



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TEMA: LA MEDIACIÓN

ASIGNATURA: TEORÍA DEL CONFLICTO Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

SERIE: 300 - II (C)

INTEGRANTES:

- OCHANTE CÁCERES, Brenda Aracely
- NIETO VILA, Heidy Mayli
- PEREZ MEJÍA, Marycielo
- PINO LIMACHE, Merly Bethzabe
- QUISPE ARONI, Agustin Juan
- TARRILLO NAVARRO, Jhoseline Sidney
- TORRES ÑAHUI, Maricruz Briyith
- URRIBURU BARRIENTOS, Ruth Marisol
- URRUTIA PUMAPILLO, Fiorela
- VEGA PALOMINO, Max Daniel
- VENTURA CÁRDENAS, Yanett Fiorella

DOCENTE: CAPCHA CABRERA, Paola

AYACUCHO - PERÚ
2025



Universidad Nacional San Cristobal de
Huamanga

GRUPO N° 03

LA MEDIACIÓN

Facultad de Derecho y
Ciencia Políticas

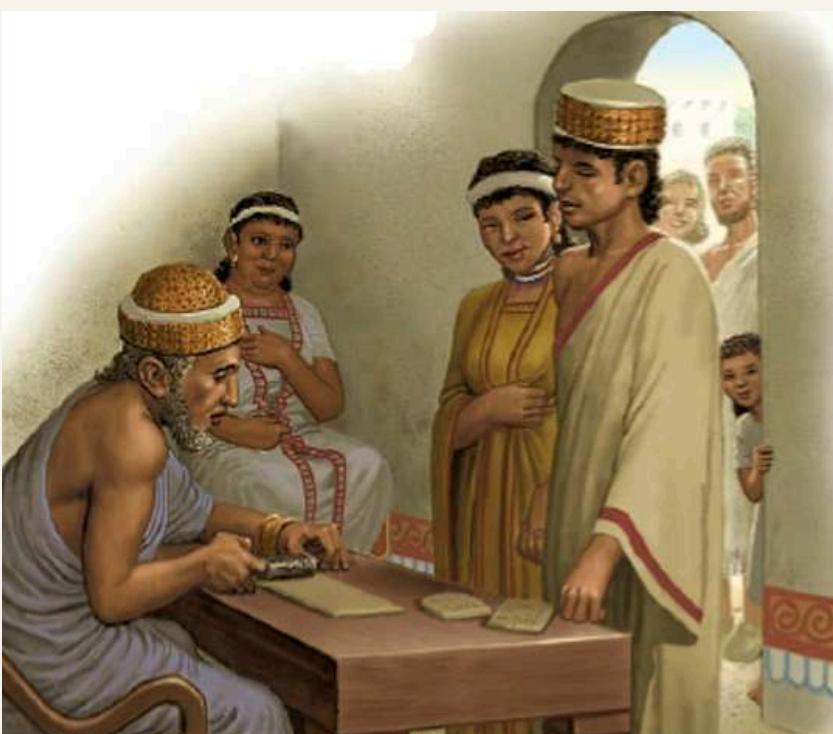


Historia de la Mediación



Civilización Sumeria (4500 y el 1900 a. C.)

Los mashkim y los sharia cumplían el papel de mediadores dentro de esta cultura, buscaban la resolución de los conflictos que se desataban ofreciendo ideas para las partes, la condición era que las personas que desempeñaban este papel no deberían de tener algún interés personal y ser imparciales, en caso de que ellos no lograban resolver el conflicto, este problema era llevado a los tribunales.



Cultura Hebrea (Alrededor del año 960 a. C.)

La mediación se vio más reflejada, cuando el rey Salomón actuó como mediador ante el caso de dos mujeres que discutían por la maternidad de un bebé, siglos después, los mediadores han adoptado esta técnica para resolver desacuerdos civiles entre ciudadanos israelíes y personas de otras nacionalidades.



Cultura China (Del 551 a. C. al 479 a. C.)

El filósofo Confucio aconsejaba que una de las mejores formas para solucionar los problemas entre los ciudadanos era la reconciliación, pero que la solución dada deberá de ser aceptada y respetada por las partes involucradas, por lo que, en esta civilización, la medición fue uno de los mecanismos más usados para la resolución de los diferentes conflictos que acontecían.



Cultura Romana (753 a. C. hasta el siglo VI d. C.)

La mediación se manifestaba mediante el consilium domesticum, un mecanismo implementado con la finalidad de resolver los conflictos que presentaban las familias que conformaban su sociedad. Los conformaban los pater familias y otros miembros varones que integraban la familia, que desempeñaban el papel de consejeros ante estos problemas.

Historia de la Mediación Actual



Estados Unidos – Década de 1930:

La Gran Depresión y el **New Deal** impulsaron la mediación en el rubro de lo laboral, incentivada por la **National Labor Relations Act de 1935**, que institucionalizó la negociación colectiva y la mediación como un mecanismo para la solución de conflictos entre trabajadores y empleadores.



Década de 1960 en EE. UU.:

La lucha por los **derechos civiles** generó el uso de la mediación en el ámbito **comunitario**, para resolver conflictos vecinales y raciales, así mismo la incorporación de esta ante los **divorcios no culpables** en algunos Estados del país, favoreció el desarrollo de la mediación en el rubro familiar.



Década de 1970 – Conferencia Pound y movimiento ADR:

En **1976** se celebró la **Conferencia Pound**, donde se planteó la necesidad de mecanismos alternativos al proceso judicial, lo que dio origen al **“movimiento ADR”**, en el cual la mediación ocupó un lugar importante como un mecanismo de solución de conflictos.



Europa – Desde los años 80:

Con las recomendaciones de **1981 y 1986**, El **Consejo de Europa** incentivó a los Estados a implementar mecanismos alternativos como la mediación para mejorar el acceso a la justicia y reducir la sobrecarga de los tribunales, es así que la primera manifestación de mediación en Europa se creó en **San Sebastián en 1988** en el ámbito familiar. Posteriormente se fue dando este mecanismo en otros países del mismo continente como Holanda, Francia y Alemania, especialmente en conflictos de rubro familiar y penal.

La mediación

Según **Ocejo (2005)**, en su artículo ***"La mediación como proceso de gestión de conflictos. inducción al derecho de familia"***, nos menciona que:

La mediación, es la intervención en una disputa, de un tercero aceptable, imparcial y neutral que carece de poder de decisión para ayudar a las partes en disputa a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable, es decir, el mediador conduce a las partes para que de ellas emane un acuerdo.

La mediación es considerada un Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos (MARC), definiéndose como una negociación entre dos partes con la presencia de un tercero neutral; es un proceso que se realiza de manera pacífica y cooperativa, cuya finalidad es la de buscar una solución a un conflicto de manera rápida y con menor inversión económica posible, a diferencia del gasto que traería un proceso judicial.



Características de la Mediación



Tal como lo establece **Bustamante (2007)** la mediación presenta las características de ser un proceso, flexible e informal y estructurado en etapas esto permite que las partes puedan comunicarse mejor, expresar sus intereses y buscar soluciones de forma conjunta. Este proceso no requiere cumplir reglas estrictas ni formalidades como en un juicio.

- + **PROCESO:** Porque sigue un conjunto de pasos ordenados que buscan resolver un conflicto. Aunque no es un juicio, tiene un desarrollo organizado que comienza con la presentación del caso, pasa por el diálogo entre las partes y termina con un posible acuerdo.
- FLEXIBLE:** Porque se adapta a las necesidades y circunstancias de cada conflicto. No existen reglas rígidas como en un proceso judicial. Las partes pueden proponer soluciones y ajustar el ritmo y la forma en que se desarrolla la mediación.
- INFORMAL:** Porque no se utilizan procedimientos estrictos ni lenguaje técnico jurídico, lo que permite un ambiente más cómodo, accesible y abierto para que las partes puedan expresarse libremente y buscar acuerdos.

Principios de la Mediación

Por su parte Yolanda Muñoz plasma en la revista Gizagune Fundación (2010) nos presenta los principios más relevantes y fundamentales para una medición efectiva.

Principio de Voluntariedad:

La participación en la mediación es por decisión propia, sin imposiciones. Las partes tienen la libertad de acceder, dialogar y retirarse en cualquier momento, lo que otorga legitimidad y aceptación a los acuerdos.

Principio de Confidencialidad:

Toda información y argumento compartido está protegido y no puede ser divulgado ni usado en procesos judiciales posteriores. Esto fomenta la confianza y crea un ambiente seguro para la expresión.

Principio de Imparcialidad:

El mediador debe carecer de cualquier interés personal, económico o emocional en el conflicto. Su rol es facilitar el diálogo, garantizando igualdad de oportunidades y un trato justo y equilibrado.



Principio de Celeridad y Economía:

Busca resolver los conflictos en un tiempo corto y con menores costos que un proceso judicial, simplificando la burocracia. Esto la convierte en una alternativa eficiente y accesible.

Principio de Neutralidad:

El mediador no influye en las decisiones ni en el resultado. No impone soluciones, sino que guía la comunicación para que sean las partes quienes construyan sus propios acuerdos, asegurando que sean personalizados y acordes a sus intereses reales.

Principio de Flexibilidad:

A diferencia de los procesos judiciales, la mediación no tiene normas rígidas, adaptándose a las necesidades del conflicto y las personas. Esto permite al mediador usar diversas técnicas para facilitar acuerdos prácticos y sostenibles.

Principio de Autonomía de la Voluntad:

Principio de Autonomía de la Voluntad: Las partes son las protagonistas; tienen el control sobre las decisiones y acuerdos. Esto las empodera y genera un mayor compromiso y sentido de responsabilidad en el cumplimiento de lo pactado.

Rol del mediador

Funciones

Es un facilitador de la acción de mediar, encargado de crear o promover un ambiente propicio para el diálogo y el mutuo acuerdo entre las partes, valiéndose de una serie de:

- Técnicas
- Habilidades

Además, se encarga de que las partes puedan adquirir toda la información que necesiten y en forma compartida respecto de las decisiones que tienen que tomar.



Habilidades

Empatía. - La capacidad para ponerse en el lugar del otro.

Flexibilidad. - La capacidad de no hacer juicios de valor respecto de lo que los mediados nos manifiestan.

Creatividad. - Poner nuestra capacidad de mirar el problema desde otras perspectivas.

Registro personal. - Implica no hacer juicios de valor respecto de nosotros mismos.

Confianza en el proceso. - Esta aptitud es complicada porque cada vez que cuando no se ha practicado la medición no se la conoce como para confiar , y cuando ya se la conoce y si se sigue trabajando con ella es que se confía en sus resultados.

La habilidad socio – emocional en los conflictos de mediación escolar:

Se proponen:

- **Emocionales:** el mediador debe ser capaz de identificar las emociones.
- **Cognitivas:** se centra en examinar las creencias que pueden influir.
- **De conducta:** el mediador debe ser excelente observador y dominar la comunicación verbal y no verbal



Técnicas

- **Comunicación efectiva y asertiva.** - Es la técnica más importante dentro del proceso mediador, pues no es posible ni el diálogo ni los acuerdos sin la comunicación.
- **Organización de la información.** - Claro es que luego de obtener información del conflicto lo pertinente será ordenar, resumir y sintetizar.
- **Separar el conflicto de las partes.** - hacer una separación entre el conflicto y las personas, evitando los ataques personales.
- **Técnicas psicológicas.**- La empatía, escucha activa, comunicación, relaciones interpersonales y manejo del problema.

Frases efectivas

Frases y palabras que no se debe usar como mediador: “problema”, “disgusto”, “enfrentamiento”, “discusión”, “contienda”, “litigio”, “ataque”, “pleito”, “chantaje”; y a frases como: “usted tiene la razón”, “ese es un derecho que la Ley le otorga”, “según lo que usted dice, ella le ofende constantemente”, “bajo esas circunstancias yo me sentiría igual que usted producto de las acciones de él”,

Las frases efectivas son aquellas que evitan cualquier posible inclinación o parcialización hacia alguna de las partes. Ejemplo de cómo podemos hacer un uso positivo y otro negativo:

- Positivo: “Explíqueme cuáles son las preocupaciones que le han traído a esta Oficina de Mediación”.
- Negativo: “Cuénteme el problema que lo tiene alterado”.



Etapas de la mediación

1

Identificación y registro

2

Análisis del
conflicto

3

Diseño e
implementación de la
mediación y
condiciones previas

4

Conducción de
mediación

5

Seguimiento y
evaluación de la
mediación

Ámbitos



1. Mediación Familiar

Se desarrolla en el ámbito familiar con el propósito de fomentar el diálogo y la comunicación entre las partes. Permite que las familias construyan sus propias soluciones de manera voluntaria, equitativa y respetuosa, preservando los lazos afectivos y priorizando el bienestar de los hijos.

2. Mediación Escolar

Es una herramienta pedagógica que promueve la convivencia pacífica en los centros educativos, enseñando a los estudiantes a gestionar sus conflictos mediante el diálogo, la empatía y la responsabilidad compartida.

3. Mediación en Consumo

Es un mecanismo extrajudicial destinado a resolver de manera rápida y gratuita los conflictos entre consumidores y proveedores de bienes o servicios.

4. Mediación en la Comunidad

Es un proceso participativo que promueve el diálogo directo entre los miembros de una comunidad para prevenir y resolver conflictos locales. Además, se desarrollan diversas formas de mediación:

- **La mediación vecinal** se enfoca en los conflictos que surgen entre vecinos o dentro de una misma comunidad barrial
- **La mediación intercultural** tiene como finalidad promover el entendimiento y la convivencia entre personas o grupos de diferentes culturas, etnias o nacionalidades que coexisten dentro de un mismo entorno social.

5. Mediación Social

Es un proceso de intervención orientado a restablecer los vínculos y la comunicación entre personas o grupos en situación de desigualdad o conflicto.

6. Mediación con las Instituciones

Busca gestionar los conflictos que surgen entre la ciudadanía y las entidades públicas o privadas, creando puentes de comunicación que permitan la comprensión y la cooperación mutua.



Ventajas

- Es voluntaria
- Es rápida
- Las partes crean sus acuerdos
- No es impositiva
- Fomenta el diálogo
- Fortalece la relación
- Resultados creativos
- Puede ser vinculante
- Es confidencial



Desventajas

- Dificultad para conocer la verdad
- Mal mediador
- Mala fe de una parte
- Falta de obligatoriedad
- Pocas reglas formales
- Puede no tener resultado
- Puede ser abandonado
- No siempre pone fin al conflicto

Mediación Conciliación



Según La Rosa y Rivas (2018), ambos mecanismos comparten una estructura y principios similares, pues:

- ✓ Buscan acercar a las partes.
- ✓ Mejoran o restablecen la comunicación.
- ✓ Ayudan a identificar los intereses comunes, dejando de lado las posiciones.

Diferencia

- ✓ En la conciliación, el tercero puede proponer soluciones que las partes aceptan o rechazan.
- ✓ En la mediación, el tercero no propone soluciones; son las propias partes quienes las construyen.



Derecho comparado

Reconocido en el Estado de Derecho como una alternativa válida y moderna de justicia.

Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.



Ámbitos



Mediación civil y mercantil

- Conflictos familiares.
- Desacuerdos contractuales y comerciales.
- Consumo y propiedad horizontal.



Mediación penal

- Aplicable a delitos leves (penas menores de 5 años).
- Promueve el diálogo entre víctima e infractor.





Mediación intercultural

MEDIACIÓN COMUNITARIA



¿Qué es la Mediación Comunitaria?

- Es un **proceso voluntario** donde dos o más personas buscan resolver conflictos mediante el diálogo.
- Ante aquellos problemas suscitados entre las personas que conforman de una comunidad.
- Busca **restablecer la convivencia**, preservar la cultura de paz y promover soluciones colaborativas.



Según Gómez y Saucedo (2015):

- Es un procedimiento donde un tercero neutral facilita un espacio seguro de comunicación.
- Utiliza técnicas de resolución de conflictos que fortalecen la solidaridad, reciprocidad, responsabilidad y sentido de pertenencia de la comunidad.
- Se rige por normas de moral, respeto y orden público para alcanzar la justicia social.
- Aporta a la construcción de comunidades más dialogantes, unidas y empáticas.

1. Conocimiento del territorio y su cultura

- Comprende la historia local, costumbres, dinámicas comunitarias y recursos disponibles.
- Identifica necesidades colectivas y vela por los intereses comunes.



2. Ética, neutralidad y equidad

- No toma partido por ninguna persona.
- Basa sus intervenciones en igualdad, imparcialidad y accesibilidad al diálogo.
- Toma decisiones de manera descentralizada, respetando la autonomía de las partes.

3. Facilitador del consenso

- Ayuda a que la comunidad tome decisiones más rápidas y responsables.
- Respeta y valora los principios, tradiciones y formas de organización de la comunidad.
- Promueve acuerdos sostenibles y comprometidos.

Perfil del Mediador Comunitario



Beneficios de la Mediación Comunitaria

Según Munuera & Minguela (2018), entre los principales beneficios destacan:

1. Cohesión y solidaridad

- Reduce la violencia y evita la escalada de conflictos.
- Fomenta la empatía, unión y fortalece los lazos entre vecinos y/o pobladores.

2. Desarrollo de la sociedad

- Permite identificar problemas, necesidades y deficiencias de la comunidad.
- Ayuda a proponer soluciones viables (tecnología, coordinación con autoridades, proyectos locales).

3. Promoción del diálogo

- Evita el uso de la fuerza o procesos judiciales.
- Oye y valida las posiciones de todas las partes para llegar a acuerdos.

4. Satisfacción de intereses comunes

- Busca soluciones útiles para ambas partes, con alto nivel de compromiso (que sea beneficioso para ambas partes).
- Garantiza acuerdos accesibles y cumplibles.

5. Construcción de confianza

- Refuerza la paz y el respeto entre los pobladores.
- Impulsa el valor de la palabra y la responsabilidad comunitaria.



 La mediación intercultural es una variante de la comunitaria enfocada en conflictos derivados de diferencias culturales (lenguaje, costumbres, creencias, cosmovisiones, etc.).

 **Principales causas de conflicto (Vidal & Olmos, 2008)**

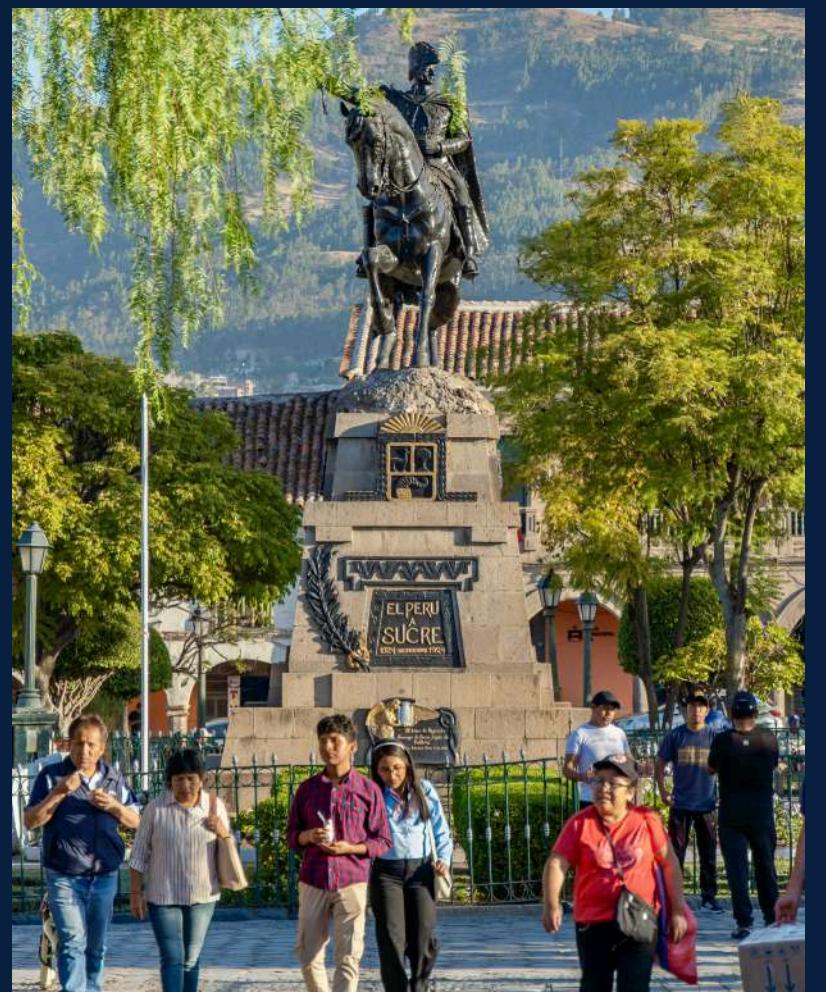
- Desconocimiento de otras culturas o concepciones.
- Barreras lingüísticas y dificultades de comunicación.
- Desigualdad y discriminación.
- Prejuicios, estereotipos y tensiones sociales.
- Vulnerabilidad psicosocial de ciertos grupos.

 **Importancia en el Perú**

- Nuestro país tiene 54 pueblos indígenas y 47 lenguas, con más de 4 millones de personas indígenas.
- La Defensoría del Pueblo exige métodos y estrategias especiales para proteger los derechos fundamentales en contextos multiculturales.
- La mediación intercultural busca garantizar diálogo, respeto, igualdad e integración, evitando la discriminación y el racismo.



Mediación Intercultural



Beneficios de la Mediación Intercultural



1. Mejora de la comunicación

- Reduce barreras lingüísticas y culturales.
- Fomenta el entendimiento (respeto) y la valoración de la diversidad cultural.

2. Resolución pacífica y equitativa de conflictos

- Atiende conflictos cotidianos (ruidos, horarios, tradiciones, creencias, celebraciones).
- Propone soluciones culturalmente adecuadas y ajustadas a las necesidades de las partes.

3. Reducción de prejuicios y estereotipos

- Genera un ambiente seguro para expresarse.
- Promueve la tolerancia, la comprensión y la igualdad.

4. Convivencia pacífica e integración

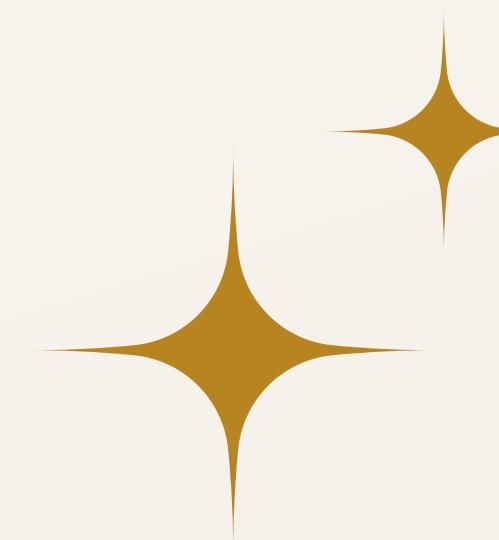
- Facilita relaciones respetuosas y fortalece los lazos entre comunidades de diferentes culturas.
- Construye tejido social e identidad compartida.

5. Acceso a la justicia

- Funciona como una alternativa a los procesos judiciales. Evita que conflictos lleguen a instancias judiciales.
- Descongestiona el sistema de justicia y brinda soluciones más rápidas y accesibles para las comunidades.



**Gracias
por su
atención.**



"Una comunidad fuerte no es la que evita los conflictos, sino la que sabe resolverlos con justicia, respeto y humanidad".