



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TITULO:

**“REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN
INTERCULTURAL PERMITIENDO LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA
EN LAS JUNTAS DISTRITALES DE RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS”**

**TESIS PREVIO A OPTAR EL
GRADO DE ABOGADO.**

AUTOR:

CRISTÓBAL ALIPIO CASTILLO

DIRECTOR DE TESIS :

DR. DARWIN QUIROZ CASTRO MG. SC.

LOJA – ECUADOR

2016

CERTIFICACIÓN

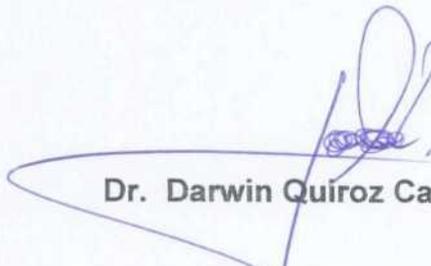
Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Haber revisado la presente tesis previa la obtención del título de Abogado, realizada por el postulante: **CRISTÓBAL ALIPIO CASTILLO**, con el título: **“REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL PERMITIENDO LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA EN LAS JUNTAS DISTRITALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS”**, la misma ha sido desarrollada bajo mi responsabilidad y dirección, cumpliendo al momento con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por el respectivo reglamento de la Universidad Nacional de Loja para los trabajos de esta categoría, por lo que autorizo su presentación, para la defensa y sustentación ante el Tribunal correspondiente.

Loja, enero de 2016



Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

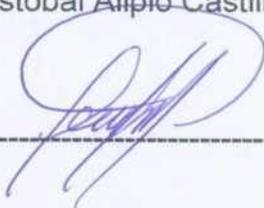
AUTORÍA

Yo, **Cristóbal Alipio Castillo**; declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autor: Cristóbal Alipio Castillo

Firma: _____



Cédula: 110276470-9

Fecha: Loja, enero de 2016

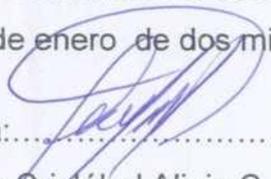
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, **Cristóbal Alipio Castillo**; declaro ser autor de la tesis titulada "**REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL PERMITIENDO LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA EN LAS JUNTAS DISTRITALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**" como requisito para optar al grado de **ABOGADO**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 07 días del mes de enero de dos mil dieciséis, firma el autor.

Firma:.....

Autor: **Cristóbal Alipio Castillo**

Cédula: 110276470-9

Dirección: Cariamanga Calles Aven. Loja y Sucre esquina

Correo Electrónico: **crisobalcastillo91@yahoo.es**

Teléfono: 688446 Celular: 0980027863

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.

Tribunal de Grado: Dr. Marco Ortega Mg. Sc.

Dr. Carlos Rodríguez Mg. Sc.

Dr. Sebastián Díaz Mg. Sc.

DEDICATORIA

Al culminar la presente Tesis, con la bendición de Dios y de nuestra madre santísima, quiero dedicar la misma a mi adorada esposa Inés Cecilia Tituaña Carrión por su apoyo incondicional en el transcurso de toda la carrera universitaria, a mis hijos Jefferson, Jessica, Jestyn, Justyn y Jostyn David Castillo Tituaña, por apoyarme, soportarme por las tantas horas que los tuve que dejarlos para poder estudiar, pero yo sé que ellos son conscientes de que en la vida hay que luchar y hacer sacrificios para llegar a la meta, así mismo, con su amor, comprensión, respeto y consejos hicieron posible que me forme como profesional.

CRISTÓBAL

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar un manifiesto de infinita gratitud a la Universidad Nacional de Loja y por ende al Área Jurídica Social y Administrativa, a la Carrera de Derecho; y a sus distinguidos catedráticos, por su invaluable labor en la enseñanza académica en el campo del derecho, brindada a varias generaciones que hemos atravesado por las aulas del Alma mater lojana.

De igual manera hago un especial agradecimiento a la Directora de la presente tesis, Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro, por su importante apoyo, dedicación, entrega y aporte intelectual en el asesoramiento para el desarrollo y culminación de la presente Tesis para la obtención del título de Abogado.

EL AUTOR

1. TÍTULO

**“REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL
PERMITIENDO LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA EN LAS JUNTAS
DISTRITALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS”.**

2. RESUMEN

El presente trabajo de investigación procura dar respuestas válidas a la problemática generada por no permitir la Mediación en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos del Sistema Educativo.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art.65 estipula que: Las Juntas Distritales son el ente encargado de la solución de conflictos del Sistema Educativo. Tienen una conformación interdisciplinaria de tres profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente: el Director Distrital, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica, quienes podrán imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida, las que pueden ser: Suspensión temporal sin goce de remuneración; y, destitución del cargo”¹.

Como se advierte la junta se conforma con el Director Distrital, Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica, estas personas son las que deberán realizar las investigaciones y sanciones por las faltas que se cometan y que están establecidas en la Ley , ante ello mi propuesta es que se reforme la Ley y se establezca la Mediación ante la Junta Distrital de Solución de Conflictos en la que debería participar un Mediador Especializado, con eso se garantizaría la solución del conflicto y la disposición contenida en el Art.190 de

¹ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. ART.65

la Constitución de la República del Ecuador que dice: “Se reconoce el Arbitraje, la Mediación y otros Procedimientos Alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la Ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir”.²

Las instituciones educativas están constituidas por personas que enfrentan una serie de conflictos y choques en las relaciones personales, debido a que los seres humanos somos diferentes y que podemos no coincidir en formas de ser, de pensar y de actuar.

Por este motivo, es de suma importancia que en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, que son el ente encargado de la solución de conflictos del Sistema Educativo, que en la conformación interdisciplinaria en vez de tres se nombren cuatro incluyendo un Mediador educativo Especializado, ya que el Director Distrital, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica tienen la facultad de imponer las siguientes sanciones:

- Suspensión temporal sin goce de remuneración
- Destitución del cargo

Para no llegar a estos extremos es necesario incluir en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos un Mediador Especializado, para que ayude a resolver los conflictos de una manera pacífica y armónica y llegar a

²CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ediciones Legales. Año 2008. Art. 190

acuerdos voluntarios. En vista que la Mediación es un método alternativo, ya que es extra-judicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de conflictos, y es creativo porque promueve la búsqueda de solución que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no restringirse a lo que dice la Ley.

También se considera que la Mediación es un método ideal para arreglar el tipo de conflicto en que las partes enfrentadas deben después continuar manteniendo la relación. Tal es el caso de los docentes que día a día se están viendo las caras entre profesores, padres de familia, estudiantes y autoridades, por lo que es trascendental que se lleguen a acuerdos voluntarios a través de la mediación, para no tener dificultades en lo posterior, y llegar a tener una paz duradera.

ABSTRACT

This research seeks to apply to problems caused by not allowing the District Boards mediation Conflict Resolution Education System answers.

The Organic Law of Intercultural Education at its Art.65 provides: The District Boards are the body responsible for resolving conflicts educative system. Have an interdisciplinary formation of three professionals will be appointed directly by the authority competent professional: the District Director, the Head of Human Resources and Chief Legal Counsel, who may impose penalties according to the offense, which may be: Suspension time without pay; and destitution the office. "

As the board notes complies with the District Director, Head of Human Resources and the Head of Legal Consulting, these are the people who must conduct investigations and penalties for misdemeanors committed and which are set out in the Act before it my proposal is that the law is reformed and mediation before the District Board resolution in which a specialized mediator should participate is established, that the solution to the conflict and the provision in the art.190 of the Constitution guarantee of the Republic of Ecuador says: "it is recognized arbitration, mediation and other alternative methods for conflict resolution. These procedures shall be subject to the Act, in matters in which by their nature can compromise. "

Educational institutions are made up of people who face a series of conflicts and clashes in personal relationships, because human beings are different and we cannot agree on ways of being, thinking and acting.

For this reason, it is important that the District Boards of Conflict Resolution, which is the body responsible in conflict resolution education system, which in interdisciplinary conformation instead of three be appointed four including a Specialized Agent, as the District Director, the Head of Human Resources and the Head of Legal Department have the power to impose the following sanctions:

- Temporary suspension without pay
- Removal from office

To not go to these lengths is needed in the District Boards of a Specialized Conflict Mediator to help resolve conflicts in a peaceful and harmonious way and reach voluntary agreements. Given that mediation is an alternative method, as it is extra-judicial or different legal or conventional channels of conflict resolution, and is creative because it promotes the search for solutions that meet the needs of the parties, and involves not restricted what the law says.

It is also considered that mediation is an ideal place to fix the type of conflict in which the opposing parties must continue to maintain the relationship

after method. Such is the case of teachers who every day are seeing the faces between teachers, parents, students and authorities, so it is crucial that reach voluntary agreements through mediation, to avoid difficulties in back, and get to have a lasting peace.

3. INTRODUCCIÓN

Mi trabajo de investigación de Tesis analiza la posibilidad de que se permita la Mediación como un Procedimiento Alternativo para la Resolución de conflictos en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, se agregue en su conformación interdisciplinaria un Mediador Especializado, toda vez que es obligación estatal garantizar a las personas sus derechos constitucionales, es decir, el proceso disciplinario debe observar todas las garantías y derechos constitucionales, el respeto a la dignidad de las personas y el Debido Proceso.

El Marco Jurídico es relativo a incorporar los Medios Alternativos de Solución de Conflictos en la Constitución de la República al respecto en su Art.190 reconoce la Mediación como un medio alternativo para la resolución de conflictos, por el cual las partes asistidas por un tercero neutral llamado Mediador, procurarán un acuerdo voluntario que verse sobre materia transigible de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto entre las partes, y de esta manera se está cumpliendo con las garantías constitucionales. Además se configuró en una propuesta de trascendencia social e importancia jurídica que algún día se respetará en nuestro País.

Es importante señalar que la Reforma a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, permitiendo la Mediación como un proceso alternativo para la resolución de conflictos en el Sistema Educativo, beneficiará a 109.877

maestros con nombramiento y a 43. 890 con contrato en todo el país. Por esta razón justificada el Art.65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural se debe reformar, el mismo que se refiere: a las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, que tiene una conformación interdisciplinaria de tres profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente, los mismos que tienen la potestad de imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida. Pienso que en este artículo se está vulnerando un principio constitucional como lo es la Mediación para resolver conflictos garantizado en la Constitución de la República; por lo que mi propuesta jurídica de reforma es que se nombre en vez de tres cuatro profesionales, incluyendo un Mediador Especializado para que ayude a resolver los conflictos en el Sistema Educativo en forma pacífica y armónica, acercando a las partes a un acuerdo voluntario, y de esta manera garantizar los derechos constitucionales, el respeto a la dignidad de las personas y el Debido Proceso.

La presente investigación en la modalidad de Tesis, se enmarca dentro de los contenidos contemplados en el Diseño Curricular de la Carrera de Derecho y forma parte del extenso campo profesional del Abogado y contiene los elementos requeridos en el Reglamento Académico por lo que contiene la Revisión de Literatura, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta de Reformas.

Todo ello, permitió estudiar el problema objeto de investigación y

luego he procedido a realizar todos y cada uno de los requerimientos institucionales académicos de nuestra Universidad.

La originalidad constituye un factor fundamental en la investigación científica, pues no tendría sentido investigar situaciones que con anterioridad ya se han tratado, por ello, la presente se refiere a un tema de actualidad y pertinencia.

Fue del todo factible la ejecución de mi Tesis, ya que conté con las distintas fuentes bibliográficas, el apoyo de los Docentes de la Carrera de Derecho y de varios profesionales del Derecho, quienes sustentaron mi trabajo en el ámbito jurídico.

Mi Tesis, inicia, evidentemente señalando el Título, abordando el resumen que consiste en indicar los aspectos más importantes realizados en la investigación y su traducción al Inglés, conocido como Abstract, luego ésta parte denominada Introducción, en la que se presenta todo mi trabajo de investigación.

Ya en el capítulo específico de la Revisión de Literatura, indico en el Marco Conceptual, en primera instancia a la Mediación, conceptos de algunos autores sobre la Mediación, Mediación Legal y Doctrinal, además concepto de conflicto con su respectivo análisis, las Juntas Distritales de

Resolución de Conflictos, el Sumario Administrativo y el Debido Proceso.

En el Marco Doctrinario, me refiero en primer lugar a una breve evolución del Sistema Educativo Ecuatoriano y posteriormente a los aspectos generales de la Escuela y Mediación, Convivencia y Conflicto en la Institución Educativa, situaciones de conflictos que pueden presentarse en las instituciones educativas, la disciplina en la institución educativa, Estándares de Calidad Educativa, ¿Qué entendemos por calidad educativa?, ¿Qué son los estándares de Calidad Educativa?, y a los Tipos de Estándares de Calidad Educativa, para luego referirme, al Origen de la Mediación, Principios de la Mediación, Clases de Mediación, Procedencia de la Mediación, cuando no es recomendable mediar, Ventajas de la Mediación, el Perfil del Mediador, la Audiencia en la Mediación, Sesiones Privadas, Actas de Mediación, los Centros de Mediación, el Sumario Administrativo, el Debido Proceso y realizo un estudio sobre el Procedimiento de la Mediación.

Dentro del Marco Jurídico, en primer término hago un análisis de la Ley de Arbitraje y Mediación, luego me refiero a los medios de solución de conflictos en la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, el Análisis de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General, así también presento un Referente Internacional en base a Legislaciones de otros Países.

Forma parte de mi Tesis, los materiales y métodos, apartado en el que describo, los materiales utilizados, los métodos, los procedimientos y técnicas, que me permitieron obtener los resultados que fueron presentados en forma gráfica y comentada, también realicé la verificación de objetivos, contrastación de Hipótesis, la Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal.

Finalmente presento las Conclusiones, Recomendaciones y presento la Propuesta de Reforma Jurídica, de esta forma dejo entonces presentado mi trabajo investigativo esperando que todos quienes tengan acceso a la lectura del mismo saquen provecho de mi investigación que con toda humildad pongo a disposición de la colectividad que estudia el Derecho como Ciencia y que procura día a día el cumplimiento efectivo de nuestros Derechos.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Constitución de la República del Ecuador.-

Al respecto, la Constitución de la República del Ecuador, 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 que por su naturaleza se pueden transigir”³.

La disposición constitucional es muy clara al manifestar que la Mediación es un procedimiento legal para resolver en forma voluntaria los conflictos con la ayuda de un tercero llamado Mediador, quien buscará acercar las partes en forma pacífica a encontrar la solución a sus controversias, de materia transigible.

La alternabilidad prevista constitucionalmente está desarrollada en la Ley de Arbitraje y Mediación, cuando establece que contra un laudo arbitral no es admisible ningún recurso que no sean los horizontales de aclaración y ampliación. Prevé también la "acción" de nulidad siempre que hubieren ocurrido una o varias de las causales previstas en dicha disposición legal. De

³CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ediciones Legales. Año 2008. Art. 190

ahí que la aceptación a trámite de recursos de apelación o casación contra los fallos de los Presidentes de las Cortes Superiores que resuelven las acciones de nulidad, comporte una violación del artículo 190 de la Constitución y del artículo 31 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrán la obligación de adecuar, formal y materialmente, las Leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y loe que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentaran contra de los derechos que reconoce la Constitución.

“Es un conjunto de derechos propios de las personas y anteriores al Estado, de carácter sustantivo y procesal, reconocidos por la Constitución, que buscan precautelar la libertad y procurar que quienes sean sometidos a juicio gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los órganos judiciales y administrativos un proceso justo, pronto y transparente. Es decir, para que el Estado pueda castigar penalmente se exige siempre la existencia del proceso, Pero no de cualquier proceso, sino de uno en el que se respete las garantías constitucionales, esto es lo que permite calificar a un proceso como justo o debido”⁴.

⁴ DR. JOSE GARCIA FALCONI. CATEDRATICO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.

Como es de conocimiento general, existe en el Ecuador violación de los derechos ciudadanos; y, es así que quienes vivimos en el país, buscamos por los medios jurídicos a nuestro alcance que las garantías constitucionales que le son inminentes a su condición de ciudadanos nos sean respetados. Las garantías constituyen técnicas de protección diferentes a los derechos mismos; y, las garantías se encuentran específicamente detalladas en el Art. 76 de la Constitución.

4.1.2. La Mediación.-

“Es un método de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona, el Mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio”⁵

De lo cual se puede deducir, que se trata de un método alternativo, ya que es extra-judicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de conflictos, y es creativo porque promueve la búsqueda de solución que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no restringirse a lo que dice la Ley.

Además, se puede decir que la solución no es importante por terceras personas, como en el caso de los Jueces o Árbitros, sino que es

⁵ Torrego, Juan Carlos, Mediación de Conflictos en Instituciones Educativas, Narcea Ediciones S.A., p, 11

creada por las partes. También se puede señalar que se trata de una negociación cooperativa, en la medida en que promueve la solución mediante la cual las partes, ganan obtienen un beneficio, y no solo una de ellas, por lo que se la considera como una vía no adversarial, ya que evita la postura antagónica de ganada-perdida.

Por este motivo, también se considera que la Mediación es un método ideal para arreglar el tipo de conflicto en que las partes enfrentadas deben después continuar manteniendo la relación. Es decir, en este caso los Servidores Públicos que prestan los servicios en el Sistema Educativo, deben seguir viéndose la cara día a día entre profesores, padres de familia, estudiantes y autoridades, por lo que es de suma importancia que lleguen a acuerdos voluntarios y satisfactorios a través de la mediación, para no tener dificultades en lo posterior.

La Mediación Legal “Es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado Mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto⁶”

Este concepto nos da una idea general, partiendo de la solución de un conflicto, como acto totalmente voluntario sobre asuntos que se puedan

⁶ Dr. Fernando Eduardo León Quinde. Teoría y práctica de la Mediación. Pág.17

negociar y transar, consiguiendo un arreglo definitivo de última instancia. Ya nos pone de alerta sobre la diferencia con una junta o audiencia de conciliación, puesto que éstas son obligatorias. Comparto la idea del Doctor Fernando León, en vista que la Mediación es un acto totalmente voluntario sobre asuntos que se puedan negociar, por esta razón, la Mediación en las Juntas Distritales de resolución de conflictos nos va a ser de mucha ayuda en el Sistema Educativo, para resolver los conflictos internos que se puedan dar en nuestras instituciones educativas, debido a que sus actores tienen diferente forma de pensar y de actuar.

La Mediación como Doctrina “Es una forma de resolver conflictos entre dos o más personas, con la ayuda de una tercera persona imparcial, el mediador. No son jueces ni árbitros, no imponen soluciones ni opinan sobre quien tiene la verdad, lo que buscan es satisfacer las necesidades de las partes en disputa, regulando el proceso de comunicación y conduciéndolo por medio de unos sencillos pasos en los que, si las partes colaboran, es posible llegar a una solución en la que todos ganen o, al menos, queden satisfechos. Es voluntaria, es confidencial, y está basada en el diálogo”.

Es una negociación asistida por un tercero quien es neutral e imparcial y asistido por las partes, que buscan lograr acuerdos voluntarios y mutuamente satisfactorios para las partes en conflicto, es decir, este concepto nos da una idea clara de lo que es un mediador educativo, estoy de acuerdo

con esta afirmación en vista que no son jueces ni árbitros, no imponen soluciones ni opinan sobre quien tiene la verdad, lo que buscan es satisfacer las necesidades de las partes en disputa, esta tercera persona llamada mediador lo único que busca es de que las partes en conflicto lleguen a acuerdos voluntarios y pongan fin a sus diferencias.

Respecto a la Mediación se han dado una serie de definiciones, en virtud que es una ciencia del derecho que tiene aplicación nacional e internacional, porque “la Mediación como método alternativo de solución de conflictos se va conociendo y aplicando cada vez más en diversos países del mundo, como medio pacifico de solución de las controversias, diferente de la rigidez de la ley ordinaria para la solución de los problemas de la sociedad”⁷

De ahí que se han dado definiciones de diferentes tratadistas, pero casi todos ellos no se han apartado del sentido general, que encierra este medio alternativo llamado Mediación; y, de esta manera voy a citar los siguientes:

El Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas nos trae esta definición: “Participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún

⁷ DR. FERNANDO EDUARDO LEÓN QUINDE. TEORIA Y PRÁCTICA DE LA MEDIACIÓN. PAG.16

servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento, real o intentado, en una controversia, conflicto o lucha”⁸

En el Diccionario Jurídico de M.L. Valletta encontramos la siguiente definición de Mediación: “Constituye una alternativa no adversaria para el manejo y resolución de conflictos. Es una técnica que se caracteriza por la participación de un tercero neutral e imparcial, cuya función es facilitar el proceso, para que las propias partes, con el asesoramiento de sus abogados encuentren su propia solución al problema que las relaciona. El Mediador dirige el proceso de diálogo entre las partes con el propósito de balancear el poder entre éstas, utilizando diferentes técnicas como la persuasión, la inversión de roles, confrontación y cambio de actitudes”⁹.

El tratadista F. Carnelutti, respecto a la Mediación da esta definición: “La conciliación tiene la estructura de la mediación, ya que se traduce en la intervención de un tercero entre los portadores de los intereses en conflicto, con objeto de inducirles a la composición contractual; sin que la fisonomía del litigio que asume el trámite de la Mediación excluya posibilidades de arreglos concertados”.

⁸ DICCIONARIO JURIDICO. GUILLERMO CABANELLAS.

⁹ DICCIONARIO JURIDICO M.L. VALLETTA

El tratadista Argentino Oswaldo Alfredo Gozáine dice: “mediar es interceder o rogar por alguien; también significa interponerse entre dos o más que riñen, procurando reconciliarlos y unirlos en amistad”.

“Liberarte del odio es lo mismo que liberarte de tu miedo, pues el miedo es lo que te produce el odio”¹⁰

De todas estas definiciones que se han dado de los diferentes tratadistas la mayoría de ellos no se han apartado del sentido general que encierra este medio alternativo llamado mediación. Por esta razón más que suficiente es necesario tener en las Juntas distritales de Resolución de Conflictos un Mediador educativo Especializado para que ayude a resolver los conflictos que se pudieran presentar en las diferentes instituciones educativas, ya que en cada una de ellas laboran personas con diferentes criterios, formas de pensar y actuar.

4.1.3. El Conflicto.-

“El conflicto es una oposición entre grupos e individuos por la posesión de bienes escasos o la realización de intereses incompatibles”¹¹.

¹⁰ ANTHONY DE MELLO

¹¹ Tomado de Pedro Valenzuela, “La estructura del conflicto y su resolución” en Convivir una experiencia con comunidad educativa. Instituto para el Desarrollo de la Democracia Luis Galván. Ministerio de Educación Nacional de Colombia, OEA, Bogotá, 2002

El comportamiento humano incide en todos los ambientes de una organización, es decir, el conflicto es parte del comportamiento humano, es por ello que una visión inteligente del conflicto radica no en suprimirlo sino en resolverlo de manera creativa.

“Casi toda la humanidad se dedica a prepararse intelectualmente y a la creación de bienes materiales, necesarios para vivir y otro tanto se dedica a encontrar la solución a los conflictos que surgen, es decir a ayudar y prever y buscar remedio para los conflictos, hacerse Mediador, entre colegas y compañeros de trabajo, facilitando la comunicación, prestar ayuda psicológica, es decir buscan el restablecimiento de la armonía, la superación de crisis sociales, estos son los consejeros pedagogos, docentes, abogados, trabajadores sociales, los religiosos, jueces, funcionarios de instituciones sociales”¹².

Es decir, el conflicto surge cuando llega la derrota en nuestros esfuerzos para vivir, en la búsqueda de la felicidad. La historia de la humanidad se caracteriza precisamente por esta lucha constante, todas las expresiones de la vida cotidiana es un reflejo del anhelo de vivir en paz, buscando siempre lo que pueda considerarse felicidad, reaccionar frente a la derrota, intentando resolver cualquier conflicto.

¹² LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA. PÁG.15

Existen diversas definiciones sobre el conflicto. Kenneth Boulding indica que: “El conflicto es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos. Ocurre cuando las personas compiten por recursos limitados o percibidos como tales”¹³.

En el Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas encontramos la siguiente definición de conflicto: “Lo más rico o incierto de un combate, pelea o contienda. Oposición de intereses en que las partes no ceden. El choque o colisión de derechos o pretensiones. Todo estas situaciones generan un conflicto”¹⁴.

Casamayor (2002) “señala que un conflicto se produce cuando hay un enfrentamiento de intereses o de las necesidades de una persona con los de otra, o con los del grupo o con los de quien detenta la autoridad legítima”¹⁵.

Analizando los distintos conceptos o definiciones, puedo decir, que una misma situación puede ser percibida de manera distinta por diferentes personas.

Dependiendo de nuestras percepciones y nuestras diversas experiencias de vida, las personas expresamos emociones y sentimientos, en

¹³Ídem nota 4

¹⁴ DICCIONARIO JURÍDICO. GUILLERMO CABANELLAS. PAG.83

¹⁵Casamayor y otros (2002) Cómo dar respuesta a los conflictos: La disciplina en la enseñanza secundaria. GRAO. Barcelona.

este proceso no necesariamente nos basamos en elementos objetivos respecto de la realidad. Así, encontramos que un manejo inapropiado de emociones naturales, como la ira, la rabia o la indignación en una situación de conflicto, podrían llevar a desencadenar una reacción violenta.

Tal es el caso, que en las instituciones educativas, se presentan a diario un sinnúmero de conflictos, por mal comportamiento, calificaciones, indignación, rivalidades, discriminación, racismo, entre otras, por estas circunstancias es necesario que los conflictos educativos se los resuelva a través de la mediación y den fin al conflicto de una forma armónica y pacífica.

Por estas experiencias que nos da la vida, puedo decir que los conflictos que vivimos sirven muchas veces para formar nuestro temple, saldremos sin duda de muchos de ellos derrotados, hasta que aprendamos a luchar sin odio, ni rencores, es mejor hacerlo con respeto a aquellos que nos hacen el honor de escogernos como adversarios, entonces así los conflictos será como la lluvia, el sol y el viento, que nos recordarán a vida y que nos ayudarán a descubrir la paz y la serenidad.

Las instituciones educativas no escapan de esta dinámica, especialmente por tratarse de espacios donde toda la comunidad educativa (directivos, docentes, administrativos, estudiantes, padres y madres de familia) interactúa permanentemente.

4.1.4. La Mediación Escolar

“Las instituciones educativas deben ser espacios de convivencia social pacífica y armónica, en los que se promueva una cultura de paz y de no violencia entre las personas y contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, así como la resolución pacífica de conflictos en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social”¹⁶.

No estoy de acuerdo con este concepto, desde el hecho que en una institución educativa interactúan diariamente personas con distinta forma de criterio, pensar y actuar, por lo que se presenta conflictos diariamente, lo que se sugiere es que capaciten a los directivos y docentes en mediación, para que puedan resolver los conflictos en la institución, para ello los encargados de hacerlo son las autoridades del Distrito, y como he manifestado en el problema de mi tesis no hay un mediador educativo especializado en las Juntas Distritales para ayudar a resolver los conflictos, y más aún para capacitar a los directivos y docentes en Mediación.

“Las alternativas de solución de conflictos y las acciones educativas disciplinarias, deben ser aplicadas como parte de la formación integral del estudiante, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos y libertades fundamentales y

¹⁶ Normativa sobre Soluciones de Conflictos en las Instituciones educativas. Quito 28-10-2012

promoviendo la construcción de una cultura de paz y no violencia entre las personas y la convivencia pacífica y armónica entre los miembros de la comunidad educativa”¹⁷.

Comparto con las alternativas de resolución de conflictos, deben ser aplicadas como parte de la formación integral, pero para resolver los conflictos se debe aplicar la Medición como medio alternativo, para ello deben conocer muy bien los directivos y docentes de que trata la Mediación, su procedimiento y aplicación, esto implica que sean capacitados por las autoridades del distrito al que pertenecen.

“La más necesaria de todas las ciencias es olvidar el mal que una vez se aprendió”¹⁸

4.1.5. La Educación.-

“La Educación es un proceso de socialización y enculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.)”¹⁹

¹⁷ Normativa sobre Soluciones de Conflictos en las Instituciones educativas. Quito 28-10-2012

¹⁸ ARISTÓTELES

¹⁹ Wikipedia. Org/wiki/Educación.

No comparto de este concepto de Educación, comportamiento en valores, en la actualidad se han perdido los valores, ya no existe respeto de sus hijos a los padres y viceversa, y esto repercute en los centros educativos los estudiantes ya no respetan a los docentes, tal es el caso, cuando se les exige que presenten las tareas, dicen no traje, y uno se les pregunta, que por que no traje, le contestan, porque no me dio la gana, se llama al padre de familia para comunicarle, no asiste, hay una despreocupación demasadamente grande, al final del año vienen los conflictos, cuando sus hijos tienen problemas en calificaciones, el profesor es el pésimo, no enseña nada, lo voy a denunciar al Distrito.

“La Educación es un Derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el Derecho y la responsabilidad de participar en el Proceso Educativo”²⁰.

Este concepto se refiere a la igualdad e inclusión educativa, y a la participación del padre de familia en el proceso educativo, esto no se cumple porque no hay un seguimiento oportuno de las autoridades distritales, tal es el caso que en la mayoría de instituciones educativas, no se elabora un plan de

²⁰ Constitución de la República. Capítulo Segundo. Derechos del Buen Vivir. Sección Quinta. 2008

mejora con adaptaciones curriculares para estudiantes con capacidades diferentes, ni los Centros Educativos están adecuados para este tipo de estudiantes para que se dé una verdadera inclusión educativa, por otro lado los padres de familia no colaboran con el proceso educativo de sus hijos, como manifestaba anteriormente no controlan la disciplina y el comportamiento de sus hijos, es decir, cada vez más se están perdiendo los valores, del respeto, responsabilidad, puntualidad, sinceridad, honestidad en el quehacer educativo y pienso que hasta en el hogar.

“La Educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive”²¹.

Pienso que la Educación no es gratuita del todo, en algunos centros educativos a los padres de familia les piden unas listas de útiles escolares demasadamente caras, a parte de los libros que entrega el gobierno para las

²¹ Constitución de la República. Capítulo Segundo. Derechos del Buen Vivir. Sección Quinta. 2008

áreas básicas, en centros educativos fiscomisionales todavía les cobran pensiones a los estudiantes, a pesar que la planta docentes es fiscal, y está prohibido por la ley, pero, no existe un seguimiento por parte de las autoridades competentes para controlar estos abusos.

“La Ley Orgánica de Educación Intercultural, garantiza el derecho a la Educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación”²².

Desde mi punto de vista, para que la Ley Orgánica de Educación Intercultural garantice el Buen vivir y las relaciones entre los actores educativos, se necesita que se nombre en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos un Mediador Educativo, para que a través de la Mediación se resuelvan los conflictos en las instituciones educativas, y las partes en disputa lleguen a acuerdos voluntarios, y de esta manera se estará cumpliendo lo que determina la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

²² Ley Orgánica de educación intercultural. Actualizada en agosto de 2012.

“Autoridad Educativa Nacional.- La Autoridad Educativa Nacional ejerce la Rectoría del Sistema Nacional de Educación a nivel nacional y le corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las Garantías y Derechos Constitucionales en materia educativa, ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la Constitución de la República. Está conformada por cuatro niveles de gestión, uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada que son: zonal intercultural y bilingüe, distrital intercultural y bilingüe; y, circuitos educativos interculturales y bilingües”²³.

En este concepto está claro, que la Autoridad Educativa Nacional le corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las Garantías y Derechos Constitucionales en materia educativa, por cuanto los Distritos Educativos tienen el deber de atender la diversidad cultural de los establecimientos educativos, para ello deben tener un mediador educativo en cada distrito para ayudar a resolver situaciones conflictivas que se puedan presentar en los centros educativos a los que representa, apoyando y capacitando a los actores educativos en Mediación Educativa.

²³ Ley Orgánica de educación intercultural. Actualizada en agosto de 2012.

4.1.6. Juntas Distritales de Resolución de Conflictos.-

“Las Juntas Distritales son el ente encargado de la solución de conflictos del sistema educativo. Tienen una conformación interdisciplinaria de tres profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente: el Director Distrital, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica. Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos podrán imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida, las que pueden ser: Suspensión temporal sin goce de remuneración; y, Destitución del cargo.”²⁴

Como se advierte las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, se conforman por el Director distrital, Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica, estas personas son las encargadas de realizar las investigaciones y sanciones por las faltas cometidas por los actores educativos, como son, Suspensión Temporal sin Goce de Remuneración; y, Destitución del Cargo. Por estas razones más que suficientes, se debe reformar la Ley Orgánica de Educación Intercultural, y que se establezca la Mediación en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, para lo cual debe nombrarse un Mediador Educativo especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales, que son nombrados directamente por la autoridad competente, para que ayuden a resolver los conflictos en el sistema educativo.

²⁴ Ley Orgánica de Educación intercultural. Capítulo III. De las instancias de Resolución de Conflictos. Actualizada a agosto de 2012.

Además, los Distritos Educativos Interculturales y Bilingües ejecutan los acuerdos entre Prestadores de Servicios Públicos que optimicen en su respectiva jurisdicción la utilización de los servicios públicos complementarios al servicio educativo, tales como: Infraestructura Deportiva, Servicios de Salud, Gestión Cultural, Acceso a Tecnología, Informática y Comunicación y otros.

4.1.7. El Sumario Administrativo.-

“Es aquel procedimiento que corresponde incoar en todos aquellos casos en que es necesario, investigar una infracción administrativa y no corresponde instruir una investigación sumaria en atención a la naturaleza y/o gravedad de ella”²⁵

Desde mi punto de vista, el Sumario Administrativo es una facultad que tiene la Junta Distrital de Resolución de Conflictos para destituir del cargo a un docente o directivo por la comisión de una falta disciplinaria, por lo que es de suma importancia se les dé la oportunidad para que soliciten la mediación para resolver de una manera pacífica y armónica los conflictos y puedan llegar a acuerdos voluntarios las partes y pongan fin a las diferencias, de no hacerlo se estaría incurriendo en una contradicción constitucional.

²⁵ PICHEIRA BARROS, MARIO (2007) SUMARIO ADMINISTRATIVO

4.1.8. El Debido Proceso.-

“Es un conjunto de derechos propios de las personas y anteriores al Estado, de Carácter Sustantivo y Procesal, reconocidos por la Constitución, que buscan precautelar la libertad y procurar que quienes sean sometidos a juicio gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los Órganos Judiciales y Administrativos un proceso justo, pronto y transparente. Es decir, para que el Estado pueda castigar penalmente se exige siempre la existencia del proceso, Pero no de cualquier proceso, sino de uno en el que se respete las garantías constitucionales, esto es lo que permite calificar a un proceso como justo o debido”²⁶.

Para que se respeten las garantías y derechos constitucionales, se debe observar el debido proceso el mismo que garantiza la dignidad de las personas, en ningún proceso sancionatorio o disciplinario se debe admitir la indefensión de la persona natural o jurídica investigada administrativamente. Todo proceso bajo dicha circunstancia estará viciado de nulidad absoluta.

²⁶ DR. JOSE GARCIA FALCONI. CATEDRATICO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. “Breve Evolución Histórica del Sistema Educativo.

4.2.1.1. La Educación ecuatoriana antes de 1950.

Desde 1830, cuando el Ecuador se organiza como República Soberana e independiente, las constituciones han consagrado la obligación de “promover” y “fomentar” la educación pública.

Cabe citar algunas prescripciones constitucionales que ratifican el carácter nacional, conforme al espíritu de la sociedad, en las distintas etapas de la historia republicana:

- Promover y fomentar la instrucción pública.
- Expedir planes generales de enseñanza para todo establecimiento de instrucción pública.
- Declarar Leyes generales de enseñanza para todo establecimiento de instrucción pública.
- Libertad de fundar establecimientos de enseñanza privada.
- La enseñanza primaria de carácter oficial es gratuita y obligatoria; y las artes y oficios deben ser costeadas por los fondos públicos.

- La enseñanza es libre, sin más restricciones que las señaladas en las Leyes.
- La Educación Oficial es Laica.
- La Educación constituye una Función del Estado.
- La Educación Pública debe tener unidad y cohesión en su proceso integral.
- La Ley asegura la estabilidad de los trabajadores de la enseñanza.

Sobre la base de estas normas generales se ha organizado el Sistema Educativo cuyo perfil ha sido configurado por distintas leyes y reglamentos”²⁷.

Es positivo para nuestro País que se haya venido mejorando la Educación a través de las reformas constitucionales, ya que al inicio de la Republica la Educación estaba limitada solo para los que tenían propiedades y para los hijos de los criollos que se creían blancos, para ellos existían escuelas y colegios en los pueblos y ciudades, para el resto de ecuatorianos no existía la educación vivían en condiciones de esclavos. Las mujeres no tenían acceso a la Educación, a ellas las preparaban para que críen sus hijos y cuiden a los maridos, solo las hijas de las familias nobles les enseñaban algo de lectura y escritura en el hogar, además no tenían derechos políticos. La mayoría de la población era analfabeta.

²⁷ OEI. Sistemas educativos Nacionales. Ecuador.

4.2.1.2. Descripción desde 1950.-

“Las constituciones del Estado Ecuatoriano, a partir de 1946, han afianzado conquistas logradas desde los inicios de la vida republicana y han incorporado nuevos preceptos a tono con el desarrollo de la sociedad y el mundo.

En una apretada síntesis, estas son las declaraciones constitucionales que configuran el marco referencial de la educación en la segunda mitad de siglo XX:

- La Educación es deber primordial del Estado.
- El Estado Garantiza el Derecho a la Educación.
- El Derecho a la Educación incluye el disponer de iguales oportunidades para desarrollar las dotes naturales.
- Compete al Estado dictar las leyes, reglamentos y programas a los cuales se ajustarán la Educación Fiscal, Municipal y Particular, propendiendo a la coherente unidad del Proceso Educativo.
- Se reconoce a los padres el derecho a dar a sus hijos la Educación a que ha bien tuvieren.
- La Educación Oficial es Laica y Gratuita en todos sus niveles.
- Se garantiza la libertad de enseñanza y cátedra.

- Los Planes Educativos propenderán al desarrollo integral de la persona y de la sociedad.
- El Estado formulara y llevara a cabo planes para erradicar el analfabetismo.

Paralelamente a la incorporación de nuevos preceptos constitucionales en el Sistema Educativo, la estructura del ministerio ha variado, procurando ofrecer a la organización administrativa un enfoque dinámico”²⁸.

En la actualidad la Educación es un Derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, Garantía de la Igualdad e Inclusión Social y condición indispensable para el Buen Vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el Proceso Educativo.

4.2.1.3. Políticas Educativas y la Gestión del Sistema Educativo.-

“Suele entenderse por política educativa el conjunto de criterios directrices o decisiones que la Función Ejecutiva pretende adoptar como pauta para el desempeño de la Gestión Técnica y Administrativa.

²⁸ OEI. Sistemas educativos Nacionales. Ecuador.

Puede afirmarse que en el Ecuador, en contados momentos históricos ha existido una política educativa concreta y debidamente entendida en sentido técnico/operacional. En determinados períodos de la vida nacional se formularon políticas que no lograron continuidad, que no lograron constituirse en políticas del Estado para ejercer influjo renovador perseverante hasta alcanzar los propósitos implícitos en sus declaraciones.

Consecuencia de la falta de continuidad ha sido el crecimiento y desarrollo desordenados e irregulares del sistema educativo nacional, evidenciados en la falta de realizaciones duraderas, coherentes, organizadas, intensas que hayan garantizado la expansión progresiva y equitativa de los niveles pre-primario, primario, medio, superior y el mejoramiento de los servicios educativos.

Los Períodos de la Vida Republicana cuando se bosquejaron políticas educativas fueron: 1835-1839, con Vicente Rocafuerte; 1860-1875, con Gabriel García Moreno; 1895-1912, con Eloy Alfaro; 1938 con Alberto Enríquez Gallo; políticas que no estaban insertas en planes integrales, a nivel nacional, que aseguren una orientación unificada.

En 1963, con Carlos Julio Arosemena, siendo Ministro de Educación Pública Gonzalo Abad Grijalva, y cuando el Ecuador se había incorporado a la concepción, principios y técnicas del planeamiento de la Educación (1959), fue

diseñado y desarrollado el instrumento que permitió estructurar la política educativa, con criterio técnico.

En el Plan Ecuatoriano de Educación 1963-1972 se fijó la siguiente política educativa, de continuidad y proyección:

- Extensión de los Servicios Educativos con Equidad;
- Mejoramiento de las condiciones, medios y factores que, en forma directa, determinen la calidad de la Educación;
- Reformas Estructurales tendientes a mejorar el Sistema Educativo, su Administración y su Legislación;
- Incremento progresivo y adecuado del presupuesto para la Educación;
- Racional aprovechamiento de los recursos disponibles;
- Mística creadora en los recursos humanos del sector, cooperación de las comunidades y de las fuerzas económicas de la nación;
- Continuidad y firme decisión ejecutiva de los encargados de la aplicación de las decisiones, en todos los niveles jerárquicos de la administración; y,
- Predominio del interés nacional sobre cualquier otro de menor valor y justificación”²⁹.

²⁹ OEI. Sistemas educativos Nacionales. Ecuador.

En función de la Política Educativa adoptada, el Plan contemplaba objetivos y metas que deberán ser logrados en períodos posteriores, de acuerdo con un orden de prioridades de las urgencias y de las soluciones. Los embates propios de una vida republicana no consolidada trabaron y, aún más, truncaron el camino democrático y evitaron que las decisiones sean una realidad concreta, conforme a lo planificado.

Anteriormente la Educación era un botín político, estaba paralizada, no existían cambios en el Proceso Educativo, ni en la estructura, el Estado no asignaba los Recursos Económicos suficientes para la Educación. En este momento, es decir, con este Gobierno la Educación ha tenido un cambio muy grande en beneficio de todos los ecuatorianos, a tal punto que la Educación Pública es gratuita y el Estado la financiara de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la Educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros.

4.2.1.4. Mejoramiento o Modernización del Currículo y de las Prácticas Pedagógicas.-

“No es fácil determinar la eficiencia de un Sistema Educativo Escolar, a través del análisis del currículo y su eventual evolución. Los resultados de una Obra Educativa se detectan a mediano y largo plazo; y, su apreciación pertenece al ánimo de los juicios de valor. Esta valoración es

motivo de investigaciones que hasta el momento el País no ha realizado; investigaciones que se practican sobre la base de métodos e instrumentos adecuados, cuya aplicación permite establecer la naturaleza, el alcance y la profundidad del hecho educativo, en su propósito de formar al individuo con las características que la sociedad demanda, de conformidad con sus valores culturales, sus problemas necesidades y objetivos nacionales.

Según el criterio de la sociedad ecuatoriana, en su conjunto, expresado en los medios de comunicación, en seminarios, foros y en sus manifestaciones cotidianas, hay un acuerdo generalizado en que la Educación Nacional adolece de fallas propias de los enfoques de la “Pedagogía Convencional”, pese en que el periodo comprendido en las cuatro últimas décadas se ha insistido en la Modernización del Currículo y en la Aplicación de Prácticas Educativas Innovadoras”³⁰.

Estoy de acuerdo con estos criterios que no es fácil la eficiencia en un Sistema Educativo Escolar, pero más difícil es cuando no hay la voluntad Política y Económica, para realizar los cambios, para mejorar el Sistema Educativo. Con la Aplicación de la Nueva Reforma Educativa como lo es Fortalecimiento Pedagógico Curricular, y voluntad del Gobierno ha hecho posible que el Sistema Nacional de Educación tenga como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la

³⁰ OEI. Sistemas educativos Nacionales. Ecuador. Pág.16

población, que posibiliten el aprendizaje, y la utilización y generalización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tiene como centro al sujeto que aprende y funciona de manera reflexiva y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

4.2.1.5. Políticas Educativas y la Gestión del Sistema Educativo.

“Puede afirmarse que en el Ecuador, en contados momentos históricos ha existido una Política Educativa concreta y debidamente entendida en sentido técnico operacional. En determinados periodos de la vida nacional se formularon políticas que no lograron continuidad, que lograron en constituirse en Políticas de Estado para ejercer influjo renovador perseverante hasta alcanzar los propósitos implícitos en sus declaraciones”³¹.

Consecuencia de la falta de continuidad ha sido el crecimiento y desarrollo desordenados e irregulares del Sistema Educativo Nacional, evidenciados en la falta de realizaciones duraderas, coherentes, organizadas, intensas que hayan garantizado la expresión progresiva y equitativa de los niveles pre-primario, primario-medio, superior y el mejoramiento de los servicios educativos.

Pienso que anteriormente los gobiernos de turno, solo planificaban Políticas de Gobierno favoreciendo sus intereses y no los de la ciudadanía, por

³¹ OEI. Sistemas educativos Nacionales. Ecuador. Pág.22

cuando venía otro Gobierno y terminaba con esas políticas y ponían otras de acuerdo a sus intereses, por lo que no había una continuidad en el proceso educativo, en la actualidad se hacen políticas de Estado que garantizan una Educación de calidad, de realizaciones duraderas, coherentes, organizadas, intensas que aseguran la expresión progresiva y equitativa de los niveles pre-primario, primario-medio, superior y el mejoramiento de los servicios educativos.

4.2.2. Escuela y Mediación.-

“En el campo educativo, la resolución de conflictos a través de la Mediación contribuye no solamente a solucionar una situación de conflicto, ya que también favorece el desarrollo personal, de los docentes y directivos”³².

Esto constituye un valioso aporte para el pleno desarrollo organizacional de las escuelas y de los recursos humanos que lo integran, pudiéndose lograr una convivencia más adecuada entre los docentes, no docentes y estudiantes.

4.2.2.1. Violencia Escolar.-

“La Educación del Siglo XXI en nuestro País es Laica y obligatoria hasta el décimo año de Educación Básica, ha sido un instrumento fundamental

³² ORIENTACIONES PARA DIRECTIVOS Y TUTORES DE PRIMARIA Y SECUDARIA. PÁG.16

para crear y consolidar un sentimiento común de pertenencia, identidad y cohesión social dentro del modelo del Estado-Gobierno.

Ahora bien, a veces la Escuela, Colegio, Universidad no solo fracasan en el cumplimiento de esta función esencial, sino que además refleja, las tensiones, conflictos políticos y sociales existentes.

En efecto, la combinación de las disparidades socioeconómicas con la cohesión social y con factores culturales de fácil politización, como la cohesión económica, social, cultural, religiosa, suelen conducir a la violencia y a la ruptura de la cohesión social”³³.

Se podría aducir que la Mediación es muy importante para resolver pacíficamente esta serie de conflictos que se presentan o se pueden presentar en las instituciones educativas por distintos factores entre profesores, padres de familia, directivos y estudiantes.

4.2.2.2. Convivencia y Conflicto en la Institución Educativa.-

“El Conflicto y la Violencia se sitúan en diferentes escenarios y contextos, y tarde o temprano lidiamos con ellos. Las conductas autoritarias se pueden observar en padres y madres que gritan a sus hijos o recurre la

³³ ORIENTACIONES PARA DIRECTIVOS Y TUTORES DE PRIMARIA Y SECUDARIA. PÁG.18

violencia física por lo que consideran una mala conducta; también puede encontrarse en un jefe autoritario que trata mal a sus empleados por alguna equivocación o en un ama de casa que grita y humilla a su empleada doméstica. Podríamos afirmar que todos, en algún momento, hemos sido víctimas de alguna forma de violencia, hemos presenciado y quizá hasta hemos generado, consciente o inconscientemente, una situación violenta como consecuencia de un conflicto”³⁴.

Las Instituciones Educativas no están exentas de esta realidad. Al convivir en ella diversidad de actores, hay también diversidad de formas de pensar, de necesidades e intereses, por lo cual no es extraño encontrar a diario situaciones conflictivas que pueden derivar en violencia si no son abordadas adecuadamente.

Pese a los cambios que se han ido produciendo en las concepciones educativas y en la visión de la escuela, aún encontramos prácticas y estilos autoritarios de relación, en ocasiones marcados por la violencia expresada en:

- La imposición de normas que no han sido consensuadas entre todos los miembros de la Comunidad Educativa.
- Sanciones injustas o que vulneran los derechos de los estudiantes.
- Abuso de poder, desde las autoridades y entre pares.

³⁴ ORIENTACIONES PARA DIRECTIVOS Y TUTORES DE PRIMARIA Y SECUDARIA. PÁG.34

4.2.2.3. Situaciones de Conflicto que pueden presentarse en las Instituciones Educativas.-

“Los conflictos tienen diversas y complejas causas. Las principales son los intereses y las necesidades percibidas como insatisfechas por las personas o los grupos involucrados. Sin embargo, hay que considerar que también es causa de conflictos la forma cómo se maneja y se hace uso del poder, lo que puede generar situaciones de violencia.

A continuación presento una serie de situaciones que con mayor frecuencia son causa de conflicto en las instituciones educativas y que están asociadas al mal uso del poder:

- 1.- Situaciones relacionadas a comportamientos o actitudes de los Directores.
 - Tomar decisiones unilaterales.
 - No hacer rendición de cuentas de los recursos económicos de la escuela.
 - Excluir de la escuela a las adolescentes embarazadas.
 - No promover la constitución de la República.
 - No respetar los acuerdos tomados en el Código de Convivencia.
 - No administrar de manera transparente los víveres remitidos por el Ministerio de Educación para los estudiantes de mayor necesidad.
 - Brindar favoritismos a un docente o grupo de docentes para que accedan a capacitaciones o permisos especiales en sus jornadas de trabajo.

- No atender las quejas o denuncias de los padres de familia de manera inmediata y justa.
- No usar adecuadamente los bienes de la escuela.
- Avalar las tardanzas de los docentes o personal administrativo.
- No promover el desarrollo de organizaciones estudiantiles.
- Permitir el ingreso a la escuela de docentes en estado etílico.
- Minimizar los casos de maltrato contra los estudiantes ejercido por los docentes o auxiliares.
- Promover la venta obligatoria de libros, buzos, uniforme escolar, etc. a los padres de familia.
- Pedir cuotas extraordinarias a los padres de familia en el proceso de Matrícula.
- Vender los libros enviados por el Ministerio de Educación.
- Mantener relaciones sentimentales con el personal docente, padre o madre de familia de la escuela, en situaciones que ocasionen interferencias con el desarrollo de sus roles y responsabilidades o generen conflictos.

2.- Situaciones relacionadas a comportamientos o actitudes de los docentes.

- Llegar tarde a la escuela.
- Cobrar a los estudiantes por aprobar los cursos.
- Tener actitudes y comportamientos discriminatorios contra los estudiantes y padres de familia.
- No respetar la vida privada de sus colegas, autoridades educativas o padres de familia.

- Ejercer maltrato hacia los estudiantes.
- Increpar a los estudiantes que cuestionan sus ideas.
- Obligar a los estudiantes a comprar rifas, libros, etc. para beneficio personal.
- Tener preferencias por estudiantes de mayor rendimiento académico.
- No promover la participación de los estudiantes en el aula.
- Llamar por apodo a los estudiantes.
- Mostrar tolerancia e indiferencia ante la agresión entre estudiantes que se da en el aula.
- No cumplir sus funciones y responsabilidades en la institución educativa.
- Estigmatizar a los estudiantes con problemas de conducta.
- Hacer bromas de doble sentido a las estudiantes, algunas de índole sexual.

3.- Situaciones relacionadas a comportamientos o actitudes de los padres de familia.

- Interferir en el trabajo del docente en la escuela y el aula.
- Ofrecer dádivas o regalos a los docentes para que brinden un trato especial a sus hijos.
- Ocupar cargos en la institución educativa y no cumplir con sus funciones, no rendir cuentas o evadir sanciones.
- Expresarse en forma negativa de las autoridades educativas y de los docentes, sin propiciar el diálogo sobre aquello con lo que no están de acuerdo.

- Las situaciones que hemos señalado están relacionadas a conductas y actitudes de las personas adultas.
- En relación a los estudiantes, una preocupación frecuente son las situaciones de indisciplina. Para reflexionar sobre ello veamos qué se entiende por disciplina y los factores que pueden afectarla”³⁵.

Las situaciones por las que se pueden presentar los conflictos en las instituciones educativas son muy diversas, por cuanto en las mismas se interrelacionan a diario personas con distintos criterios, formas de pensar y actuar, por ejemplo discusiones entre docentes y padres de familia, entre estudiantes y docentes, entre docentes o entre docentes y directivos, de allí la necesidad de que se incorpore en las juntas Distritales un mediador educativo Especializado, para que ayude a resolver estos problemas o conflictos en los centros educativos, de manera pacífica y armónica llegando a acuerdos voluntarios entre las partes involucradas.

4.2.2.4. La Disciplina en la Institución Educativa.-

“La disciplina en la institución educativa está asociada al cumplimiento de normas, a la autonomía, la responsabilidad, la toma de decisiones y al respeto por los demás y por la autoridad.

³⁵ ORIENTACIONES PARA DIRECTIVOS Y TUTORES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA. PÁG.38

Está, además, estrechamente relacionada con el proceso de enseñanza aprendizaje, de modo que la carencia o insuficiencia de disciplina, afecta el desarrollo de este proceso.

¿Qué significado tiene la disciplina?

¿Todos tenemos la misma concepción acerca de la disciplina?

Es necesario que haya un acuerdo acerca de qué entendemos por disciplina, ya que ello va a determinar la manera cómo vamos a concebir las normas y reglamentos y cómo los vamos a hacer cumplir.

¿Qué es la disciplina?

La disciplina en las instituciones educativas suele ser concebida en muchas ocasiones, como un conjunto de normas que los estudiantes deben cumplir a partir de órdenes que han sido determinadas por los adultos y que deben estar bajo su control y vigilancia para poder mantenerla. Esta se asume también como sinónimo de obediencia y está asociada a castigo, sermón, llamada de atención y expulsión³⁶.

La disciplina está asociada a un conjunto de reglas y normas que están estipuladas en las leyes, y que tenemos que cumplir todos los seres humanos para vivir bien, en los centros educativos existe un Código de Convivencia que

³⁶Adaptado de Disciplina y Educación en Derechos Humanos y en Democracia en la Escuela. Instituto Peruano en Derechos Humanos y la Paz, 1998.

busca garantizar el ejercicio de derechos, deberes y obligaciones de estudiantes, docentes, padres de familia y autoridades a fin de contar con ambientes seguros, saludables para el aprendizaje y facilitar la convivencia armónica de todos sus actores educativos.

4.2.3. Estándares de Calidad Educativa.-

4.2.3.1. ¿Qué entendemos por Calidad de la Educación?-

“La Constitución de nuestro País establece en su Artículo 26 que “la Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida, y un deber ineludible e inexcusable del Estado”³⁷, y en su artículo 27, agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa”³⁸.

Para establecer que es una Educación de Calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el

³⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. ART.26

³⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. ART.27. Actualizada en agosto de 2008

sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

4.2.3.2. ¿Qué son los Estándares de Calidad Educativa?

“Los Estándares de Calidad Educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo”³⁹.

En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la Educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes

³⁹MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA. PROPUESTA DE ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE 1,2 y 3

deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

4.2.3.3. Tipos de Estándares de Calidad Educativa.

4.2.3.4. Estándares de Calidad Educativa.-

“¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Estos Estándares son descripciones de la formación que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación inicial hasta el Bachillerato.”⁴⁰

4.2.3.5. Estándares de Desempeño Profesional.-

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?”⁴¹

⁴⁰ PROPUESTA DE ESTANDARES DE APRENDIZAJE. NIVELES 1,2

⁴¹ ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA.

Actualmente se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-auditores.

“Los Estándares de Desempeño Profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen”⁴².

4.2.3.6. Estándares de Gestión Escolar.-

¿Cuáles son los procesos y las prácticas institucionales que favorecen a que los estudiantes alcancen la formación deseada?

Los Estándares de Gestión Escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

⁴² PROPUESTA DE ESTANDARES DE APRENDIZAJE. NIVELES 1,2 y 3

4.2.3.7. ¿Para qué sirven los Estándares de Calidad Educativa?

“El principal propósito de los Estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo.

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:
 - Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa;
 - Realizar procesos de autoevaluación;
 - Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento fundamentados en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.
- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan:
 - Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;

- Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;
- Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;
- Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
- Mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentores;
- Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo”⁴³.

En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejar en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

⁴³ PROPUESTA DE ESTANDARES DE APRENDIZAJE. NIVELES 1,2 y 3

Finalmente, cuando los Estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje que requieren.

Los Estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: Ser objetivos y básicos comunes por lograr; estar referidos a logros o desempeños observables y medibles; ser fáciles de comprender y utilizar; estar inspirados en ideales educativos; estar basados en valores ecuatorianos y universales; ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana; presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Los Estándares de Calidad Educativa son muy importantes para el mejoramiento del Sistema Educativo a Nivel Nacional, esto implica también responsabilidad compartida entre estado y actores educativos, el estado tiene la obligación de capacitar a los Docentes con las nuevas pedagogías, estrategias, metodologías, para obtener los logros en el Nuevo Sistema Educativo, los docentes de matricularse en todos los cursos programados por el Ministerio de educación para capacitarse y mejorar su nivel de conocimiento, y los directivos de todas las instituciones educativas de elaborar proyectos educativos, planes de mejora, adaptaciones curriculares, trabajo cooperativo, con la participación de todos los actores educativos, y realizar un seguimiento de aula y de cronograma de actividades, y evaluar los resultados.

4.2.4. Origen de la Mediación

“El Origen de la Mediación reviste de antigüedad, lo que se ha manifestado en diferentes formas pacíficas de encontrar la solución a los problemas de los seres humanos, lo que sin duda alguna, ha ido cambiando a medida que pasa el tiempo, ya que todo es cambiante, dialéctico y los problemas no han sido siempre los mismos en la historia de la humanidad”⁴⁴.

Es importante recordar que el hombre en los primeros tiempos no conoció, ni necesitó normas procesales, ni leyes codificadas como hoy existen, sino que resolvía sus conflictos por instinto, su creatividad y capacidad de discernimiento, lo que le permitió juzgar y resolver algún comportamiento no correcto de alguno de sus congéneres.

Lógicamente que es necesario mencionar que la iglesia católica desde la antigüedad ha jugado un papel importante en la Mediación, en la propia biblia encontramos pasajes importantes que Cristo aplicaba predicando la paz, y el amor a sus semejantes; pero uno de los pasajes más conocidos, es sin duda alguna la del Rey Salomón, más conocida como Mediación Salomónica, cuando tuvo que resolver un conflicto suscitado entre dos mujeres que se disputaban la maternidad de un niño; ante los reclamos existentes de las dos mujeres, el rey propuso cortar con su espada en dos partes el cuerpo

⁴⁴ LA MEDIACIÓN: TEORÍA Y PRÁCTICA. PÁG.19

del niño, y que se entregue una parte a cada mujer. En el instante en que Salomón iba a proceder con el descuartizamiento del cuerpo del menor, una de las mujeres se negó a seguir en el reclamo y grito diciendo que no se haga y que sea el niño entregado a la otra mujer. Ante esta actitud noble de la mujer Salomón expresó que tan solo una verdadera madre puede decidir renunciar a su hijo para defender su vida, por lo que juzgó que la mujer que cedió, era la verdadera madre, arrebatándole el niño a la otra mujer y procedió a entregárselo a esta última.

“Como podemos darnos cuenta en los primeros tiempos de la humanidad no existió un procedimiento legal para regular la Mediación, pero, siempre la voluntad de arreglar de forma pacífica y justa los conflictos de los seres humanos, lo que obviamente ha ido evolucionando, cambiando, hasta regularse de forma adecuada el procedimiento para la aplicación práctica de la mediación, que conlleve a encontrar un respaldo legal en estas actuaciones transigibles, encontrando claros ejemplos a nivel internacional en organismos como la Organización de Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos y otros, cuya intervención ha sido decisiva en la solución de controversias de los Estados, lo que también se encuentra en los Convenios y Tratados Internacionales”⁴⁵.

⁴⁵ LA MEDIACIÓN: TEORÍA Y PRÁCTICA. PÁG.20

La Comunicación es el principal factor a tener en cuenta en todo proceso de mediación; asimismo la comunicación puede ser lingüística (se aplica con palabras) o paralingüística (gestos, tonos de voz, movimientos corporales) y no lingüística (imágenes, dibujos).

Como nos podemos dar cuenta desde los primeros años de la humanidad ha existido la voluntad para solucionar los conflictos, a través de la conversación, diálogo, negociación, que es un proceso de la Mediación para arreglar de manera pacífica los conflictos.

4.2.5. Procedencia de la Mediación.-

“La mediación procede en los siguientes casos:

1.- A solicitud de las partes o solamente de una de ellas.

2.- Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a Mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que verse sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista imposibilidad de acuerdo a renuncia escrita de las partes del convenio de mediación. Solo en este caso cualquiera de ellas puede acudir con su reclamación al Órgano Judicial competente; y,

3.- Cuando exista Derivación Judicial. El Juez Ordinario puede disponer en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia 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 con la tramitación de la causa, a menos que las partes comuniquen por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término.

Los casos de procedencia de la Mediación se encuentran expresamente determinados en el Art.46 de la Ley de Arbitraje y Mediación”⁴⁶.

También la Mediación procede cuando una de las partes la solicita, en este caso me refiero, cuando existe un conflicto en una institución educativa la puede solicitar la parte acusada, a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos, para que a través de la mediación se pueda llegar a acuerdos voluntarios, siempre y cuando las faltas disciplinarias no constituyan delitos.

4.2.6. Cuando no es Recomendable Mediar.-

“En los casos de Delitos de Orden Público no es permitida la Mediación.

⁴⁶ LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRÁCTICA. DR. FERNANDO LEÓN. PÁG.26

Hay algunos casos en que no es recomendable la Mediación, pues no producirá interés de las partes. Así, podemos mencionar los siguientes casos en los que no es recomendable la Mediación:

- Cuando alguna de las partes desee demostrar la verdad de los hechos.
- Cuando alguna de las partes tiene un aspecto fundamental de principios que es innegable.
- Cuando alguna de las partes tiene interés punitivo o un anhelo de justicia que desea ver declarados en una decisión judicial.
- Cuando lo que se persigue es sentar un precedente legal.
- Cuando alguna de las partes tiene desinterés de llegar a un acuerdo.
- Cuando ninguna de las partes se encuentra en condiciones de considerar la posibilidad de un arreglo.
- Cuando la lentitud de un procedimiento judicial favorecerá demasiado a una de las partes.
- Cuando el actor quiere obtener sumas colosales como si se tratara de una lotería.
- Cuando la controversia trata de un delito de acción penal pública, violencia o tratos lesivos a menores.
- Cuando está de por medio el orden público y la actuación de un tribunal es esencial⁴⁷.

⁴⁷ LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA.DR- FERNANDO LEÓN. PÁG.28

Se puede concluir sin embargo que varios de estos aspectos pueden variar y aplicarse la Mediación, si se considera que es la mejor alternativa para solucionar los conflictos, procurando un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo que ponga fin al conflicto.

4.2.7. Ventajas de la Mediación.-

“La Mediación como medio alternativo de resolución de las controversias, tiene indudablemente muchas ventajas, que son importantes conocerlas, para cuando recurramos a ella, por las características que posee:

4.2.7.1. Directa Participación de las Partes.-

La Mediación brinda la ventaja de que las partes participan directamente, en forma personal en el proceso, en especial en la audiencia que se realiza, lo que permite a las partes enfrentar el problema y juntos tratar de lograr una solución asistida, lo que lo diferencia con la Función Judicial en la que no necesariamente se requiere la participación de las partes, ya que ellas pueden ser representadas por sus Abogados Patrocinadores, lo que no sucede así en la Mediación, que al enfrentar las partes deben dejar de lado sus miedos, odios o rencores que sienta por la contraparte y entender que no son

enemigos que el único enemigo es el problema al que hay que encontrarle solución, juntos discuten el asunto y encuentran el camino más conveniente para su solución, de ahí la gran ventaja de este procedimiento especial.

4.2.7.2. Legalidad.-

El proceso de Mediación está amparado por la Ley Suprema y por la Ley Especial, así tenemos que el Art.191 de nuestra Constitución reconoce a la Mediación como Medio Alternativo para la Resolución de Conflictos, es decir, que la Mediación está garantizada por la Carta Magna y suprema; y, además por la Ley Especial de Mediación y Arbitraje, que regula el procedimiento a seguirse para resolver los conflictos, sin acudir a los Tribunales y Juzgados de la Justicia Ordinaria.

4.2.7.3. Procedimiento Voluntario.-

El Procedimiento de la Mediación es absolutamente voluntario en nuestra Legislación, no es forzosa para las partes, es decir, no existe ninguna de coacción para la concurrencia de las partes, por parte de personas o autoridad alguna.

El Mediador no impone nada, por la fuerza, simplemente facilita el diálogo entre las partes, si las partes deciden abandonar el proceso, no se les

puede obligar a continuar, pero sin embargo, el acuerdo a que lleguen las partes a través del acta correspondiente, si será obligatorio para las mismas, conforme así lo dispone la Ley, porque recordemos que la Mediación se encuentra provista de legalidad, en este sentido como vemos la Mediación es un procedimiento pacífico, totalmente voluntario, tendiente a fomentar la cultura del diálogo, el respeto y la paz entre las personas.

4.2.7.4. No requiere Patrocinio de Abogado.-

Esta ventaja es porque son las partes como ya indiqué las que Juntas encuentran la solución a sus problemas, pero esto no obsta que si lo desean las partes para su seguridad contraten los Servicios de un Profesional del Derecho, y acudan acompañadas de un Abogado, lo que no está prohibido por la Ley.

4.2.7.5. Celeridad.-

El proceso de Mediación dura poco tiempo, ya que la solución al problema se la puede encontrar en una sola audiencia, comparado con los juicios ordinarios que por su naturaleza y otras causas que hemos analizado pueden durar más tiempo, por lo que resulta ventajoso someterse al proceso de mediación en el que se encuentra la solución al conflicto de manera ágil y oportuna.

4.2.7.6. Costo.-

El Proceso de Mediación genera bajos costos, esto porque los centros de mediación fijan precios o tarifas muy bajas para la Mediación, que cubren gastos administrativos, se evita pagos por otros conceptos como peritajes, tasas etc., lo que a veces obligan a paralizarse los procesos ordinarios por falta de recursos de las partes.

4.2.7.7. Reserva.-

Este proceso es sumamente reservado, en especial lo que se trate y acuerde en la Audiencia de Mediación, ya que de lo contrario el Mediador estaría violando el Código de Ética que está obligado a respetar, siendo la reserva una de las principales obligaciones, reserva que debe observar inclusive en las llamadas audiencias reservadas por separado por cada una de las partes, de acuerdo a la naturaleza del conflicto”⁴⁸.

Como vemos estas son las principales ventajas que brinda el Procedimiento Especial de Mediación, que debe observar el Mediador o tercero neutral que interviene en el proceso de Mediación, así como las partes y los organizadores de un Centro de Mediación, ventajas que como ya hemos visto se identifican con los principios que rigen a la Mediación.

⁴⁸ LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA. DR.FERNANDO LEÓN.PÁG.30

4.2.8. El Perfil del Mediador.

“La impaciencia fomenta el miedo, el estrés y el desánimo. La paciencia se manifiesta en la confianza, en la decisión y en un sentimiento de pacífica satisfacción”⁴⁹

Elena Higton y Gladys Álvarez, en su Obra “Mediación Para Resolver Conflictos citan lo siguiente al respecto:

El Mediador perfecto debería poseer cualidades relevantes, con el fin de que puedan adoptar conductas adecuadas.

Las cualidades principales que se predicen del mediador para poder cumplir de mejor forma su cometido, son las siguientes:

4.2.8.1. Neutralidad.-

La cualidad más importante de un Mediador eficaz es su capacidad de mantener un papel imparcial y neutral en medio de las controversias.

4.2.8.2. Capacidad.-

Para obtenerse de proyectar su propio juicio. El rol del Mediador es ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo en términos aceptables para ellas, aun cuando el Mediador esté en desacuerdo.

⁴⁹ WAYNE W. RYER

4.2.8.3. Inteligencia.-

Las partes buscan un Mediador que les facilite el camino de la solución a su conflicto, dotado de una mentalidad ágil y eficaz. Debe ser capaz de ver las cuestiones en múltiples niveles, de tratar hechos complejos y de analizar los problemas.

4.2.8.4. Paciencia.-

Es importante que el Mediador pueda esperar el tiempo necesario, según lo necesiten las partes.

4.2.8.5. Empatía.-

El Mediador debe ser capaz de valorar las percepciones, miedos e historia que cada parte revele en discusión. La confianza se instala a partir de esta corriente personal.

4.2.8.6. Sensibilidad y respeto.-

El Mediador debe ser respetuoso con las partes y sensible a sus fuertes sentimientos valorativos, incluyendo sexo, raza y diferencias culturales.

4.2.8.7. Oyente activo.-

Las partes deben sentir que el Mediador ha oído las respectivas presentaciones y dichos.

4.2.8.8. Imaginativo y hábil en recursos.-

Es importante que el Mediador tenga capacidad de aportar y generar ideas nuevas.

4.2.8.9. Enérgico y persuasivo.-

A través de la conducción del proceso, el Mediador debe intervenir eficazmente para lograr flexibilidad entre las partes, dirigir la dinámica y controlar la audiencia sin ser autoritario.

4.2.8.10. Distancia en las críticas.-

Si alguna de las partes hace un comentario negativo, despectivo o agresivo hacia la mediación o hacia el mediador, es conveniente no actuar a la defensiva, caso contrario nacerá una nueva disputa.

4.2.8.11. Objetivo.-

El Mediador será más efectivo si permanece desligado del aspecto emocional de la controversia.

4.2.8.12. Honesto.-

No debe prometer a las partes algo que no va a cumplir.

4.2.8.13. Confianza.-

El Mediador debe ser digno de confianza para guardar confidencias y las partes deben estar convencidas de que ello será así.

4.2.8.14. Sentido del humor.-

Es necesario el sentido del humor por parte del Mediador para lograr aflojarse las tensiones y crear un ambiente favorable.

4.2.8.15. Perseverante.-

Cuando las partes lleguen lentamente al acuerdo, el Mediador debe soportar la espera y la ansiedad que ello provoca⁵⁰.

⁵⁰ ELENA HIGTO-GLADYS ALVAREZ. OBRA MEDIACIÓN PARA RESOLVER CONFLICTOS. PÁG. 56

En definitiva el Mediador debe proyectar una personalidad que sin ser autoritaria, inspire respeto, autoridad para dirigir la audiencia, confianza no solo en cuanto a su imparcialidad, sino a la solvencia profesional en el manejo del método, seguridad y una forma de liderazgo, que permita a las partes dejarse conducir por el camino más adecuado de la comunicación, con miras a obtener la mejor solución.

Sin embargo se debe manifestar que varias de las cualidades del Mediador le son innatas, atributos propios de la persona, por ello se ha sostenido que la mediación es una técnica, un arte, cada Mediador posee su estilo propio, pero la preparación y la práctica pueden mejorar y perfeccionar la conducta e imagen del mediador.

Vale la pena mencionar que los Abogados formados primordialmente con mentalidad legalista no podrían ser buenos mediadores, a no ser que sobrepasen esa barrera, pudiendo llegar a ser excelentes mediadores por su conocimiento de la Ley y su visión social.

Es necesario aclarar que el Mediador no decide nada, solamente su papel es dirimir, recomendar, o sugerir a las partes, limitándose a conducir el diálogo, facilitar y orientar el proceso, en aplicación de las técnicas y prácticas adquiridas estimulando a las partes a encontrar una solución creativa, mutuamente aceptada y compartida.

4.2.9. La Audiencia de Mediación.-

“Cuando las olas se han quietado y el agua está en calma: entonces se refleja la luz y se puede vislumbrar el fondo”⁵¹

Es la parte más importante del procedimiento de Mediación, constituye la esencia misma de la Mediación.

“La Audiencia puede desarrollarse solamente en una sesión o en varias, dependiendo de la naturaleza del conflicto y en días distintos, y para que no produzca cansancio a las partes es recomendable una o dos horas; lo conveniente es en forma anticipada determinarse el tiempo de duración de la sesión, teniendo presente que una de las principales características de la Mediación es la flexibilidad, es decir no existen criterios fijos y preestablecidos”⁵².

En el caso en que el Mediador presenta que la solución se aproxima, es recomendable prolongar el horario, para así lograr el éxito en la Mediación; al contrario si el Mediador se da cuenta que la sesión se vuelve tensa, será preferible continuarla después. Cuando la relación entre las partes es demasiado tensa y no existe el ánimo para concurrir a la sesión conjunta, por excepción del Mediador podría manejar la audiencia mediante sesiones

⁵¹ S.W.VIVEKANDA

⁵² LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA. DR. FERNANDO LEÓN. PÁG.37

privadas, con cada uno por separado, lógicamente observando el Mediador el Código de Ética.

“En lo posible el lugar donde debe desarrollarse la audiencia debe ser lo suficiente confortable, espacioso, claro y asientos que presten comodidad; evitar interrupciones, es preferible dialogar en una mesa redonda donde los concurrentes puedan observarse directamente; se recomienda poner con anticipación sobre la mesa delante de cada parte, papel y lápiz para realizar apuntes si lo consideran necesario.

Las partes pueden concurrir a la audiencia, solas o acompañadas de su Abogado, quienes de ser necesario pueden también intervenir en los diálogos.

El Mediador invita a las parte a la Sala de Mediación, procede a presentarse y solicita a los concurrentes se presente debidamente. El o la mediadora hará su discurso inicial en los mejores términos agradeciendo la presencia de las partes, invitándoles a un arreglo voluntario de sus diferencias y explicándoles el procedimiento”⁵³.

“A continuación cada parte hará un corto relato de los hechos en materia de mediación. El orden de las intervenciones las puede indicar el Mediador, a no ser que una de las partes exprese participar primero o

⁵³ LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA. DR. FERNANDO LEÓN. PÁG.39

demuestre algún estado de ansiedad; conviene que quien interviene primero sea el que solicitó la Mediación. Sin perder el control de la audiencia, el mediador puede permitir que las partes en sus exposiciones puedan desahogar sus emociones, con el marco previsto del debido respeto. Se puede permitir en ciertas ocasiones el derecho de cada parte de enojarse por una sola vez, con lo cual se evitaría que se repitan los estallidos emocionales y las partes ya con sus tensiones descargadas expresen de mejor forma sus puntos de vista.

Es importante que en la Mediación, cada una de las partes deban verse como asociados, y que ataquen juntos el problema, para encontrar la solución. Es necesario también tenerse presente por parte del Mediador el lenguaje corporal que demuestre cada una de las partes, como expresión facial, tono de voz, características somáticas, movimientos de las manos, posición corporal, para determinarse el ánimo que tiene cada parte para tener o no la predisposición de encontrar una solución al conflicto”⁵⁴.

Es de suma importancia todos estos aspectos sobre la Audiencia de Mediación, no debe descuidar el mediador las expresiones no verbales; si no se las identifica con claridad, se pueden estar hablando de idiomas diferentes, y se puede caer en un diálogo de sordos.

⁵⁴ LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA. DR. FERNANDO LEÓN. PÁG.41

Si los Centros de Mediación y los Mediadores tienen presente estos aspectos, conjuntamente con las técnicas adecuadas, se garantizará de manera general el éxito de la mediación.

4.2.10. Sesiones Privadas.-

“Son un recurso muy beneficioso dentro del proceso de Mediación, que se la aplica en el desarrollo de la audiencia de Mediación, cuando el mediador se dé cuenta que ello amerita, porque cada parte quiere sincerarse a aspectos puntuales del conflicto, y no quiere hacerlo en presencia de la otra parte, debiendo el Mediador aplicar el principio de confiabilidad y reserva, lo que podría ayudarse a encontrar la anhelada solución al problema.

El acróstico ESCAPE marca seis causas apropiadas para interrumpir la audiencia y pasar a una sesión privada; este término quiere decir:

Explorar opciones para el acuerdo.

Señalar signos de alarma cuando una de las partes exhibe conductas que amenacen la posibilidad de llegar a algún acuerdo.

Confirmar cambios de postura.

A advertir a la parte recalcitrante que, de no manifestar algún cambio, la ruptura de toda posibilidad de acuerdo es inminente.

Pausa para que las partes recuperen la calma.

Evaluar el impacto de aceptar o rechazar propuestas que hayan surgido”⁵⁵.

Para mi manera de pensar, el propósito de la sesión privada es sincerarse con cada una de las partes analizando el verdadero interés que tienen en alcanzar un acuerdo voluntario y definitivo.

4.2.11. Actas de Mediación.-

“El Procedimiento de Mediación termina con la suscripción de una acta la que contendrá el acuerdo total o parcial al que han llegado las partes siempre y cuando haya sido posible la Mediación, en caso de no lograrlo constará la imposibilidad del acuerdo”⁵⁶.

4.2.11.1. Acta de Acuerdo.-

“Esta acta contendrá los antecedentes que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones que cada una de las partes intervinientes se comprometen a cumplir, las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del Mediador”⁵⁷

⁵⁵ MANUAL DE MEDIACIÓN. EDUARDO ZURITA. PÁG.315

⁵⁶ LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA. DR.FERNANDO LEÓN.PÁG.42

⁵⁷ LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA. DR.FERNANDO LEÓN.PÁG.43

Es decir en este documento debe determinarse en forma clara el acuerdo al que han llegado las partes, y la manera de cómo y cuándo lo van a cumplir, para que no se generen dudas que puedan a la postre llevar a crear complicaciones en su cumplimiento, y antes de firmarse la misma el Secretario del Centro de Mediación debe leerla cuidadosamente para que las partes puedan entenderla y estas completamente de acuerdo con su contenido y así llegar a suscribirla.

4.2.11.2. Acta con Acuerdo Parcial.-

“Se puede dar el caso que las partes de un conflicto a pesar de la acertada intervención del Mediador no lleguen a un acuerdo total, sino más bien parcial.”⁵⁸

Es decir un acuerdo en ciertos aspectos, deben suscribir una acta en donde conste en forma clara y entendible detallados los puntos del acuerdo, dejando también constancia de los puntos a los cuales no ha sido posible llegar a una solución, a través de la Mediación. Esta acta deberá ser firmada por las partes y el Mediador, acta que servirá para la ejecución del acuerdo parcial al que llegaron, teniendo las partes el derecho de acudir ante el Juez Ordinario competente para que resuelva los puntos del conflicto no resuelto por las partes en la fase de Mediación.

⁵⁸ LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA. DR.FERNANDO LEÓN.PÁG.44

4.2.11.3. Acta de Imposibilidad de Acuerdo.-

“Puede darse el caso que el Mediador con la participación de las partes a pesar de haber agotado todo esfuerzo y aplicar todas las técnicas y habilidades para lograr una Mediación, esta no sea posible alcanzarla, lo que debe hacerse constar en un acta de imposibilidad de acuerdo.

Existe una forma de imposibilidad de acuerdo, es cuando alguna de las partes no comparece a la Audiencia de Mediación a la que fue previamente convocada, en este caso se señalará una nueva fecha, día y hora, pero si en el segundo señalamiento de la Audiencia de Mediación no concurre nuevamente la parte que no compareció al señalamiento anterior, el Mediador expedirá la constancia de imposibilidad de Mediación.

Conforme a nuestra ley especial de la materia en estudio el acta de imposibilidad firmada por las partes podrá ser presentada por la parte interesada dentro de un Proceso Arbitral o Judicial y suplirá la audiencia a la Junta de Conciliación prevista en estos procesos.

El acuerdo al que han llegado las partes en el proceso de Mediación que culmina con la suscripción del acta, llega a ser desde este momento procesal obligatorio, es decir de ejecución legal, esta parte es la que precisamente le da la importancia legal y debida al proceso de Mediación,

concretamente el acta de Mediación, ya que no se trata de un simple acuerdo, que si quieren las partes lo cumple o no y no pasa nada, no precisamente no es así, ya que esta acta tiene la fuerza legal, más aun la ley le da el carácter de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada; entonces vemos la verdadera importancia legal que tiene el proceso de mediación y el acuerdo al que han llegado las partes con la suscripción de una acta”⁵⁹.

Para ilustrar un poco más sobre las Actas de Mediación, al respecto la Ley de Arbitraje y Mediación establece “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 que las que se originen con posteridad al acta de Mediación.”

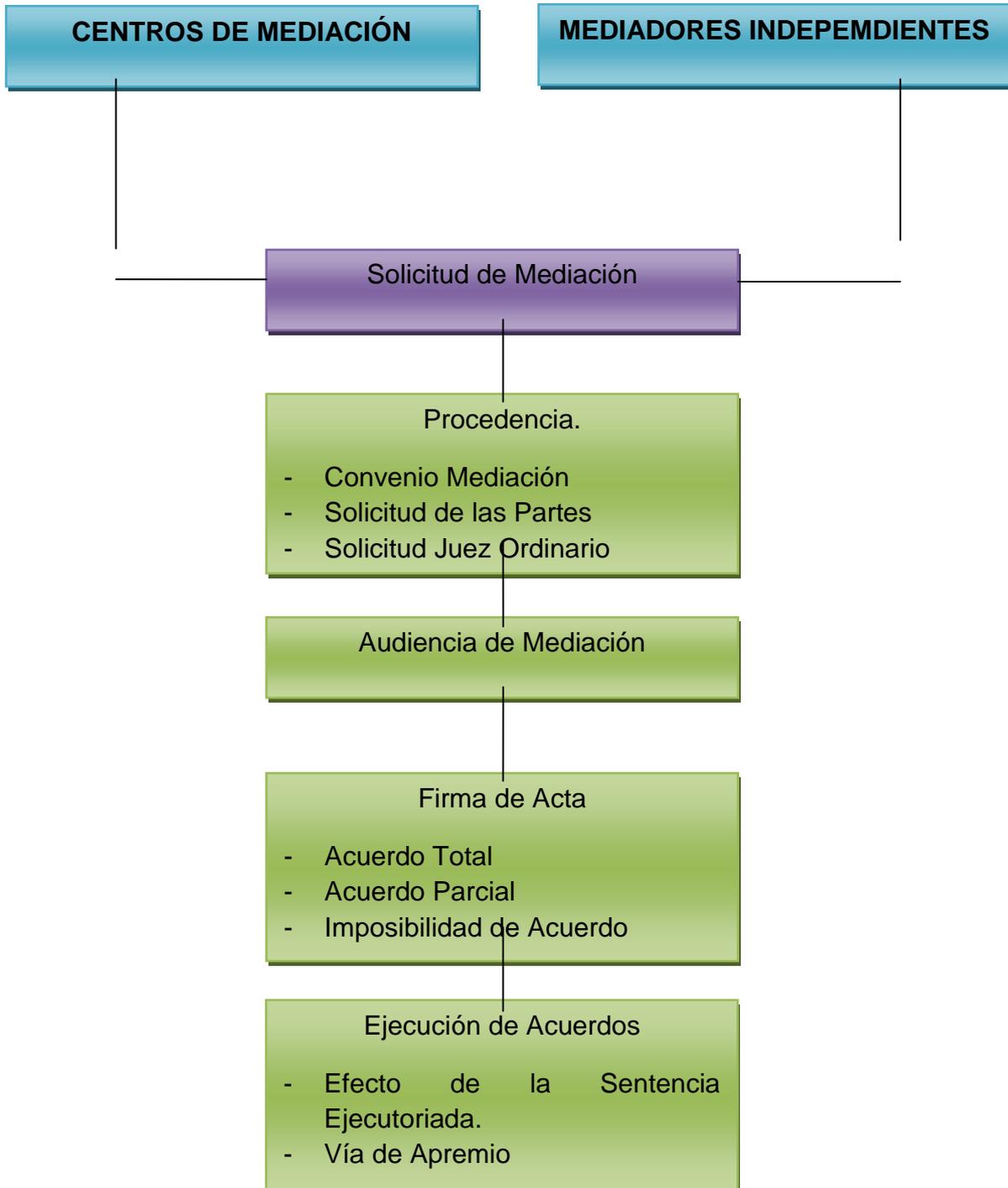
4.2.11.4. Los Centros de Mediación.-

Son oficinas de atención a la colectividad, que tienen la finalidad de ayudar a resolver los conflictos o controversias, mediante un proceso alternativo de Mediación. Centros atendidos por personas especializadas en áreas diferentes para brindar mejor atención a quienes soliciten la mediación. Centros creados para fomentar la cultura del diálogo y lograr la paz social.

⁵⁹ LA MEDIACIÓN: TEORIA Y PRACTICA. DR.FERNANDO LEÓN.PÁG.45

Al respecto en la problemática de mi trabajo de investigación, se enfoca los conflictos que se dan o que se pueden presentar entre padres de familia, docentes, estudiantes y directivos, debido a la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su Capítulo Octavo. De las Instancias de Resolución de conflictos del Sistema Nacional de Educación, se viola un Principio Constitucional como lo es la Mediación para resolver los conflictos, que no consta en ningún artículo o inciso del capítulo antes mencionado, por lo que es de suma importancia se agregue un inciso en el que conste la Mediación para resolver los conflictos de una manera armónica y pacífica y de esa manera lograr la paz institucional. Es decir, en cada Distrito Educativo se nombre un mediador para que ayude a resolver conflictos que no puedan constituir delitos, por incumplimiento de la Ley en el ejercicio de sus funciones, enfrenten los profesionales de la educación del Sistema Nacional de Educación.

PROCEDIMIENTO DE LA MEDIACIÓN



4.2.12. El Sumario Administrativo.-

“Es aquel procedimiento que corresponde incoar en todos aquellos casos en que es necesario, investigar una infracción administrativa y no corresponde instruir una investigación sumaria en atención a la naturaleza y/o gravedad de ella”⁶⁰.

“El Sumario Administrativo es el procedimiento de investigación que se utiliza para establecer responsabilidades derivadas del accionar de un servidor público que ha faltado a sus deberes y obligaciones emanados del cargo que ostenta.

Los funcionarios de la Administración del Estado están sujetos a determinados deberes y obligaciones que derivan directamente de su cargo, en este contexto, es donde el sumario administrativo se transforma en una herramienta destinada a investigar y establecer los hechos que podrían constituir una infracción o falta a estas obligaciones y deberes, junto a aplicar una medida disciplinaria, si los hechos investigados constituyesen efectivamente una infracción o falta punible”⁶¹.

De las definiciones antes expresadas se puede determinar que el Sumario Administrativo es una Institución Jurídica ya que, es el procedimiento

⁶⁰ NORMATIVA LEGAL VIGENTE

⁶¹ PICHEIRA BARROS, MARIO (2007) SUMARIO ADMINISTRATIVO

establecido en la Ley mediante el que se sanciona a los funcionarios del sector público que han incurrido en alguna falta.

4.2.13. El Debido Proceso.-

“Es un conjunto de derechos propios de las personas y anteriores al Estado, de carácter sustantivo y procesal, reconocidos por la Constitución, que buscan precautelar la libertad y procurar que quienes sean sometidos a juicio gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los órganos judiciales y administrativos un proceso justo, pronto y transparente. Es decir, para que el Estado pueda castigar penalmente se exige siempre la existencia del proceso, Pero no de cualquier proceso, sino de uno en el que se respete las garantías constitucionales, esto es lo que permite calificar a un proceso como justo o debido”⁶².

Como es de conocimiento general, existe en el Ecuador violación de los derechos ciudadanos; y, es así que quienes vivimos en el país, buscamos por los medios jurídicos a nuestro alcance que las garantías constitucionales que le son inminentes a su condición de ciudadanos nos sean respetados. Las garantías constituyen técnicas de protección diferentes a los derechos mismos; y, las garantías se encuentran específicamente detalladas en el Art. 76 de la Constitución.

⁶² DR. JOSE GARCIA FALCONI. CATEDRATICO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.

4.3. MARCO JURÍDICO.-

4.3.1. Los medios alternativos de Solución de Conflictos en la Constitución de la Republica.-

Al respecto, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 190 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 que por su naturaleza se pueden transigir”⁶³.

La disposición constitucional es muy clara al manifestar que la Mediación es un procedimiento legal para resolver en forma voluntaria los conflictos con la ayuda de un tercero llamado Mediador, quien buscará acercar las partes en forma pacífica a encontrar la solución a sus controversias, de materia transigible.

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce al Arbitraje como un método de solución de conflictos, al que califica como "alternativo". De esta disposición consagrada en un mandato del más alto rango normativo en nuestro ordenamiento, surgen varias consecuencias jurídicas.

⁶³CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ediciones Legales. Año 2008. Art. 190

El Sistema Alternativo de Resolución de Conflictos es uno y distinto del sistema de solución de controversias de la Función Judicial. Las normas que regulan al Arbitraje son diversas y se rigen por un principio de especialidad. Institutos y métodos de interpretación, que son propios del arbitraje (competencia de la competencia, separabilidad de la cláusula de compromiso arbitral, pro arbitraje etc.) informan la aplicación de las normas especiales contenidas en la Ley de Arbitraje y Mediación.

Una consecuencia de la alternabilidad del Arbitraje es que el régimen procesal del Arbitraje se sujeta a normas que le son propias, diferentes de las aplicables a los juicios ordinarios. El artículo 37 de la Ley de Arbitraje y Mediación que señala que las reglas de Procedimiento Civil son aplicables supletoriamente a los arbitrajes en derecho, confirman la especialidad y *alternabilidad* del Arbitraje porque tal aplicación es solamente para los casos de silencio de la Ley de la materia.

La alternabilidad prevista constitucionalmente está desarrollada en la Ley de Arbitraje y Mediación (artículo 31) cuando establece que contra un laudo arbitral no es admisible ningún recurso que no sean los horizontales de aclaración y ampliación. Prevé también la "acción" de nulidad siempre que hubieren ocurrido una o varias de las causales previstas en dicha disposición legal. De ahí que la aceptación a trámite de Recursos de Apelación o Casación contra los fallos de los Presidentes de las Cortes Superiores que resuelven las

acciones de nulidad, comporte una violación del artículo 190 de la Constitución y del artículo 31 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

4.3.2. Ley de Arbitraje y Mediación.-

El 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”⁶⁴.

“El Art. 10.- se refiere a la Demanda Arbitral, se presentara ante el director del Centro de Arbitraje correspondiente o ante el árbitro o árbitros independientes que se hubieren establecido en el convenio. La demanda contiene:

- 1.- La designación del Centro o del Árbitro ante quien se le propone;
- 2.- La identificación del actor y la del demandado;
- 3.- Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión;
- 4.- La cosa, cantidad o hecho que se exige,

⁶⁴ LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION. ART.1

- 5.- La determinación de la cuantía;
- 6.- La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor; y,
- 7.- Los demás requisitos que la ley exija para cada caso”⁶⁵.

Se deberán, además, cumplir los requisitos señalados en el Art. 72 del Código de Procedimiento Civil. A la demanda se acompañará necesariamente el instrumento en que conste el respectivo convenio arbitral o copia autentica de éste.

Adicionalmente se adjuntarán las pruebas y se solicitarán la práctica de las diligencias probatorias que justifiquen lo aducido en la demanda.

“Citación y contestación de la demanda arbitral Art.11.- Presentada la demanda el Director del Centro de Arbitraje, o si fuera el caso, el Árbitro o árbitros independientes previa su posesión conforme lo establecido en el artículo 17, calificarán la demanda y mandarán a citar a la otra parte, debiendo practicarse la diligencia de citación dentro de los cinco días subsiguientes, concediéndole el término de diez días para que conteste con los mismos requisitos exigidos por el Código de Procedimiento Civil para la contestación de la demanda. Adicionalmente, se adjuntarán las pruebas y se solicitarán la

⁶⁵ LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION. ART.10

práctica de las diligencias probatorias, que justifiquen lo aducido en la contestación”⁶⁶.

El silencio se considerará como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda. Si al actor le fuere imposibilitado determinar el domicilio del demandado, la citación se hará mediante dos publicaciones en un diario de amplia circulación en el lugar de donde se sigue el arbitraje y en el domicilio del demandado. Si el demandado no compareciere en el término de diez días después de la última publicación, este hecho se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda. La imposibilidad de determinación del domicilio del demandado deberá justificarse con arreglo a las normas del Código de Procedimiento Civil.

“Art.12.- Si el demandado tuviere su domicilio fuera del lugar de arbitraje, se le concederá un término extraordinario para que conteste la demanda, el que no podrá exceder del doble del ordinario.

Al contestar la demanda, el demandado podrá reconvenir exclusivamente sobre la misma materia del arbitraje siempre y cuando su pretensión pueda, conforme al convenio arbitral, someterse al arbitraje.

En este caso se concederá al actor el término de diez días para que conteste la reconvenición.

⁶⁶ LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION. ART.11

A la reconvención y su contestación se deberá adjuntar las pruebas y solicitar las diligencias probatorias que justifiquen lo aducido en éstas.”⁶⁷

Modificación de la demanda o contestación Art.13.- Las partes podrán modificar la demanda la contestación a ésta, la reconvención a la demanda, o la contestación a ésta, por una sola vez, en el término de cinco días luego de presentada cualquiera de éstas. Las partes tendrán el término de tres días para contestar cualquiera de las modificaciones, en cuyo caso no correrán los términos que estuvieren transcurriendo.

Art.14.- Si el demandado, una vez citado con la demanda no compareciere al proceso, su no comparecencia no impedirá que el arbitraje continúe su curso.

“Audiencia de la Mediación Art. 15.- Una vez contestada o no la demanda o la reconvención, el director del centro de arbitraje o el árbitro o árbitros independientes notificarán a las partes, señalando día y hora para que tenga lugar la audiencia de mediación a fin de procurar un advenimiento de las partes. En la audiencia podrán intervenir las partes, sus apoderados o representantes y podrán concurrir con sus Abogados defensores. Esta audiencia se efectuará con la intervención de un Mediador designado por el director del centro de arbitraje o el tribunal independiente, quien escuchará las exposiciones de los interesados, conocerá los documentos que exhibieren y

⁶⁷ LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION. ART.12

tratará que lleguen a un acuerdo que ponga término a la controversia, lo cual constará en un acta que contendrá exclusivamente lo convenido por las partes y no los incidentes, deliberaciones o propuestas realizadas en la audiencia. El acta en la que conste la mediación total o parcial de la controversia tiene efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia, siguiendo la vía de apremio, sin que el juez ordinario acepte excepción alguna ni sea necesario iniciar un nuevo juicio.

Si concurriera una sola de las partes será escuchada y se anotará la ausencia de la otra, a la que se declarará en rebeldía, lo que será tomado en cuenta para la condena en costas⁶⁸.

El art. 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación, nos trae la siguiente definición sobre la mediación: “La Mediación es un procedimiento de solución de conflictos, por el cual las partes asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo que ponga fin al conflicto”⁶⁹.

Desde mi punto de vista puedo anotar que la Mediación es: un procedimiento legal para resolver en forma voluntaria los conflictos, con la ayuda de un tercero llamado Mediador, quien busca acercar a las partes en forma pacífica a encontrar la solución a sus controversias, de materia transigible.

⁶⁸ LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACION. ART.15

⁶⁹ LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN. ART.43

Es decir, el sistema Arbitral y Mediación alterativo de solución de conflictos al cual las partes puede someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los Tribunales de Arbitraje y Mediación administrados por arbitros o mediadores independientes que se conformaren para conocer dichas controversias, y resolverlas de manera pacífica llegando las partes a acuerdos voluntarios.

Al respecto el inciso cuarto del Art.47 de la Ley de Arbitraje y Mediación establece lo siguiente: “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 que las que se originen con posterioridad a la suscripción del Acta de Mediación”⁷⁰.

4.3.3. La ley Organica de Educación Intercultural.-

En su Art.65 estipula que: “Art. 65.- Juntas Distritales de Resolución de Conflictos.- Las Juntas Distritales son el ente encargado de la solución de conflictos del sistema educativo. Tienen una conformación disciplinaria de tres profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente: el Director Distrital, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica, quienes podrán imponer las sanciones de acuerdo a la falta

⁷⁰ LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN. ART.47

cometida, las que pueden ser: Suspensión temporal sin gose de remuneración; y, distitución del cargo”⁷¹.

Como se advierte la Junta se conforma con el Director Distrital, Jefe de Recursos Humanos y el Jefe de Asesoría Jurídica, estas personas son las que deberán realizar las investigaciones y sanciones por las faltas que se cometan y que están establecidas en la Ley, ante ello mi propuesta es que se reforme la Ley y se establezca la Mediación ante la Junta Distrital de Solución de Conflictos en la que debería participar un Mediador especializado, con eso se garantizaría la solución del conflicto y la disposición Constitucional contenida en el Art.190 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone: “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”.⁷²

4.3.4. El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación

Intercultural.-

En su Art.338, nos dice que: “Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos pueden imponer las sanciones de conformidad con lo prescrito en el presente reglamento.

⁷¹ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. ART.65

⁷² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ediciones Legales. Año 2008. Art. 190

Un Abogado de la Asesoría Jurídica debe actuar como Secretario con voz informativa y sin voto. En caso de ausencia temporal de este, debe actuar excepcionalmente, como Secretario ad hoc, un funcionario delegado por el Director Distrital⁷³.

El Art.344 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, “se refiere al Debido Proceso, en los procesos sancionatorios o disciplinarios previstos en la Ley Organica de Educación Intercultural y en este Reglamento, se debe dar estricto cumplimiento en su artículo 136 y en el 76 de la Constitución de la República.

El Proceso Disciplinario debe observar todas las Garantías y Derechos Constitucionales, el respeto a la dignidad de las personas y el debido proceso.

En ningún proceso sancionatorio o disciplinario se debe admitir la indefensión de la persona natural o jurídica investigada administrativamente. Todo lo actuado en el proceso bajo dicha circunstancia estará viciado de nulidad absoluta⁷⁴.

El Art. 76“de la vigente Constitución de la República señala: "Para asegurar el debido proceso deberán observarse las siguientes garantías básicas, sin menoscabo de otras que establezcan la Constitución, los

⁷³ REGLAMENTO GENERAL DE LA LOEI. ART.338

⁷⁴ REGLAMENTO GENERAL DE LA LOEI. 344

instrumentos internacionales, las leyes o la Jurisprudencia..." y nos da algunas reglas que gobiernan el Debido Proceso.

De la lectura del Art. 76, puedo señalar que el "Debido Proceso", es el más perfecto y sofisticado instrumento de resolución de disputas o conflictos de contenido o relevancia jurídica, pues el proceso tiene reglas que nos permiten llegar a una resolución justa debida.

Para que se cumplan las garantías y derechos constitucionales, se debe agregar en el Art. 65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en la conformación indisciplinaria en ves de tres, cuatro profesionales que serán nombrados por la autoridad competente: el Director Distrital, un Mediador Especializado, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica, para que se cumpla el respeto a la dignidad de las personas y el Debido Proceso.

"El Sumario Administrativo para Docentes del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Art.345.- Competencia. Dentro del término previsto en el inciso segundo del artículo 92 de la Ley Orgánica de Servicio Pública, la Junta Distrital de Resolución de Conflictos o el Director Distrital pueden disponer el inicio y la sustanciación del respectivo Sumario Administrativo e imponer la sanción correspondiente a través de la expedición de la respectiva resolución"⁷⁵.

⁷⁵ REGLAMENTO GENERAL DE LA LOEI 345

El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art.346 nos dice que: “Las Acciones previas, antes de dar inicio al Sumario Administrativo, se deben cumplir las siguientes acciones previas:

1. La Junta Distrital de Resolución de Conflictos o el Director Distrital, una vez conocida la denuncia o informe sobre la presunción de la comisión de una falta por parte del docente o directivo, debe remitir inmediatamente la información Habilitante a la Unidad Administrativa del Talento Humano para el estudio y análisis de los hechos que presuntamente se imputan;
2. Conocidos y analizados estos hechos por parte de la Unidad Administrativa del Talento Humano, en el término de tres (3) días deben ser informados a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos o al Director del Distrito, según quien haya avocado conocimiento del proceso administrativo sobre la procedencia de iniciar el Sumario Administrativo, consignado los fundamentos de hecho y de derecho y los documentos de respaldo, en el caso de que hubiere lugar. Dicho informe no debe tener el carácter de vinculante; y,
3. Recibido el informe, la Junta de Resolución de Conflictos, mediante providencia, debe remitirlo a la Unidad Administrativa del Talento humano para que esta, en el término de cinco (5) días, inicie la sustanciación del Sumario Administrativo”⁷⁶.

⁷⁶ REGLAMENTO GENERAL DE LA LOEI. 346

4.3.5. Ley Orgánica del Servicio Público.-

La Ley Orgánica del Servicio Público en su Art. 43, “se refiere a las sanciones disciplinarias, que por orden de gravedad son las siguientes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- C) Amonestación pecunaria administrativa;
- d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; y,
- e) Destitución”⁷⁷

Las faltas graves darán lugar a la imposición de acciones o suspensión o destitución, previo el correspondiente Sumario Administrativo.

El Sumario Administrativo, es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual la administración pública determinará o no el cometimiento, de las faltas administrativas establecidas en la presente ley, por parte de una servidora o servidor público. Su procedimiento se normará en el Reglamento General de esta Ley.

El Sumario Administrativo se ejecutará en aplicación a las garantías del debido proceso, respecto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor público.

⁷⁷ Ley Orgánica del Servicio Público. CAPÍTULO IV. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. Art.43

De determinarse, responsabilidades administrativas, se impondrán las sanciones señaladas en la presente ley. De establecerse responsabilidades civiles o penales, la autoridad nominadora correrá traslado a los órganos de justicia competentes.

Para no llegar a estos extremos es necesario incluir en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos un Mediador Especializado, para que ayude a resolver los conflictos de una manera pacífica y armónica y las partes lleguen a acuerdos voluntarios. En vista que la Mediación es un método alternativo, ya que es extra-judicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de conflictos, y es creativo porque promueve la búsqueda de solución que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no restringirse a lo que dice la Ley.

4.3.6. Análisis de las Leyes tomadas para realizar mi Trabajo de Investigación.-

Constitución de la República del Ecuador.- La Carta de Montecristi que rige desde octubre de 2008 exhibe como su mejor tarjeta de presentación ser una Constitución "Garantista" que Precautela los Derechos de los ciudadanos y fija un adecuado régimen de garantías para hacer efectivos tales Derechos.

Transcurridos más de tres años desde su promulgación, lo que va perfilándose con nitidez no es tanto el Derecho del ciudadano ni la vigencia de las garantías para hacerlos efectivos, cuanto las prerrogativas que el Estado y determinados entes públicos han tenido a bien concederse, normalmente para ejercer controles sobre los particulares y acotar espacios de libertad a los sujetos de Derecho Privado.

El instituto arbitral, lamentablemente, no ha podido escapar a este proceso regresivo, en que el Estado pretende instituirse en el gestor monopólico de la Administración de Justicia y del bien común, en el dispensador exclusivo de cualquier derecho, y en la instancia vigilante del sistema de justicia privada a que tenemos derecho los ciudadanos.

La disposición constitucional es muy clara al manifestar que la mediación es un procedimiento legal para resolver en forma voluntaria los conflictos con la ayuda de un tercero llamado Mediador, quien buscará acercar las partes en forma pacífica a encontrar la solución a sus controversias, de materia transigible.

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce al Arbitraje como un método de solución de conflictos, al que califica como "Alternativo". De esta disposición consagrada en un mandato del más alto rango normativo en nuestro ordenamiento, surgen varias consecuencias jurídicas.

El Sistema Alternativo de Solución de Conflictos es uno y distinto del sistema de solución de controversias de la Función Judicial. Las normas que regulan al Arbitraje son diversas y se rigen por un Principio de Especialidad. Institutos y métodos de interpretación, que son propios del Arbitraje (competencia de la competencia, separabilidad de la cláusula de compromiso arbitral, pro arbitraje etc.) informan la aplicación de las normas especiales contenidas en la Ley de Arbitraje y Mediación.

Una consecuencia de la alternabilidad del Arbitraje es que el Régimen Procesal del Arbitraje se sujeta a normas que le son propias, diferentes de las aplicables a los Juicios Ordinarios. El artículo 37 de la Ley de Arbitraje y Mediación que señala que las reglas de Procedimiento Civil son aplicables supletoriamente a los arbitrajes en derecho, confirman la especialidad y *alternabilidad* del arbitraje porque tal aplicación es solamente para los casos de silencio de la Ley de la materia.

Como es de conocimiento general, existe en el Ecuador violación de los derechos ciudadanos; y, es así que quienes vivimos en el País, buscamos por los medios jurídicos a nuestro alcance que las garantías constitucionales que le son inminentes a su condición de ciudadanos nos sean respetados. Las garantías constituyen técnicas de protección diferentes a los derechos mismos; y, las garantías se encuentran específicamente detalladas en el Art. 76 de la Constitución.

Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General.-

“El 11 de enero de 2011, con el voto favorable de 108 asambleístas, el pleno de la Asamblea Nacional aprobó el Proyecto de Ley para remitirlo al Ejecutivo para su sanción u objeción”⁷⁸. El Presidente de la República, el 10 de febrero de 2011, remitió a la Asamblea Nacional su objeción parcial al texto legal.

La Asamblea Nacional, en el plazo previsto constitucionalmente, debatió parcialmente las observaciones realizadas por el Ejecutivo, y sólo se ratificó en los textos de los Art. 6, 12, 13, 68 y de la disposición transitoria quinta del proyecto aprobado por la Asamblea Nacional, por lo que el Secretario Nacional Jurídico de la Presidencia de la República remitió, el 30 de marzo de 2011, al Registro Oficial el texto definitivo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural para su publicación.

“El 31 de marzo de 2011 fue publicada en el Registro Oficial”⁷⁹, y en consecuencia entró en vigencia, la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe contempla ocho Títulos: 1) De los principios generales; 2) De los Derechos y obligaciones; 3)

⁷⁸ Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica – ANDES, *Asamblea aprueba Ley de Educación Intercultural; se dispone la homologación salarial de los maestros*, en <http://bit.ly/AsambleaApruebaLeyEdu>.

⁷⁹ Agencia Pública de noticias del Ecuador y Suramérica-Andes, *Asamblea aprueba Ley de Educación Intercultural; se dispone la homologación salarial de los maestros*, en <http://bit.ly/AsambleaApruebaLeyEdu>.

Del Sistema Nacional de Educación; 4) De la Educación Intercultural Bilingüe; 5) De la Carrera Educativa; 6) De la Regulación, control, infracciones, sanciones y recursos administrativos; 7) De las disposiciones generales; 8) De las disposiciones transitorias. En todos estos títulos existen referencias en relación al derecho a la educación, como derecho colectivo de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas.

El Cuerpo Legal tiene 143 artículos, 13 disposiciones generales, cuarenta disposiciones transitorias y 11 disposiciones derogatorias.

“La Constitución del Ecuador norma, desde el Art. 132 al Art. 140, el procedimiento para la aprobación de leyes. El Art. 133 numeral 2 determina que las leyes que regulan el ejercicio de derechos y garantías constitucionales tendrán el carácter de orgánicas. Al respecto la Ley que se analiza fue discutida y aprobada, por la Asamblea Nacional con ese carácter”⁸⁰, y así publicada en el Registro Oficial, en Garantía del Derecho a la Educación.

Se concibe la Educación como un Servicio Público, en el marco del Buen Vivir. El Nuevo Marco Legal Educativo establece que la Educación es necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se reconceptualiza la Educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo

⁸⁰ Fue aprobada con el voto favorable de 108 asambleístas, de los 124 que conforman el pleno es decir, con mayoría absoluta de los asambleístas que conforman el Pleno de la Asamblea Nacional (62 votos).

de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la Política Pública y de inversión estatal”⁸¹(Art. 26 de la Constitución). De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de interés individuales y corporativos”⁸² (Art.28 de la Constitución).

Este servicio que es la Educación puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (Art.345 de la Constitución), con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza (determinada también en el Art.29 de la Constitución), y se asegura la existencia de la Educación Particular (confesional o laica), así como de la Educación Fiscomisional, siempre que cumpla ciertas condiciones que responde al carácter público del servicio educativo entre las que se destacan en el mismo Art.345 en que en todos los centros educativos se deben ofrecer “sin costos servicios de carácter social y de apoyo pedagógico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social”⁸³.

En el caso de los Establecimientos Fiscomisionales, tanto la Constitución en su Art.348, como la Ley Orgánica de Educación Intercultural 55 establecen que solo podrán recibir apoyo económico si cumplen con las condiciones de gratuidad, igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de los estudiantes, rendición de cuentas de sus resultados

⁸¹ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. ART.26

⁸² LLEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. ART.28

⁸³ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. ART.345

educativos y su manejo de los recursos, y respeto de la libertad de credo de las familias.

En el caso de los Establecimientos Particulares, el principio constitucional de que la Educación no puede estar al servicio de intereses individuales y corporativos se manifiesta en el Art.56 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, cuyo inciso quinto declara que “las instituciones privadas no tendrán como finalidad principal el lucro”⁸⁴. Por su parte el Art.92 del Reglamento, que detalla los requisitos que deben presentarse para otorgar la autorización de creación y funcionamiento de las instituciones educativas particulares, dice en el numeral 2 que los promotores de estas deberán presentar un estudio financiero que demuestre su viabilidad y sostenibilidad, y que respete el principio constitucional de prestación de servicio educativo sin fines de lucro.

Se Garantiza los Recursos Económicos destinados al Sector Educativo. El Nuevo Marco Legal Ecuatoriano protege los recursos destinados al Sector Educativo. La Constitución en su Art. 165 establece límites a la declaratoria de excepción, y al hacerlo protege los fondos del Presupuesto Nacional dedicados a Educación, pues prescribe que estos fondos (juntos con los destinados a Salud Pública) nunca podrán ser utilizados para otro propósito, inclusive durante el estado de excepción.

⁸⁴ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. ART.56

Además, el Art. 286 de la Constitución establece que los servicios de Educación que ofrece el Estado (junto con los que correspondan a salud y justicia) estarán garantizados con Recursos Fiscales Permanentes. Esto significa que los Legisladores del futuro tendrán que actuar con mucha responsabilidad, pues todo egreso del llamado gasto corriente (sueldos, estímulos, compensaciones, etc.) deberá estar debidamente financiado en la Ley respectiva, ya sea mediante un impuesto directo, o mediante la participación en algún ingreso permanente del Estado.

Bajo el Antiguo Marco Legal la planta Central del Ministerio de Educación emitían normas que se debían transmitir a los establecimientos para su cumplimiento con resultados no siempre exitosos. En el Nuevo Marco Legal, pero en especial en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y en su Reglamento se definen mecanismos que permiten cambiar esa dinámica y lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, en los siguientes mecanismos:

- A la planta Central del Ministerio de Educación le corresponde la responsabilidad de instituir Estándares de Calidad Educativa, que son descripciones de los logros esperados de los actores e instituciones del Sistema Educativo;

- Al Instituto Nacional de Evaluación Educativa le corresponde evaluar sobre la base de dichos Estándares, los Aprendizajes de los Estudiantes y el Desempeño de los Profesionales de la Educación;
- A los Asesores Educativos les corresponde orientar la gestión institucional de cada establecimiento educativo hacia el cumplimiento de dichos estándares;
- Finalmente los Auditores Educativos les corresponde realizar una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logros alcanzados- en relación con los Estándares de Calidad Educativa- por las instituciones educativas.

El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece cambios tales como Establecer la Honestidad Académica, que la Evaluación Estudiantil debe ser Permanente, en el campo disciplinario que cuando los estudiantes comentan faltas, deberán realizar actividades compensatorias para enmendar daños ocasionados.

Bajo el marco legal anterior, los docentes tenían los sueldos más bajos de todos los servidores públicos, aportaban a la seguridad social sobre una fracción de los ingresos, y su carrera, que no daba alternativa profesional, se regía por un escalafón excesivamente complicado que enfatizaba el mérito académico sino la antigüedad.

El Nuevo Marco Legal cambia completamente esta situación, con los siguientes logros principales: mejora los sueldos docentes; consigna una aportación justa a la Seguridad Social; permite a los docentes optar por diferentes rutas profesionales alternativas y establece un escalafón simplificado que ya no privilegia la antigüedad.

Así el Nuevo Marco Legal estipula la existencia de un sistema de estímulos dirigidos a dar reconocimiento a los mejores educadores y dispone que la mejora de los ingresos de cada docente sea consecuencia directa de su desempeño en el proceso educativo que tenga a su cargo.

“El Ámbito de la presente Ley Orgánica de Educación Intercultural Garantiza el Derecho a la Educación, determina los Principios y Fines generales que Orientan la Educación Ecuatoriana en el Marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre actores. Desarrolla y profundiza los Derechos, Obligaciones y Garantías Constitucionales en el Ámbito Educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Se exceptúa el ámbito de esta Ley a la Educación Superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y los actos de la autoridad competente”⁸⁵.

En lo referente a las Instancias de Resolución de Conflictos del Sistema Nacional de Educación en el Capítulo Octavo. Competencia.- “Las Instancias de Resolución de Conflictos del Sistema Nacional de Educación conocerán, de oficio, a petición de parte o por informe de autoridad competente, los reclamos, quejas, peticiones o solicitudes que, de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos, le correspondan conocer”⁸⁶.

Serán competentes, además, para conocer y resolver aquellos casos que constituyan atentados al pleno goce del Derecho a la Educación que se suscitaren en las instituciones educativas, públicas, municipales, particulares o fiscomisionales sin eximir las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

Adicionalmente las instancias de resolución de conflictos conocerán y resolverán los conflictos que no puedan constituir delitos, por incumplimiento de la presente Ley y en el ejercicio de sus funciones, enfrenten los profesionales de la educación del Sistema Nacional de Educación. Su

⁸⁵ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. ART.1

⁸⁶ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. ART.63

organización y funcionamiento será regulado por el Reglamento de la presente Ley, en tanto no se constituyan infracciones de delitos de mayor gravedad y de competencias de otras instancias públicas.

De acuerdo a la Potestad Sancionadora.- “La máxima autoridad del establecimiento educativo ejercerá la potestad sancionadora al personal docente que atribuya la presente Ley, y demás normativa, de acuerdo con las faltas cometidas; respetando el debido proceso y el derecho a la defensa”⁸⁷.

Las sanciones que imponga la máxima autoridad de la unidad educativa son:

- a) Amonestación Verbal;
- b) Amonestación escrita; y,
- c) Sanción Pecuniaria Administrativa que no exceda el diez por ciento de la remuneración básica unificada del docente.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art.65 estipula que: “Art. 65.- Juntas Distritales de Resolución de Conflictos.- Las Juntas Distritales son el ente encargado de la solución de conflictos del sistema educativo. Tienen una conformación disciplinaria de tres profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente: el Director

⁸⁷ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. ART.64

Distrital, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica, quienes podrán imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida, las que pueden ser: Suspensión temporal sin goce de remuneración; y, destitución del cargo.

Como se indica la junta se conforma con el Director Distrital, Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica, estas personas son las que deberán realizar las investigaciones y sanciones por las faltas que se cometan y que están establecidas en la Ley, ante ello mi propuesta es que se reforme la Ley y se establezca la Mediación ante la Junta Distrital de Solución de Conflictos en la que debería participar un mediador especializado, con eso se garantizaría la solución del conflicto y la disposición Constitucional contenida en el Art.190 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone: 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.

Desde mi punto de vista, para que se cumplan las garantías y derechos constitucionales, se debe agregar en el Art. 65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en la conformación disciplinaria en vez de tres, cuatro profesionales que serán nombrados por la autoridad competente: el Director Distrital, un Mediador Especializado, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica, para que se cumpla el respeto a la dignidad de las personas y el debido proceso.

Es decir el rol del Mediador es ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo en términos aceptables, ya que la Mediación es un procedimiento legal para resolver en forma voluntaria los conflictos y acercar a las partes e forma pacífica a encontrar la solución a sus controversias.

Ley de Arbitraje y Mediación.- El sistema alternativo de solución de conflictos es uno y distinto del sistema de solución de controversias de la Función Judicial. Las normas que regulan al arbitraje son diversas y se rigen por un principio de especialidad. Institutos y métodos de interpretación, que son propios del arbitraje (competencia de la competencia, separabilidad de la cláusula de compromiso arbitral, pro arbitraje etc.) informan la aplicación de las normas especiales contenidas en la Ley de Arbitraje y Mediación.

Una consecuencia de la alternabilidad del Arbitraje es que el Régimen Procesal del Arbitraje se sujeta a normas que le son propias, diferentes de las aplicables a los juicios ordinarios. El artículo 37 de la Ley de Arbitraje y Mediación que señala que las reglas de Procedimiento Civil son aplicables supletoriamente a los arbitrajes en derecho, confirman la especialidad y *alternabilidad* del arbitraje porque tal aplicación es solamente para los casos de silencio de la Ley de la materia.

La Demanda Arbitral, se presentara ante el Director del Centro de Arbitraje correspondiente o ante el árbitro o árbitros independientes que se hubieren establecido en el convenio. La demanda contiene:

- 1.- La designación del Centro o del Árbitro ante quien se le propone;
- 2.- La identificación del actor y la del demandado;
- 3.- Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión;
- 4.- La cosa, cantidad o hecho que se exige,
- 5.- La determinación de la cuantía;
- 6.- La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor; y,
- 7.- Los demás requisitos que la ley exija para cada caso.

Si el demandado, una vez citado con la demanda no compareciere al proceso, su no comparecencia no impedirá que el arbitraje continúe su curso.

Se deberán, además, cumplir los requisitos señalados en el Art. 72 del Código de Procedimiento Civil. A la demanda se acompañará necesariamente el instrumento en que conste el respectivo convenio arbitral o copia autentica de éste.

Si el demandado, una vez citado con la demanda no compareciere al proceso, su no comparecencia no impedirá que el arbitraje continúe su curso.

Una vez contestada o no la demanda o la reconvencción, el Director del Centro de Arbitraje o el árbitro o árbitros independientes notificarán a las partes, señalando día y hora para que tenga lugar la audiencia de mediación a fin de procurar un advenimiento de las partes. En la Audiencia podrán intervenir las partes, sus apoderados o representantes y podrán concurrir con sus Abogados defensores. Esta Audiencia se efectuará con la intervención de un Mediador designado por el Director del Centro de Arbitraje o el Tribunal independiente, quien escuchará las exposiciones de los interesados, conocerá los documentos que exhibieren y tratará que lleguen a un acuerdo que ponga término a la controversia, lo cual constará en un acta que contendrá exclusivamente lo convenido por las partes y no los incidentes, deliberaciones o propuestas realizadas en la audiencia. El Acta en la que conste la Mediación total o parcial de la controversia tiene efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia, siguiendo la vía de apremio, sin que el juez ordinario acepte excepción alguna ni sea necesario iniciar un nuevo juicio.

Si concurriera una sola de las partes será escuchada y se anotará la ausencia de la otra, a la que se declarará en rebeldía, lo que será tomado en cuenta para la condena en costas.

Ley Orgánica del Servicio Público.- Contempla en su Art. 43 las sanciones disciplinarias.

La destitución del cargo, en concordancia con el Art. 43, lit d), es la reincidencia del cometimiento de faltas leves se considerará falta grave.

Las faltas graves darán lugar a la imposición de acciones o suspensión o destitución, previo el correspondiente sumario administrativo.

El Sumario Administrativo, es el Proceso Administrativo, oral y motivado por el cual la Administración Pública, determinará o no el cometimiento de las faltas administrativas establecidas en la presente ley, por parte de una servidora o servidor público. Su procedimiento se normará en el Reglamento General de esta Ley.

Dentro del término previsto en el inciso segundo del artículo 92 de la Ley Orgánica del Servicio Público, la Junta Distrital de Resolución de Conflictos o el Director Distrital pueden iniciar el inicio y la sustentación del respectivo Sumario Administrativo e imponer la sanción correspondiente a través de la expedición de la respectiva resolución. Art. 345 del Reglamento General de la ley Orgánica de Educación Intercultural.

Antes de dar inicio al Sumario Administrativo, se deben cumplir las siguientes acciones previas:

1. La Junta de Resolución de Conflictos o el Directos Distrital, una vez conocida la denuncia o informe sobre la presunción de una comisión de una falta disciplinaria por parte del docente o directivo, debe remitir inmediatamente la información habilitante a la Unidad Administrativa de Talento Humano para el estudio y el análisis de los hechos que presuntamente se imputan;

2. Conocidos y analizados estos hechos por parte de la Unidad Administrativa de Talento Humano, en el término de (3) días deben ser informados a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos o al Director del Distrito, según quien haya avocado conocimiento del proceso administrativo sobre la procedencia de iniciar el Sumario Administrativo, consignando los fundamentos de hecho y de derecho y los documentos e respaldo, en el caso de que hubiere lugar. Dicho informe no debe tener el carácter de vinculante;

3. Recibido el informe, mediante providencia, debe remitirlo a la Unidad Administrativa de talento Humano para que ésta, en el término de (5) días, inicie la sustentación del Sumario Administrativo.

EL Inicio del Sumario Administrativo se da con el conocimiento del informe de la Unidad Administrativa de Talento Humano, la autoridad nominadora expedirá la respectiva Providencia del Sumario Administrativo, el titular de la Unidad Administrativa de Talento Humano o su delegado levantara

el auto de llamamiento a Sumario Administrativo en el término de tres días.

El Auto de llamamiento a Sumario será notificado por el Secretario Ad Hoc en el término de (1) día mediante una boleta entregado en su lugar de trabajo o mediante 3 boletas dejadas en su domicilio o residencia constantes del expediente personal del servidor.

Recibida la notificación la o el servidor, en el término de (3) días, contestará el planteamiento del Sumario, adjuntando las pruebas de descargo que considere le asisten.

Una vez vencido el término de la contestación, se procederá a la apertura del término de prueba por el término de siete días en el cual la o servidor podrá solicitar se practiquen las pruebas que considere pertinente y la institución de estimarlo pertinente solicitar la incorporación de nuevos documentos o la práctica de otras pruebas que estimen pertinente.

Vencido el término de prueba, se señalará día y hora en las cuales tenga una audiencia oral, en la cual el solicitante del Sumario o su delegado y sumariante sustentaran las pruebas de descargo de las que crean asistidos.

Concluida la Audiencia Oral, el Titular de la Unidad Administrativa de Talento Humano, en el término de (10) días, previo el análisis d los hechos y

las bases legales y reglamentarias, remitirán a la autoridad nominadora el expediente del Sumario Administrativo y un informe con las conclusiones y recomendaciones a que hubiera lugar, señalando de ser el caso, la sanción procedente, dependiendo de la falta cometida, informe que no tendrá el carácter de vinculante para la posterior decisión de la autoridad nominadora o su delegado.

La Autoridad Nominadora, mediante providencia, dispondrá de ser el caso, y de manera motivada, la aplicación de la sanción correspondiente, mediante una única boleta en su domicilio o lugar de residencia que conste en el expediente personal.

El Sumario Administrativo se ejecutará en aplicación de las Garantías al Debido Proceso, respecto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor. El servidor o servidora público suspendido o destituido, podrá demandar o recurrir ante la Sala de lo Contencioso Administrativo o ante los Jueces o Tribunales competentes del lugar donde se origina el acto impugnado.

4.4. Legislación Comparada

4.4.1. En Perú.-

En el Perú para resolver los conflictos en el Sistema Educativo, tienen por medio la negociación y el diálogo.

Para abordar las situaciones conflictivas en la escuela, estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad educativa apelan a diversos mecanismos, entre ellos la negociación.

La negociación es un proceso en que dos o más personas se comunican directamente mostrando voluntad para dialogar y apertura para escucharse, confiando que construirán un acuerdo que satisfaga a ambas partes en igualdad de condiciones y oportunidades, sin presiones.

En este proceso, no solo se expresan los hechos que desencadenaron el conflicto, también las emociones y sentimientos que la situación genera en los involucrados.

Para que sea posible, las personas o los grupos que están en conflicto deben creer que es viable negociar, estar convencidos que están en condiciones de hacerlo, y que el momento es oportuno.

Como se puede observar nuestra legislación está más avanzada que la del Perú, debido a que nosotros para resolver los conflictos y controversias, tenemos las Juntas distritales de Resolución de conflictos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural- en su Art.65, y en la Constitución de la República en su Art.190, es decir la Mediación es un medio alternativo para resolver las controversias y llegar a un acuerdo voluntario entre las partes, en cambio ellos no tiene claro cómo resolver los conflictos, para ellos la negociación y el diálogo son dos alternativas para construir un acuerdo que satisfaga a ambas partes en igualdad de condiciones y oportunidades, sin presiones, para resolver los conflictos.

4.4.2. En Colombia.-

Fase de Capacitación en Métodos Alternos de Solución de Conflictos (MASC).-

A continuación se aborda la fase de Capacitación en Métodos Alternos de Solución de Conflictos(MASC) en la que se introducen conceptos y herramientas de los MASC así como la comprensión del conflicto desde la perspectiva de la transformación, con el fin de integrar la visión personal con la función social que desempeñarán como gestores de conflictos. En este primer nivel de acercamiento a los métodos se introducen las múltiples alternativas y figuras que existen como posibilidad para gestionar los conflictos en su institución. Igualmente, y respondiendo al criterio de voluntariedad en los

procesos alternativos de solución de conflictos, cada una de las personas que participan en la formación decide su continuidad y conforman la Mesa de Gestión del Conflicto, definiendo a través de un ritual colectivo su participación.

Un primer impacto de gran importancia es la consolidación de un modelo de negociación de conflictos en donde los estudiantes y los profesores son los actores centrales de los procesos, respetando las habilidades y destrezas de cada uno, que excluye el modelo disciplinario basado en una autoridad incuestionable de parte del profesorado o las directivas.

La Escuela en Colombia se encuentra en una difícil encrucijada, por un lado tiene que enfrentar difíciles condiciones pues recoge dentro de sí los problemas específicos de una sociedad en conflicto, con situaciones complicadas de violencia, pobreza y hambre. Por el otro lado se le exigen altos niveles de formación académica, cobertura total y calidad en el servicio. La escuela no está preparada para sortear todos los retos que la realidad colombiana le demanda. La Educación en Colombia se enfrenta entonces a un doble desafío, en primer lugar un desafío pedagógico con las obligaciones normales que debe enfrentar la escuela y un segundo desafío, uno social, para intervenir de forma efectiva en los problemas que afectan al País.

La Calidad Educativa se ha visto sacrificada por programas de cobertura. Hay una gran contradicción pues se atiende a muchos estudiantes

pero el nivel de la Educación no es tan alto como se desearía. Existen iniciativas para mejorar la calidad educativa, pero se reconoce que con las condiciones reales del servicio educativo no es posible esperar cambios significativos. El amplio número de estudiantes y los problemas psicosociales de las familias, las dinámicas sociales externas (conflicto armado, violencia, pobreza etc.) que inciden en el desarrollo de la vida escolar así como la situación del magisterio muchas veces son los factores que no permiten el éxito de las iniciativas de mejoramiento educativo.

La Legislación Colombiana respecto al sistema de resolución de conflictos es mínima, no está reglamentada tanto en la Ley de Educación como en la Constitución, la solución de los conflictos.

Es decir, ellos para solucionar conflictos utilizan métodos con el fin de integrar la visión personal con la función social, este método es la negociación y el diálogo para resolver los conflictos, en donde los actores de la comunidad educativa participan en la conformación de mesas de diálogo para llegar a acuerdos entre las partes involucradas; en cambio nuestra Legislación está bien clara y estructurada, en la Ley de Educación como en la constitución para la resolución de conflictos del sistema educativo y social.

4.4.3. En Argentina.-

La Ley de Educación Nacional (Ley N° 26.206) establece en su Artículo 123, que el Consejo Federal de Educación fijará las disposiciones necesarias para que las distintas jurisdicciones dispongan la organización de las instituciones educativas de acuerdo a criterios generales, entre los que se incluye: "Desarrollar prácticas de mediación que contribuyan a la resolución pacífica de conflictos" (inciso j). El Programa Nacional de Mediación Escolar fue creado por Resolución N° 503, en Septiembre de 2003. A partir del año 2008 se integró a la Coordinación de Programas para la Construcción de Ciudadanía en las Escuelas.

El Programa Nacional de Mediación Escolar, que se inscribe en el marco de la educación para la democracia, en la paz y en los derechos humanos, tiene como principal objetivo trabajar sobre nuevas estrategias para atender a la creciente conflictividad en la convivencia escolar. Se basa en la necesidad de promover condiciones que posibiliten el aprendizaje de habilidades para la vida, definidas como aquellas capacidades o aptitudes que permiten afrontar de modo positivo y constructivo los desafíos de la vida cotidiana (OMS, OPS), así como garantizar el derecho de los alumnos a recibir orientación y a que se respete su integridad, dignidad, libertad de conciencia y de expresión. Este programa plantea que las habilidades para la vida deben incorporarse como parte de las prácticas cotidianas de relación y que su

enseñanza y aprendizaje se realiza, en gran medida, de práctica a práctica. Para ello, propone el diseño y la implementación de proyectos institucionales que promuevan la adquisición y desarrollo de estas habilidades en todos los actores de la comunidad educativa como proceso previo a la capacitación de alumnos mediadores por parte de los docentes.

Los alumnos mediadores intervienen como facilitadores de la comunicación en la resolución de algunos tipos de conflictos interpersonales entre sus compañeros, promoviendo su abordaje constructivo y no violento. En este marco, la Mediación escolar se concibe como una herramienta que contribuye a prevenir la escalada hacia situaciones de violencia y, al mismo tiempo, constituye una oportunidad para formar a los jóvenes para la vida en democracia, la paz y los derechos humanos.

Como nos hemos podido dar cuenta la Ley de Educación de Argentina, es clara en el campo educativo ya que para solucionar los conflictos está de por medio la mediación como una alternativa para llegar a acuerdos voluntarios entre las partes. En cambio nuestra Ley de Educación en el Art. 65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural de las Juntas de Resolución de Conflictos se vulnera un principio constitucional como es la Mediación, por lo que se hace de suma importancia en la conformación interdisciplinaria de los profesionales se nombre un Mediador especializado, y de esta manera se

pueda cumplir con los derechos y garantías constitucionales establecidas en el Reglamento en su Art.344 y se cumpla el Debido Proceso.

Análisis de la Legislación Comparada.- Analizando algunas Leyes Orgánicas de Educación de varios Países, me he podido dar cuenta, que cada una de ellas tienen diversas formas para solucionar los conflictos en el Sistema Educativo; en el Perú para solucionar las situaciones conflictivas, apelan a diversos mecanismos entre ellos la Mediación, como un proceso de negociación, en el cual las personas se comunican directamente mostrando voluntad para dialogar y apertura para escucharse, confiando que construirán un acuerdo que satisfaga a ambas partes en igual de condiciones y oportunidades, es decir ellos no tienen una Ley de Educación en donde se estipule la Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo. En Colombia para solucionar los conflictos en el Sistema Educativo, utilizan Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, en primera instancia existe un nivel de acercamiento, a los Métodos se introducen las múltiples alternativas y figuras que existen como posibilidad para gestionar los conflictos en su institución, cada una de las personas que participan en la formación decide su continuidad y conforman la Mesa de Gestión del Conflicto, lo más importante es la consolidación de un modelo de negociación de conflictos, en donde los estudiantes y los profesores son los actores centrales de los procesos, respetando las habilidades y destrezas de cada uno, de tal manera que en la Ley de Educación Colombiana no está estipulado un artículo especial para la Solución de los Conflictos. En

Argentina la Ley de Educación Nacional establece en su Art. 123, que el Consejo Federal de Educación figurará las disposiciones necesarias para que las distintas jurisdicciones dispongan la organización de las instituciones educativas de acuerdo a criterios generales, entre los que se incluye: Desarrollar Prácticas de Mediación que contribuyan a la resolución pacífica de conflictos, este Programa Nacional de Mediación Escolar se inscribe en el marco de la Educación para la Democracia, en la Paz y en los Derechos Humanos, tiene como objetivo trabajar sobre nuevas estrategias para atender a la creciente conflictividad en la convivencia escolar. Del análisis realizado tenemos como resultado que nuestra Ley Orgánica de Educación Intercultural esta mejor estructurada que las demás analizadas, ya que el Art. 65, estipula que las Juntas Distritales son el ente encargado de la Solución de los Conflictos en el Sistema Educativo, Además el Art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el Arbitraje y la Mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de los conflictos. Pero para que se cumpla este principio y más Derechos Constitucionales, es de suma importancia que se reforme el Art.65 de la ley Orgánica de educación Intercultural, en vista de que como está estipulado actualmente, vulnera principios y derechos constitucionales que tenemos todos los seres humanos, ya que en la conformación interdisciplinaria no consta un Mediador Educativo especializado, es decir en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, las mismas que son el ente encargado de la Solución de Conflictos del Sistema Educativo.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Es preciso indicar que para la realización del presente trabajo de Tesis, me serví de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, o sea, las formas o medios que nos permiten descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos.

5.1. El método científico.-

Es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, es por ello que en este trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, así como también en los siguientes:

5.2. Método deductivo.-

Me ha permitido abordar el estudio de los conocimientos generales hasta llegar a la comprensión en lo particular.

5.2.1. Método inductivo.-

Este método me permitió, primero conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular hasta llegar a lo general, en algunos casos.

5.2.2. Método descriptivo.-

Este método me comprometió a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

5.2.3. Método materialista histórico.-

Me permitió conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.

5.2.4. Método analítico.-

Me permitió estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

5.2.5. Método comparativo.-

Con la aplicación de dicho método pude comparar las normas legales de otros países y las de otras Leyes de Registro, lo que me permitió abordar mi problemática en el ámbito internacional.

5.2.6. Método del muestreo.-

Fue indispensable la aplicación de este método, porque me permitió seleccionar una parte del todo con el fin de realizar distintas encuestas que me sirvieron para recoger información del pensamiento de la población sobre la problemática abordada.

La investigación realizada es de carácter documental, bibliográfica y de campo y comparativamente para encontrar normas jurídicas comunes en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, para descubrir sus relaciones o estimular sus diferencias o semejantes y por tratarse de una investigación analítica apliqué también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que fueron necesarios.

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilicé fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de transcripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, así mismo mantuve una agenda de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se pudieron establecer durante la investigación y en la recolección de la información o a través de la aplicación de la encuesta.

La encuesta fue aplicada a treinta Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad Cariamanga, por tratarse de reformas legales; para

conocer su criterio, y para que me den a conocer su perspectiva sobre la temática a investigar, y poder desarrollar con normalidad y absoluta profundidad este trabajo, así mismo entrevisté a los funcionarios del Distrito de Educación de la ciudad de Gonzanamá, Director Distrital, Jefe de Talento Humano y Jefe de Asesoría Jurídica.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo fueron expuestas en el informe final el cual contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que fueron expresados mediante cuadros estadísticos, culminando este trabajo, realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar con la redacción efectuada de las conclusiones, recomendaciones y posteriormente con la elaboración del proyecto de reformas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la aplicación de la encuesta.-

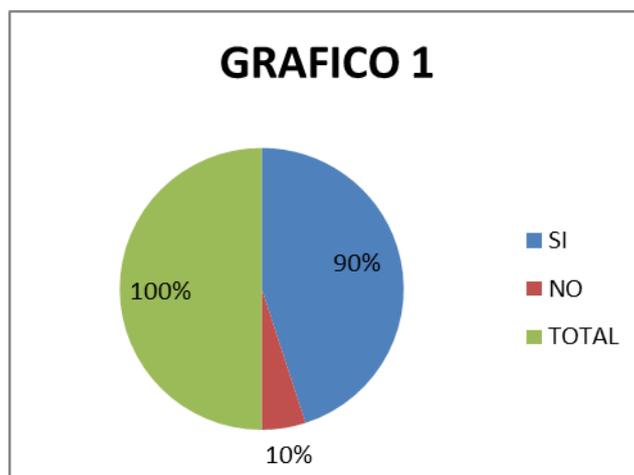
Con la finalidad de tener un acercamiento real al problema de investigación, y para dar cumplimiento a los requerimientos metodológicos establecidos en la Carrera de Derecho, en la Modalidad de Estudios a Distancia, procedí a la realización de un trabajo investigativo de campo a través de la aplicación de la técnica de la encuesta, instrumento que fue aplicado a treinta Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Cariamanga la que fue diseñada en base al problema, los objetivos y la hipótesis constantes en el proyecto de Tesis, por lo que he, considerado didáctico presentar la información, utilizando cuadros estadísticos y gráficos, que permiten visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

PRIMERA PREGUNTA

¿Conoce usted, como están conformadas las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en el Art.65 de la Ley Orgánica de Educación intercultural, y por quién son nombrados?

	GRAFICO 1	
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Cariamanga
Autor: Cristóbal Alipio Castillo.



INTERPRETACIÓN.-

Al ser la población investigada profesionales del derecho, la respuesta a esta pregunta es evidente positiva, sin embargo existe un pequeño porcentaje que tiene desconocimiento de las normas de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Aunque el principio de conocimiento de la Ley los involucra a todos los profesionales del derecho por ejercer su profesión están obligados al conocimiento de la Ley, por ello, el 90% de la población investigada tienen conocimiento sobre el régimen legal que rige al sector del sistema educativo, no obstante el 10% de dicha población no posee conocimiento por ser una Ley reformada y con un Reglamento nuevo.

ANÁLISIS.

El conocimiento de los Abogados sobre el régimen legal que regula la Ley Orgánica de Educación Intercultural al sistema educativo, garantiza la confiabilidad de los datos que brinda la investigación; además, la mayoría de ellos manifestaron que para que exista una buena Junta Distrital de Resolución de Conflictos, se debe nombrar a profesionales idóneos y especializados, de lo contrario seguramente van a existir muchas dificultades para resolver conflictos educativos.

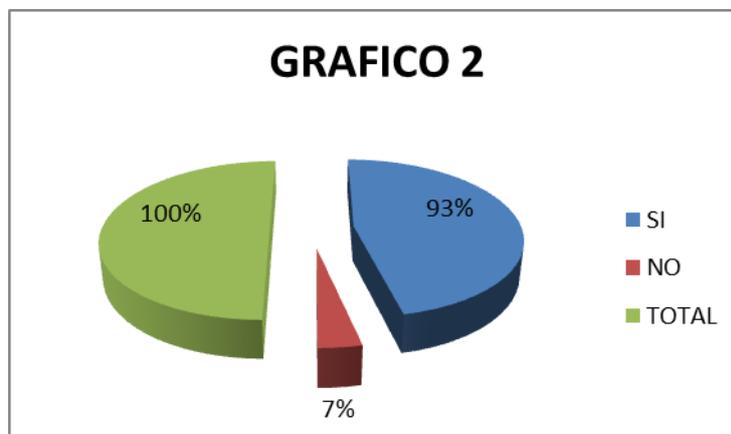
SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera usted que el Art.65 referente a las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural es atentatorio para imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida, al no permitir la Mediación como un Procedimiento Alternativo para la Solución de Conflictos en el Sistema Educativo?

	GRAFICO 2	
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Cariamanga

Autor: Cristóbal Alipio Castillo.



INTERPRETACIÓN.

De la población investigada el 93%, es decir, la mayoría absoluta cree que el Art. 65 referente a las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, si es atentatorio para imponer las sanciones de acuerdo a las faltas cometidas, porque no permite la Mediación como un Proceso Alternativo para la Solución de los Conflictos en el Sistema Educativo, por lo que se está vulnerando Principios y Derechos Constitucionales.

ANÁLISIS.

De la información recopilada, la gran mayoría de los encuestados manifiestan que el Art. 65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural es atentatorio, porque no permite la Mediación como un Procedimiento Alternativo para la Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo, por lo que no se está

cumpliendo con un principio garantizado en el Art.190 de la Constitución de la República para la resolución de conflictos.

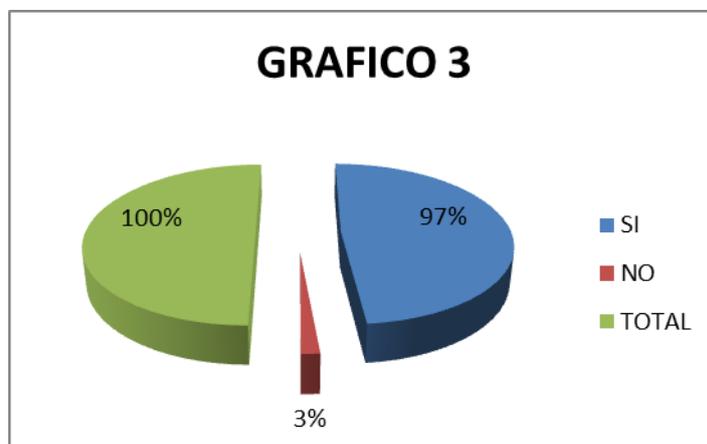
TERCERA PREGUNTA

¿A su criterio, considera que la Mediación es un procedimiento de solución de conflictos, por el cual las partes asistidas por un tercero llamado Mediador, procurarán un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo que ponga fin al conflicto?

GRAFICO 3		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Cariamanga

Autor: Cristóbal Alipio Castillo.



INTERPRETACIÓN.

De los 30 Abogados en libre ejercicio profesional encuestados 29 que representan el 97%, consideran que la Mediación si es un Procedimiento Alternativo para la Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo, mientras tanto 1 Abogado que representa el 3%, considera que la Mediación no es un procedimiento alternativo para la solución de conflictos.

ANÁLISIS.

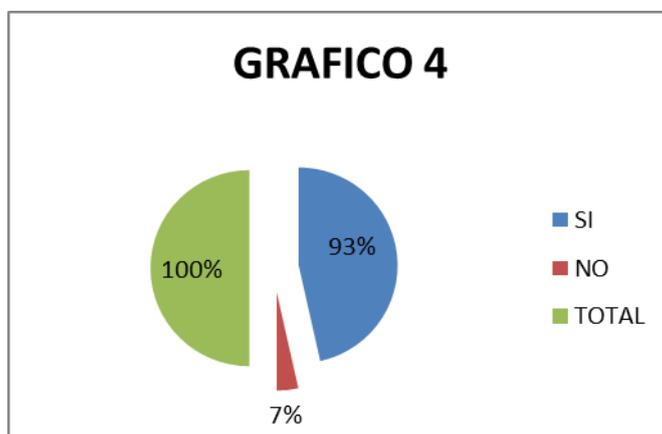
De los datos obtenidos en la encuesta, se puede evidenciar que la mayoría absoluta de los encuestados consideran que la Mediación si es un procedimiento alternativo y de gran ayuda para resolver los conflictos de manera armónica y pacífica en el sistema educativo, puesto que pueden llegar a acuerdos voluntarios las partes, y poner fin al conflicto.

CUARTA PREGUNTA

¿Considera usted importante, que se agregue un Mediador Especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales, que serán nombrados por la autoridad competente para la resolución de los conflictos en el Sistema Educativo?

GRAFICO 4		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Cariamanga
Autor: Cristóbal Alipio Castillo.



INTERPRETACIÓN.

De los 30 Abogados en libre ejercicio profesional encuestados 28, que representan el 93% consideran de gran importancia que se agregue un Mediador Especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales para la resolución de conflictos en el Sistema Educativo, y 2 que representan el 7% no consideran oportuno.

ANÁLISIS.

Es evidente para darse cuenta que de los datos obtenidos la mayoría absoluta consideran de gran importancia que se agregue un mediador especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales, puesto que será de gran ayuda para los docentes, estudiantes, padres de familia y directivos para que puedan solucionar sus conflictos de manera pacífica y lleguen a acuerdos voluntarios las partes.

QUINTA PREGUNTA

¿Está usted de acuerdo en reformar el Art.65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural permitiendo la Mediación en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos?

	GRAFICO 5	
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Cariamanga

Autor: Cristóbal Alipio Castillo.



INTERPRETACIÓN.

De los 30 Abogados en libre ejercicio profesional encuestados, 30 que representan el 100% están de acuerdo que se reforme la Ley Orgánica de Educación Intercultural, permitiendo la Mediación en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos.

ANÁLISIS.

La mayoría absoluta de los Abogados en libre ejercicio están completamente de acuerdo que se reforme el Art.65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, permitiendo la Mediación en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, debido a que existe una incongruencia en dicha Ley, puesto que en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su Art.344 referente al Debido Proceso, en el inciso segundo dice: el Proceso Disciplinario debe observar todas las Garantías y Derechos constitucionales, el respeto a la dignidad de las personas y el Debido Proceso, ya que si analizamos detenidamente el Art.65 de la Ley Orgánica de Educación

Intercultural, nos damos cuenta que no se permite la Mediación para la Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo, por tal efecto es de suma importancia reformar dicho Artículo en la conformación interdisciplinaria en vez de tres, cuatro profesionales agregando un Mediador Especializado para la resolución de conflictos de manera armónica y pacífica y así las partes puedan llegar a acuerdos voluntarios y poner fin al conflicto, y para que de esta manera se cumplan las Garantías y Derechos Constitucionales.

6.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA EN ENTREVISTA.

En vista de que mi trabajo de investigación se ejecuta en base al Art.65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo, pude entrevistar a los profesionales del Distrito Educativo del Cantón Gozanamá, Director Distrital, Jefe de Talento Humano y Jefe de Asesoría Jurídica.

ENTREVISTA ALOS PROFESIONALES, DIRECTOR DISTRITAL, JEFE DE RECURSOS HUMANOS Y JEFE DE ASESORIA JURUDICA DEL DISTRITO EDUCATIVO DEL CANTÓN GOZANAMÁ.

PRIMERA PREGUNTA

¿Conoce usted, como están conformadas las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en el Art.65 de la Ley Orgánica de educación Intercultural, y por quien son nombrados?

Referente a la consulta realizada, en donde indagué sobre si conoce como están conformadas las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos del sistema educativo y por quien son nombradas, los entrevistados manifestaron

que tienen bien claro su conformación, por un Director Distrital, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de asesoría Jurídica, además me supieron decir, que ellos podrán imponer las sanciones de acuerdo a las faltas cometidas a los docentes, directivos, las mismas que pueden ser: Suspensión temporal sin goce de remuneración; y, Destitución del cargo; así mismo concluyeron diciendo que las Resoluciones de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos serán impugnables de Conformidad con el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, y que agotada esta instancia se podrá recurrir en Cede Contenciosa Administrativa. Respecto de su nombramiento manifestaron que son nombrados directamente por la autoridad competente, siempre observando el perfil, idoneidad y especialización.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera usted que el Art.65 referente a las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural es atentatorio para imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida, al no permitir la Mediación como un procedimiento alternativo para la solución de conflictos en el sistema educativo?

De acuerdo a lo manifestado por los entrevistados, el Art.65 de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, si es atentatorio para imponer las sanciones de acuerdo a las faltas cometidas, porque no se cumple con un Principio Constitucional al no permitir la Mediación como un Procedimiento Alternativo para la Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo.

TERCERA PREGUNTA

¿A su criterio, considera que la Mediación es un Procedimiento de Resolución de Conflictos, por el cual las partes asistidas por un tercero llamado Mediador, procurarán un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo que ponga fin al conflicto?

Del total de los entrevistados, la mayoría absoluta consideraron que la Mediación si es un procedimiento alternativo para la Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo, además que sería de gran ayuda en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, para solucionar las controversias de manera pacífica y armónica, puesto que también es un Derecho Constitucional garantizado en el Art.190 de la Constitución de la República, el mismo que dice: “Se reconoce el Arbitraje y la Mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la Ley, en materia en las que por naturaleza se pueda transigir”, y porque además en la actualidad los maestros y directivos están expuestos a tener conflictos con padres de familia, por el mal comportamiento de los estudiantes, por calificaciones, por discusiones entre docentes, directivos, estudiantes, con padres de familia, o también por desconocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento.

CUARTA PREGUNTA

¿Considera usted importante, que se agregue un Mediador Especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales, que serán nombrados por la autoridad competente para la resolución en el sistema educativo?

En las entrevistas realizadas, un gran porcentaje de las opiniones consideran que es necesario y de gran ayuda para las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos se agregue un Mediador Especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales, para resolver los conflictos de forma transparente cumpliendo con lo que está consagrado en la Constitución de la República, y así las partes involucradas en un conflicto educativo puedan llegar acuerdos voluntarios.

QUINTA PREGUNTA

¿Está usted de acuerdo en reformar el Art.65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural permitiendo la Mediación en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos?

De las opiniones vertidas por parte de los entrevistados, se puede decir que están totalmente de acuerdo que se reforme la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su Art.65 de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo, por cuanto no permite la Mediación como

un Procedimiento Alternativo para resolver conflictos en el Sistema Educativo, por tal efecto, se vulnera este procedimiento alternativo para resolver conflictos, como lo es la Mediación garantizada en el Art.190 de la Constitución de la República. Además manifestaron que se debe agregar un Mediador Especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales en los Distritos Educativos para resolver los conflictos educativos de una manera armónica y pacífica para que las partes puedan llegar a acuerdos voluntarios y poner fin al conflicto.

Finalmente concluyeron diciendo que, el Mediador debe proyectar una personalidad que sin ser autoritaria, inspire respeto, autoridad para dirigir la audiencia, confianza no solo en cuanto a su imparcialidad, sino a la solvencia profesional en el manejo del método, seguridad y una forma de liderazgo, que permita a las partes dejarse conducir por el camino más adecuado de la comunicación, con miras a obtener la mejor resolución

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos e hipótesis.

Al desarrollar el presente subcapítulo debo indicar que he culminado con satisfacción mi investigación doctrinaria, jurídica y empírica, por lo que puede verificar positivamente los objetivos planteados al inicio de la presente Tesis.

7.2. Objetivo general.

El objetivo general fue redactado de la siguiente manera:

- Realizar un estudio crítico, jurídico, doctrinario y reflexivo sobre el régimen legal aplicable a la educación y la solución de sus conflictos.

Objetivo que durante el presente trabajo investigativo se lo ha cumplido a cabalidad. El Estudio Jurídico lo realicé al desarrollar el análisis bibliográfico en todos sus parámetros, ya que alcanzar el mismo he tenido que estudiar derechos y garantías constitucionales de las personas, y en fin todas las reformas jurídicas contenidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural referente a las Juntas Distritales de Solución de Conflictos y su Reglamento, la Ley de Arbitraje y Mediación, que se pueden evidenciar en los numerales en el

acápites de la revisión de literatura; el procedimiento alterativo de Mediación en relación a la Legislación Comparada en la Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo.

7.3. Objetivos específicos.

En lo que respecta a los objetivos específicos, considero adecuado verificar cada uno de ellos, por lo tanto los transcribiré en su orden respectivamente:

- ❖ Efectuar un análisis sobre la convivencia de la Mediación ante las Juntas Distritales de Resolución de conflictos.

Para ello fue imprescindible realizar un estudio minucioso y analítico de las disposiciones legales constantes en el Marco Jurídico, el análisis lo realicé en base a mi experiencia como docente y directivo de una Unidad Educativa, en relación a la Mediación como un medio alternativo de solución de conflictos en el Sistema Educativo.

Por lo tanto, lo enunciado anteriormente y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico.

- ❖ Determinar la necesidad de que se debe contar con un Mediador para la solución de conflictos educativos.

Para la verificación de este objetivo específico, luego de la aplicación de las encuestas y entrevistas, se pudo determinar de mejor manera dicho parámetro, pues la mayoría absoluta de encuestados y entrevistados manifestaron que es necesario y de gran ayuda para las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos se agregue un Mediador Especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales para la resolución de los conflictos de forma transparente y cumpliendo con los derechos y garantías constitucionales, y así las partes involucradas en un conflicto educativo puedan llegar a acuerdos voluntarios.

Por todas las versiones vertidas como autor y obtenidas, tanto por el estudio realizado, así como por el trabajo de campo se ha llegado a la verificación o comprobación de este segundo objetivo específico planteado en la presente investigación.

- ❖ Establecer la importancia de que un Mediador forme parte de las Juntas Distritales de Solución de Conflictos, paraqué se puedan solucionar los conflictos educativos.

Al analizar las opiniones vertidas por la población investigada la gran mayoría consideran que es importante se incorpore un Mediador Especializado

en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, pero que debe proyectar una personalidad que sin ser autoritaria, inspire respeto, autoridad para dirigir la audiencia, confianza no solo en cuanto a su imparcialidad, sino a la solvencia profesional en el manejo del método, seguridad y una forma de liderazgo, que permita a las partes dejarse conducir por el camino más adecuado de la comunicación, con miras a obtener la mejor resolución.

Por lo tanto, lo enunciado anteriormente y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico.

- ❖ Proponer un proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Educación Intercultural estipulando la Mediación en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, para una mejor solución de conflictos en el Sistema Educativo.

El presente objetivo, que en síntesis es el centro de mi investigación; por todo lo enunciado anteriormente, y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación, además a este objetivo se lo pudo comprobar finalmente y de forma categórica, verificándolo aún más con la aplicación de las encuestas y entrevistas, cuyo análisis me permitió idear de mejor manera la propuesta que la incluiré en la propuesta de Reforma a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Es por ello que con todo lo estipulado y analizado oportunamente, me ha sido posible la verificación de este último objetivo específico.

7.4. Hipótesis.

Terminada la comprobación de los objetivos, me corresponde efectuar lo mismo con la hipótesis planteada la cual quedó estipulada de la siguiente forma:

- Por falta de Mediación los conflictos educativos no se solucionan de manera pacífica, pues la sanción a los docentes no pone fin al problema educativo, porque existen muchos factores para ello, por lo tanto se debe estipular en la Ley Orgánica de Educación Intercultural que la Mediación sea aplicada en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, para solucionar los conflictos educativos, garantizando los derechos constitucionales.

▪

En lo que concierne con la hipótesis planteada, a medida que he desarrollado la presente Tesis, he podido comprobarla, ya que con el estudio estipulado dentro de la revisión de literatura, y a través de los objetivos tanto el general como el específico, relacionados con el trabajo de campo, se logró evidenciar que se debe estipular la Mediación como un Procedimiento Alternativo de Solución de Conflictos, sea aplicada en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, para solucionar los conflictos educativos, garantizado los Derechos Constitucionales y el Debido Proceso, por el cual las partes asistidas por un tercero neutral llamado Mediador, procuren un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo que ponga fin al conflicto.

7.5. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA JURÍDICA

Mi investigación de Tesis, asegura dar respuestas válidas, a la problemática generada por no permitir la Mediación en las Juntas Distritales de Resolución de conflictos del Sistema Educativo.

Por tal motivo, el Art. 65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, estipula que: Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos del Sistema Educativo, tienen una conformación interdisciplinaria de tres profesionales, que serán nombrados directamente por la autoridad competente, el Director Distrital, el Jefe de Talento Humano y el jefe de Asesoría Jurídica, quienes podrán imponer sanciones de acuerdo a la falta cometida, las que pueden ser: Suspensión temporal sin goce de remuneración; destitución del cargo.

En concordancia con el Art. 63 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, las instancias de Resolución de Conflictos del Sistema Educativo, conocerán de oficio, a petición de parte o por informe de la autoridad, reclamos, quejas, peticiones o solicitudes de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos, le correspondan conocer.

Como se advierte, la Junta se conforma con el Director Distrital, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica, estas personas son las que deberán realizar las investigaciones y sanciones por las faltas que se

cometan y que están establecidas en la Ley, ante ello mi propuesta es que se reforme la Ley, y se establezca la Mediación ante las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, en la que debería participar un Mediador Educativo Especializado, con eso se garantizaría la solución del conflicto y la disposición contenida en el Art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador, la misma que dice: se reconoce el Arbitraje, la Mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la Ley, en materias en las que se pueda transigir.

Por cuanto, las instituciones educativas están constituidas por personas que enfrentan una serie de conflictos y choques en las relaciones personales, debido a que los seres humanos somos diferentes y que podemos no coincidir en la forma de ser, de pensar y de actuar.

Por lo antes mencionado, es de suma importancia que en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, que son el ente encargado de solucionar los conflictos en el sistema educativo, en la conformación interdisciplinaria, en vez de tres se nombren cuatro profesionales, incluyendo en Mediador Educativo Especializado, para que ayude a solucionar los conflictos de una manera pacífica, armónica y las partes lleguen a acuerdos voluntarios, ya que los profesionales antes mencionados, tienen la facultad de imponer sanciones como: Suspensión temporal sin goce de remuneración y, destitución del cargo.

La Suspensión temporal sin goce de remuneración en concordancia con el Art. 43 lit. d) Ley Orgánica del Servicio Público, referente a las sanciones disciplinarias, por orden de gravedad son las siguientes: a) Amonestación verbal; b) Amonestación escrita; c) Sanción pecuniaria administrativa; d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; e) Destitución.

La destitución del cargo, en concordancia con el Art. 43, lit d), es la reincidencia del cometimiento de faltas leves se considerará falta grave.

Las faltas graves darán lugar a la imposición de acciones o suspensión o destitución, previo el correspondiente Sumario Administrativo.

El Sumario Administrativo, es el Proceso Administrativo, oral y motivado por el cual la Administración Pública, determinará o no el cometimiento de las faltas administrativas establecidas en la presente Ley, por parte de una servidora o servidor público. Su procedimiento se normará en el Reglamento General de esta Ley.

Dentro del término previsto en el inciso segundo del artículo 92 de la Ley Orgánica del Servicio Público, la Junta Distrital de Resolución de Conflictos o el Director Distrital pueden iniciar el inicio y la sustentación del respectivo Sumario Administrativo e imponer la sanción correspondiente a través de la

expedición de la respectiva resolución. Art. 345 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Antes de dar inicio al Sumario Administrativo, se deben cumplir las siguientes acciones previas:

1. La Junta de Resolución de Conflictos o el Director Distrital, una vez conocida la denuncia o informe sobre la presunción de una comisión de una falta disciplinaria por parte del docente o directivo, debe remitir inmediatamente la información habilitante a la Unidad Administrativa de Talento Humano para el estudio y el análisis de los hechos que presuntamente se imputan;

2. Conocidos y analizados estos hechos por parte de la Unidad Administrativa de Talento Humano, en el término de (3) días deben ser informados a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos o al Director del Distrito, según quien haya avocado conocimiento del Proceso Administrativo sobre la procedencia de iniciar el Sumario Administrativo, consignando los fundamentos de hecho y de derecho y los documentos e respaldo, en el caso de que hubiere lugar. Dicho informe no debe tener el carácter de vinculante;

3. Recibido el informe, mediante providencia, debe remitirlo a la Unidad Administrativa de Talento Humano para que ésta, en el término de (5) días, inicie la sustentación del Sumario Administrativo.

EL Inicio del Sumario Administrativo se da con el conocimiento del informe de la Unidad Administrativa de Talento Humano, la autoridad nominadora expedirá la respectiva providencia del Sumario Administrativo, el Titular de la Unidad Administrativa de Talento Humano o su delegado levantara el auto de llamamiento a Sumario Administrativo en el término de tres días, que contendrá:

a) La enunciación de los hechos materia del Sumario Administrativo y los fundamentos de la providencia expedida por la Autoridad Nominadora;

b) La incorporación de los documentos que sustentan el Sumario;

c) El señalamiento de tres días para que el servidor dé contestación a los hechos planteados;

d) El señalamiento de la obligación que tiene el servidor de comparecer con un Abogado y señalar Casillero Judicial para futuras notificaciones a fin de ejercer su Derecho de Defensa;

e) La designación de Secretario Ad Hoc, quien deberá posesionarse en el término de 3 días a partir de la fecha de su designación.

El Auto de llamamiento a Sumario será notificado por el Secretario Ad Hoc en el término de (1) día mediante una boleta entregado en su lugar de trabajo o mediante 3 boletas dejadas en su domicilio o residencia constantes del expediente personal del servidor.

Recibida la notificación la o el servidor, en el término de (3) días,

contestará el planteamiento del Sumario, adjuntando las pruebas de descargo que considere le asisten.

Una vez vencido el Término de la Contestación, se procederá a la apertura del término de prueba por el término de siete días en el cual la o servidor podrá solicitar se practiquen las pruebas que considere pertinente y la institución de estimarlo pertinente solicitar la incorporación de nuevos documentos o la práctica de otras pruebas que estimen pertinente.

Vencido el Término de Prueba, se señalará día y hora en las cuales tenga una audiencia oral, en la cual el solicitante del Sumario o su delegado y sumariante sustentaran las pruebas de descargo de las que crean asistidos.

Concluida la Audiencia Oral, el Titular de la Unidad Administrativa de Talento Humano, en el término de (10) días, previo el análisis de los hechos y las bases legales y reglamentarias, remitirán a la Autoridad Nominadora el expediente del Sumario Administrativo y un informe con las Conclusiones y Recomendaciones a que hubiera lugar, señalando de ser el caso, la sanción procedente, dependiendo de la falta cometida, informe que no tendrá el carácter de vinculante para la posterior decisión de la Autoridad Nominadora o su delegado.

La Autoridad Nominadora, mediante providencia, dispondrá de ser el

caso, y de manera motivada, la aplicación de la sanción correspondiente, mediante una única boleta en su domicilio o lugar de residencia que conste en el expediente personal.

El Sumario Administrativo se ejecutará en aplicación de las Garantías al Debido Proceso, respecto al Derecho a la Defensa y aplicación del Principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor. El servido o servidora público suspendido o destituido, podrá demandar o recurrir ante la Sala de lo Contencioso Administrativo o ante los Jueces o Tribunales competentes del lugar donde se origina el acto impugnado.

Efectivamente para no llegar a esos extremos es necesario incluir en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos un Mediador Especializado, para que ayude a resolverlos conflictos de una forma pacífica y armónica, y las partes lleguen a acuerdos voluntarios. En vista de que la Mediación es un método alternativo, ya que es extra-judicial o diferente a los canales legales convencionales de resolución de conflictos, además es creativo porque promueve la búsqueda de solución que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no restringirse a lo que dice la Ley.

8. CONCLUSIONES

Luego de culminar la presente investigación, sobre la problemática planteada, he podido llegar a determinar las siguientes conclusiones más relevantes:

PRIMERA.- Que el Ámbito de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Garantiza el Derecho a la Educación, determina los Principios y Fines Generales que Orientan la Educación Ecuatoriana en el Marco del Buen Vivir, la Interculturalidad, y la Plurinacionalidad; así como la relación entre sus actores.

SEGUNDA.- Que las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos estipulada en la LOEI, son atentatorias para imponer las sanciones de acuerdo a las faltas cometidas, al no permitir la Mediación como un Procedimiento Alterativo para la Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo.

TERCERA.- Que la Mediación es un Procedimiento Alternativo de Resolución de Conflictos por el cual las partes asistidas por un tercero llamado Mediador, procurarán un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo que ponga fin al conflicto.

CUARTA.- Que es importante contar con un Mediador Especializado en la

conformación interdisciplinaria de los profesionales en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que serán nombrados por la autoridad competente para la resolución de conflictos en el sistema educativo.

QUINTA.- Que se Reforme la Ley Orgánica de Educación Intercultural, consideran la mayoría absoluta de los encuestados y entrevistados, permitiendo la Mediación como un Procedimiento Alternativo para la Resolución de Conflictos.

SEXTA.- Que el Proceso Disciplinario debe observar todas las Garantías y Derechos Constitucionales, el respeto a la dignidad de las personas y el Debido Proceso.

SEPTIMA.- Que se reconozca la Mediación y otros Procedimientos Alternativos para la Resolución de Conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la Ley, en materia en las que por su naturaleza se pueda transigir.

9. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que pueden hacerse en relación a las conclusiones y la problemática investigada son las siguientes:

PRIMERA.- Que la Asamblea Nacional, proceda a la revisión de las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, especialmente el Capítulo Octavo de las Instancias de Resolución de Conflictos del Sistema Nacional de Educación, en su Art.65 de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos.

SEGUNDA.- Que se aplique la Mediación como un Procedimiento Alternativo para la Resolución de Conflictos en el Sistema Educativo a nivel Nacional.

TERCERA.- Que en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en la conformación interdisciplinaria, en vez de tres se nombren cuatro profesionales, incluyendo un Mediador Educativo Especializado.

CUARTA.- Que en el Proceso Disciplinario se observen todas las Garantías y Derechos Constitucionales, el respeto a la dignidad de las personas y el Debido Proceso, antes de imponer las sanciones correspondientes a los docentes pertenecientes al Sistema Educativo Nacional.

QUINTA.- Que se Reforme el Art. 65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que es deber primordial del Estado Garantizar los Derechos Constitucionales de las personas.

Que todas las personas son iguales ante la Ley y gozarán de los mismos Derechos, Deberes y Oportunidades.

Que se resuelvan los conflictos a través de la Mediación en el Sistema Educativo.

Que en la conformación interdisciplinaria de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos, en vez de tres profesionales se nombren cuatro incluyendo un Mediador Educativo Especializado para que ayude a resolver los conflictos.

Que cada uno de los Distritos Educativos del País cuenten con un Mediador educativo Especializado.

Que la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Art.65 de las

Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, vulnera los Derechos y Garantías Constitucionales a los docentes, al no permitir la Mediación como un Sistema Alternativo para la Resolución de conflictos.

De conformidad al numeral 1 del Art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador:

En ejercicio de sus atribuciones establecidas en el Art.120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador.

Resuelve:

**EXPEDIR LA SIGUIENTE REFORMA A LA LEY ORGÁNICA DE
EDUCACIÓN INTERCULTURAL**

Artículo 1.- Modifíquese el inciso primero del Art.65 por lo siguiente:

Art. 65.- Juntas Distritales de Resolución de Conflictos.- “...Las Juntas Distritales son el ente encargado de la solución de conflictos del sistema educativo. Tienen una conformación interdisciplinaria de cuatro profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente: el Director Distrital, un Mediador Educativo Especializado, el Jefe de Talento Humano y el Jefe de Asesoría Jurídica”.

Art. 2.- La presente Ley reformativa entrará en vigencia desde su

promulgación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en Distrito
Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los...

10. BIBLIOGRAFIA

- ❖ **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.** Ediciones Legales. Año 2008.
- ❖ **LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.** Primera edición. Impreso por: editogran S.A. octubre 2012
- ❖ **REGLAMENTO GENERAL DE LA LOEI.** Edición 2012
- ❖ **LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN.** Ediciones 2009
- ❖ **LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.** Sección I. (Ls/n.RO294-2S:-oct-2010). Impreso por: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.
- ❖ **REGLAMENTO DE LA LOSEP.** Decreto Ejecutivo 710. Registro Oficial. Suplemento 418 de 01-abr.-2011. Última modificación: 22-ene.-2015. Estado: Vigente
- ❖ **DR. FERNANDO E. LEÓN QUINDE.** Práctica de Mediación. Teoría y Práctica de la Mediación. Editorial Jurídica. Carrión. Primera Edición. 2013.
- ❖ **DR. JOSÉ C. GARCÍA FALCONI.** Catedrático de la Universidad Central Del Ecuador. El Debido Proceso. Quito
- ❖ **CASAMAYOR.** La Disciplina en la Enseñanza Secundaria. GRAO. Barcelona.
- ❖ **ELENA HIGTON.** Mediación para Resolver Conflictos. 2009

- ❖ **MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR.** Estándares de Calidad Educativa. Propuesta de Calidad Educativa 2013

- ❖ **CABANELLAS,** Guillermo, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2002.

- ❖ **M. L. VALLETTA,** Diccionario Jurídico. Segunda Edición. Valletta Ediciones. Buenos Aires. Argentina. 2001

- ❖ **CABANELLAS DE TORRES.** Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. 2005.

- ❖ **SALINAS ORDOÑEZ,** Manuel. Guía Práctica de Investigación Jurídica. CIJE. LOJA – ECUADOR. 2006

- ❖ **LUIS GALVÁN,** La Estructura del Conflicto y su Resolución. Instituto para el Desarrollo de la Democracia. Ministerio de Educación de Colombia. 2002

- ❖ **Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica – ANDES,**
Asamblea aprueba Ley de Educación Intercultural; se dispone la homologación salarial de los maestros, en
<http://bit.ly/AsambleaApruebaLeyEdu>.

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**“REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN
INTERCULTURAL PERMITIENDO LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA
EN LAS JUNTAS DISTRITALES DE RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS”**

**PROYECTO DE TESIS PREVIO
A OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIADO EN
JURISPRUDENCIA Y ABOGADO**

AUTOR:

CRISTÓBAL ALIPIO CASTILLO

LOJA – ECUADOR

2013



1. TEMA

“REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL PERMITIENDO LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA EN LAS JUNTAS DISTRITALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS”.

2. PROBLEMÁTICA

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 65 estipula que: “Art. 65.- Juntas Distritales de Resolución de Conflictos.- Las Juntas Distritales son el ente encargado de la solución de conflictos del sistema educativo. Tienen una conformación interdisciplinaria de tres profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente: el Director Distrital, el Jefe de Recursos Humanos y el Jefe de Asesoría Jurídica...”⁸⁸.

Como se advierte la Junta se conforma por el Director Distrital, Jefe de Recursos Humanos y el Jefe de Asesoría Jurídica, estas personas son las que deberán realizar las investigaciones y sanciones por las faltas que se cometan y que están establecidas en la Ley.

Mi propuesta de reforma es que en la Ley Orgánica de Educación Intercultural se establezca la mediación en la Junta Distrital de Solución de Conflictos para lo cual deberá participar un mediador especializado, con eso se garantizaría la solución del conflicto y la disposición constitucional contenida en el Art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone: “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”.

Con mi propuesta se lograría que la Junta Distrital de Solución de Conflictos

⁸⁸ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Art. 65.

resuelva los mismos sin ninguna sanción, sino únicamente mediante la mediación llegando a acuerdos que solucionen el conflicto educativo y se evite las sanciones a las partes involucradas.

Por lo expuesto, propongo que se reforme la Ley Orgánica de Educación Intercultural para permitir la mediación dentro de la Junta Distrital de Solución de Conflictos con la presencia de un mediador especializado e imparcial.

3. JUSTIFICACIÓN

Para justificar mi trabajo de investigación primeramente debo referirme a que la misma se motiva y fundamenta en el cumplimiento del requisito académico, legal y formal para optar por el grado de Abogado.

Por otro lado está la trascendencia social que el desarrollo de mi investigación y la propuesta representa, esta situación permitiría que los padres de familia, los educandos y los educadores se beneficien al no ser sancionados por los conflictos educativos que se presenta y que lastimosamente no son solucionados sino que se sanciona a una de las partes involucradas lo cual afecta al régimen académico y social.

Otro aspecto a considerar en esta justificación es por la necesidad existente de la reforma que propongo, pues, la mediación dentro de la Junta Distrital de Solución de Conflictos permitirá un adecuado desarrollo del proceso académico evitando al máximo las sanciones a las partes involucradas, pero se lograría la real y verdadera solución al conflicto educativo.

Las Juntas Distritales de Solución de Conflictos están llamadas y conformadas a solucionar todos los impases que se dan en el ámbito educativo, e incluso los sumarios a los docentes los resuelven ellos, pero en la actualidad se podría evitar llegar a sanciones a los infractores de la Ley, por cuanto con la

medicación se solucionaría el conflicto que se pudiera dar en el Sistema Educativo y el objetivo se cumpliría.

Lo antes dicho involucra que el Estado, tiene que asegurar y garantizar contemplando dentro de la legislación educativa la mediación obligatoria ante la Junta Distrital de Solución de Conflictos.

El presente trabajo que nutrido de una serie de conocimientos obtenidos en todo el proceso de la investigación, será enteramente práctico, pues a nivel nacional la problemática denota interés, con ello se contribuirá a mejorar la normativa jurídica ecuatoriana.

La presente investigación además de las razones expuestas al inicio de este ítem, se puede justificar por las siguientes, que se enmarcan dentro de lo académico, jurídico y social:

ACADEMICA

Por ser factible su estudio, en vista de que el problema en sí de la investigación, es muy vasto y se puede contar con todas las fuentes bibliográficas, y así mismo con la disponibilidad y el empeño de realizar los correspondientes estudios de campo que de esta manera me permitan abordar el problema materia de la presente investigación.

Por cuanto cumple con el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

JURÍDICA

Toda investigación que se realice en torno a temas jurídicos merece atención primordial y su realización se justifica bajo todo punto de vista ya que con la recomendación final de proponer reformas legales a la Ley Orgánica de

Educación Intercultural y su Reglamento, se lo hace en el ámbito jurídico.

SOCIAL.

Por ser un problema actual y latente que nuestra sociedad está atravesando y el perjuicio que se realiza a las personas que estamos involucrados en el sistema educativo.

4. OBJETIVOS

4.1.- OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio crítico, jurídico, doctrinario y reflexivo sobre el régimen legal aplicable a la educación y la solución de sus conflictos

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Efectuar un análisis sobre la conveniencia de la mediación obligatoria ante la Junta Distrital de Solución de Conflictos.

Determinar la necesidad de que se debe contar con un mediador para la Solución de Conflictos educativos.

Establecer la importancia de que un mediador forme parte de la Junta Distrital de Solución de Conflictos para que se pueda solucionar el conflicto.

Proponer un proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Educación Intercultural estipulando la mediación en la Junta Distrital de Solución de Conflictos para la mejor solución de conflictos educativos.

5.- HIPOTESIS

La mediación tiene como objetivo la solución de conflictos, por ende los conflictos educativos, pueden solucionarse mediante este método alternativo de solución de conflictos, por lo tanto, se debe estipular en la Ley Orgánica de Educación Intercultural que la mediación sea aplicada en la Junta Distrital de Solución de Conflictos, para solucionar un conflicto educativo.

6. MARCO TEÓRICO

Mi investigación se basa en la estructuración de una nueva Junta Distrital de Solución de Conflictos, sin embargo, la categoría fundamental es el derecho a la educación y para referirme a este derecho, es importante citar algunos aspectos de la Educación en el Ecuador.

La educación en nuestro país está reglamentada por el Ministerio de Educación, dividida en educación fiscal, fiscomisional, municipal, y particular; laica o religiosa, hispana o bilingüe intercultural.

La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente.

Por otra parte la enseñanza, tiene dos regímenes, costa y sierra. Al régimen costa, pertenecen el litoral y las islas Galápagos, las clases comienzan a principios de abril de cada año y terminan en enero del siguiente año, en las vísperas de las vacaciones de invierno. Al régimen sierra la región interandina y Amazonía, inicia en septiembre de cada año y finalizan en junio del próximo año, justo a las vacaciones de verano, con una duración de casi 10 meses.

Educación Inicial (Preescolar)

Corresponde desde los 3 hasta los 5 años de edad del niño/a y constituye una parte no obligatoria en la educación ecuatoriana. En muchos casos considerada como parte de un desarrollo temprano, pero no siempre utilizada por falta de recursos, sino por ideologías diversas del desarrollo infantil.

La Educación Inicial o Preescolar es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, y tiene como objetivo potenciar su aprendizaje y promover su bienestar mediante experiencias significativas y oportunas que se dan en ambientes estimulantes, saludables y seguros.

Los niños y las niñas de esta edad, de manera natural, buscan explorar, experimentar, jugar y crear, actividades que llevan a cabo por medio de la interacción con los otros, con la naturaleza y con su cultura. Los padres y las madres, los familiares y otras personas de su entorno son muy importantes y deben darles cuidado, protección y afecto para garantizar la formación de niños felices y saludables, capaces de aprender y desarrollarse.

El Ministerio de Educación, mediante el Proyecto Educación Inicial de Calidad con Calidez, trabaja en pro del desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, atiende su aprendizaje, apoya su salud y nutrición, y promueve la inclusión, la interculturalidad, el respeto y cuidado de la naturaleza, y las buenas prácticas de convivencia.

Educación General Básica

Corresponde desde 1º año de básica, usualmente se inscriben niños de alrededor de 5 años, hasta 10º año de básica, a la edad de 14 años.

La Educación General Básica en el Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primero de básica hasta completar el décimo año. Los jóvenes están preparados, entonces, para continuar los estudios de Bachillerato y para

participar en la vida política y social, conscientes de su rol histórico como ciudadanos ecuatorianos.

Este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, y para comprender la vida natural y social.

“Los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación General Básica serán ciudadanos capaces de:

- Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.
- Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
- Producir textos que reflejen su comprensión del Ecuador y el mundo contemporáneo a través de su conocimiento de las disciplinas del currículo.
- Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas, etc.
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.

- Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético⁸⁹.

Bachillerato

Es la especialización que se realiza después de los 10 años de educación básica y antes de la educación superior, estas pueden ser: físico-matemático, químico-biólogo, ciencias sociales y arte. Se denominan desde 1º a 3º año. El estudiante se gradúa entonces con el nombre de bachiller en su especialización. A partir del 2011 se eliminan las especializaciones mencionadas, por el Bachillerato General Unificado

Anotada la importancia del régimen educativo y lo amplio que es su contexto, es difícil pensar que los autoridades que deben regular la educación como el Director Distrital y el Jefe de Talento o Recursos Humanos, deban conocer proceso conflictivos en los que intervienen Abogados que con sus alegatos en derecho pueden inclusive hacerles confundir a los docentes que si bien están inmiscuidos en el medio educativo no se dedican únicamente a la actividad juzgadora o de solución de conflictos, por ello, debe haber una Junta únicamente con Abogados expertos e imparciales.

Según el Art. 124 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la Junta Distrital estará conformada así:

“En cada Dirección Distrital debe funcionar una Junta Distrital Reguladora de Pensiones y Matrículas de la Educación Particular y Fiscomisional, y debe estar integrada por:

⁸⁹ www.wikipedia.com

1. El Director Distrital;
2. El Jefe de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Gestión Educativa; y,
3. El Jefe de Asesoría Jurídica.

Debe actuar como Secretario, con voz informativa y sin voto, el funcionario designado por el Director Distrital”⁹⁰.

“Art. 65.- Juntas Distritales de Resolución de Conflictos.- Las Juntas Distritales son el ente encargado de la solución de conflictos del sistema educativo. Tienen una conformación interdisciplinaria de tres profesionales que serán nombrados directamente por la autoridad competente: el Director Distrital, el Jefe de Recursos Humanos y el Jefe de Asesoría Jurídica.

Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos podrán imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida, las que pueden ser:

- Suspensión temporal sin goce de remuneración; y,
- Destitución del cargo.

Las resoluciones de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos serán impugnables de conformidad con el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva. Agotada esta instancia, se podrá recurrir en sede contenciosa administrativa”⁹¹.

Por la connotación jurídica que tiene esta Junta es necesario conocer sus potestades:

“Art. 66.- Deberes y atribuciones de las juntas distritales interculturales de resolución de conflictos.- Las juntas distritales interculturales de resolución de conflictos tendrán los siguientes deberes y atribuciones:

- a. Conocer de oficio, por denuncia o informe de las autoridades competentes, y

⁹⁰ REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Art. 124.

⁹¹ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Art. 65.

resolver en instancia administrativa, los casos de violación a los derechos y principios establecidos en la presente Ley;

b. Conocer de oficio, por denuncia o informe de las autoridades competentes, sobre las faltas de las y los profesionales de la educación y las y los directivos de instituciones educativas de su jurisdicción y sancionar conforme corresponda;

c. Conocer los informes motivados sobre el incumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo por parte de las y los directivos de las instituciones educativas presentados por los gobiernos escolares, y ordenar los correctivos y sanciones que correspondan;

d. Resolver las apelaciones presentadas por los participantes en los concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del Sistema Nacional de Educación;

e. Resolver los conflictos de carácter administrativo y pedagógico que sean elevados a su conocimiento;

f. Sancionar a la máxima autoridad de la institución educativa en caso de incumplimiento, inobservancia o transgresión de la Ley; y,

g. Las demás funciones establecidas en el reglamento a la presente Ley⁹².

Como he venido sosteniendo, las funciones de esta Junta son de altísima responsabilidad en tal virtud, no pueden ser Juez y parte los mismos funcionarios del sistema educativo o al menos quienes de una u otra manera están en relación constante con docentes, estudiantes y directivos del régimen escolar.

⁹² LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Art. 66.

Revisando la Etimología de la palabra conciliación: proviene del verbo conciliar; del latín concilio, are, derivado de concilium, "asamblea o reunión". El verbo conciliare que originalmente significaba "asistir al concilio" tomo las diversas acepciones correspondientes a estas actividades. El derivado popular de concilium es consejo.

Considerando el derivado popular de concilium, estaríamos en el punto central de la presente Tesis, siendo un consejo de conciliadores los que estarían en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para tratar de mediar entre las partes.

Rafael de Pina define en su diccionario Jurídico a la conciliación como "Acuerdos celebrados entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso serían precisos para concluirlo). En nuestro proceso del trabajo la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje"⁹³.

En la actualidad, se observa que todos los problemas o conflictos que se suscitan en los establecimientos educativos no se solucionan, se agravan más con la sanción que se dan a los profesores, o a los alumnos, en tal virtud, si existiera la mediación con un especialista en dicha materia, se lograría la solución de un conflicto educativo sin que sea necesario llegar a sanciones sino a soluciones de los conflictos que se presenten.

Por lo expuesto estoy convencido de que es necesaria la reforma que propongo para que la mediación sea considerada en los conflictos educativos ante la Junta Distrital de Solución de Conflictos.

⁹³ PINA VARA, Rafael de. Diccionario de Derecho. Pág. 56.

7.- METODOLOGIA

7.1. MÉTODOS

En el desarrollo del trabajo de investigación para la realización de la tesis de grado emplearé el método científico y sus derivados consecuentes: Analítico-Sintético, Inductivo-Deductivo.

Método del muestreo.- Será indispensable la aplicación de este método, porque es necesario seleccionar una parte del todo a fin de realizar distintas encuestas que servirán para recoger información sobre el pensamiento de la población sobre la problemática abordada. Con la selección de este método, se justifica plenamente los métodos de apoyo al muestreo, estos son:

Método Analítico.- Es el proceso de desarticulación mental que consiste en ir de las partes para formar el todo. Este método me permitirá examinar en forma conjunta los diferentes cambios que ha experimentado el problema.

Método Sintético.- Es el proceso de desarticulación mental que consiste en ir del todo a las partes. Es así, que se podrán realizar estudios específicos de los efectos jurídicos y sociales generados por la problemática.

Método Inductivo-Deductivo.- Este método parte de conocimientos y hechos particulares, para llegar a determinar leyes o conocimientos generales que rigen los fenómenos o viceversa.

7.2. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS

Consecuentemente aplicaré las técnicas relativas al tipo de investigación como la elaboración de fichas bibliográficas, documentales y mnemotécnicas, las mismas que servirán para hacer el acopio teórico en torno a los contenidos temáticos para su desarrollo y conocimiento.

Fichas Mnemotécnicas.- Son necesarias para seleccionar los extractos más importantes y notables del tema a investigarse, ya que existen dentro de la bibliografía propuesta una gran cantidad de autores nacionales y extranjeros.

Fichas Bibliográficas.- Servirán para recopilar los datos que identifican la fuente de las obras bibliográficas consultadas. Esto servirá para que el lector se encuentre interesado en ampliar los conocimientos sobre el tema y recurra sin dificultad a las obras citadas.

La investigación será de tipo bibliográfica, documental, de campo, histórico y descriptivo, que me permitirá recolectar y analizar datos e información valiosa sobre el problema planteado y poder determinar las posibles soluciones al mismo.

Aplicaré treinta encuestas a destacados Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja, para lo cual elaboraré el instrumento correspondiente y tres entrevistas a funcionarios de la Dirección de Educación de Loja.

Se procederá luego a efectuar el análisis de los referentes doctrinarios, jurisprudencia y de opinión, los mismos que posibilitarán el conocimiento de la problemática utilizada para nuestro objeto de estudio.

Finalmente el conocimiento logrado se reflejará en el aporte que se dará con las sugerencias encaminadas al proyecto de reformas a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El informe final de la investigación jurídica propuesta, seguirá el esquema previsto en los Reglamentos de la Universidad y los requerimientos de la Directora o Director de Tesis.

8. - CRONOGRAMA DE TRABAJO

AÑOS 2013 - 2014

TIEMPO EN MESES	SEPTIEM	OCTUBRE	NOVIEM	DICIEM	ENERO	FEBR
TIEMPI EN SEMANAS	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
1. Elaboración y presentación del proyecto	* * * *	* *				
2. Recolección de información		**				
3. Redacción del borrador		**				
4. Elaboración del marco teórico			* ***			
5. Aplicación de encuestas y entrevistas			****	**		
6. Análisis de casos				**		
7. Análisis de resultados				**		
8. Redacción del informe				**		
9. Corrección del informe					**	
10. Presentación del informe					**	
11. Disertación de la tesis						**

9.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

9.1. RECURSOS HUMANOS.

- Postulante: Cristóbal Castillo
- Director de tesis: Por designarse.

-9.2 RECURSOS MATERIALES.

COSTOS

- Elaboración del proyecto	\$	800.
- Materiales de escritorio	\$	60.
- Bibliografía especializada	\$	60.
- Elaboración del primer informe	\$	200.
- Reproducción de cinco ejemplares de borrador	\$	50.
- Elaboración y reproducción de tesis de grado	\$	150.
- Imprevistos	\$	300.
TOTAL	\$	1620.

9.3. FINANCIAMIENTO

Los gastos de la investigación serán financiados en su totalidad con mis propios recursos.

10.- BIBLIOGRAFIA.

- CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Vigésima primera Edición, Editorial Heliasta, S,R,L, Buenos Aires, República Argentina, Varios Tomos.
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, Corporación de Estudios y Publicaciones. 2011.
- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Editorial Uno, 1992.
- PINA VARA, Rafael de. Diccionario de Derecho. Editorial Pomia. México D. F. Año 1994.
- PLANIOL, Marcel y RIPERT, Georges. Derecho Civil. Biblioteca Clásicos del Derecho. Oxford University. México. 2004.
- www.wikipedia.com
- www.google.com

CRISTOBAL CASTILLO

11.1. ANEXO I



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO
ENCUESTA A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL

Distinguido profesional del derecho, por encontrarme realizando mi investigación jurídica para obtener el Título de Abogado, y que por tema tiene **“REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL PERMITIENDO LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA EN LAS JUNTAS DISTRITALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS”** como notará es un tema de actualidad, y reconociendo su valioso aporte al mismo, le solicito colaborar con la siguiente encuesta y desde ya le agradezco su colaboración.

ENCUESTA

PRIMERA PREGUNTA

¿Conoce usted, como están conformadas las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en el Art.65 de la LOEI, y por quien son nombrados?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera usted que el Art.65 referente a las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural es atentatorio para imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida, al no permitir la Mediación como un procedimiento alternativo para la solución de conflictos en el sistema educativo?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

TERCERA PREGUNTA

¿A su criterio, considera que la mediación es un procedimiento de solución de conflictos, por el cual las partes asistidas por un tercero llamado mediador, procurarán un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo que ponga fin al conflicto?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

CUARTA PREGUNTA

¿Considera usted importante, que se agregue un Mediador Especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales, que serán nombrados por la autoridad competente para la resolución en el sistema educativo?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

QUINTA PREGUNTA

¿Está usted de acuerdo en reformar el Art.65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural permitiendo la mediación en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

11.2. ANEXO II



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO**

ENTREVISTA A LOS PROFESIONALES, DIRECTOR DISTRITAL, JEFE DE RECURSOS HUMANOS Y JEFE DE ASESORIA JURUDICA DEL DISTRITO EDUCATIVO DEL CANTÓN GOZANAMÁ.

Distinguido profesional del Distrito Educativo, por encontrarme realizando mi investigación jurídica para obtener el Título de Abogado, y que por tema tiene **“REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL PERMITIENDO LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA EN LAS JUNTAS DISTRITALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS”** como notará es un tema de actualidad, y reconociendo su valioso aporte al mismo, le solicito colaborar con la siguiente entrevista y desde ya le agradezco su colaboración.

ETREVISTA

PRIMERA PREGUNTA

¿Conoce usted, como están conformadas las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos en el Art.65 de la LOEI, y por quien son nombrados?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera usted que el Art.65 referente a las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural es atentatorio para imponer las sanciones de acuerdo a la falta cometida, al no permitir la Mediación como un procedimiento alternativo para la

solución de conflictos en el sistema educativo?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

TERCERA PREGUNTA

¿A su criterio, considera que la mediación es un procedimiento de solución de conflictos, por el cual las partes asistidas por un tercero llamado mediador, procurarán un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo que ponga fin al conflicto?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

CUARTA PREGUNTA

¿Considera usted importante, que se agregue un Mediador Especializado en la conformación interdisciplinaria de los profesionales, que serán nombrados por la autoridad competente para la resolución en el sistema educativo?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

QUINTA PREGUNTA

¿Está usted de acuerdo en reformar el Art.65 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural permitiendo la mediación en las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?.....

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN	2
ABSTRACT	5
3. INTRODUCCIÓN	8
4. REVISIÓN DE LITERATURA	13
5. MATERIALES Y MÉTODOS	124
6. RESULTADOS	128

7. DISCUSIÓN	143
8. CONCLUSIONES.....	155
9. RECOMENDACIONES	157
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	158
10. BIBLIOGRAFÍA	161
11. ANEXOS	163
INDICE	184