com.ar

- UPRIMNY, RODRIGO. “Jueces de Paz y Justicia Informal: Una aproximación a sus potencialidades y limitaciones”, disponible en: http://redesalternativas.com.ar/noticias_ver.php?id=283, consultado el 31/01/10.

- ZAVALA EGAS, JORGE. “La Unidad Jurisdiccional”, tomado de: http://www.revistajuridicaonline.com/images/stories/revistas/1999/13-tomo1/13_la_unidad_jurisdiccional.pdf consultado el 18/03/2010.

- ZURITA, Gil Eduardo en la publicación en la Pág. de internet <http://deconcept.com/ciencias-jurídicas/mediación>.

- Eduardo Zurita Gil en su publicación en la Pág. de internet <http://deconcept.com/ciencias-jurídicas/mediación>

- <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n13/entrevi13.html>

- <http://www.prodialogo.org/blog/mediaci%C3%B3n-y-conciliaci%C3%B3n>
<http://www.negocyar.com.ar/articulos/art34.pd>
- www.negocyar.com.ar
- <http://www.definicionabc.com/politica/mediacion.php>
- www.ean.edu.com
- <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/mediacion>
- Pág. web Pueblos Indígenas, Oficina del Alto Comisionado para los Pueblos y los Derechos Humanos

ANEXOS