



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

MANUAL Mediación Familiar



ICEPH



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

ÍNDICE

TEMA	PAGINA
LA MEDIACIÓN	
BREVE HISTORIA DE LA MEDIACIÓN.	4
Orígenes históricos.	
Focalización en la intervención de terceros.	
Antecedentes de la mediación.	4
Surgimiento de la mediación en Chile.	6
GENERALIDADES DE LA MEDIACIÓN	9
Mediar	
Objetivos de la mediación.	11
Definición	12
Proceso de mediación.	13
Etapas del proceso de mediación	
MODELOS DE LA MEDIACIÓN	14
a. Modelo de Harvard	
b. Modelo circular-Narrativo	
c. Modelo formativo.	



BREVE HISTORIA DE LA MEDIACIÓN.

- **Orígenes históricos**

Si nos remontamos al origen histórico de la mediación, debemos ir al origen mismo del hombre, ya que es tan antiguo como lo es el conflicto. Este es connatural al ser humano y a los grupos que integra. Su génesis es la de la vida en comunidad. Existen fragmentos filosóficos presocrático, como los de Heráclito y Aristóteles donde podemos traducir que el "conflicto es el promotor del cambio y a su vez es consecuencia de este..." y simplemente se necesitan dos seres, ya que el conflicto se caracteriza por la dualidad adversario - adversario.

Si damos pie a la afirmación de que todo conflicto tiene su lado positivo, que podría estar popularizado en el dicho: " No hay mal que por bien no venga", veríamos que los conflictos bélicos, entendidos como acciones negativas y violentas en su máxima expresión, nos han dejado un cuerpo teórico que viene creciendo década tras década. Nos referimos concretamente a la época posterior a la segunda guerra mundial. Cuando se dio un gran impulso al estudio del fenómeno antropológico, social económico y político de la guerra, y se fueron modelando distintas teorías que tienen entre uno de sus capítulos la " *intervención de terceros*".

- **Focalizando en la Intervención de Tercero:**

Sin participación en el Conflicto sólo encontramos la figura del:

Mediador:	Arbitro / Juez:
No decide el conflicto, las partes conservan la autonomía de su solución.	Estos terceros deciden el conflicto por las partes (heteronimia de la solución).

Se ve entonces, que el tema de la heteronimia de la solución del conflicto, que funciona bajo la culpabilización, la imposición, la asignación de responsabilidades y la sanción, es sólo una forma de asegurar que los conflictos no queden



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

irresueltos y de que los proyectos de individuos, grupos o entidades que forman la comunidad puedan llegar a realizarse en pos del orden social y bien común. El Estado es quien debe cargar con el mantenimiento de esta forma de solucionar conflictos, a través del ordenamiento jurídico y hacerse responsable de su vigencia. La resolución judicial no es una forma pacífica de resolver disputas.

En los **Estados Unidos** fue justamente la insatisfacción que producía la aplicación de forma exclusiva y excluyente de los mecanismos jurisdiccionales, lo que origino a comienzos de los setenta, la aparición, clasificación e institucionalización de otras formas de tratar con los conflictos llamadas "*alternativas*" respecto del litigio. Advertimos que la demanda social apuntaba, y aún hoy es así, no sólo a la mejora del funcionamiento del sistema tradicional, los tribunales. Sino además hacia los contenidos, el fondo de las soluciones adjudicadas por la magistratura.

Se presume que, con la disminución de las causas en los tribunales, en cuanto al volumen de expedientes que ingresan en el sistema, los jueces podrán dedicarles más tiempo a aquellos casos en donde no es posible ni conveniente la mediación, posibilitando un estudio pormenorizado del caso en cuestión y dándoles a sus sentencias la excelencia jurídica necesaria para que tengan su existencia y misión, una razón de ser.

Por eso, las últimas tendencias están marcando la posibilidad de sustituir la palabra "*alternativa*" por solución "*adecuada*" de conflictos, entre los cuales figuraría el litigio como una de esas formas, siempre y cuando dicho servicio de justicia cumpla con los requisitos de economía, sencillez, rapidez, y calidad de contenido, del que son merecedores todos los justiciables de una sociedad.

- **Antecedentes de la mediación**

La Mediación tiene raíces históricas y culturales antiquísimas. La participación de un **tercero** que promueve la conciliación y el **acuerdo autodeterminado** por partes en desavenencia -que no han logrado negociar exitosamente- comienza con la existencia de, por lo menos, tres personas en el mundo.



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

La mediación, tal como ahora la conocemos, no es sino una adaptación actualizada de los que ya existía en otras culturas, en otras épocas.

En **China**, desde la antigüedad, fue un recurso básico en la resolución de los desacuerdos. Confucio afirmaba la existencia de una armonía natural en las relaciones humanas, que debía dejarse desenvolverse. En su pensamiento, el apoyo unilateral y la intervención adversarial, dificultan la comprensión y son la antítesis de la paz. En esta república la mediación se sigue ejerciendo en la actualidad a través de los **comités populares de conciliación**.

En **Japón** la Mediación tiene viejas raíces en sus costumbres y leyes. En sus pueblos se esperaba que un líder ayudara a resolver las disputas. En los Tribunales japoneses, se dispuso legalmente la conciliación de desavenencias personales antes de la segunda guerra mundial.

En **África** era costumbre reunir una **Asamblea Vecinal** para la resolución de conflictos interpersonales, con la ayuda de una persona con autoridad sobre los contendientes. En muchas culturas y lugares, tal como parece ser en la africana, los Círculos **familiares** han proporcionado recursos para dirimir controversias entre sus miembros. Los jefes de familia ofrecían su experiencia y sabiduría, para ayudarlos a coincidir en pacificadores acuerdos. Se observa que, a medida que la "**familiar extensa o expandida**" fue siendo reemplazada por la "**familia nuclear**", los **mecanismos formales** fueron supliendo a los informales en la resolución de conflictos.

Las Instituciones Religiosas han asumido durante siglos la sugerencia de formas de convivencias pacíficas y de reorganización de las relaciones, por medio de la práctica de la mediación.

Grupos étnicos y culturales han establecido históricamente sus propias normas, y sosteniendo su independencia y su poder a salvo de la autoridad religiosa, gubernamental u otra autoridad secular. La tendencia hacia la **Mediación** se está manifestando cada vez más y muchas veces montada en la tradición ancestral de cada cultura y sociedad, por ejemplo: Hawái tiene la tradición ho'oponopono-



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

enmendar, corregir un error-, Palestina, la Sulka, la gente del Cáucaso hace intervenir a sus ancianos.

Actualmente aún, la efectividad de la **mediación**, depende del campo en que se aplique, y que sus formas y objetivos sean equilibrados y cooperativamente constructivos.

En **Estados Unidos**, existen más de 500 Centros de Mediación que proveen mediadores a propietarios, inquilinos, vecinos enfrentados proveedores y clientes.

Miles de escuelas a lo largo y ancho del país, entrenan a los chicos como mediadores entre pares y median en los salones de juego y en los corredores, las disputas de sus compañeros.

Muchas organizaciones y empresas emplean la **mediación** en la resolución de demandas y quejas de los clientes, empleados, proveedores.

En las **disputas internacionales** cada vez más se emplea la mediación para resolverlas. Ejemplos:

- En Camp David, El presidente Carter medió entre Egipto e Israel que habían peleado cuatro guerras en 30 años.
- El Papa evitó enfrentamientos entre Chile y Argentina por las Islas del canal de Beagle, mediando la divisoria de agua, aceptablemente.
- La comunidad internacional medió terminando las guerras de Namibia, Mozambique, Nicaragua y Guatemala.

- **Surgimiento de la mediación en Chile:**

En el año 1997, el ejecutivo despachaba el proyecto de Ley que creaba los tribunales de familia en nuestro país, buscado dotar al sistema de una justicia especializada, concentrada y moderna para los conflictos jurídicos en materia familiar, proyecto que fue publicado en el año 2004.

Esta norma además de crear los tribunales de familia, incorporó la institución de la **mediación** familiar como un mecanismo válido de resolución de controversias



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

familiares, convirtiéndose en uno de los primeros cuerpos legales en reconocer los métodos alternativos de resolución de conflictos. Los primeros contratos celebrados en el año 2006 para la prestación de este servicio a nivel nacional, no tuvieron la suficiente repercusión, debido a lo desconocido que era la mediación en la ciudadanía, a los usuarios acostumbrados a la búsqueda de una solución heterónoma de sus problemas, la calidad de voluntaria que se le otorgó a la mediación, llevó a que el desarrollo de esta nueva institución no fuera el esperado.

En el año 2008, y debido a los conocidos inconvenientes que presentó esta judicatura, se dictó la Ley N° 20.286, que modificó la Ley N° 19.968, y que, entre otras cosas, convirtió a la mediación familiar en una instancia previa y obligatoria en las materias de mayor concurrencia en la justicia de familia, a saber, alimentos, cuidado personal y relación directa y regular. Resulta necesario advertir, que el carácter obligatorio se le otorgó al trámite propiamente tal y no a la mediación misma, puesto que en ningún caso hoy los usuarios se encuentran obligados a asistir y menos a llegar acuerdo, en otras palabras, se mantienen las 3 dimensiones del principio de voluntariedad contempladas en el artículo 105 de la Ley de Tribunales de Familia, esto es, la voluntariedad de asistencia, la de participación y la de adopción de acuerdos.

Claramente la implementación de la **mediación** previa y obligatoria significó un hito en el sistema, tanto así, que, si comparamos, el ingreso de causas en el periodo enero a mayo 2009 (en rigor mediación voluntaria) y el mismo periodo 2010 (mediación previa y obligatoria) aumentó en 1.250% la demanda de los servicios, lo cual importó entre otros temas, asegurar la cobertura en todo el país.

En el siguiente gráfico podemos observar la evolución de las causas desde el año 2006 a la fecha



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

EVALUACIÓN INGRESO DE CAUSAS



Para la administración del **Sistema Nacional de Mediación**, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ha encargado este cometido a la Unidad de Mediación, dependiente de la División Judicial de esta Cartera de Estado, la que cuenta con un equipo multidisciplinario dispuesto para la coordinación de los servicios de la especie a nivel nacional e interinstitucional y que desde esta año cuenta con una nueva estructura orgánica para dar respuesta a esta tarea, la que fue reconocida mediante Resolución Exenta N° 656, de 2016, de la Subsecretaría de Justicia, que distingue a grosso modo tres grandes áreas, el Área de Administración de Contratos, el Área de Control de Gestión y Soporte Informático y el Área de Pagos

No debemos olvidar, al momento de hablar del **Sistema Nacional de Mediación Familiar**, uno de los pilares del mismo, esto es, el **Registro de Mediadores Familiares**, creado por el artículo 112 de la Ley N° 19.968, cuya administración corresponde a cada Secretaría Regional Ministerial de Justicia y Derechos Humanos. Este registro está compuesto al día de hoy por 3.290 mediadores a nivel país, de los cuales el 85% corresponden a mujeres mediadoras. La mayoría de los mediadores está concentrada en la Región Metropolitana, predominando las profesiones de base de asistente social con un 40%, Abogado con un 16% y psicólogo con 14%

GENERALIDADES DE LA MEDIACIÓN

La mediación fue definida como el arte **de promover acuerdos**.

Desde la antigüedad se practica naturalmente, ante la necesidad de dirimir conflictos.



En algunos pueblos se hace todavía de modo natural y espontáneo: una tercera persona interviene en una disputa, sin defender a ninguna de las partes, para guiarlas hacia la solución del problema que los enfrenta. Ante una situación de tensión alguien trata de aliviarla, facilitando la convergencia en un punto de

equilibrio auto gestado por los participantes en la diferencia, en el que ambos se sientan mejor.

- **Mediar.**

Requiere de una serie de habilidades, conocimientos y prácticas. Integra capacidades y técnicas en un **saber** y una **acción** orientados a la administración de los recursos compartidos en un proceso un proceso de interacción saludable.

Metodizada y sistematizada la mediación se puede enseñar y aprender.

Actualmente, las divergencias ideológicas, la disparidad de intereses, el torbellino de emociones que caracterizan a esta época, ha creado la necesidad de difundirla como institución, formando mediadores: especialistas diplomados, para ayudar a conciliar posturas contrapuestas, entre personas, grupos o para promover mejores relaciones, el orden social y la paz en el mundo.

Por todo lo expuesto, es correcto preguntarnos. ¿De qué mediación estamos hablando?

La palabra Mediación, que significa **estar en el medio**, designa **pensamientos**, sentimientos y acciones que, por su amplitud, **comprenden** una gama que va



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

desde considerar a uno opuesto al otro, pasando por el neutro un punto medio y estabilizándose en él, sin dejar de percibir, entender en la acción las posiciones extremas.

Por ende, la **Mediación** es algo que todos hemos hecho alguna vez, que se hacía en la antigüedad en distintos pueblos y culturas y continúa siendo una realidad entre naciones, empresas, grupos e individuos, que informal o formalmente dirimen disputas con la participación de un tercero neutral.

Hoy la **mediación** es un procedimiento metodizado e institucionalizado, que parte de la necesidad de resolución de disputas en distintos ámbitos del quehacer humano e instrumenta técnicas para promover acuerdos. Por lo tanto, no pertenece de por sí al campo psicológico, jurídico o contable, ni a otro en particular.

Diferentes profesiones de base sustentan esta profesión con características transdisciplinarias.

En síntesis, la Mediación...

- Es una técnica no- adversarial de **resolución** alternativa de **conflictos**, en la cual un tercero neutral (mediador) ayuda para que los participantes, en forma cooperativa. puedan llegar a un acuerdo mutuamente aceptable.
- Es cooperativa y facilita la comunicación entre los involucrados en la disputa, con miras a que se resuelva el conflicto de manera tal que se intente que ninguno "**pierda**", o que ambos "**ganen**".
- En ella es preferible que hablemos de "**participantes**" y no de "**partes**". Partes es la palabra utilizada en procesos adversariales y competitivos, donde resulta necesario que uno pierda para que la otra gane. Participantes se utiliza en mediación y Negociación, pues son ellos los que "participan" en la solución conflicto y buscan ganar los dos.
- Es una **negociación** llevada a cabo con la ayuda de una tercera parte llamada **Mediador**, que no es un árbitro, ni juez, pues no tiene el poder de



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

imponer un resultado a las partes en conflicto, no tiene poder para tomar decisiones y los participantes pueden o no llegar a un acuerdo.

- Favorece la asunción de responsabilidades evitando hablar de culpas y ayuda a comprender que participar en un conflicto, -significa tener que ver en mayor o menor grado en la formación del mismo.
- O a nuestro entender, la Mediación, no está cumplimentada hasta que los participantes en el proceso hayan reflexionado e incorporado nuevas respuestas posibles ante una situación similar en el futuro, es decir respuestas posibles ante una situación de conflicto similar en el futuro, es decir respuestas pacíficas que no deriven en conflictos.
- Por el otro lado, cada vez se recurre más a la Mediación para **resolver diferencias** que se producen en familias y comunidades vecinales, educativas, etc., en lugares de trabajo, en el ámbito gubernamental y en nuestras relaciones con otros países. Para Deborah Kolb, una de las razones a las que se debe esta creciente popularidad consiste en que muchas personas creen que la mediación ofrece a la sociedad una mejor manera. más satisfactoria, eficaz y tal vez menos costosa, de abordar conflictos.
- **Respecto del acuerdo**, en Mediación, este permite elegir: llegar a un acuerdo o no hacerlo. Los participantes, luego de comprender la situación, los pro y contra de acordar, son libres de decidir lo que les conviene.
- **Objetivos de la Mediación:**
 - Reducir la hostilidad y establecer una comunicación eficaz
 - Ayudar a las partes a comprender las necesidades e intereses propios y del otro.
 - Explorar formulando preguntas que pongan de manifiesto los intereses reales de cada parte



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

- Plantear y aclarar cuestiones que han sido pasadas por alto, o que no han recibido la suficiente atención
- Ayudar a las personas a concebir y a comunicar nuevas ideas
- Ayudar a reformular las propuestas en términos más aceptables. Moderar las exigencias que no son realistas
- Comprobar la receptividad a nuevas propuestas
- Ayudar a formular acuerdos que resuelvan los problemas actuales, salvaguarde las relaciones y prevean necesidades futuras.

- **Definición**

Es el proceso voluntario por el cual un tercero neutral, **mediador**, facilita la comunicación entre dos o más personas para que logren llevar adelante una negociación colaborativa con el objeto de zanjar el conflicto que los enfrenta (con el menor costo de tiempo y desgaste emocional) y llegar a un acuerdo satisfactorio para todos los participantes.

- **Proceso de mediación.**

No es determinar quién tiene razón, quien está en lo correcto y quien, equivocado, fuente de la disputa y resolverlo.

¿Cómo se logra esto?

Se dice que la **Mediación** es una **Negociación** asistida por un tercero imparcial, neutral que asiste a las partes en conflicto, escuchándolas atentamente, tratando de entender sus reales intereses y necesidades y las ayudas a llegar a una solución que funcione para ello.



ETAPAS DEL PROCESO DE MEDIACION

i. Premediación:

Objetivos:

- Proveer a los usuarios de la información necesaria para poder decidir si participarán o no del proceso, en conocimiento de sus derechos.
- Explicar en qué consiste la mediación y el contexto en que se desarrollarán las eventuales sesiones.
- Promover la participación de ambas partes en una eventual sesión conjunta, si están dadas las condiciones mínimas.

ii. Mediación:

Objetivos (además de velar por principios legales y dogmáticos)

- Propender a la solución de los conflictos.
- Generar espacios de encuentro y comunicación.
- Favorecer procesos de aprendizaje en la resolución de conflictos.
- Fortalecer el protagonismo de las personas.
- Favorecer que los participantes logren un acuerdo satisfactorio para todos los involucrados.

iii. Cierre de proceso

a. Elaboración del acuerdo, el cual debe contemplar:

- Reflejar el resultado de una decisión libre y voluntaria.
- Representar el producto del aporte de ambas partes.
- Satisfacer las necesidades e intereses de ambas partes.
- Representar la solución al conflicto.

En la redacción del acuerdo el mediador/a debe:

- Explicar a las partes todos los términos jurídicos utilizados en la redacción de dicho acuerdo
- Entregar borrador del acuerdo, salvo situaciones excepcionales con debido registro en el SIMEF (sistema informático)
- Verificar la legalidad del acuerdo con el asesor jurídico.

b. Visación del asesor jurídico en el tiempo intermedio entre la sesión de acuerdo y la sesión de firma.

c. Firma (informada) del acuerdo



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

- d. Seguimiento telefónico del cumplimiento a todos los casos que terminaron con acuerdo, entre el tercer y sexto mes posterior a la firma del acuerdo
- e. Incumplimiento del acuerdo (en caso en que ocurriera)

MODELOS DE MEDIACIÓN.

La mediación esta referida a tres modelos fundamentales, reconocidos por los propios mediadores. El sistema chileno no define un modelo en particular y en general se estima que la práctica involucra aspectos de los tres, adaptando su aplicación a las características de cada caso.

a. Modelo de Harvard.

El conflicto es concebido como un obstáculo para la satisfacción de los intereses y necesidades de las partes. Se centra en entenderla como una técnica de negociación asistida por terceros, cuya finalidad es la resolución de un conflicto en particular. Considerando la colaboración de las partes no se espera que haya vencedores ni vencidos, sino que cada una de las partes obtenga una porción de su pretensión inicial, y que se sienta satisfecha en alguna medida con el acuerdo alcanzado. Por lo tanto “el acuerdo esta fundamentalmente orientado a la satisfacción de los intereses”.

El conflicto debe ser considerado como una manifestación externa de un problema que debe ser resuelto, como la punta de un iceberg. En este caso es el conflicto el centro de atención, por lo tanto, el aspecto más importante del desacuerdo que hay que solucionar. “Lo verdaderamente importantes es la solución del problema, poco importa por qué se ha producido o quien lo haya fomentado y mucho menos los motivos para ellos, la justicia de las posiciones o las perspectivas de futuro”.

La lucha entre las partes se produce por una incompatibilidad entre ellas, sean reales o no, lo importante es que las partes lo perciben como real. Una vez detectada la incompatibilidad es necesario poner de relieve el problema real y los intereses de cada una de las partes, esclareciendo las causas para vencer los



obstáculos. Esto para buscar un acuerdo que neutralice el conflicto, el acuerdo se convierte por lo tanto en un objetivo esencial.

En el proceso el mediador vigila de forma imparcial y neutra que se produzca la comunicación y que se reestablezca el equilibrio perdido. “Su función se centra en tratar de procurar un cambio de actitud que dirija a los participantes a mudar su talante beligerante y los conduzca hacia una solución cooperativa”.

Como uno de sus principales defectos se señala que tiende a reducir los conflictos a problemas, aislándolos con el fin de poder solucionarlos, es porque el modelo Harvard es de orientación utilitarista, no busca la raíz del conflicto, sino que atiende a las ramas de esta manifestada en problemas concretos.

b. Modelo Circular-Narrativo

Suele estudiarse con el nombre de su creadora Sara Cobb. Focaliza todo su trabajo en la comunicación y en la interacción de las partes. Se entiende que el conflicto remitirá por su propio peso a mejorar la relación entre las partes. En otras palabras, la solución del conflicto no es la finalidad de la mediación. Se asume que esto se producirá cuando se deshagan los impedimentos que dificultan, será por lo tanto una consecuencia no una causa.

En este caso es relevante dar cuenta de la historia del conflicto, no ignorarla. Es necesario que las partes salgan del conflicto que las enfrenta, para construir una nueva historia de relaciones para que les permita solucionar el problema de base que los enfrenta. Por esto es fundamental el protagonismo de las partes. Porque sino es posible solucionar las causas del conflicto estas se agrandan y es imposible de corregir. Para esto es necesario crear climas para poder llegar a acuerdos favorables a ambas partes, y lo que es más decisivo, que estas así lo entiendan. Lo verdaderamente importante es la mejora de las relaciones, los acuerdos son de carácter táctico.

El método consiste en aumentar las diferencias así las partes explican el problema que los afecta individualizando sus posturas y llevándolas a veces hasta el extremo. El mediador debe dejar fluir el conflicto, hasta que cada una de las



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

partes haya expuesto su postura, comprobando la imposibilidad del acuerdo si cada una de las partes se mantiene inflexible, se procede a crear una historia alternativa que posibilite la modificación de la relación y la solución al conflicto.

Se valora la historia real del conflicto. Para conocerlo a fondo y solucionarlo. Se fomenta la comunicación y se releva el protagonismo de las partes como artífices exclusivos de la creación de una historia alternativa.

Entre sus debilidades encontramos que no persigue el acuerdo aunando intereses sino alcanzando una narración alternativa que pueda servir de base al acuerdo. En este sentido es un método “exclusivamente terapéutico” que trata de cambiar a la persona sin preocuparse de la solución justa que se debe buscar al mismo.

Está netamente relacionado al ámbito de la familia, por lo que se le critica por ser una extensión de la terapia familiar.

c. Modelo transformativo.

Lo más importante aquí es fomentar el aspecto relacional. El conflicto debe utilizarse para fomentar la transformación humana, en dos aspectos: fomentar la fortaleza del individuo para que esté más capacitado y tenga más posibilidades de triunfo al enfrentarse a cualquier problema. La reconocimiento: prepara al individuo para experimentar preocupación por los otros, especialmente se centra en alcanzar la transformación del conflicto buscando un retorno a las ideas de comunidad y de bien común.

Hay que buscar el bien común, retorna a la idea de grupo o etnia, o lo que es lo mismo persigue el desarrollo del potencial de cambio de las personas, producido como consecuencia del descubrimiento de sus propias habilidades, cuya consecuencia es la revalorización de la persona a través de su propio crecimiento moral. En esta escala a veces los acuerdos carecen de importancia, puesto esta se reserva a la adquisición de capacidades nuevas. Focalizadas especialmente en la gestión y transformación de conflictos.

Retoma la idea de comunidad y búsqueda del bien común para que prime sobre lo particular sin embargo al igual que los otros carece de la idea de lo justo en



ALCANZANDO TUS METAS SE CUMPLIRAN TUS SUEÑOS...

general y de lo justo de cada uno en particular. Muchas veces quienes lo practican ignoran en la práctica al derecho, por estar orientados hacia lo comunitario y el bien común.

CUADRO COMPARATIVO DE LOS MODELOS DE MEDIACIÓN

	HARVARD	CIRCULAR NARRATIVO	TRANSFORMATIVO
OBJETIVO	Construir acuerdos que satisfagan los intereses de las partes	Modificar las historias interpersonales transformándolas en una nueva narración, facilitadora del cambio. su meta es modificar las relaciones y obtener el acuerdo	Transformar las relaciones, promoviendo la revalorización y reconocimiento de las personas y augmentar conciencia ética/moral
VALORES	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración, orientación a los intereses. • Respeto a las personas. • Orientado al futuro 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad y protagonismo de las partes. • Valor de la comunicación y reconocimiento mutuo. • Identidad con la suma de valores y cultura 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento. respeto a las diferencias, • Revaloración empoderamiento
TERCERA/O	Dirige el proceso de forma directiva	Dirige el proceso de forma casi directiva utilizando técnicas y herramientas del modelo sistémico-relaciona	Conduce los procesos promoviendo la consecución de los valores desde una posición de horizontalidad
PROCESO	Es un proceso lineal estructurado en etapas	Es un proceso estructurado orientado a la modificación de las pautas comunicativas: significado de los hechos y actitudes de las personas.	Es un proceso estructurado, pero flexible adaptable a las necesidades de las partes. Incorpora la cultura y la gestión del conflicto propio de las partes. Orientado a la comunicación
FINALIZACIÓN	Con o sin acuerdo	Resolución del conflicto y medicación de las pautas comunicativas que han perennizado en conflicto.	El resultado es consecuencia del proceso de transformación subjetiva e intersubjetiva de las partes. No prioriza el acuerdo