



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, Carrera de Trabajo Social

**Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad Proyecto de Investigación Previo a la
obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social**

Tema:

Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en
el Cantón Portoviejo, año 2024.

Autor:

Flores Anchundia Belén Brigitte

Tutor:

Abg. Alfonso Collantes Zavala Mg.

Periodo Académico:

2024 (2)

Manta-Manabí-Ecuador.



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, Carrera de Trabajo Social

**Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad Proyecto de Investigación Previo a la
obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social**

Tema:

Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en
el Cantón Portoviejo, año 2024.

Autor:

Flores Anchundia Belén Brigitte

Tutor:

Abg. Alfonso Collantes Zavala Mg.

Periodo Académico:

2024 (2)

Manta-Manabí-Ecuador.

Tema:

Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024

Aprobación del Tribunal de Grado

TEMA:

Sometido a consideración de la autoridad de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, carrera de Trabajo Social y de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención del título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL, declara:

APROBADO

	FIRMA
Dr. Lenin Arroyo Baltan. PhD. DECANO DE FACULTAD	
Abg. Alfonso Collantes. Mg. TUTOR(a) DE INVESTIGACIÓN	

	CALIFICACIÓN	FIRMA
Lic. Asunción Barreto Pico, Mg. MIEMBRO DE TRIBUNAL		
Lic. Adriana Aragundi Muñoz, Mg MIEMBRO DEL TRIBUNAL		

Certificado de Revisión de Tutor

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

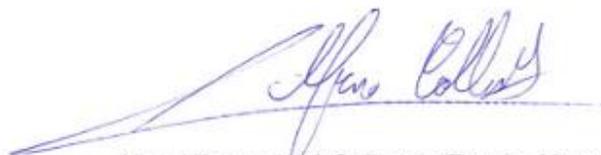
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Flores Anchundía Belén Brigitte, legalmente matriculada en la carrera de Trabajo Social, período académico 2024-2, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema de Proyecto de Investigación es **"Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 09 de diciembre de 2024.

Lo certifico,



Abg. Alfonso José Collantes Zavala, Mgtr.
Docente Tutor
Área: Ciencias Sociales

Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO

Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO MAGISTER

Manta, 09 de diciembre 2024

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias COMPILATIO MAGISTER, al que fue sometido el Trabajo de Titulación de la estudiante Flores Anchundia Belén Brigitte, en la modalidad Proyecto de Investigación, bajo el tema: Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024, Su análisis presenta 3 % de coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis.

CERTIFICADO DE ANALISIS
Magister

TESIS BELEN mediacion revision (8) - copia

3%
Tasa de coincidencias

0 - 3% Similitudes
1 - 5% Similitudes
2 - 10% Similitudes no recomendadas

Nombre del documento: TESIS BELEN mediacion revision (8) - copia.docx
ID del documento: 26218111579064b7c8a20f85a006476c3a
Tamaño del documento original: 2,86 MB
Autor(es): []

Depositar(es): ALFONSO COLLANTES ZAVALA
Fecha de depósito: 15/12/2024
Tipo de carga: manual
Fecha de fin de análisis: 15/12/2024

Número de palabras: 18.720
Número de caracteres: 121.753

Ubicación de las similitudes en el documento

Por consiguiente, como Docente Tutor del presente Proyecto doy constancia de este resultado.

Abg. Alfonso José Collantes Zavala, Mgtr.
DOCENTE TUTOR

Declaración de Autoría

La autora de la presente investigación, declaro ante la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, Carrera de Trabajo Social, que el presente Proyecto de investigación presentado es de mi autoría, con el tema expuesto “**Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024**” contiene elaboración y material escrito por mi persona, tomando en cuenta que se usó información de sitios web, con su debidas citas y referencias para apoyarme con la investigación.



Autora

Belén Brigitte Flores Anchundia

1316212974

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios por permite llegar hasta este punto de mi vida, dándome fuerzas, y fortalezas, siendo mi guía para seguir adelante.

A mis padres, José Flores Quijije y Gloria Anchundia, por ser mi fuente de apoyo, moral y económico, mi fortaleza en cada momento que lo necesite.

A mis hermanos, Leonel y José, por ser mis ejemplos por seguir, demostrándome que los sueños y las metas se cumplen.

A mis amigas y compañeras de clases, Emilia, Yomaira y Camili, por estar desde el principio a fin en esta travesía universitaria.

Agradezco a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en especial a la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, Carrera de Trabajo Social y en especial a sus docentes, por sus enseñanzas y amor por la carrera.

Al Abogado Alfonso Collantes, por ser mi Tutor, Guía y Amigo para la culminación de mi proyecto de investigación satisfactoriamente.

Dedicatoria

Dedico este logro a Dios por permitirme culminar esta etapa con éxito, a mis Padres por ser mi motor de seguir adelante y no dejarme sola, a mis hermanos y sobrinos, por ser parte de este trayecto y contar con su apoyo y amor, a mis amigas de clases por estar siempre en altas y bajas en este trayecto.

A mis docentes, y la carrera por sus enseñanzas, y a todas las personas que formaron parte de mí y brindaron su apoyo para llegar hasta aquí, quedo infinitamente agradecida.

Tabla de contenido

Portada	1
Tema:	4
Aprobación del Tribunal de Grado	5
Certificado de Revisión de Tutor.....	6
Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO	7
Declaración de Autoría	8
Agradecimientos.....	9
Dedicatoria.....	10
Introducción.....	14
Resumen	16
Abstract.....	17
Capítulo I: Acerca del Problema.....	18
Dimensión del Area del problema.....	18
Propósitos de la investigación.....	20
Capítulo II: Aspectos Teóricos y Referenciales.....	22
Aspectos Teóricos	22
Mediación.....	26
Disputas Laborales	27
Negociaciones Colectivas	28
Aspectos Conceptuales	29
Trabajadores	30
Empleadores	32
Trabajo.....	34
Empresas	35

	12
Problemas Empresariales	35
Conflicto.....	36
Poder.....	38
Negociación.....	38
Mediación.....	41
Contratos	42
Antecedentes de la Investigación.....	43
Fundamentos Legales.....	48
Constitución de la República del Ecuador.....	48
Código Orgánico de la Función Judicial	49
Ley de Arbitraje y Mediación.....	50
Arbitraje administrado o independiente	50
Arbitraje de equidad o derecho	50
Reglamento a la Ley de Arbitraje y Mediación.....	54
Fundamentos Teóricos del Trabajo Social	55
Modelo de Resolución de Conflictos	55
Modelo Ecológico	56
Capítulo III: Aspectos Metodológicos.....	57
Fundamentos Epistemológicos	57
Investigación Fenomenológica.....	58
Elección de Informantes Claves.....	59
Técnica de Registro de la Información	60
Técnica de registro y transcripción de la información	61
Método para la Interpretación de la Información	62
Descripción del Proceso de Categorización.....	64

Descripción del Proceso de Triangulación.....	67
Descripción del Proceso de Graficación.....	68
Características de los Investigadores	68
Consideraciones Éticas	69
Capítulo IV: Análisis De Contenido	69
Análisis Descriptivo.....	69
Análisis Concluyente	73
Limitaciones	75
Recomendaciones	76
Referencias Bibliográficas.....	77
Anexos.....	82

Introducción

Las Disputas Laborales pueden presentar problemas en la Sociedad que surgen negativamente creando Conflictos internos y externos en los individuos y su entorno, afectando el bienestar físico, emocional y psicológico, lo que requiere una investigación de análisis e intervención iniciada por las familias, la sociedad y el Estado.

Conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, se realiza la siguiente investigación que tiene como Propósito de Determinar la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024, este estudio busca abordar la relevancia y eficacia de la Mediación como Método Alternativo de Resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral.

La Mediación puede contribuir al manejo pacífico de Disputas, promoviendo un Ambiente Laboral más armonioso y favoreciendo Acuerdos Colectivos beneficiosos para empleadores y trabajadores. Además, la investigación va a aportar perspectivas para el Cantón Portoviejo, contextualizando las prácticas de Mediación en este entorno en particular.

El desarrollo de esta investigación enfatiza el potencial de impactar positivamente en la Resolución de Conflictos Laborales y Negociaciones Colectivas en la Ciudad de Portoviejo, explorando aspectos clave, en Determinar la Efectividad de la Mediación en la Resolución de Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, proporcionando recomendaciones prácticas para fortalecer estas iniciativas y potenciar su influencia positiva con la Mediación.

Este estudio será un aporte sustancial al campo del Trabajo Social, ya que sus resultados pueden ser empleados para realizar un Diagnóstico en el entorno laboral, brindando una comprensión actualizada de la problemática en el área, esto, a su vez, tiene relevancia social al destacar el papel de los empleados en las Disputas Laborales, promoviendo la Mediación y generando, creando un mejor Ambiente Laboral, este documento servirá de base teórica para futuras investigaciones relacionadas con esta problemática. Por último, la investigación no solo beneficiará al Cantón Portoviejo, sino que, a su vez servirá como modelo para problemáticas relacionadas.

Resumen

El presente estudio con el tema “Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024” el Propósito General de la presente investigación “Determinar la Efectividad de la Mediación en la Resolución de Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, en el Año 2024”, se aplicó la metodología Cualitativa, el mismo que permitió profundizar los derechos de los Trabajadores. Además de los Fundamentos Teóricos del Trabajo Social se aplicó el Modelo de Resolución de Conflictos y Ecológico que facilitaron la comprensión del tema, asimismo, se empleó el Diseño Fenomenológico el mismo que busca comprender y describir las experiencias vividas de los participantes en relación con la situación expuesta. El instrumento utilizado de la investigación fue la entrevista semiestructurada. Los informantes claves para la investigación fueron Mediadores de la Provincia de Manabí quienes brindaron su experiencia y percepción acerca de Mediación. Los resultados obtenidos dentro la investigación se pudo determinar que la Mediación se presenta como una herramienta efectiva y valiosa en la Resolución de Conflictos Laborales, su origen en diferencias de pensamientos, emociones y valores, que a menudo colisionan con las creencias, costumbres y dinámicas del entorno laboral. En conclusión, la Mediación ha demostrado ser una herramienta transformadora, al facilitar una comunicación abierta y voluntaria entre las partes en Conflicto, los beneficios más destacados se encuentran la gratuidad del servicio, el ahorro de tiempo y la reducción del desgaste emocional, lo que la convierte en una alternativa más accesible y efectiva frente a los procesos judiciales prolongados.

Palabras Claves: *Disputas Laborales, Mediación, Mediadores, Negociaciones Colectivas, Trabajadores*

Abstract

The present study with the theme "Analysis of the Effectiveness of Mediation in Labor Disputes and Collective Negotiations in the Canton Portoviejo, year 2024" the General Purpose of the present investigation "To determine the Effectiveness of Mediation in the Resolution of Labor Disputes and Collective Negotiations in the Canton Portoviejo, in the Year 2024", the Qualitative methodology was applied, which allowed to deepen the rights of the Workers. In addition to the Theoretical Foundations of Social Work, the Conflict Resolution and Ecological Model were applied, which facilitated the understanding of the subject, likewise, the Phenomenological Design was used, which seeks to understand and describe the lived experiences of the participants in relation to the exposed situation. The research instrument used was the semi-structured interview. The key informants for the research were Mediators from the Province of Manabí who provided their experience and perception about Mediation. The results obtained in the investigation determined that Mediation is presented as an effective and valuable tool in the Resolution of Labor Conflicts, its origin in differences of thoughts, emotions and values, which often collide with the beliefs, customs and dynamics of the work environment. In conclusion, Mediation has proven to be a transformative tool, by facilitating open and voluntary communication between the parties in conflict, the most notable benefits are the free service, time savings and reduction of emotional wear and tear, which makes it a more accessible and effective alternative to prolonged judicial processes.

Keywords: *Labor Disputes, Mediation, Mediators, Collective Negotiations, Workers.*

Capítulo I: Acerca del Problema

Dimensión del Area del problema

Las Disputas Laborales son Conflictos o desacuerdos que podrían darse entre empleadores y trabajadores o entre empleados y empleados, que surgen principalmente en el ámbito del trabajo debido a diferencias en condiciones laborales, salarios, beneficios, prácticas laborales, entre otros aspectos, estas Disputas pueden involucrar negociaciones colectivas, huelgas, demandas legales u otras formas de acción para resolver los problemas laborales.

“La Mediación es método de donde se intervienen en donde exista algún tipo de Disputa o se pueda realizar una Negociación, en donde algún tercero sea imparcial, y neutral, el mismo que obtendrá un poder autorizado para la mejor decisión para ayudar a las partes involucradas en una disputa a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable.” (López & Giraud, 2020 quien cita a Moore, 1995)

La Mediación es un proceso de intervención que nos facilitará una Negociación entre los individuos involucrados ya sea en algún Conflicto, la Mediación debe de ser realizada por una persona neutra e imparcial, la misma que facilitará a la Resolución de un Conflicto o Disputa, en este caso del tema ya expuesto podrá facilitar las Disputas dentro del Campo Laboral, puede ser entre empleados y empleadores o empleados y empleados, procediendo a una Negociación justa para las partes involucradas.

En Ecuador el (Consejo de la Judicatura, Ecuador, 2018), “actualmente existen sesenta y ocho centros de mediación, diez de ellos en Guayaquil, realizando una labor que ayuda a que los procesos de administración de justicia sean más rápidos y

eficientes, pero su funcionalidad no se promueve bien en las empresas medianas y pequeñas del puerto principal del Ecuador”. (Idrovo, Moran, & Vera, 2020)

La Mediación es una herramienta poderosa para promover la resolución de conflictos de manera colaborativa y constructiva. ("Tipos de Conflictos en Mediación - Talentia Formación", s.f) Cabe destacar que este proceso promueve la comunicación efectiva, el entendimiento mutuo y la construcción de acuerdos voluntarios, evitando así la necesidad de recurrir a procedimientos judiciales más formales y costosos.

Para (Caicedo, 2015) Los desacuerdos en el trabajo son una faceta clave del ambiente laboral en una empresa, y aunque pueden influir en la personalidad y la forma en que las personas enfrentan diversos desafíos en la vida, también son parte integral del proceso de desarrollo organizacional.

En base a lo expuesto, este proyecto de investigación busca brindar conocimientos valiosos sobre como la mediación dentro del campo Laboral puede facilitar un mejor entorno contribuyendo a un ambiente Laboral sano y sin Conflictos logrando Negociaciones en las partes involucradas en este caso siendo específicos en el Cantón Portoviejo, Establecer el Análisis de la Mediación en la mejora de las Relaciones Laborales en Empresas del Cantón Portoviejo, asimismo este proyecto puede facilitar reconocer como la Mediación se puede aplicar para crear un ambiente armónico.

Propósitos de la investigación

Dentro del objetivo general de la presente investigación pretende Determinar la Efectividad de la Mediación en la Resolución de Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, en el Año 2024.

Según (Alarcón, Jiménez, & Martínez, 2020), los conflictos laborales surgen cuando dos o más personas tienen opiniones o ideas diferentes sobre sentimientos o emociones o se muestran de acuerdo o en desacuerdo con alguna situación, idea y/o expresiones, especialmente porque estas opiniones, sentimientos o proyectos pueden ser opuestos o diferentes a las ideología, cultura, valores o costumbres de sus pares. (p. 45)

Cabe recalcar, que los Conflictos Laborales se originan cuando los trabajadores tienen diferencias en sus pensamientos, emociones, posturas o proyecciones, en especial cuando estas diferencias van en contra de las creencias, cultura, valores o tradiciones que se comparten en el entorno laboral.

En los objetivos específicos que se han tomado en cuenta para la presente investigación es Establecer las principales causas de Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo.

Almengor (2021) concluye en su estudio, resaltando la importancia de desarrollar una comunicación asertiva en la fuerza laboral para fortalecer el desempeño de cualquier tipo de organización. Según el autor, "una comunicación efectiva y abierta entre los miembros del equipo es fundamental para que la organización pueda alcanzar sus objetivos" (p. 45).

La Mediación es un método de Resolución de Conflictos el cual se basa en un diálogo y cooperación de las partes involucradas, este mismo se puede aplicar para la Resolución de Conflictos Laborales, para lograr una negociación y que no existan desacuerdos, optando por un lugar de trabajo más armónico.

Por otro lado, como segundo objetivo específico busca Analizar el impacto de la Mediación en la mejora de las Relaciones Laborales en Empresas del Cantón Portoviejo.

La comunicación efectiva es fundamental para la resolución de conflictos laborales. Medina y Villagómez (2018) encuentran permanentes conflictos como resultado de "una comunicación destinada sólo a impartir lineamientos, pero con ausencia de diálogo y retroalimentación" (p. 23). Es importante que los líderes y equipos de trabajo fomenten un ambiente de escucha activa, empatía y apertura al intercambio de ideas, de manera que los desacuerdos puedan abordarse de forma colaborativa.

Identificar los procesos de Mediación utilizados en la Resolución de Conflictos Laborales como tercer objetivo planteado en esta investigación.

En general, Munduate et al. (2021) mencionan que "la Mediación se ha consolidado como una herramienta clave para la gestión constructiva de conflictos en el ámbito laboral" (p. 113). Recalcan que la participación de terceros imparciales es fundamental para facilitar la resolución de disputas y generar soluciones mutuamente beneficiosas.

En la actualidad, las presiones laborales en las empresas u organizaciones son originadas por plazos concretos, reestructuraciones empresariales mal planificación y un excesivo control de situaciones, pueden generar conflictos, este tipo de estrés laboral y presiones emocionales no solo afectan el bienestar del trabajador, sino que también

impactan negativamente en la eficiencia y el ambiente laboral, es por ello, crucial implementar políticas y prácticas de gestión que promuevan la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el apoyo mutuo entre los equipos para mantener la armonía y el rendimiento organizacional.

Capítulo II: Aspectos Teóricos y Referenciales

Aspectos Teóricos

Las Disputas Laborales son aquellos Conflictos que nacen entre los empleadores y los empleados, y han sido una parte integral de la historia del trabajo, a lo largo del tiempo, estas Disputas han abarcado una variedad de temas, desde condiciones Laborales inseguras y salarios injustos hasta discriminación y falta de Derechos Laborales.

La Mediación Laboral es esencial como una extensión del proceso de Negociación, donde un tercero interviene para cambiar el curso o resultado de un Conflicto. (Cea, Riveros, & Cárdenas, 2020)

Históricamente, las condiciones laborales peligrosas y los bajos salarios llevaron a los trabajadores a organizarse y protestar por mejores condiciones, esto condujo al surgimiento del movimiento obrero, que luchó por derechos básicos como jornadas laborales más cortas, salarios justos y condiciones de trabajo seguras.

La Teoría de Resolución de Conflictos se aplica en Disputas y Negociaciones Laborales, combinando elementos de economía, psicología, sociología y derecho para comprender y abordar los conflictos del entorno laboral. (Barragan, 2008), por otra parte, esta teoría se centra en identificar mecanismos y procedimientos, así como en desarrollar estrategias efectivas para resolverlos y prevenir su recurrencia.

La Teoría de la Negociación Asistida hace referencia en donde las partes involucradas que desean llegar a un acuerdo se les ayuda con facilitadores o asesores que les ayudan a alcanzar un acuerdo donde las partes estén de acuerdo mutuamente y se sientan satisfechas, estos facilitadores no tienen un papel decisivo en la negociación, sino que actúan como guías o mediadores que ayudan a las partes a comunicarse de manera efectiva, identificar intereses comunes y explorar opciones creativas.

“La Mediación consiste en un proceso de Negociación Asistida caracterizada por la intervención de un tercero, imparcial, no involucrado con los intereses en conflicto, con el fin de ayudar a las partes en el manejo de la resolución del conflicto para que estas alcancen una solución aceptable para todas las partes" (Alarcón, 2002 p. 80 citado en Rendueles, 2021)

La Mediación busca la participación de un mediador neutral que facilita la comunicación entre las partes en disputa, con el fin de que puedan llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio, el mediador no toma partido ni impone una solución, sino que guía el proceso de negociación para que las partes mismas puedan encontrar la mejor solución posible.

La clave de la Mediación es que permite a las partes mantener el control sobre la Resolución del Conflicto, en lugar de que un tercero (como un juez) decida por ellas, esto fomenta el diálogo, la cooperación y el compromiso de las partes para implementar la solución acordada.

En el siglo XX surgió el sindicato y la Negociación Colectiva surgieron como métodos para resolver Conflictos Laborales. Sin embargo, las Disputas Laborales aún

existen, a pesar de los avances en la legislación laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

El Conflicto de Intereses se refiere a una situación en la que las partes involucradas tienen objetivos o motivaciones contrapuestas con respecto a un mismo recurso o bien, cada una de ellas busca obtener el mayor beneficio para sí misma, lo que puede generar tensión, desacuerdos y eventualmente un conflicto que necesita ser resuelto.

Según (Carnelutti, 2003) “Los Conflictos de Intereses surgen de la relación que se establece como complementaria, define el interés "como una posición favorable a la satisfacción de una necesidad y, por tanto, como una relación entre el ente que experimenta la necesidad (hombre) y el que es apto para satisfacerla (bienes)" (p. 48). (Santos, 2022)

Los Conflictos de Intereses implican una percepción de incompatibilidad, donde las partes sienten que, para satisfacer sus propios intereses, deben frustrar los intereses de la otra parte, esto suele provocar emociones negativas, como frustración, enojo, desconfianza o resentimiento entre las partes involucradas. Además, sostiene que las disputas laborales surgen de los intereses contrapuestos entre trabajadores y empleadores en temas como salarios, condiciones de trabajo, etc.

Las causas de estas Disputas pueden ser diversas, desde problemas individuales, como despidos injustificados o acoso en el lugar de trabajo, hasta problemas más amplios, como la automatización y la externalización de empleos, que pueden afectar a comunidades enteras.

La Teoría de la Negociación Distributiva es un tipo Negación que se da cuando las partes compiten por un recurso limitado, es decir, que lo que una parte gana se traduce en una pérdida para la otra, es también llamada negociación de suma cero, es frecuente en diversas situaciones, desde transacciones comerciales hasta la resolución de conflictos.

La Negociación Distributiva en la vida diaria, es como al hacer compras y ventas, ocurre que el comprador desea pagar menos y el vendedor quiere obtener un precio más alto, este escenario también se presenta en negociaciones salariales, donde el empleador pretende pagar menos y el empleado busca un salario más elevado.

Incluso en situaciones legales, como al resolver disputas, ambas partes a menudo compiten por lograr el mejor acuerdo posible. (Munárriz, 2023)

La Negociación Distributiva es como una especie de competencia donde cada parte quiere llevarse la mejor parte, se trata de ganar lo máximo posible sin preocuparse tanto por cómo afecta al otro, es como regatear en un mercado: cada uno trata de obtener el mejor trato para sí mismo, incluso si eso significa que el otro tiene que ceder más.

Las Disputas Laborales también pueden manifestarse en formas nuevas y más complejas, como la lucha por la igualdad de género, la protección de los trabajadores en la economía de empresas y la Negociación de contratos, a pesar de los grandes avances en la protección de los Derechos Laborales, estas Disputas en la actualidad todavía existen en el Mundo Laboral.

La Negociación Integrativa es un proceso en el que dos o más personas buscan llegar a un acuerdo que beneficie a todas las partes involucradas y las deje satisfechas, se

centra en negociar un recurso específico, pero también se utilizan recursos adicionales para que cada parte pueda alcanzar sus objetivos.

La Negociación Integrativa, o Negociación Cooperativa, es uno de los principales tipos de Negociación, se basa en un adecuado flujo de información entre los diferentes participantes, es fundamental para que cada negociador sea consciente de las necesidades que tienen los demás. (Ludeña, Enciclopededia.com, 2021)

La Negociación Integrativa se basa en que ambas partes trabajan juntas para encontrar soluciones creativas que satisfagan sus intereses mutuos, busca que todas las partes ganen de igual manera, es decir, de una manera equitativa, se trata de buscar ganar-ganar en lugar de ganar-perder.

Las Negociaciones Colectivas son un proceso en el que los empleadores y los empleados, a menudo son representados por un sindicato, negocian los términos y condiciones de empleo, como salarios, horarios de trabajo, beneficios y políticas laborales, estas Negociaciones se llevan a cabo a través de reuniones entre representantes del sindicato y representantes de la empresa, con el objetivo de llegar a un acuerdo que satisfaga las necesidades de ambas partes.

Mediación

La Mediación es un proceso donde existe una tercera persona, la misma que no va a tener preferencias y será una persona neutral, servirá de ayuda para que las partes que se encuentran en conflictos puedan llegar a un acuerdo mutuamente y que ambas partes acepten, este tercero facilitara en la comunicación y negociación para que puedan resolver sus diferencias de manera voluntaria y pacífica.

Según Pullupaxi Propone “La Mediación es un proceso en el que un tercero neutral facilita la comunicación y negociación entre las partes en conflicto, ayudándolas a resolver sus diferencias de manera voluntaria y pacífica”. (López & Giraud, 2020)

El mediador ayuda a las partes a identificar sus intereses y preocupaciones, facilitar la comunicación efectiva y encuentra soluciones que satisfagan las necesidades de ambas partes para mejorar relaciones laborales.

La Mediación define una función que comprende la anterior, pero que le añade una parte más activa del mediador: puede intervenir en las discusiones e ideas, e incluso formular sugerencias que lleven a un acuerdo (López y Giraud, 2020, citado en Touzard, 2020).

La Mediación busca involucrarse desde un enfoque colaborativo para resolver Disputas o Conflictos, los Trabajadores Sociales también pueden aplicar la mediación para la Resolución de Conflictos en el lugar de trabajo, ya sea entre empleados, entre empleadores y empleados, o entre diferentes equipos o departamentos dentro de una organización o entorno laboral.

Las partes trabajaran juntas con la ayuda del mediador para encontrar una solución mutuamente beneficiosa, cabe destacar que es confidencial, la misma que ayuda a fomentar un ambiente más abierto y honesto para la resolución del conflicto.

Disputas Laborales

Las Disputas Laborales son aquellos desacuerdos o conflictos que surgen entre empleadores y empleados, pueden darse de manera individual o colectivo, debido a diferencias en las condiciones de trabajo, los términos del empleo, salarios, políticas que

existen dentro de la empresa, los derechos laborales, los beneficios, entre otros aspectos relacionados con el trabajo.

Los conflictos laborales son aquellos problemas que suelen presentarse en el lugar de trabajo y que afectan a las actividades de la empresa, ya que el ambiente se puede volver desagradable. Las disputas, mayor parte del tiempo, se dan por las diferencias que existen entre los trabajadores de una empresa. (Jennings y Salcedo, 2016, citado en Paredes, 2020).

Las Disputas Laborales pueden resolverse a través de procesos como negociaciones directas, mediación, arbitraje o disputas legales, las razones de los conflictos pueden incluir diferencias laborales, acoso, discriminación, despidos injustificados y condiciones laborales inseguras.

Para el autor (Paredes, 2020) “La Mediación llega a ser una herramienta de mucha utilidad en el momento de resolver conflictos laborales de una forma más privada, menos tensa y efectiva, sin embargo, es importante tener conocimiento y capacitación sobre el tema”.

Al momento de que se requiera resolver algún tipo de conflicto en cualquier ámbito en este caso en el Ámbito Laboral, se puede optar por la Mediación, debido a que se puede aplicar en que las partes optaran por acuerdos de una manera pacífica y puede funcionar para resolver este tipo de Conflicto Laborales, gracias a la Mediación.

Negociaciones Colectivas

Las Negociaciones Colectivas son un medio importante para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas, son un proceso

en el que los empleados a menudo representados por una asociación, negocian con los empleadores los términos y condiciones de empleo

Según (González, 2021) La Negociación Colectiva puede regular los procedimientos y los medios por los que la empresa debe informar a los trabajadores temporales (incluidos los trabajadores con contrato formativo), es decir que, si existen vacantes laborales, se garantizan las mismas oportunidades, de poder acceder a puestos estables, en lugar de las otras personas empleadas.

Las Negociaciones Colectivas, por lo general tienen lugar a través de reuniones entre representantes sindicales y representantes de la empresa, con el objetivo de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes, al momento de llegar a un acuerdo, este se formaliza en un contrato o convenio Colectivos que establece los términos Laborales para los empleados reflejados en el contrato.

Aspectos Conceptuales

Los Conflictos Laborales y las Negociaciones Colectivas, su principal pionera para la creación de la influencia en los sindicatos de las relaciones laborales y la vida institucional de Argentina ha variado según las políticas económicas y gubernamentales, desde principios del siglo XXI, se ha observado un resurgimiento significativo de estas organizaciones, acompañado de un aumento en los conflictos laborales. (Gómez, 2020)

En el período 2015-2019, la Negociación Colectiva siguió operando en un régimen de aceleración inflacionaria, caída de la producción y deterioro de la calidad y nivel del empleo, en un ciclo regido por la inestabilidad macroeconómica, que dejó

consecuencias sobre el estado de las relaciones de fuerza entre los actores sociales.
(Pastrana, 2020)

Trabajadores

Según (Editorial, 2022) Los trabajadores hace referencia a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

El trabajador puede prestar sus servicios en una organización, dirección de una persona física o jurídica, conocido como empresario, si es con fines de lucro, o institucional o social si es sin fin de lucro. Además, el trabajador puede desempeñar sus funciones por cuenta propia, autónomo, de este modo no se mantiene una relación contractual sino una de intercambio mercantil. (Editorial, 2022)

Las Relaciones Laborales entre empleados y empleadores suelen regirse por contratos, ya sean verbales o escritos, y están respaldadas por la ley para garantizar condiciones justas y dignas de trabajo, tanto las autoridades estatales como los sindicatos y asociaciones gremiales tienen la responsabilidad de asegurar que los trabajadores no sean explotados ni reciban remuneraciones injustas, negociando con los empleadores en caso necesario. (Editorial, 2022)

Tipo de Trabajadores.

Se conoce como Trabajador a aquel individuo que se encuentra vinculado con un empleador, la misma, que realiza actividades en un puesto asignado, es decir, que presta su mano de obra a una persona o empresa, ellos ofrecen sus servicios con la finalidad de recibir un sueldo o retribución monetaria, la remuneración recibida que

el empleador recibe es una compensación que promueve el esfuerzo que realizan, puesto que este monto económico les permite garantizar una fuente de ingresos con la cual sostenerse económicamente. (Frederick, 2022)

Trabajador formal: se conoce como trabajador formal a aquellas personas que realizan sus actividades bajo la normatividad como ordenan las leyes y los reglamentos, es decir, que los trabajadores formales pagan impuestos y poseen de un contrato laboral en el mismo que siguen las condiciones de su trabajo y se legaliza el vínculo entre las partes involucradas como son; el empleador y el empleado. (Frederick, Enciclopedia Iberoamericana, 2021)

Trabajador Informal: es conocido porque no se realiza con siguiendo las leyes conforme al país, es decir que son ocultas, aquel que se encuentra oculto de la administración pública, de modo que ejerce sus funciones de una manera no formal o en un ámbito de ilegalidad en determinadas ocasiones, este tipo de trabajador no cuenta con un contrato laboral que legalice el vínculo laboral con su empleador, por lo tanto, su vínculo se establece mediante una negociación verbal entre las partes. (Frederick, Enciclopedia Iberoamericana, 2021)

Trabajador Independiente: son aquellas personas que realizan sus actividades por si solas, es decir que no necesitan de un empleador, es decir, que este tipo de trabajador posee la completa libertad de decisiones el peso de la responsabilidad solo en él. (Frederick, Enciclopedia Iberoamericana, 2021)

Trabajador Dependiente: es aquel empleado donde tienen un empleador donde directamente las decisiones y ordenes son del empleador y él se guía por las actividades

labores que se le impartan, ya que se encuentra subordinado a este. (Frederick, Enciclopedia Iberoamericana, 2021)

Empleadores

Los Empleadores son aquellas personas u organización encargada de emplear y mantener el vínculo contractual laboral con los trabajadores de una empresa. Además, puede administrar directamente la organización, guiando a sus subordinados o contratar a terceros para gestionar esta labor. (Frederick, 2021)

Los empleadores tienen la capacidad de poder contratar al personal que necesiten de acuerdo con las necesidades, ya sean operativas, productivas, entre otras. Asimismo, el empleador legaliza el vínculo con sus subordinados mediante un contrato laboral que establece las obligaciones, salario y demás asuntos relacionados con su trabajo. En el momento cuando se realizan los acuerdos y se procede a la firma del documento, las partes involucradas deben acatar lo estipulado en el contrato. (Frederick, 2021)

Las Relaciones Laborales o de trabajo involucran normalmente a dos entidades: un empleado, que es quien trabaja, y un empleador, que es para quién trabaja el empleado. Dicho de otro modo, un empleador o patrón es aquella persona, institución u organización que le da trabajo remunerado a alguien. (Editorial, 2022)

Los Empleadores son aquellas personas u organizaciones que se encargan de dar empleo y realizar seguimientos manteniendo el vínculo, además es una persona que puede administrar de manera directa la organización, legaliza el vínculo a través de un contrato laboral en el cual se establecen las obligaciones, salario y demás asuntos

relacionados con su trabajo, una vez acordado y firmado este documento, las partes involucradas deben acatar lo estipulado en el contrato. (Frederick, Enciclopedia Iberoamericana, 2021)

Tipos de Empleadores.

Empleador Individual es una sola persona que contrata a uno o más trabajadores. Puede tratarse de pequeños empresarios, profesionales o incluso familias que contratan, por ejemplo, a empleados domésticos (Kenton, 2022).

Pequeña y Mediana Empresa son compañías con un número limitado de empleados y un volumen de negocio que no supera ciertos límites, los propietarios tienen un contacto más cercano con sus trabajadores en comparación con las grandes corporaciones (Kenton, 2022).

Grandes Empresas o Corporaciones son entidades con una gran cantidad de empleados y estructuras organizativas más complejas, en este caso, el empleador no es una única persona, sino una entidad representada por una junta directiva o un director ejecutivo (Kenton, 2022).

Organizaciones Sin Ánimo de Lucro también pueden ser empleadores, contratando a personas para llevar a cabo su misión, que suele tener un enfoque social o caritativo (Kenton, 2022).

Empleador Público se refiere al Estado o las entidades gubernamentales que ofrecen empleo, los trabajadores de estas entidades son conocidos como funcionarios o empleados públicos (Kenton, 2022).

Cooperativas, los propios empleados suelen ser también propietarios de una parte de la empresa, el concepto de "empleador" se diluye un poco, ya que las decisiones se toman de forma más colectiva (Kenton, 2022)

Empleadores Temporales o Estacionales son aquellos que ofrecen empleo por un período específico, como puede ser durante la temporada de cosecha o la época navideña (Kenton, 2022).

Freelancers o Trabajadores Autónomos también pueden convertirse en empleadores si contratan a alguien para ayudarles en su proyecto o actividad (Kenton, 2022).

Trabajo

El Trabajo se define como la labor física o mental que las personas realizan para lograr un objetivo o satisfacer una necesidad produciendo bienes y servicios, la etimología de la palabra "trabajo" proviene del latín "tripalliare", que significa "torturar", originado a su vez por el término "tripallium", un instrumento utilizado para sujetar caballos y bueyes, así como para castigar a reos y esclavos. (Editorial, Concepto.de., 2023)

El Trabajo desempeña un papel fundamental en todas las sociedades y abarca una amplia gama de actividades, desde las labores domésticas y la fabricación de herramientas hasta la enseñanza y la exploración espacial, a lo largo de la historia, el trabajo ha estado estrechamente relacionado con la posición social, el acceso a privilegios y la garantía de derechos en la sociedad. (Editorial, Concepto.de., 2023)

Empresas

Una empresa es una entidad dedicada a la producción o prestación de bienes y servicios demandados por los consumidores para obtener beneficios económicos, para operar de manera efectiva, las empresas se basan en planificaciones y estrategias definidas por su equipo de trabajo. (Editorial, Concepto.de., 2021)

Desde una perspectiva técnica, se puede definir a la empresa como una unidad socioeconómica que utiliza recursos para transformar materia prima en bienes o servicios para el mercado, con el objetivo de obtener beneficios. (Editorial, Concepto.de., 2021)

El éxito de una empresa requiere objetivos claros, una misión establecida y políticas y reglamentos bien definidos, tanto internos como externos, que se rijan por las leyes y regulaciones vigentes en su jurisdicción, Además, el componente social de una empresa incluye a las personas que forman parte de ella, mientras que la componente económica se refiere a la obtención de capitales. (Editorial, Concepto.de., 2021)

Problemas Empresariales

En el ámbito empresarial, es habitual enfrentarse a desafíos que pueden impactar el funcionamiento y el éxito de una organización, cabe recalcar, que un problema empresarial se define como una situación que afecta de manera negativa el rendimiento, la productividad o la rentabilidad de la organización. (Supered, 2023)

Para abordar un problema empresarial, es esencial identificar las causas subyacentes y desarrollar estrategias efectivas, esto implica realizar un análisis detallado de la situación, evaluar diversas opciones y tomar decisiones basadas en datos y evidencia. Además, es

fundamental involucrar a los empleados y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y receptivo a la comunicación, para que todos puedan contribuir con ideas y soluciones.

(Supered, 2023)

Conflicto

Un Conflicto se refiere a una confrontación, disputa o diferencia de opiniones que surge cuando dos o más personas tienen intereses o puntos de vista que no pueden coexistir simultáneamente, es decir, entran en conflicto entre sí. (Editorial, Concepto.de, 2021)

Este enfrentamiento puede ocurrir en relaciones individuales o en contextos sociales que involucran a múltiples personas o grupos, puede manifestar a través de discusiones, malentendidos, disputas, enfrentamientos e incluso guerras, aunque no siempre implica violencia. (Editorial, Concepto.de, 2021)

Conflicto Laboral.

Los Conflictos Laborales son una parte natural de la actividad empresarial y, aunque pueden impactar el ambiente de trabajo, una resolución efectiva puede conducir a mejoras en las prácticas de la empresa y aumentar su productividad. (Westreicher, 2020)

Es esencial que el líder del área o de la empresa, usualmente el gerente, asuma la responsabilidad de abordar y resolver estos conflictos, esto no solo fortalece su liderazgo, sino que también contribuye a crear un entorno laboral más favorable donde los empleados puedan desarrollar todo su potencial. (Westreicher, 2020)

Tipos de Conflictos Laborales

Diversos expertos han propuesto clasificaciones de los conflictos laborales basadas en distintos criterios:

Por su alcance: no se alteran ni organización estructurada, ni las relaciones jerárquicas. Además, impactan en la estrategia de la empresa, requiriendo cambios en la estructura o distribución de recursos. (Mesa, 2020)

Según las partes implicadas:

Intrapersonales: Conflictos Internos de un Individuo.

Interpersonales: entre dos o más personas.

Intergrupales: dentro de un equipo o departamento.

Intergrupales: entre áreas o departamentos distintos.

Organizacionales: entre personas, grupos o departamentos debido a tensiones organizativas. (Mesa, 2020)

Causas de las Disputas Laborales.

Las Disputas Laborales pueden afectar la productividad de una empresa y es fundamental abordarlos de manera efectiva, Cabe recalcar, que pueden existir diversas causas, por lo cual es importante identificarlas para poder tratar de manera adecuada, algunas de las principales causas son, donde un comunicación improductivo o deficiente, por otro lado, la falta de responsabilidad y claridad en las ocupaciones. Asimismo, los estilos de liderazgo conflictivos o autoritarios, de igual manera, las diferencias de personalidad, valores o intereses, competencia por recursos limitados y, por último, las condiciones laborales injustas o insatisfactorias. (Financial Mangazine , 2023)

Consecuencias de las Disputas Laborales.

En el campo Laboral, se pueden encontrar diversos factores o situaciones que conllevan a las decisiones influenciadas más por las emociones que por la razón pueden llevar a errores, las misma que puede resultar en la disminución de la productividad, debido a que, las interrupciones, crean desorden y caos, que no solo consumen tiempo, sino que, a su vez, afectan la concentración en la consecución de metas establecidas, se puede considerar el impacto de las decisiones emocionales en el rendimiento laboral y profesional para evitar consecuencias negativas en la productividad y el logro de objetivos. (Márquez, 2021)

Poder

"Max Weber (1864-1920), definió el poder como la "probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera sea el fundamento de esa probabilidad". (Editorial, 2024)

La palabra "poder" es muy común en diversos contextos sociales y suele tener interpretaciones variadas. Su origen en el verbo latino "potere", que deriva de "pote est" (que puede ser o es posible), nos lleva al significado básico de ser capaz de realizar algo. En esencia, el término "poder" refleja la capacidad de hacer algo factible, ya sea para un individuo o una entidad.

Negociación

La Negociación se conoce por ser un proceso en donde se da el intercambio de información, y donde las partes se comprometen, dependiendo de la cantidad de partes involucradas, las cuales van a mencionar cuáles son sus peticiones y

mostrarán sus intereses comunes, el mismo que harán de tomar la mejor decisión e intentarán llegar a un acuerdo, es decir, tener una conversación importante donde dos o más personas o grupos quieren llegar a un acuerdo. (Roldán, 2017)

La Negociación es un proceso de comunicación, el cual tiene como objetivo buscar resolver un conflicto o disputa que exista dentro de las partes, llegando a un acuerdo mutuamente beneficioso. (Ury, 1991), asimismo, en donde se hace hincapié en la importancia de gestionar las emociones y mantener una actitud colaborativa durante la negociación, su enfoque propone técnicas para superar obstáculos y convertir una situación de conflicto en una oportunidad mutuamente satisfactoria. (“¿Qué es la negociación según autores? TutoManiac”) (Ury, 1991)

Tipos de Negociaciones.

Según (Ludeña, 2021) menciona que existen estos tipos de Negociaciones:

Negociación Distributiva.

Es conocida como negociación competitiva, es uno de los seis tipos de negociación que existen, en este tipo de negociación, ambas partes compiten por un recurso específico y el resultado final es de suma cero, lo que significa que solo una de las partes logrará alcanzar su objetivo mientras que la otra no lo hará, esto genera una intensa competencia entre las partes y conduce a un desequilibrio entre ellas al finalizar el proceso. (Ludeña, 2021)

Negociación Integradora.

Se basa en una comunicación efectiva entre los participantes es esencial en este tipo de negociación, la misma que garantiza que cada negociador esté al tanto de las

necesidades de los demás, la transparencia es fundamental para que las partes puedan colaborar y que la relación sea beneficiosa para todos, aunque más compleja que la negociación distributiva, este enfoque es menos confrontativo, ya que implica el manejo de múltiples variables y permite que todas las partes alcancen sus objetivos. (Ludeña, 2021)

Negociación en Equipo.

La Negociación en Equipo es aquel tipo de negociación en donde las partes que hacen parte del proceso en donde se está negociando se conforma por más de una persona, es decir, que este nivel incluye situaciones como negociaciones sindicales o negociaciones entre grandes empresas. (Quintana, Qué es la Negociación: Etapas, Tipos y Estrategias Para Negociar Mejor,, 2021)

Negociación Multipares.

Las Negociaciones Multipares son aquellas que involucran a más de dos partes en el proceso y por esta razón este tipo de negociaciones se presentan en situaciones mucho más complejas. (Quintana, Qué es la Negociación: Etapas, Tipos y Estrategias para Negociar Mejor,, 2021)

Negociaciones Laborales.

La Negociación Laboral hace referencia a la relación que se determina entre varias partes, empleado o empleados y el empleador con la idea de resolver un Conflicto Laboral actual o potencial, se estudian unos términos y acuerdos para la convergencia de los diferentes intereses existentes. (Pastraña, 2024)

Tipos de Negociaciones Laborales.

Las Negociaciones Laborales se distinguen entre las distintas modalidades de Negociación Empresarial, sin importar el tiempo si es breve, de mediano o largo plazo, o si se trata de una interacción puntual o continua en el tiempo. (Río, 2019)

Negociación Inmediata.

En la Negociación Inmediata hace referencia donde se puede lograr conseguir acuerdos de manera rápida y efectiva, independientemente de las relaciones personales. (Río, 2019)

Negociación Progresiva.

En este tipo de Negociación se trata de una relación personal, la misma que tiene mayor impacto, debido a que crea un ambiente de confianza donde poco a poco se van acercando las posiciones, antes de implicarse de pleno en la negociación. (Río, 2019)

Negociación Situacional.

En la Negociación Situacional dentro de una empresa se busca adaptar de acuerdo con las circunstancias que se presenten que se debe de conocer a detalle la situación, asimismo, las situaciones y debilidades, por otro lado, reconocer y aplicar la técnica que se adecue a la situación. (Río, 2019)

Mediación

La Mediación se trata de un método que aplica para la solución de Conflictos con la finalidad de solucionar sin llegar una solución judicial, consiste en que dos o más partes intentan de manera voluntaria alcanzar por sí mismas un acuerdo y hay una intervención de una tercera figura ajena al conflicto, que es el mediador. (“Mediación - Qué es, definición y concepto - Economipedia”) (Trujillo, 2021)

Mediación laboral.

La Mediación Laboral implica la intervención de un mediador neutral que facilita el diálogo entre trabajadores y empleadores en conflicto, con el objetivo de alcanzar un acuerdo que satisfaga a ambas partes. A diferencia de un proceso judicial o de arbitraje, la mediación fomenta la colaboración y la resolución conjunta de problemas en lugar de la imposición de una decisión por parte de un tercero.

(Derecho laboral, 2023)

Contratos

El Contrato es la representación jurídica de una disposición natural del hombre a consensuar con su igual distintos pactos que representen beneficios mutuos, mediante la cual deben cumplir con una prestación a favor del acreedor, esta prestación puede implicar entregar algo, realizar una acción, abstenerse de hacer algo o proporcionar el uso de algo, según lo acordado entre las partes. (Gil, 2020)

Tipos de Contratos

Según (Gil, 2020) va dependiendo de varios aspectos, los contratos varían en su naturaleza y efectos:

Consensuales: Se establecen y entran en vigor una vez las partes están de acuerdo, como en una compraventa.

Reales: Tienen efecto al entregarse lo acordado, como al prestar dinero.

Solemnes: Requieren formalidades específicas para ser válidos.

Según la duración:

Temporales: Definen un periodo de tiempo o duración específica, pudiendo terminar por decisión de una de las partes.

Indefinidos: No tienen un límite de tiempo establecido.

Según el número de partes:

Unilaterales: Una parte asume la obligación, como en un contrato de donación.

Bilaterales o sinalagmáticos: Ambas partes tienen obligaciones interdependientes.

Sinalagmáticos imperfectos: Inicialmente unilaterales, pero pueden generar obligaciones para ambas partes.

Según su composición:

Principales: Independientes.

Accesorios: Dependientes de otro contrato, como los de garantía como la hipoteca.

Antecedentes de la Investigación

Dentro de los recursos empleados para lograr obtener información conceptual a la presente problemática, y a su vez profundizar los antecedentes de la Mediación en la Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas.

Una de las investigaciones pioneras que aportó en mi investigación fue la realizada por Carlos Amaya López y Blas Yoel Juanes Giraud, titulada “Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral” publicada en la editorial Revista Scielo, en el año

2020. En donde su objetivo principal es realizar una búsqueda exhaustiva de los aspectos legales y doctrinarios que comprenden la solución de conflictos y especialmente de los individuales de trabajo, además, se llegó a la conclusión de que en el proceso laboral se establece como una forma de solución de conflictos, en los que se ven involucrados trabajadores, empleadores, patronos, sindicatos, etc. (Amaya & Juanes, 2020)

Conforme al trabajo de investigación de los autores Carlos Amaya López y Blas Yoel Juanes Giraud, los investigadores señalan que, para lograr soluciones efectivas a las Disputas Laborales, es necesaria la participación y el consenso de los empleados, empleadores y sindicatos. Además, la Resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral requiere el alcance de acuerdos entre todas las partes implicadas. Los hallazgos de dicha investigación subrayan la importancia de que los diferentes agentes del campo laboral se involucren activamente en el proceso de Negociación y toma de decisiones.

Para el autor Eduardo Caicedo García quien, en el año 2015, realizó la publicación de una investigación titulada “La Resolución de Conflictos Laborales: Un verdadero desafío para el área de Talento Humano en las empresas”, en un programa de investigación de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Militar Nueva Granada, en la ciudad de Bogotá, Colombia, se realizó con el objetivo de realizar un Análisis general y se propondrán algunas recomendaciones que permitirán analizar la problemática y dar solución a los problemas que surgen día a día en dichas compañías. Aplicando metodología cuantitativa, donde se obtuvo resultados como las empresas y el manejo adecuado del conflicto instituye procedimientos para mejorar las tareas y las relaciones entre los miembros de la organización. De esta manera se mejora la calidad del servicio, reduce

costos, eleva la eficacia del liderazgo, estimula la generación de ideas y su discusión, el trabajo en equipo, el compromiso y el amor por su organización. (García, 2015)

Además, con un porcentaje Determinante que se dan en el Conflicto Laboral, los factores organizacionales con un 7%, por otro lado, los síntomas conductuales con un 15%, asimismo, los síntomas fisiológicos con un 11%, de igual manera, los factores ambientales con 23%, los factores individuales con un porcentaje similar de 23%, síntomas psicológicos con un 12% y, por último, las diferencias individuales con un 8%

El trabajo de investigación del autor Eduardo Caicedo García es de gran aporte y calidad, ya que la hace una investigación donde determina que con la mediación se puede crear un mejor ambiente laboral, además, si los miembros de la organización o empresa donde se desenvuelvan habrá estímulo, habrá trabajos y aporte de calidad.

El trabajo de investigación realizado por los autores Raúl Ruperto Silva Idrovo; Fanny Nefertiti Pino Moran y Franklin Raúl López Vera, con el tema “Impacto de la mediación en los conflictos laborales de las empresas MIPYMES y sus trabajadores”, con Editorial Scielo, Revista Universidad y Sociedad, en el año 2020, por la Universidad de Guayaquil, en el país de Ecuador. En esta investigación fue de metodología Cuantitativa, a través del diseño Correlacional, además, se hizo una revisión bibliográfica de literatura, y fuentes de información a artículos científicos, Google académico, entre otras. (Silva, Pino, & López, 2020)

En donde concluyeron con la información de que las empresas que optan por la mediación socializarán mejor la función judicial, y deben realizar campañas de promoción

del servicio, ya que ahorrarían mucho dinero en litigios que empantanar procesos judiciales más profundos o importantes. (Silva, Pino, & López, 2020)

Específicamente en los resultados se obtuvo que el 92.5 % de los abogados, no han facilitado la opción poder realizar mediación con sus clientes, debido a que este es un porcentaje altísimo, lo mismo que no significa que puede existir la opción que los clientes no opten por escoger esta opción pertenecen al 21.3% los mismo que tienen un sistema que se está verificando una hipótesis nula, por lo cual da como resultados el rechazo de la hipótesis. Otro dato que se encontró fue que los abogados indican que los costos tienen una correlación de 0.124 al 95% en la confianza de que la mediación sea escogida. (Silva, Pino, & López, 2020)

Este estudio propuesto por los autores ya mencionados anteriormente brinda información relevante, donde explican que muchas empresas que optan la mediación se ahorran dinero, y es una mejor manera de buscar solución, pero pese a ello se debe de capacitar al personal.

Según el autor Jorge Napoleón Paredes Cruz, en proyecto de investigación, Tesis, titulada “La Mediación como herramienta en la Resolución de Conflictos Laborales, distrito 14D05 Taisha-Educación, Morona Santiago, Ecuador, 2020” publicada en el repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes, ubica en Perú, donde explica que el objetivo de su investigación es determinar si la mediación es una herramienta de Resolución de Conflictos Laborales, en el Distrito 14D05, en Taisha- Educación, en la Morona Santiago, en el País de Ecuador, año 2020, a través de un método cuantitativo, descriptivo y correlacional , y recalando que era diseño no experimental y transversal, donde se llegó a la conclusión

donde la Mediación es un extrajudicial más efectiva y preferida, como medio en la resolución de conflictos, es una manera de brindar ayuda a las partes, logrando un mayor entendimiento de los conflictos, además, conocer sus orígenes y entiendan la visión del otro, al momento en que se desarrolla una perspectiva colaborativa sobre la manera de resolverlos y un componente clave de la mediación es el empoderamiento de las partes por el mediador para que estas puedan obtener un poder donde tomen decisiones, a su vez mientras trabajan colectivamente para alcanzar sus acuerdos. (Cruz, 2022)

Se obtuvieron trescientas ochenta y seis respuestas válidas, el 56,7% fueron mujeres, el 43,3% hombres, el 53,7% tienen la preparación académica de pregrado y la diferencia con los estudios de posgrado. El 71,8% tiene de 1 a 7 años de permanencia en la empresa. Más del 50% de los participantes se dedican al área administrativa. En cuanto a la confiabilidad de las escalas de los constructos, se utilizó el alfa de Cronbach. (Cruz, 2022)

En el trabajo de investigación mencionado, fue de gran aporte porque su investigación contribuye a conocer como la Resolución de Conflictos, puede facilitar y desarrollar la perspectiva de solucionar las diferencias y alcanzar los objetivos propuestos por las partes.

Para los autores de la presente investigación titulada “Mediación para la reducción de los conflictos interpersonales en el contexto organizacional” llamados Francisco Javier Gorjón Gómez y Luz Marina Ramón Monje, publicada en la revista Scielo, en el año 2021, en las Universidades; Autónoma Nuevo León de México, Monterrey, México y Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia. El mismo objetivo visibilizar el papel del mediador al interior de las organizaciones, delimitar planes de intervención o políticas de gestión del

conflicto desde la alta gerencia, y crear material formativo sólido y riguroso, soporte y guía para recursos humanos y comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Gorjón & Ramón, 2021) en donde se concluyó que la mediación como política estratégica es entonces el consiguiente y coherente paso, hacia organizaciones armónicas e inclusivas, que no solo se atienden los propios desafíos del mercado en el cual se desenvuelven, debido a que su objeto es que los sujetos laborales muevan la económica en su entorno laboral. (Gorjón & Ramón, 2021)

En este estudio de investigación expuesto por los autores ya mencionado, brindan un aporte indican que la Mediación puede ayudar a las organizaciones a resolver conflictos de manera armónica e incluso pueden al aporte de la inclusión y ayuda.

Fundamentos Legales

Constitución de la República del Ecuador.

Art. 97.- Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir. Se reconoce al voluntariado de acción social y desarrollo como una forma de participación social. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 43)

Art. 190.- 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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 69)

Código Orgánico de la Función Judicial

Art. 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. "En los casos de violencia intrafamiliar, por su naturaleza, no se aplicará la mediación y arbitraje. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, pág. 7)

Art. 19.- Principios Dispositivo, De Inmediación Y Concentración. - Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley. Sin embargo, en los procesos que versen sobre garantías jurisdiccionales, en caso de constatarse la vulneración de derechos que no fuera expresamente invocada por los afectados, las juezas y jueces podrán pronunciarse sobre tal cuestión en la resolución que expidieren, sin que pueda acusarse al fallo de incongruencia por este motivo.

Los procesos se sustanciarán con la intervención directa de las juezas y jueces que conozcan de la causa. Se propenderá a reunir la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos, para lograr la concentración que contribuya a la celeridad del proceso.

(Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, pág. 8)

Ley de Arbitraje y Mediación

Art. 1.- El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 2)

Arbitraje administrado o independiente

"Art. 2.- 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. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 2)

Arbitraje de equidad o derecho

Art. 3.- 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 la equidad, los árbitros actuarán conforme a su leal saber y entender y 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, a la jurisprudencia y a la doctrina. En este caso, los árbitros deberán ser abogados. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, págs. 2-3)

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 extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 15)

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.

El Estado o las instituciones del sector público podrán someterse a mediación, a través del personero facultado para contratar a nombre de la institución respectiva. La facultad del personero podrá delegarse mediante poder. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 15)

Art. 45.- La solicitud de mediación se consignará por escrito y deberá contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 15)

Art. 46.- La mediación podrá proceder:

a) Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente. Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación. El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario se sustanciará el proceso según las reglas generales;

b) A solicitud de las partes o de una de ellas; y,

c) Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten. "Si dentro del término de quince días contados desde la recepción por parte del centro de la notificación del juez, no se presentare el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa, a menos que las partes comuniquen por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 15)

Art. 47.- El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total, o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de lograrlo.

En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador. Por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas contenidas en este son auténticas.

"El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación.

"Si el acuerdo fuere parcial, las partes podrán discutir en juicio únicamente las diferencias que no han sido parte del acuerdo. En el caso de que no se llegare a ningún acuerdo, el acta de imposibilidad firmada por las partes que hayan concurrido a la audiencia y el mediador podrá ser presentada por la parte interesada dentro de un proceso arbitral o judicial, y esta suplirá la audiencia o junta de mediación o conciliación prevista en estos procesos. "No obstante, se mantendrá cualquier otra diligencia que deba realizarse dentro de esta etapa en los procesos judiciales, como la contestación a la demanda en el juicio verbal sumario.

En los asuntos de menores y alimentos, el acuerdo a que se llegue mediante un procedimiento de mediación será susceptible de revisión por las partes, conforme con los principios generales contenidos en las normas del Código de la Niñez y Adolescencia y otras leyes relativas a los fallos en estas materias. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 16)

Art. 49.- Quien actúe como mediador durante un conflicto queda inhabilitado para intervenir en cualquier proceso judicial o arbitral relacionado con el conflicto objeto de la mediación, ya sea como árbitro, abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes. Además, por ningún motivo podrá ser llamado a declarar en juicio sobre el conflicto objeto de la mediación. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 16)

Art. 50.- La mediación tiene carácter confidencial. Los que en ella participen deberán mantener la debida reserva. Las fórmulas de acuerdo que se propongan o ventilen no incidirán en el proceso arbitral o judicial subsecuente, si tuviere lugar. Las partes pueden, de común acuerdo, renunciar a la confidencialidad. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, págs. 16-17)

Reglamento a la Ley de Arbitraje y Mediación

Art. 1.- En los arbitrajes regulados por la Ley de Arbitraje y Mediación se aplicarán los siguientes principios.

1. Los Centros de Arbitraje y Mediación y los tribunales arbitrales tendrán plena independencia y autonomía, y no están sometidos a orden, disposición o autoridad alguna que menoscabe sus atribuciones. Queda prohibido que cualquier autoridad estatal ejerza control o interfiera en las funciones de los Centros de Arbitraje y Mediación o de los tribunales arbitrales. La transgresión de esta prohibición generará las correspondientes responsabilidades.

2. Cuando las partes hayan pactado someter sus disputas a arbitraje, sin hacer referencia a una institución arbitral específica o a las normas de procedimiento que lo rijan, se entenderá que el arbitraje es administrado y conforme lo dispuesto en el artículo 35 de la

Ley de Arbitraje y Mediación, el demandante podrá acudir al Centro de Arbitraje y Mediación más próximo al lugar de los efectos del acto o contrato materia del arbitraje o del domicilio del demandante a elección de éste.

3. En la interpretación y aplicación de las normas de la Ley de Arbitraje y Mediación y de este Reglamento, se tomará en cuenta la naturaleza negocial y flexible del arbitraje, así como sus principios, usos y prácticas.

4. Asimismo, las cuestiones que no estén expresamente previstas en la Ley de Arbitraje y Mediación o en este Reglamento, serán resueltas por el tribunal arbitral tomando en cuenta la naturaleza negocial y flexible del arbitraje, así como sus principios, usos y prácticas. (Reglamento a la Ley de Arbitraje y Mediación, 2021, págs. 1-2)

Art. 2.-Arbitraje internacional cuya sede sea el Ecuador.

1. Los requisitos establecidos en el artículo 41 de la Ley de Arbitraje y Mediación son exigibles únicamente cuándo un arbitraje internacional tiene sede en el Ecuador. (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006, pág. 2)

Fundamentos Teóricos del Trabajo Social

Modelo de Resolución de Conflictos

El Modelo de Resolución de Conflictos puede ser de gran utilidad en el contexto de las Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas puede contribuir de manera significativa en la mediación se puede aplicar la resolución efectiva de conflictos dentro de una empresa puede fortalecer las relaciones interpersonales, promover la colaboración y mejorar el ambiente laboral, lo que a su vez puede aumentar la productividad y la estabilidad del negocio.

La Resolución de Conflictos es muy útil en el Trabajo Social, como profesionales, siempre hay que estar equipados con las habilidades y herramientas adecuadas, para realizar un trabajo de manera eficaz, no solo en las Disputas Laborales, sino que a su vez en las Negociaciones Colectiva fomentando relaciones laborales saludables y una reputación empresarial positiva. (Alonso, 2023)

Al momento de aplicar las técnicas de Resolución de Conflictos, se puede crear un ambiente de comunicación abierta, la escucha activa y la negociación, además se puede crear un ambiente de trabajo más confortables, donde los empleados se sientan valorados ya que, al fomentar relaciones laborales positivas, se puede generar un entorno empresarial más estable y sostenible.

Cuando se gestionan los conflictos internos de manera constructiva, las empresas proyectan una imagen sólida y confiable a nivel laboral, lo que puede favorecer la reputación de la empresa y su integración en el desarrollo económico y social de la región.

Modelo Ecológico

El Modelo Ecológico puede ser de gran ayuda en la Disputas Laborales y las Negociaciones Colectivas al fomentar la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental, cabe destacar que, al considerar el impacto de las acciones empresariales con el ambiente, debido a que, busca promover prácticas respetuosas con la naturaleza, lo que a su vez puede generar ahorros a largo plazo y mejorar la reputación de la empresa.

La denominación de Modelos Ecológicos proviene de la inclusión de diferentes niveles de interacción entre la persona y su ambiente, en las empresas y se puede lograr inspirar la creación de productos nuevos y brindar servicios de calidad. Este

modelo indica que es un conjunto sistémico debido a que se puede modificar si es necesario a partir de la experiencia objetiva y subjetiva. (Scoppetta & Garzón, 2021)

El Modelo Ecológico puede inspirar la innovación dentro de la empresa, estimulando a los empleados, ya que, si el personal se va a sentir a gusto, y crearan productos y servicios de calidad, asimismo los valores y sociales, cabe destacar que puede beneficiar tanto a la empresa como a los empleados.

Capítulo III: Aspectos Metodológicos

Fundamentos Epistemológicos

La investigación se realizó a través del método cualitativo, debido a que la información se obtuvo, con la ayuda de informantes claves, con el objetivo de obtener un Análisis Descriptivo de los usuarios a estudiar, asimismo, se integró las técnicas requeridas para poder alcanzar información más sólida del problema a estudiar.

El mundo del conocimiento científico social se encauza progresivamente al uso de nuevas experiencias paradigmáticas y metodológicas que le permitan al investigador acercarse a su objeto de estudio desde diversas ópticas investigativas, lo que implica redescubrir la praxis investigativa en escenarios científicos. Mediante la investigación se puede germinar conocimientos científicos en contexto social, con la finalidad de brindar la orientación hacia una identidad investigativa fundamentada desde la epistemología misma, (Lara, 2023, citando a Adalna, 2019).

La Epistemología de las Ciencias Sociales brinda un aporte significativo para los investigadores, ya que, logra hacer de manera menos compleja observar las realizades

sociales que pasa el sujeto de intervención y poder así, evidenciar de una manera científica, dándole un aporte o apoyo a las nuevas investigaciones a realizaran en un futuro.

Investigación Fenomenológica

La Investigación Fenomenológica es un enfoque que busca comprender y describir las experiencias vividas de los participantes en relación con un fenómeno específico, ya sea de manera individual o por grupos, siempre tomando en cuenta que tipo de fenómeno deseamos estudiar.

Una fenomenología social puede fundamentar el quehacer del investigador cualitativo, cuya preocupación es consolidar un conocimiento incluyente mediado por la experiencia de intersubjetividad. Aquella se da “en el presente vivido, en el cual hablamos y nos escuchamos unos a otros”. (Barrera, Salgado y Alvarado, 2012, citando a Vargas, Bravo y Rodríguez, 2019)

Al momento en el que se obtuvo la información deseada por el investigador, no debe de hacer ningún tipo de crítica, solo debe de escuchar y considerar que se le está brindando la oportunidad de conocer dicho fenómeno por los usuarios, y poder tener resultados más concisos para comprender el fenómeno a estudiar y a dicho lugar, comunidad o sujetos de estudio.

La consolidación de la fenomenología como un campo desde el cual se puede construir conocimiento investigativo ha propiciado procesos de tránsito que continúan cambiando; por ello, no puede ser concebida “sólo como un método de descripción esencial de las articulaciones fundamentales de la experiencia (perceptiva, imaginativa, intelectual, volitiva, axiológica, etc.), sino como una auto

fundamentación radical en la más completa claridad intelectual”. (Vargas, Bravo y Rodríguez, 2019, citando a Ricoeur, 2000)

La Fenomenología no solo se puede percibir como un método de manera descriptiva de la experiencia a estudiar, si no que, además, intenta profundizar y buscar información clara y completa.

Elección de Informantes Claves

Los Informantes Clave se definen como individuos que poseen conocimientos especializados o experiencias relevantes que pueden brindar una amplia información sobre el tema a investigar, cabe destacar que estas personas suelen ser seleccionadas de acuerdo con su capacidad para proporcionar información detallada y significativa que enriquecerá y respaldará la investigación. (Mendieta Izquierdo, 2015)

La selección cuidadosa de informantes clave es crucial para obtener una comprensión completa y precisa del tema, ya que sus perspectivas y experiencias pueden ofrecer una visión más profunda y contextualizada.

En mi proyecto de investigación con el tema “Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Manta, año 2024, en el mismo que se consideraran los siguientes informantes clave:

Mediadores de la Provincia de Manabí quienes fueron personajes Claves para comprender desde sus perspectivas y experiencia cómo funciona este medio de Resolución de Conflictos en el área Laboral.

Técnica de Registro de la Información

Las técnicas escogidas en esta investigación de metodología cualitativa fueron la entrevista semiestructura ya que, se pueden obtener una comprensión rica y contextualizada de las experiencias de los Mediadores resolviendo de manera pacífica una Disputa Laboral o Negociación Colectiva.

"La entrevista es un instrumento de gran eficacia para desarrollar investigaciones cualitativas y tiene como función principal recabar datos que después podremos aplicar a nuestros estudios. Se trata de una técnica que se caracteriza por tratarse de una conversación más o menos dirigida (dependiente del tipo de entrevista) entre el investigador (emisor) y el sujeto de estudio (receptor) con un fin siempre bien determinado y enfocado a la resolución de los objetivos y preguntas de investigación de trabajos. Para alcanzar este fin el investigador plantea interrogantes al receptor para que éste le dé su opinión, los responda o los resuelva, según el caso. (Lopezosa, 2020)

La técnica aplicada en mi investigación seleccionada fue la entrevista la cual permite obtener información más precisa, ya que es una técnica de método cualitativa, la misma que se caracteriza por realizar una conversación enfocada en un tema en específico con la finalidad de obtener respuestas a objetivos planteado de un tema de investigación, en el cual se plantea interrogantes, para ser respondidas.

La entrevista Semiestructura es una técnica de recolección de datos en la que el investigador utiliza un conjunto de preguntas predeterminadas, pero tiene la flexibilidad de explorar temas emergentes durante la conversación, a diferencia de una entrevista estructurada, donde las preguntas son fijas y estandarizadas, en una entrevista semiestructurada, el entrevistador puede adaptar y profundizar en ciertos temas según las

respuestas del entrevistado, el mismo que permite una mayor exploración de las experiencias, perspectivas y emociones de los participantes.

La entrevista semiestructurada tiene menor rigidez que las entrevistas estructuradas, ya que cuentan con preguntas fijas, pero en este caso los entrevistados pueden contestar libremente sin necesidad de elegir una respuesta específica como sucede en las entrevistas estructurada. Incluso los investigadores pueden interactuar y adaptarse a los entrevistados y a sus respuestas, en definitiva, son entrevistas más dinámicas, flexibles y abiertas, y por tanto permiten una mayor interpretación de los datos que con las entrevistas estructuradas. (Lopezosa, 2020)

Este tipo de entrevista semiestructurada se utilizará para llegar a realizar entrevistas en profundidad a Mediadores de la provincia de Manabí quienes pueden brindar conocimientos de su experiencia en Mediación Laboral y Negociaciones Colectivas, personajes claves para comprender mejor el sistema de la Mediación.

Técnica de registro y transcripción de la información

La investigación se realizó aplicando metodología cualitativa, con Mediadores de la provincia de Manabí, donde se necesitó obtener la autorización para poder ejecutar la entrevista, cabe destacar que la información obtenida se manejara con la debida confidencialidad de la información.

Las entrevistas fueron registradas y grabadas con la ayuda de un teléfono móvil, lo que permitirá transcribir posteriormente la información proporcionada por los informantes clave, cabe recalcar que las entrevistas se emplearon de manera individual con cada participante.

Asimismo, se utilizó la cámara del teléfono móvil para evidenciar la veracidad de la información obtenida. En este sentido, se solicitó autorización a los participantes antes de tomar las fotografías.

Los resultados obtenidos a través de las entrevistas se transcribirán de manera literal, sin ningún tipo de alteración o sesgos, tal y como hayan sido proporcionados por los informantes clave, asimismo, la información recopilada utilizó únicamente con fines académicos y el personal de la institución a la que pertenezco tendrá acceso a la misma.

Método para la Interpretación de la Información

Las técnicas de que se aplicarán dentro de este proyecto de investigación como lo fue la entrevista, permitirán obtener la información de una manera más directa, es por ello, que se debe de interpretar la información obtenida mediante algún método de investigación.

Para este Proyecto de investigación se aplicará el Modelo Analítico- Sintético, debido a que es un enfoque que permite descomponer un fenómeno o problema en sus partes constituyentes (análisis), para luego integrar esas partes y entender el todo (síntesis). (Puerta, 2022)

El método, ya mencionado se enfoca en analizar y sintetizar, facilita que los datos recopilados para identificar patrones y relaciones significativas dentro de la información, asimismo, identificar factores clave que influyen en la Efectividad de la Mediación en las Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas, así como generar conocimientos prácticos que puedan contribuir a la toma de decisiones informada en este ámbito.

Descripción del Proceso de Categorización

Tabla 1. Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024

Categorías	Conceptualización	Autores	Subcategorización	Técnicas	Instrumentos
Mediación	<i>La Mediación es un proceso en el que un tercero neutral facilita la comunicación y negociación entre las partes en conflicto, ayudándolas a resolver sus diferencias de manera voluntaria y pacífica</i>	(López & Giraud, 2020)	Mediación Laboral Contratos Tipos de Contratos Consensuales Reales Solemnes Indefinidos Unilaterales Bilaterales o sinalagmáticos	Entrevista	Guía de entrevista

Categorías	Conceptualización	Autores	Subcategorización	Técnicas	Instrumentos
Negociaciones	<i>La Negociación</i>	Según	Tipos de Negociaciones:	Entrevista	Guía de entrevista
Colectivas	<i>Colectiva puede regular los procedimientos y los medios por los que la empresa debe informar a los trabajadores temporales (incluidos los trabajadores con contrato formativo), es decir que, si existen vacantes laborales, se garantizan las mismas oportunidades, de poder acceder a</i>	(González, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negociación Distributiva. 2. Negociación Integradora. 3. Negociación en Equipo. 4. Negociación Multipares. 5. Negociaciones Laborales. 6. Negociación Inmediata. 7. Negociación Progresiva. 8. Negociación Situacional. 		

*puestos estables, en
lugar de las otras
personas empleadas.*

Elaborado por: Belén Brigitte Flores Anchundia

Descripción del Proceso de Triangulación

González et al. (2021) definen la Triangulación como un conjunto de métodos y herramientas que permiten integrar diversas expectativas o criterios en torno a un fenómeno de estudio, en este caso, la mediación en disputas laborales y negociaciones colectivas, por otra parte, este proceso se basa en la validación de los datos recogidos a través de la comparación de múltiples fuentes.

En el presente trabajo de investigación, se implementó un proceso de triangulación que incluyó la observación directa, entrevistas y el análisis de estudios previos sobre la Mediación en Conflictos Laborales. Inicialmente, se generó información mediante una revisión documental y bibliográfica, que sirvió como base para contrastar con la realidad actual y establecer criterios personales fundamentados en experiencias de investigaciones anteriores.

Se utilizó la técnica de observación directa, lo que facilitó un contacto cercano con los mediadores a través de entrevistas semiestructuradas, lo que resultó en la obtención de datos relevantes y alineados con la situación actual de los informantes clave, asimismo, este enfoque permitió identificar las razones que motivaron a las partes a optar por la mediación, así como las consecuencias de esta práctica en la resolución de conflictos, también se exploró el papel del Trabajo Social y su contribución al bienestar de los grupos involucrados.

El uso de una grabadora de voz fue fundamental para la recopilación de datos, permitiendo un análisis más eficiente de las opiniones de los participantes y la posibilidad de revisar la información tantas veces como fuera necesario para una comprensión profunda, la relevancia del proceso de triangulación en este proyecto de investigación radica en su significativo aporte teórico y conceptual, así como en las técnicas e instrumentos utilizados para

la recolección de información, que han contribuido de manera efectiva al logro de los objetivos planteados en el análisis de la efectividad de la mediación en disputas laborales y negociaciones colectivas.

Descripción del Proceso de Graficación

Según Martínez (2014), el proceso de graficación es un método que utiliza la técnica de tabulación de datos con el propósito de determinar el comportamiento de una o dos variables. Además, enfatiza que este proceso es muy útil para analizar e interpretar los resultados de un fenómeno de estudio o problema.

Sin embargo, dado que el presente estudio se enfoca en un enfoque cualitativo, el proceso de graficación, siendo un método cuantitativo, se omite en su desarrollo, asimismo, esto se debe a que no es necesario realizar gráficos o tabulaciones para el adecuado tratamiento de los resultados obtenidos a través de las técnicas e instrumentos de recolección de información aplicados en el análisis de la efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas.

Características de los Investigadores

La estudiante Belén Brigitte Flores Anchundia, tiene 21 años, en la actualidad vive en la Ciudad de Montecristi, en la comuna Bajo de Afuera, realizó sus prácticas preprofesionales de sexto nivel en la Empresa Publica Aguas de Manta (EPAM), Donde se hacía visita en los domicilios de los usuarios, para conocer cuántos habitantes tenían los domicilios, estado de medidor, por otro lado, realizo en el area de educación de séptimo nivel en la Unidad Educativa Fiscal “23 de Octubre” de la ciudad de Montecristi, donde se realizó recopilación de información de los estudiantes y capacitación a los alumnos donde se trataron temas de prevención,

promoción donde se indagaron temas importantes, y por último, en Octavo Nivel en la Empresa Pública Municipal de Movilidad Manta – EP, donde realice registro de inasistencias, cálculo de saldo vacaciones, actualización de matrices, ordena, y archivar documentos en el departamento de Talento Humano.

Consideraciones Éticas

En el proyecto de investigación se considerarán aspectos éticos para los informantes claves que aportaron información, se respetaron creencias, ideologías y se escuchó con mucho cuidado y atención, además de recalcar que la información brindada será de uso exclusiva para la investigación.

Se garantizó la confidencialidad a los participantes, la información brindada será almacenada de manera segura y limitando el contenido de este para la protección de la información, para que los informantes claves se sientan en total confianza para responder a las preguntas dando sus puntos de vista experiencias y opiniones.

Capítulo IV: Análisis De Contenido

Análisis Descriptivo

De acuerdo con las entrevistas realizadas a los informantes Claves seleccionados para que brinden su experiencia acerca de Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, donde brindaron perspectiva acerca de las siguientes preguntas.

- 1. Desde su experiencia, ¿Cuál ha sido su participación en los procedimientos de Mediación relacionados con Conflictos Laborales dentro del Ministerio del Trabajo en la provincia de Manabí?**

De acuerdo con los informantes claves compartieron su experiencia en Mediación Laboral, donde se destacan su rol en la resolución de casos relacionados con liquidaciones y jubilaciones, mientras, asimismo, la diferencia entre mediación y procedimientos judiciales, enfatizando que la mediación es un proceso voluntario y confidencial, es decir que, la mediación se presenta como un recurso valioso en la resolución de conflictos laborales, facilitando un espacio donde las partes pueden negociar libremente.

2. ¿Considera usted, que la Mediación es una herramienta efectiva para resolver Disputas Laborales en Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

¿Por qué?

Según los informantes Claves consideran que la Mediación es un método alternativo efectivo que permite a las partes expresar sus necesidades y buscar soluciones, señalando que la mediación ofrece resultados más rápidos que los procesos judiciales se resalta la gratuidad del servicio, el ahorro de tiempo y la reducción del desgaste emocional, además, que la confidencialidad permite a las partes discutir abiertamente, es decir que los beneficios de la mediación incluyen no solo aspectos económicos, sino también emocionales, lo que la convierte en una opción atractiva para la resolución de conflictos.

3. ¿Cuáles considera usted, que son los principales beneficios de utilizar la Mediación en las Negociaciones Colectivas en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Resaltan que la gratuidad del servicio, el ahorro de tiempo y la reducción del desgaste emocional, añaden que la confidencialidad permite a las partes discutir abiertamente y que los

beneficios de la mediación incluyen no solo aspectos económicos, sino también emocionales, lo que la convierte en una opción atractiva para la resolución de conflictos.

4. ¿Qué factores considera usted que influyen en el éxito de la mediación en las relaciones laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Coinciden en que la confianza entre las partes, la capacitación del mediador y la voluntad de negociar son factores clave para el éxito de la mediación, cabe destacar, que el éxito de la mediación depende de múltiples factores interrelacionados, siendo la confianza y la preparación del mediador fundamentales para alcanzar acuerdos satisfactorios.

5. ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos que enfrenta la Mediación en la resolución de Conflictos Laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Señalan la necesidad de promover la mediación como el mecanismo principal de resolución de conflictos, asimismo, el desconocimiento sobre la mediación, que lleva a muchos a optar por la vía judicial, es decir que, para mejorar la efectividad de la mediación, es crucial aumentar la conciencia pública sobre sus beneficios y facilitar su acceso.

6. ¿Considera usted que la Mediación Laboral es un método importante para prevenir los Conflictos Laborales dentro de las empresas en la provincia de Manabí? ¿De qué manera?

Los informantes ven la mediación como esencial para prevenir conflictos que permite a las partes escuchar y proponer soluciones, mientras que se destaca que ayuda a aliviar la carga

procesal en el sistema judicial es por ellos que la mediación no solo resuelve conflictos, sino que también actúa como un mecanismo preventivo, fomentando la comunicación y el entendimiento entre las partes.

7. ¿Cómo considera usted que se comparan los resultados de la Mediación con otros métodos de Resolución de Conflictos Laborales, como el arbitraje o los tribunales, en Manabí?

Consideran que la mediación es más efectiva que el arbitraje o los tribunales, ya que puede resolver conflictos en menos de una hora, mientras que los procesos judiciales pueden tardar años y refuerzan esta idea al mencionar la funcionalidad de la mediación, ya que la mediación se posiciona como un método más eficiente en comparación con otros, ofreciendo soluciones rápidas y efectivas a los conflictos laborales.

8. ¿Qué papel considera usted que juega la confianza entre las partes en el éxito de la Mediación Laboral en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

La confianza es vista como fundamental para el éxito de la Mediación enfatizan que crea un ambiente cómodo para las partes, mientras se señala que facilita un diálogo abierto, la construcción de confianza entre las partes es esencial para el proceso de mediación, ya que permite una comunicación efectiva y la búsqueda de soluciones conjuntas.

9. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley de Mediación de Arbitraje para lograr un mayor éxito en los Conflictos Laborales en la clase trabajadora?

Sugieren promover el acceso a la mediación para que más personas conozcan esta opción, mientras y considera que la ley debe limitarse en cuanto a quién puede ser mediador,

enfaticando la capacitación adecuada, y reformar la ley para facilitar el acceso y asegurar la calidad de los mediadores podría mejorar la eficacia de la mediación en conflictos laborales.

**10. ¿Cómo se puede fomentar una cultura de paz en la Resolución de Conflictos en el
Ámbito Laboral de la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?**

Proponen que las personas conozcan sus derechos y obligaciones para prevenir Conflictos, mientras que sugieren socializar la Mediación y capacitar a la ciudadanía sobre sus beneficios, ya que fomentar una cultura de paz en el ámbito laboral requiere educación y sensibilización sobre la mediación, promoviendo un enfoque colaborativo en la Resolución de Conflictos.

Análisis Concluyente

Los resultados obtenidos dentro la investigación se pudo determinar que la Mediación se presenta como una herramienta efectiva y valiosa en la Resolución de Conflictos Laborales en la provincia de Manabí, los informantes destacan su capacidad para facilitar la comunicación entre las partes, permitiendo que expresen sus necesidades y busquen soluciones de manera voluntaria y confidencial.

Los Conflictos Laborales en el Cantón tienen su origen en diferencias de pensamientos, emociones y valores, que a menudo colisionan con las creencias, costumbres y dinámicas del entorno laboral, es decir, que estas tensiones suelen agravarse debido a una comunicación deficiente, caracterizada por la falta de diálogo y retroalimentación entre las parte, el mismo, que evidencia la necesidad de implementar estrategias que aborden las causas de los desacuerdos y promuevan relaciones laborales más colaborativas.

La Mediación ha demostrado ser una herramienta transformadora, al facilitar una comunicación abierta y voluntaria entre las partes en conflicto, los beneficios más destacados se

encuentran la gratuidad del servicio, el ahorro de tiempo y la reducción del desgaste emocional, lo que la convierte en una alternativa más accesible y efectiva frente a los procesos judiciales prolongados. Además, al fomentar la confianza y la cooperación, la mediación contribuye a mejorar el ambiente laboral y la cohesión organizacional.

El éxito de la Mediación depende de factores críticos, como la capacitación de los mediadores y la generación de confianza entre las partes. No obstante, persisten desafíos importantes, como el desconocimiento generalizado sobre la mediación y su potencial, para superar estos obstáculos, se recomienda reformar la legislación vigente para facilitar el acceso a la mediación y garantizar la calidad del servicio, así como implementar campañas educativas que promuevan sus beneficios y fomenten una cultura de paz en el ámbito laboral.

Entre los principales beneficios de la Mediación se encuentran la gratuidad del servicio, el ahorro de tiempo y la reducción del desgaste emocional, lo que la convierte en una opción atractiva frente a los procesos judiciales prolongados el crear la confianza entre las partes y la capacitación del mediador son factores críticos para el éxito del proceso, ya que fomentan un ambiente propicio para el diálogo y la negociación. Sin embargo, existen desafíos significativos, como el desconocimiento sobre la Mediación y la necesidad de promoverla como el mecanismo principal para Resolver Conflictos, para abordar estos desafíos, se sugiere reformar la legislación relacionada con la Mediación, facilitando su acceso y asegurando la calidad de los mediadores.

Fomentar una cultura de paz en el ámbito laboral es esencial, lo que implica educar a la ciudadanía sobre sus derechos y los beneficios de la Mediación, promoviendo así un enfoque colaborativo en la Resolución de Conflictos.

Limitaciones

Durante la realización de esta investigación, se identificaron algunas limitaciones que impactaron el proceso y los resultados obtenidos, una de las principales dificultades fue la disponibilidad de los mediadores, muchos de ellos tenían agendas limitadas y, a menudo, se encontraban comprometidos con múltiples casos o actividades profesionales, esta situación dificultó la programación de entrevistas y reuniones, ya que al intentar coordinar un día y una hora específicos, se enfrentaban a restricciones de tiempo que limitaban la posibilidad de obtener información más detallada y enriquecedora.

Además, el tema eléctrico, que se mencionó como un aspecto relevante para el contexto de la mediación, no aportó significativamente al desarrollo del contenido escrito, a pesar de estas limitaciones, se logró superar los obstáculos y continuar con el proceso de recopilación de datos, esto sugiere la necesidad de considerar alternativas para futuras investigaciones, como la posibilidad de realizar entrevistas en horarios más flexibles o utilizar métodos de recolección de datos en línea que permitan a los mediadores participar sin las restricciones de tiempo que enfrentan en su práctica diaria.

Aunque no se presentaron más limitaciones significativas después de estas, la experiencia adquirida resalta la importancia de planificar adecuadamente la logística de la investigación, especialmente cuando se trabaja con profesionales que tienen agendas ocupadas, este aprendizaje será valioso para futuras investigaciones, donde se buscará optimizar la recolección de datos y asegurar una representación más amplia de las voces de los mediadores.

Recomendaciones

Es recomendable promover la Mediación a través de campañas de sensibilización que informen tanto a trabajadores como a empleadores sobre los beneficios de este método como una opción viable para la Resolución de Conflictos, estas iniciativas pueden incluir talleres, charlas y materiales informativos que expliquen cómo la Mediación puede ser más rápida y menos costosa que los procedimientos judiciales.

Otro aspecto clave, es esencial que los mediadores reciban formación continua y especializada en Resolución de Conflictos Laborales, así como en habilidades de comunicación y negociación lo mismo que asegurará que estén bien preparados para manejar diversas situaciones y facilitar un diálogo efectivo entre las partes. Además, se debe facilitar el acceso a los servicios de mediación, garantizando que sean gratuitos y accesibles para todos.

Es recomendable desarrollar normativas claras en relación con la Mediación, reformando la legislación existente para establecer directrices precisas sobre su aplicación y los requisitos necesarios para ser mediador, establecer mecanismos de evaluación y seguimiento de los procesos de Mediación, la colaboración interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo, organizaciones no gubernamentales y otras instituciones también puede fortalecer la Mediación y su implementación en el ámbito laboral.

Referencias Bibliográficas

- "*Mediación - Qué es, definición y concepto - Economipedia*". (s.f.). Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/mediacion.html>
- "*Tipos de Conflictos en Mediación - Talentia Formación*". (s.f.). Recuperado de
<https://talentiaformacion.com/tipos-de-conflictos-en-mediacion/>
- Alarcón, R, Jiménez, L, Martínez, A. y Sánchez, J. (2020). *Los Conflictos Laborales: Causas, consecuencias y estrategias de resolución*. *Revista de Relaciones Laborales*, 15(2), 43-58.
- Almengor, J. (2021). *Comunicación asertiva y su impacto en el desempeño organizacional*. *Revista de Liderazgo y Gestión de Recursos Humanos*, 18(3), 40-55.
- Barragán, J. A. (2008). *Teoría de la resolución de conflictos*. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»*, 16.
- Carnelutti, F. (2003). *Teoría del conflicto*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Cea, J., Riveros, A., & Cárdenas, J. (2020). *Conflictos laborales y sindicatos en América Latina*. *Revista de Relaciones Industriales y Laborales*, 56, 23-43.
- Código del Trabajo* (1997). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-1997.
<https://www.lexivox.org/norms/EC-L-1997-02.xhtml>
- Consejo de la Judicatura, Ecuador*. (2018). *Centros de Mediación en Ecuador*. Quito: Consejo de la Judicatura.
- Constitución de la República del Ecuador* (2008). Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Derecho laboral. (2023). *Mediación Laboral: Concepto, Características y Ventajas*. *Derecho Laboral*. <https://derecholaboral.net/mediacion-laboral-concepto-caracteristicas-y-ventajas/>

Editorial, E. (2024). Poder - *Qué es, concepto y cuáles son los tipos de poder* - edu.lat. Edu.lat. <https://edu.lat/conceptos/poder>

Editorial. (2022). *Qué es el derecho laboral y sus diferentes ramas*. Studocu. Recuperado de <https://www.studocu.com/es/document/universidad-tecnica-de-machala/derecho-laboral/apuntes/que-es-el-derecho-laboral-y-sus-diferentes-ramas/22021185/view>

Financial Mangazine. (2023). *Principales causas de las disputas laborales*. <https://financiamangazine.com/principales-causas-de-las-disputas-laborales/>

Frederick, N. (2021). *Trabajador formal e informal*. *Enciclopedia Iberoamericana*.

Frederick, N. (2022). *¿Qué es un trabajador? - Características, tipos y ejemplos*. Recuperado de <https://enciclopediaiberoamericana.com/que-es-un-trabajador/>

Gil, J. (2020). *Contratos laborales: definición, tipos y características*. Gestión.org. <https://www.gestion.org/contratos-laborales/>

Gómez, M. (2020). *Conflictividad laboral y negociación colectiva en Argentina (2015-2019)*. *Revista de Ciencias Sociales*, 33(47), 183-208.

González, A., Martínez, J., & López, R. (2021). *Comunicación y Métodos*. <https://www.comunicacionymetodos.com/index.php/cym/article/view/169>

González, M. (2021). *La negociación colectiva como herramienta para la transformación de la organización del trabajo*. *Revista de Derecho Social y Empresa*, 15, 57-79.

Idrovo, C., Moran, V., & Vera, R. (2020). *La Mediación como herramienta de resolución de conflictos en el Ecuador*. Revista Criterio Libre Jurídico, 17(2), 1-15.

Ley de Mediación y Arbitraje (2021). <https://www.lexivox.org/norms/BO-L-N708.xhtml>

Ley de Resolución Alternativa de Conflictos (2013). <https://www.lexivox.org/norms/BO-L-N708.xhtml>

Lopezosa, C. Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. En: Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L, editores *Methodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, 1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2020. p. 88-97. DOI: 10.31009/methodos.2020.i01.08

Ludeña, G. (2021). *Tipos de Negociación: Distributiva, Integradora y Mixta*. TutoManiac. <https://tutomaniac.com/tipos-de-negociacion/>

Ludeña, J. (2021). *Negociación integrativa*. *Enciclopedia.com*. Recuperado de <https://www.encyclopedia.com/negociacion-integrativa>

Márquez, G. (2021). *El impacto de las decisiones emocionales en el rendimiento laboral*. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 45-56.

Martínez, J. (2014). *Descripción del proceso de graficación*. En *Metodología de la investigación* (pp. 6-7). Editorial XYZ. <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=R9oJEQAAQBAJ>

Medina, L., & Villagómez, M. (2018). *La Comunicación efectiva en la resolución de conflictos laborales*. *Revista de Gestión Empresarial*, 15(2), 18-27.

- Mesa, J. (2020). *Conflictos en la empresa: tipos, causas y cómo resolverlos*. Editorial Empresa Activa.
- Munduate, L., Medina, F. J., Martínez-Pecino, R., & Euwema, M. C. (2021). *El papel de los terceros en la gestión constructiva de conflictos en las organizaciones*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 107-116.
- Munárriz, A. (2023). *La Negociación Distributiva*. *Revista de Gestión y Estrategia*, 14(2), 45-58.
- Paredes, J. (2020). *La Mediación en los Conflictos Laborales*. *Revista de Derecho Laboral*, 18(1), 45-60.
- Pastrana, F. (2020). *Negociación colectiva y política salarial en Argentina, 2015-2019*. *Revista de Estudios Laborales*, 25, 101-124.
- Pastraña, J. (2024). *¿Qué es la negociación laboral?* | Diccionario laboral - Sesame Assets. Sesame Assets. <https://sesameassets.com/diccionario-laboral/negociacion-laboral/>
- Quintana, E. (2021). *Qué es la Negociación: Etapas, Tipos y Estrategias Para Negociar Mejor*. Genially. <https://view.genial.ly/604b716176a53f0d00a6faa7/presentation-que-es-la-negociacion>
- Quintana, E. (2021). *Qué es la Negociación: Etapas, Tipos y Estrategias para Negociar Mejor*. Genially. <https://view.genial.ly/604b716176a53f0d00a6faa7/presentation-que-es-la-negociacion>
- Rendueles, G. (2021). *La Mediación como método de resolución de conflictos*. *Revista de Sociología*, 25(2), 85-103.

Río, J. (2019). *Tipos de Negociación Laboral*. RRHHDigital.

<https://www.rrhhdigital.com/secciones/gestion/128276/Tipos-de-Negociacion-Laboral>

Roldán, J. (2017). *Negociación - Qué es, etapas y tipos - Economipedia. Economipedia.*

<https://economipedia.com/definiciones/negociacion.html>

Santos, M. (2022). *Conflictos de intereses: concepto, tipos y ejemplos. Revista de Gestión y Administración*, 17(1), 25-37.

Touzard, H. (2020). *La Mediación y la solución de conflictos. Estudios de Psicología*, 6(2), 5-21.

Trujillo, M. (2021). *La Mediación como Método de Resolución de Conflictos. Abogados Trujillo*. <https://abogadotrujillo.com/la-mediacion-como-metodo-de-resolucion-de-conflictos/>

Ury, W. (1991). *Gane con la negociación*. Editorial Norma.

Anexos

Cuestionario de Preguntas #1

- 1. Desde su experiencia, ¿Cuál ha sido su participación en los procedimientos de Mediación relacionados con Conflictos Laborales dentro del Ministerio del Trabajo en la provincia de Manabí?**

Bueno, en este caso yo laboro en la función judicial, soy mediadora, coordinadora del centro de mediación de la función judicial en el tema de la función judicial. Nosotros hemos tratado muchos relacionados a la fórmula de pago de la liquidación laboral, jubilación, patronal. Esos temas son los que más se dan dentro de nuestros centros de mediación.

- 2. ¿Considera usted, que la Mediación es una herramienta efectiva para resolver Disputas Laborales en Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí? ¿Por qué?**

Bueno, si hablamos de la mediación meramente, la mediación es un método alternativo de resolución de conflictos, como lo dice la ley. Sin embargo, tiene un plus de que las partes sobre la mesa colocan propuestas y necesidades y siempre. Debemos invertir en una cultura de paz de que las mismas personas que el conflicto lo puedan solucionar.

- 3. ¿Cuáles considera usted, que son los principales beneficios de utilizar la Mediación en las Negociaciones Colectivas en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?**

bueno la mediación y la función judicial tiene un plus grandioso. La función judicial tiene muchos temas de gratuidad en temas de familia y de convivencia social, y Así mismo en temas laborales, cuando el trabajador propone dentro de nuestras oficinas de la función judicial es

gratuito, no pagan nada si lo hacen trabajador. Dentro del plus que puede ser relevante es la gratuidad, el ahorro de tiempo y dinero y evitar un desgaste emocional que provoca un proceso judicial.

4. ¿Qué factores considera usted que influyen en el éxito de la mediación en las relaciones laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

considero que el éxito de la mediación en las relaciones laborales en la Dirección Regional del Trabajo de Manabí depende de varios factores clave: la confianza entre las partes, la capacitación del mediador, la voluntad de negociar, la comunicación efectiva, el entendimiento del contexto cultural local, el apoyo institucional, la flexibilidad del proceso y el seguimiento post-mediación. Estos elementos son esenciales para facilitar un acuerdo justo y mantener relaciones laborales positivas a largo plazo.

5. ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos que enfrenta la Mediación en la resolución de Conflictos Laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Bueno, lo que pasa, fijate que nosotros hacemos siempre es por todo es posesionar a la mediación común como un mecanismo principal para la solución de conflictos, que es lo que se está. El Ecuador ya tenemos un sinnúmero de oficinas dentro de la provincia como función, Desde que la ciudadanía haga uso de esta para solucionar conflictos en todo tipo de temas, no solamente laborales.

6. ¿Considera usted que la Mediación Laboral es un método importante para prevenir los Conflictos Laborales dentro de las empresas en la provincia de Manabí? ¿De qué manera?

Claro, la mediación es sumamente importante porque el primer punto las partes van a poder, como lo dije hace unos minutos anteriores, dan propuestas y necesidades y estos se van a escuchar entre ellos mismos y las partes son las que solucionan el conflicto. Las partes son las que hacen efectivo que se haga un acuerdo y el mediador lo que hace. Tipificarlo dentro de un acta y que esta tenga efecto de sentencia ejecutorial y cosas usadas. También usted se comparan los resultados de la mediación con otros métodos de resolución.

7. ¿Cómo considera usted que se comparan los resultados de la Mediación con otros métodos de Resolución de Conflictos Laborales, como el arbitraje o los tribunales, en Manabí?

Bueno, la mediación para mi criterio tiene más efectividad porque en ocasiones un mediador en un día pasa hasta 5 audiencias, 6 audiencias diarias, cuando un proceso judicial para dictar una sentencia toma su tiempo hasta el momento mes dependiendo la carga que tenga el juzgado o la unidad judicial correspondiente. Entonces es una mediación, para mí es lo más funcional.

8. ¿Qué papel considera usted que juega la confianza entre las partes en el éxito de la Mediación Laboral en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Bueno es que en sí la mediación lo que trata de plasmar es que las partes se sientan cómodas, que entren en un ambiente de poder dar sus propuestas y necesidades de que se garanticen los derechos, tanto hagan temas laborales del trabajador que se garanticen dentro de los derechos.

¿Por qué? Porque en el centro de mediación es una función judicial, cuando vemos fórmulas de pago de liquidación laborales. Nosotros se ve la consten con la legitimación de todos los documentos. Contra actualizó entrada y salida del IESS renuncia en caso de existir que en el apta de finiquito puesta si no renunció le escribimos un testigo, cosas así.

9. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley de Mediación de Arbitraje para lograr un mayor existo en los Conflictos Laborales en la clase trabajadora?

Sea en sí, siempre la radiación ya tiene años de vigencia, ha existido lo que creo yo es que se debería promover el acceso a la misma que la ciudadanía. Conozca que antes de iniciar un proceso judicial tiene la opción de hacer mediación con el mismo de una sección.

10. ¿Cómo se puede fomentar una cultura de paz en la Resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral de la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Yo creo que los conflictos nunca van a dejar de existir la mediación que la a vía, pero, sin embargo, las personas deben de conocer todas sus obligaciones. ¿Sus derechos para que así no algún tipo de controversia?

Cuestionario de preguntas participante #2

1. Desde su experiencia, ¿Cuál ha sido su participación en los procedimientos de Mediación relacionados con Conflictos Laborales dentro del Ministerio del Trabajo en la provincia de Manabí?

¿Cómo está buenas tardes? Estimada señorita Belén flores, sí, agradecido con usted por el por la entrevista mencionada de acuerdo con su trabajo de titulación. Bueno, me presento, soy el

abogado Andrés paredes. ¿Normalmente antes que pase a su a su pregunta, bueno para que para que igualmente tenga conocimiento o en tema de presentación? Bueno, soy abogado en el libre ejercicio profesional y además tengo una materia del derecho procesal de litigación oral.

También tengo un diplomado en derechos humanos y otro diplomado en derecho. Proceso penal, soy mediador acreditado por el Consejo de la judicatura que por el centro de mediación de Ecuador. Igualmente se ha realizado varias ponencias, entre otras cuestiones y como experiencia laboral. También bueno, se ha establecido en lo que es del consultorio jurídico universitario de la de la Universidad eléctrica de Manabí. También hemos prestado servicios en igualmente en estudios jurídicos privados como jurídico legal defensa y estudios jurídicos. Asistencia legal. También empresas de instituciones privadas de la ONGS como el Consejo noruego para refugiados y la empresa fundación accid es de italiana. Igualmente, y también en la parte pública en el Consejo de protección de derechos. Del municipio igualmente se ha establecido varias cuestiones de allí e igualmente nos desempeñamos como mediadores, como mediador en el centro de mediación, como lo había establecido en la bueno ahorita en la ciudad de manta, aunque estaba a nivel nacional. En el centro de mediaciones acreditado por el Consejo de la judicatura en cuestión a su pregunta de acuerdo con la participación de procedimientos de mediación con conflictos laborales dentro del Ministerio de trabajo, en la prensa de Manabí y en temas de mediación, hay que diferenciarlo en tema de mediación, es una cuestión y el tema jurídico, o sea, el tema procesal o judicial. Es la otra cuestión, son dos cosas diferentes, el tema de mediación altamente es un acto voluntad. Es la voluntad de todas las partes y aparte de eso hay una cláusula de confidencialidad. Es de un mediador y es del invitado y es del y, Por otra parte, es del él solicitante. En cambio, en las partes judiciales es diferente, no hay demandas, denuncias de bueno, hay varias cuestiones para material laboral, es por lo general con el código

orgánico general de procesos en temas de demandas. Pero ahí, claro, hay un procedimiento, hay un tema procesal, hay un juez. Es otra cuestión, es muy muy diferente y por el Ministerio de trabajo es la base de una denuncia administrativa que se realiza normalmente y hay un procedimiento administrativo, jurídico, administrativo. Ahí lo que hace el Ministerio es dar una resolución, puede ser a favor o en contra una o se puede inhibir y les quedan las vías de mediación o en las vías también. Aunque la mediación puede ser bastantes también, pues les quedan las vías judiciales son largas durante esos procesos de alrededor de entregas. Cuatro 5 años, hay fallos de triple reiteración, entre otros crecimientos. Y varían dentro de o sea dentro de la provincia, aunque hablamos de temas de Inter cantonales o interprovinciales, se ha visto bastantes cuestiones en temas de mediaciones laborales de y bueno, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

2. ¿Considera usted, que la Mediación es una herramienta efectiva para resolver Disputas Laborales en Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

¿Por qué?

Bueno en sí los beneficios de la de la Mediación Colectiva en bueno en direcciones de trabajo. Aprender contras no netamente los centros de mediación. Por ejemplo, en privado, hay otros que hay otros privados y hay otros que son públicos Tal cual es la señora de la judicatura bueno, y a nivel nacional lentamente se hace la invitación, el invitado va se lo puede hacer vía telemática, vía presencial hay varias vías, confirma electrónica, hay varios tipos. Pero netamente si es que se va por la vía del, o sea, hay que diferenciar si se va por la vía de administrar el trabajo y ya es la otra cuestión, porque inmediatamente se hace un procedimiento administrativo. Se base en sí por una denuncia administrativa y bueno, tocaría ver cualquier tipo de cuestión, por ejemplo. Si

ponemos ejemplos puede haber respirado en el siguiente festivo puede haber tema de ineficaces, puede haber. Desacuerdos de desahucios puede haber varios tipos de cuestiones en esos puntos.

3. ¿Cuáles considera usted, que son los principales beneficios de utilizar la Mediación en las Negociaciones Colectivas en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Lo que sí influye o bueno factores que influyen en la mediación y también en la materia laboral, coordinada con la mediación, netamente es factores de voluntariado. Me lo había indicado más de antes. Hay voluntad entre las partes, o sea, de ahí el deseo de las partes de arreglar el problema, no de generar, de ya el conflicto y ya ponerle un fin y que salgan las dos partes ganadoras, no más que todos. Y también el principio de un reto de confidencialidad en materia de mediación es netamente así. O sea, deben tener la confidencialidad. No es como en la parte judicial que es abierto el proceso es público. Entonces, en cambio, en la mediación hay el tema de confidencialidad netamente. Y bueno, también el tema de lo que es un mecanismo. Que constituye o sea arregla los conflictos establecidos, incluso la ley de mediación, bueno, habla de puede ser patrocinado por abogados. También pueden ir netamente con el mediador para que también pueda resolver el conflicto y establecer o ayudar o hacer lo posible, no activar las técnicas de negociación para poder resolver el proceso de mediación estipulado.

4. ¿Qué factores considera usted que influyen en el éxito de la mediación en las relaciones laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Bueno en los principales desafíos que enfrenta la mediación la resolución de conflictos. Bueno, hay varias cuestiones de allí porque hay personas que no conocen sobre la materia de mediación

y la ley de mediación. Bueno, ahí la ley de mediación, arbitraje y mediación. El arbitraje es una cosa y la mediación es otra. Son dos diferentes, pero es la misma ley igualmente. O sea, hay dos deportados, pero ya indicaron de la ley de mediación. Netamente se ha verificado que hay bastantes personas de la sociedad ecuatoriana porque también es a nivel internacional. Hay medicina internacional, hay personas que no conocen el tema, entonces lo optan por la vía judicial y la vía judicial, como le decía en temas laborales, hemos tenido casos en la experiencia que tenemos. En la parte judicial también porque la parte de mediación también hacemos la vía, también hacemos de patrocinio de asesoría jurídica en temas judiciales. Demoran 2 a 3 o hasta 5 años, como le decía y hay 3 instancias en la parte judicial. En la parte cantonal, en la provincia de la corte provincial y también que es la apelación y la casación que va a lo que es la tercera instancia de la conternacional de Justicia. Esa es la vía judicial. En cambio, en la mediación se puede resolver en menos de 1 hora o en 1 hora lo que puede litigar en años, entonces hay que hay que hacer bastantes de bueno. Se ha hecho propaganda, se ha socializado. Se ha establecido, se ha hecho entrevistas, se ha dado conocimiento de varias instituciones Personas naturales jurídicas sobre el tema de la mediación de los beneficios que tiene.

5. ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos que enfrenta la Mediación en la resolución de Conflictos Laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Claro, pero por supuesto en la mediación es un método extremadamente importante, o sea, es un método sobresaliente para para más que todo resolver los conflictos que tienen Se hace la invitación ya dentro del procedimiento de mediación. Ahí el solicitante que, por el canal del trabajador, que también lo puede hacer también empresa, no también como empleador, pero ahí el trabajador que hace la invitación y claro. Solicita y el invitado o solicitado. Puede acudir

voluntariamente de cualquier forma para resolver ese ese ese conflicto que han tenido y llegar a los acuerdos establecidos. Porque, claro, si no llegan a esos acuerdos, netamente tendrán que optar las vías judiciales u otras vías que les va. Les va a complicar bastante, les va a durar tiempos, les va a durar años de igualmente tienen que ser establecidos con asesores jurídicos o con abogados que los representen. Y bueno es mi ahí, bueno, hay un aforismo jurídico que dicen es mejor un mal arreglo que un buen juicio saben decir, pero netamente sí es recomendable la mediación. En cuestión de lo que resuelve de forma rápida y concisa, procedimientos especiales que se demoran incluso.

6. ¿Considera usted que la Mediación Laboral es un método importante para prevenir los Conflictos Laborales dentro de las empresas en la provincia de Manabí? ¿De qué manera?

Sí, justo para las preguntas anteriores. Creo que había establecido un poco esos puntos, pero igualmente ya que se neutralice esta esta pregunta. Sí, como había indicado la mediación, también se establece que, Por ejemplo, la carga procesal que tiene la parte judicial es extrema. Es bastantísimo si no hay un ejemplo de varios casos. He llegado, por ejemplo, a tribunales de la de apelación de la corte provincial, que a veces en las providencias de los jueces indican que hay las demoras por la carga procesal. Ahorita claro, hay las demoras por el tema de por el tema de la energía que estamos pasando a nivel nacional en Ecuador. Antes de la era el tema de la pandemia cuando estuvimos hace algunos años atrás, igualmente porque ya era todo, se volvió todo telemático. Antes la pandemia era todo presencial, o sea, cambió todo, todo el entorno y netamente en los en los tribunales, de ahí ese ese tema que es una carga extrema. Por otro lado, el arbitraje que también bueno son 3 árbitros y hay un secretario, pero igualmente hay es un procedimiento por así decirlo administrativo, pero en materia de arbitraje que es muy diferente a

los otros. Pero también tiene una carga procesal que se demora en algún tiempo y hasta años. Hemos verificado en cambio, la mediación ayuda estas dos vías tanto lo traigo a lo o a la o a la parte judicial, a toda esa carga procesal, a toda esa carga procesal que ella es pactante y pues podemos hablar de un derecho comparado, pero también se puede hablar de un derecho International e interprovincial en Ecuador, porque, por ejemplo. Cierta cuestión bueno, saliendo un poquito del tema en direcciones procesales o en otras cuestiones, por ejemplo, en la Sierra le niegan. Y en la costa, por ejemplo, le afectan. ¿Entonces varía ese tipo de ecuación? En cambio, la mediación como es de una sola ley a nivel nacional se establece las mismas, las mismas configuraciones, las mismas, las mismas estabildades de igualmente y claro, toda esa carga procesal que se establece o que se obtiene a veces por desconocimiento de la misma ciudadanía. La mediación, claro, ayuda a evacuar de manera fluida de manera más. Más de accionar de manera más rápida todos sus procesos, que contiene incluso la parte judicial o el juez tiene la opción de acuerdo que indica el código general de procesos, la Constitución, el Código Penal y bueno, otras normas concordantes tienen la opción de derivar a los centros de mediación para que las partes igualmente puedan solucionar el conflicto y no llegar hasta la sentencia. Eso también tienen exacción la parte en la parte judicial

7. ¿Cómo considera usted que se comparan los resultados de la Mediación con otros métodos de Resolución de Conflictos Laborales, como el arbitraje o los tribunales, en Manabí?

Bueno, ahí yo más daría una recomendación en base a mi experiencia que depende de trabajar en conjunto. Todos los centros de todos los centros de mediación Disculpas porque bueno, el centro de mediación privados iba tanto a nivel nacional YY públicos. Bueno, los del Consejo de la judicatura se deberían de trabajar en conjunto igualmente y de en el caso de un proyecto que en

este ambiente se trabaje Retiramiento activo o una institución educativa y también con las partes judiciales, y así claro se ayuda a evacuar todos los procesos que no han sido no han sido establecidos, que todavía no tienen una resolución que no tienen una sentencia o gente que ya quiere arreglar su conflicto porque a veces de ahí trabajo, trabajadores y empleadores que están dispuestos a arreglar el estado de conflictos, pero hay otros casos que netamente son bastantes dirigiosos. O hay bastante litigio porque no se ponen de acuerdo entre las partes o ponen negativas entre ellos, pero igualmente claro, si hay actitudes positivas, pueden puede lograrse directamente con la mediación.

8. ¿Qué papel considera usted que juega la confianza entre las partes en el éxito de la Mediación Laboral en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

considero que la confianza entre las partes es esencial para el éxito de la mediación laboral en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí. Esta confianza facilita un diálogo abierto y honesto, reduce la hostilidad y promueve un ambiente colaborativo, lo que a su vez aumenta el compromiso de las partes con el proceso. Además, los acuerdos alcanzados en un contexto de confianza tienden a ser más duraderos, ya que las partes se sienten escuchadas y respetadas. En última instancia, la confianza no solo resuelve el conflicto inmediato, sino que también contribuye a la construcción de relaciones laborales más sólidas y sostenibles a largo plazo.

9. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley de Mediación de Arbitraje para lograr un mayor existo en los Conflictos Laborales en la clase trabajadora?

Bueno, en realidad, como se establecía, es un ídolo, es la ley de arbitraje y mediación y la parte de arbitraje es una cosa diferente y la mediación es otra diferente, claro, pero era un énfasis. El

arbitraje netamente tiene netamente tiene. Es un Tribunal de 3 árbitros con un secretario y ahí bueno hay temas de no es como la parte judicial, pero una parte administrativa que sí. Una especie de litigio, por así decirlo, pero en cambio la mediación es muy diferente porque netamente hay un medio de neutral. Ahí el limitado es el solicitante y el invitado. Que son las partes y también puede haber abogados patrocinadores, como también no puede haber patrocinadores. O sea, eso ya es indiferente. Y claro, el arbitraje tiene un laudo arbitral. La parte judicial tiene una sentencia y Lo que es la mediación de actas de acuerdos totales o sino actos de imposibilidad de en esa parte, pero para reformar la ley de mediación, bueno, tendríamos que verificar con lupa. Que limitemos más a fondo, yo daría un ejemplo a mi criterio personal, igual yo respeto todos los criterios, pero mi criterio sí debería de reformarse, por ejemplo. Que se establece que, por ejemplo, los mediadores pueden ser Cualquier persona que tenga 18 años y que tenga mínimo bachillerato puede ser mediadores. ¿Yo discrepo de esa normativa con esas especificaciones, porque bueno todos tienen derechos y todos pueden participar, pero por qué? El mediador netamente observa a leyes, observa normativas, observa códigos y netamente a veces bueno. Ahorita estamos hablando de un tema laboral, pero a veces hay tema de niñez, tema de familia, el tema de civil, temas penales, tránsito bueno. Hay varias ramas y varias de derecho de mediación, entonces realmente tienes que establecerse si a nosotros que somos abogados o somos políticos a veces. Buscar una normativa, una ley o alguna cuestión, a veces, personas que no sean de la misma área, o sea de otra área o de otra profesión, les va a costar bastante. De la costa porque igualmente he tenido compañeros, considera otra vez. Que a veces se les complica más que todo para que los datos de mediación, que, si es que son incumplidas con el cuello orgánico general de procesos, indican que tiene que seguirse un proceso de ejecución cuando hay incumplimientos, entonces totalmente por decir. Ahora que se me ocurre, puede ser, por ejemplo,

en los procesos, divorcios, procesos de divorcios. Los niños, niñas y adolescentes, como dice el código de niños o sino que no tenían hijos dependientes, es mucho más fácil vía voluntaria y material y pues decían o sí, y claro, si es que no hay voluntariedad, es decir, es un divorcio contencioso, controvertido. Concretamente son divorcios por causal y claro, ahí sí es ahí sí hay una negativa y entra en un litigio. Tiene que ser porque dice, pero en la mediación no se puede divorciar netamente. Sí debería de existir una reforma para que los procesos de divorcio, porque hay gente que a veces tienen voluntad, es voluntario y también puede activarse a los centros de mediación o a los mediadores para que también, por ejemplo, en los temas de divorcio se pueda también adoptar el tema de la mediación en esa parte.

**10. ¿Cómo se puede fomentar una cultura de paz en la Resolución de Conflictos en el
Ámbito Laboral de la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?**

Para recomendar la cultura de paz más que todo en el ámbito de la mediación Y bueno, también en la parte laboral se puede hacer. Socializar los temas tanto a varias de empresas privadas de toda la provincia de Manabí y bueno, a nivel nacional también a todas las provincias públicas y privadas, no establecer lo que es la mediación. ¿Qué significa la voluntad de las partes que tienen que es un tema de confidencialidad? Que es un tema de un mecanismo alternativo de resolución de conflictos Recuerdo de índole constitucional es mucho más rápido, más eficaz. Tiene la opción de tener o no tener un abogado, porque igualmente eso indica la ley, aunque sí se establece que también puede tener un abogado para temas de asesoría y cuestión y otras cuestiones. Pero si no digo voy igualmente tiene el mediador, es del que tiene los mecanismos para realizar los temas de mediación más que todo, o sea tratar de que lleguen a los acuerdos estipulados. Y que las dos partes ganen porque en la parte judicial 1 gana y otro pierde, al menos que claro hay en la parte de conciliación. Pero también hay etapas de conciliación, el sistema

procesal, pero en cambio la mediación netamente todo es conciliación, todo llega a acuerdos y se hace establecimientos de acuerdo con la ley, entonces también se puede fomentar, socializar a nivel provincial y nacional y aparte de eso, de verdad todos los conocimientos Capacitaciones dentro de las cuestiones para que se pueda hacer una rueda de paz y se y se puedan resolver los conflictos.

Cuestionario de preguntas participante #3

1. Desde su experiencia, ¿Cuál ha sido su participación en los procedimientos de Mediación relacionados con Conflictos Laborales dentro del Ministerio del Trabajo en la provincia de Manabí?

He participado activamente en la mediación de diversos conflictos laborales, facilitando el diálogo entre empleadores y empleados. Mi rol ha sido el de escuchar ambas partes, identificar sus intereses y ayudarles a encontrar soluciones mutuamente aceptables, siempre con el objetivo de promover un ambiente laboral armonioso.

2. ¿Considera usted, que la Mediación es una herramienta efectiva para resolver Disputas Laborales en Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí? ¿Por qué?

Sí, considero que la mediación es altamente efectiva. Permite a las partes involucradas expresar sus preocupaciones en un ambiente neutral y seguro, lo que facilita la comunicación y reduce la tensión. Además, los acuerdos alcanzados a través de la mediación suelen ser más satisfactorios y duraderos, ya que son el resultado de un consenso.

3. ¿Cuáles considera usted, que son los principales beneficios de utilizar la Mediación en las Negociaciones Colectivas en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Los principales beneficios incluyen la reducción de costos y tiempos en comparación con procedimientos judiciales, la posibilidad de mantener relaciones laborales positivas y la flexibilidad en la búsqueda de soluciones creativas que se adapten a las necesidades de ambas partes.

4. ¿Qué factores considera usted que influyen en el éxito de la mediación en las relaciones laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

La confianza entre las partes, la disposición a negociar, la habilidad del mediador para facilitar el diálogo y la claridad en los objetivos son factores clave. Además, un ambiente neutral y respetuoso también contribuye significativamente al éxito del proceso.

5. ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos que enfrenta la Mediación en la resolución de Conflictos Laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Algunos de los desafíos incluyen la resistencia de algunas partes a participar en el proceso, la falta de conocimiento sobre la mediación como herramienta y, en ocasiones, la desconfianza en el proceso mismo. Además, la presión externa o la influencia de terceros pueden complicar la situación.

6. ¿Considera usted que la Mediación Laboral es un método importante para prevenir los Conflictos Laborales dentro de las empresas en la provincia de Manabí? ¿De qué manera?

Absolutamente. La mediación puede ser utilizada proactivamente para abordar problemas antes de que escalen a conflictos. Implementar capacitaciones sobre mediación y resolución de conflictos dentro de las empresas puede fomentar un ambiente de comunicación abierta, lo que ayuda a prevenir disputas.

7. ¿Cómo considera usted que se comparan los resultados de la Mediación con otros métodos de Resolución de Conflictos Laborales, como el arbitraje o los tribunales, en Manabí?

La mediación tiende a ser más colaborativa y menos adversarial que el arbitraje o los procedimientos judiciales. Mientras que estos últimos pueden resultar en decisiones unilaterales, la mediación permite que ambas partes participen activamente en la creación de la solución, lo que suele resultar en una mayor satisfacción y cumplimiento de los acuerdos.

8. ¿Qué papel considera usted que juega la confianza entre las partes en el éxito de la Mediación Laboral en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

La confianza es fundamental. Cuando las partes confían en el proceso y en el mediador, están más dispuestas a abrirse y a compartir sus verdaderos intereses. Esto facilita la búsqueda de soluciones y aumenta la probabilidad de llegar a un acuerdo satisfactorio.

9. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley de Mediación de Arbitraje para lograr un mayor éxito en los Conflictos Laborales en la clase trabajadora?

Sí, creo que es importante revisar y actualizar la Ley de Mediación de Arbitraje para adaptarla a las realidades actuales del trabajo y las relaciones laborales. Esto podría incluir la promoción de la mediación como primera opción en la resolución de conflictos y la capacitación de mediadores.

10. ¿Cómo se puede fomentar una cultura de paz en la Resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral de la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Fomentar una cultura de paz requiere educación y sensibilización. Implementar programas de capacitación sobre mediación y resolución de conflictos en empresas y comunidades, así como promover la comunicación efectiva y el respeto mutuo, son pasos clave para crear un entorno laboral más pacífico y colaborativo.

Cuestionario de preguntas participante #4

1. Desde su experiencia, ¿Cuál ha sido su participación en los procedimientos de Mediación relacionados con Conflictos Laborales dentro del Ministerio del Trabajo en la provincia de Manabí?

Hola Buenos días, soy la abogada Erika Vera, mediadora regional de la Dirección Regional.

Bueno, desde mi experiencia, como bien la palabra lo dice, es mediar la participación, mediar en los conflictos laborales que llegan aquí dentro del Ministerio de Trabajo y de esta manera lograr que las partes tengan un acuerdo que sea favorable para ambas.

2. ¿Considera usted, que la Mediación es una herramienta efectiva para resolver Disputas Laborales en Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí? ¿Por qué?

Claro que sí, es una herramienta efectiva, ya que muchas veces las partes tienen inconvenientes, muchas veces personales y de esta manera, pues podemos tratarlos, conversarlos y poder llegar a un acuerdo. Y también 1 de los puntos importantes es que aquí dentro del Ministerio de trabajo, específicamente en la dirección y el centro de mediación laboral. Los trámites no tienen ningún costo.

3. ¿Cuáles considera usted, que son los principales beneficios de utilizar la Mediación en las Negociaciones Colectivas en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Bueno, entre los beneficios que existen dentro de la mediación es que ahorramos el tiempo de las partes, es decir, existen más. Simplicidad en los trámites, mayor eficacia como ya en la pregunta anterior, lo dije, nos ahorramos también los costos que existen en otros centros. Y lo más importante, pues poder llegar a un acuerdo que sea favorable entre las partes.

4. ¿Qué factores considera usted que influyen en el éxito de la mediación en las relaciones laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

El mayor desafío es dar a conocer la mediación laboral, ya que actualmente hay muchas personas que la desconocen. Sí lo digo desde el punto personal, porque las veces que he realizado capacitaciones a universidades e instituciones hay muchas personas que desconocen del tema de la mediación y bueno, dar a conocer. Creo que es 1 de los mayores desafíos que tenemos.

5. ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos que enfrenta la Mediación en la resolución de Conflictos Laborales en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Considero que es importantísimo. Ya que de esta manera podemos ver el punto de vista. Creería yo que todas las empresas De hecho, por cualquier tipo de inconvenientes, deberían de asistir antes de cualquier trámite judicial al trámite administrativo dentro del Ministerio, como es la mediación.

6. ¿Considera usted que la Mediación Laboral es un método importante para prevenir los Conflictos Laborales dentro de las empresas en la provincia de Manabí? ¿De qué manera?

Los resultados de la mediación creerían yo que son mucho más rápidos y eficaces, a diferencia de los que son arbitrajes y tribunales, ya que allá son un poco tienen un poco más de tiempo para poder resolver, mientras que la mediación es mucho más sencillo y efectivo.

7. ¿Cómo considera usted que se comparan los resultados de la Mediación con otros métodos de Resolución de Conflictos Laborales, como el arbitraje o los tribunales, en Manabí?

Yo creo que la confianza es lo primordial para poder tener un acuerdo entre las partes, ya que, si no tenemos confianza entre mediadores y las partes, pues no vamos a tener un resultado exitoso.

8. ¿Qué papel considera usted que juega la confianza entre las partes en el éxito de la Mediación Laboral en la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

9. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley de Mediación de Arbitraje para lograr un mayor éxito en los Conflictos Laborales en la clase trabajadora?

Una ejecución en el caso de incumplimientos mucho.

10. ¿Cómo se puede fomentar una cultura de paz en la Resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral de la Dirección Regional del Trabajo de la provincia de Manabí?

Justamente el centro de mediación laboral, creo yo que es el un centro de paz, porque aquí las partes conversamos de manera amigable y de esta manera llegamos a la solución de los conflictos de la mejor manera.

Reunión

14:34

Controlar Separar Chat Gente Participar Reaccionar Vista Más Cámara Micro Compartir Salir

FLORES ANCHUNDIA BELEN BRIGITE andres paredes

Archivos Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda

Times New Roman A A+ A- Fuente

Comentarios Edición Compartir

Anexo - Cuestionario de preguntas

1. Desde su experiencia, ¿Cuál ha sido su participación en los procedimientos de Mediación relacionados con Conflictos Laborales dentro del Ministerio de Trabajo en la provincia de Manabí?
2. ¿Considera usted, que la Mediación es una herramienta efectiva para resolver Disputas Laborales en Dirección Regional el Trabajo de la provincia de Manabí? ¿Por qué?
3. ¿Cuáles considera usted, que son los principales beneficios de utilizar la Mediación en las Negociaciones Colectivas en la Dirección Regional el Trabajo de la provincia de Manabí?
4. ¿Qué factores considera usted que influyen en el éxito de la mediación en las relaciones laborales en la Dirección Regional el Trabajo de la provincia de Manabí?
5. ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos que enfrenta la Mediación en la resolución de Conflictos Laborales en la Dirección Regional el Trabajo de la provincia de Manabí?
6. ¿Considera usted que la Mediación Laboral es un método importante para prevenir los Conflictos Laborales dentro de las empresas en la provincia de Manabí? ¿De qué manera?
7. ¿Cómo considera usted que se comparan los resultados de la Mediación con otros métodos de Resolución de Conflictos Laborales, como el arbitraje o los tribunales, en Manabí?
8. ¿Qué papel considera usted que juega la confianza entre las partes en el éxito de la Mediación Laboral en la Dirección Regional el Trabajo de la provincia de Manabí?
9. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley de Mediación de Arbitraje para lograr

FLORES ANCHUNDIA BELEN BRIGITE

Página 2 de 2 188 palabras Español (Ecuador) Predicciones de texto activado

Compartir

22:29

Chat Gente Participar Reaccionar Vista Salas Aplicaciones Más Cámara

andres paredes (Externo)







UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;.

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema **"Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024"**. Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, ERICKA IRENE GILERA declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar Acepto que se grabe la entrevista/encuesta Acepto que se tomen fotos

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma

Lugar y fecha:

Port. 25-11-2024.



Oficio N° Uleam-FCSDB-CTS-DC-MCPT-2024-190-OF.
Manta, 08 de octubre de 2024

Dr.
Neris Homero Ponce Delgado
Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo.
Ciudad

De mi consideración:

Atentos y cordiales saludos, expresándole los mejores deseos de éxitos en sus actividades diarias.

Por medio del presente, informo a usted que la estudiante FLORES ANCHUNDIA BELÉN BRIGITTE con CC. N° 131621297-4, se encuentra desarrollando la segunda fase de su proyecto de investigación de la Unidad de Integración Curricular [Fase de Resultados e Informes], cuyo tema es: "Análisis de la Efectividad de la Mediación en las Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024", bajo la tutoría del docente Abg. Alfonso Collantes Zavala, Mgtr.

Por lo antes expuesto, le solicito muy comedidamente se permita a la mencionada estudiante y se brinde las facilidades para aplicar los instrumentos de recolección de datos (entrevista) en la institución que está bajo su acertada dirección, la información responderá a los objetivos propuestos en el proyecto de investigación, es necesario comunicar que los resultados serán utilizados con fines académicos para la obtención de su título de tercer nivel.

Particular que se comunica para los fines pertinentes.

Atentamente,


Lic. María Pibaque Tigua, Mgtr.
DIRECTORA DE CARRERA
maria.pibaque@uleam.edu.ec



CC. Estudiante



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante,

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema **"Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024"**. Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Alicia Chacón Buen Voz declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar Acepto que se grabe la entrevista/encuesta Acepto que se tomen fotos

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma

Lugar y fecha:



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante,-

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema **"Análisis de la Efectividad de la Mediación en Disputas Laborales y Negociaciones Colectivas en el Cantón Portoviejo, año 2024"**. Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Esperanza Leor declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar Acepto que se grabe la entrevista/encuesta Acepto que se tomen fotos

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma [Firma]

Lugar y fecha: