

Infórmate de los talleres que llevaremos a cabo durante el segundo semestre.

Más información en las páginas 8 y 9.

- **Taller de Liderazgo: Formando líderes frente a la resolución de conflictos**
- **Taller de mediación: La mediación, una herramienta clave para la resolución de conflictos en tiempos de crisis**

EN ESTA EDICIÓN:

Confianza en Chile: Perspectiva en tiempos de crisis

[página 1]

Convención de Singapur: No solo el clima está cambiando.

[página 3]

Confianza en Chile: Perspectiva en tiempos de crisis

Por Felipe Martínez, Coordinador de Investigación del Programa de Negociación UC.

El pasado 24 de julio se dieron a conocer los resultados de la séptima versión de la World Values Survey. Esta es la encuesta representativa masiva más importante del mundo, que en esta oportunidad contó con la participación de ochenta países. El objetivo de la encuesta es conocer la percepción de aspectos culturales y valóricos en los distintos países del mundo en las más diversas materias, lo que permite dar información a quienes diseñan y ejecutan las políticas públicas, y también para quienes desarrollan investigaciones en dichas materias.

En el contexto actual, uno de los datos particularmente interesantes que arroja esta encuesta es el relativo a la confianza. Conceptualmente, existen muchas formas de comprender la confianza, sin embargo, desde esta vereda se ha utilizado la definición de Luhmann, quien la entiende como una apuesta hacia el

futuro basada en el pasado. Así, a partir de hechos conocidos y pasados es que se construye la confianza en el futuro. Por otra parte, se ha sostenido que existen tres niveles en los que se puede analizar la confianza: la confianza interpersonal, institucional y sistémica.



La confianza interpersonal dice relación con la confianza que las personas tienen en otras personas. Así, se obtiene a partir de la pregunta: ¿Confía usted en



Taller de mediación 2020

[página 8]

Taller de liderazgo 2020

[página 9]

El Futuro es Mediación

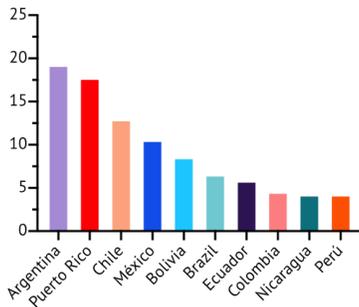
[página 10]



Talleres para empresas e instituciones.

[página 12]

Confianza Interpersonal: Escenario Latinoamericano



la mayoría de las personas? Los datos recién publicados arrojaron que en nuestro país un 12,9% de la población afirma confiar en la mayoría de las personas, lo que refleja un aumento de un 0,5% relación versión anterior de la encuesta, realizada el año 2014. Esta baja confianza interpersonal no es un fenómeno aislado en Chile, pues el resto de Latinoamérica presenta cifras que son bastante similares. Sin duda alguna, nuestros números son mejores que el 4,2% existente en Perú o Nicaragua, o el 4,5% de confianza interpersonal registrado en Ecuador

Sin perjuicio de lo anterior, nuestros números siguen siendo bastante bajos en relación con el resto de los países de la OCDE, cuyo promedio de confianza interpersonal alcanza el 40,1%. De esta forma, Chile se alza como el tercer peor país en esta materia solo por detrás de Grecia y México. Sin duda alguna, el escenario en esta materia ha alcanzado niveles críticos, que hacen necesario el encontrar soluciones y construir un mejor tejido social sobre el que se pueda construir un futuro.

En un segundo nivel se encuentra la confianza institucional, que dice relación con la confianza que las personas tienen en las distintas instituciones que sostienen la sociedad, por ejemplo, el Gobierno, el Congreso, Sistema Judicial, Banca, entre otras. Los datos arrojados por la encuesta dan cuenta de una baja importante y sostenida durante los últimos años en varios de los pilares

institucionales. De esta forma, Chile presenta niveles de confianza muy por debajo del promedio de la OCDE, exceptuando la confianza en el Gobierno, y el Congreso, materias en la que parece existir una desconfianza transversal que no distingue países.

Lo anterior, nos lleva al nivel de confianza más profundo que existe: la confianza sistémica. Esta confianza es más profunda, y dice relación con los valores y principios sobre los cuales está erigida la sociedad. La encuesta no entrega datos que permitan hacer una estimación de los niveles en que se encuentra este tipo de confianza a nivel nacional. Sin perjuicio de lo anterior, los hechos que han tenido lugar en Chile a partir de octubre de año pasado invitan a reflexionar sobre el estado en que nos encontramos como sociedad.

El cuestionamiento sistémico e institucional ha sido transversal, y expresiones de lo anterior encontramos en el próximo plebiscito, que tiene por objetivo decidir si la pertinencia o no de

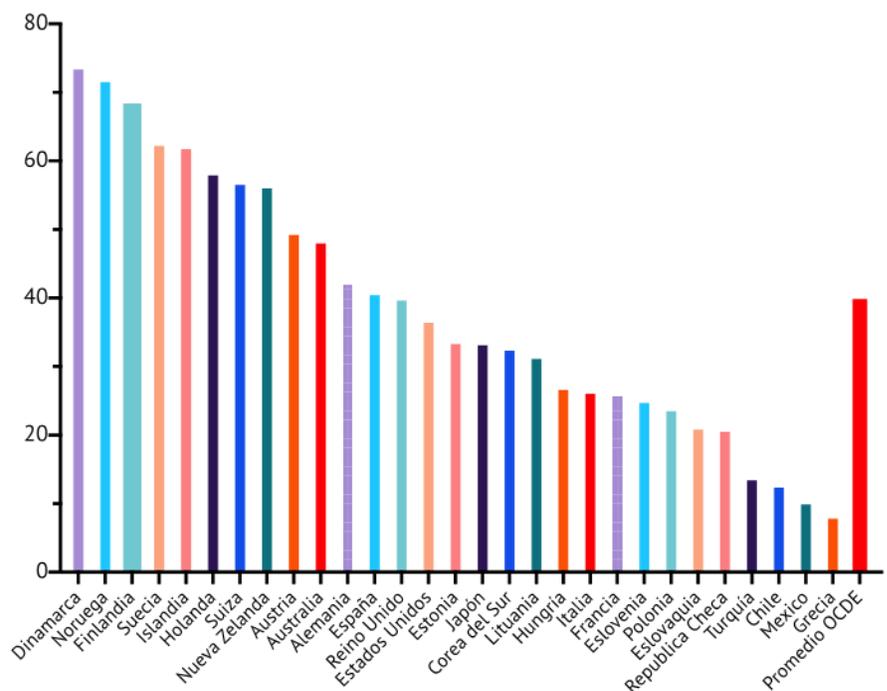
Docencia

Se inicia el segundo semestre de 2020 y con ello el “Taller de Negociación” impartido por el profesor Cristian Saieh, Director del Programa de Negociación UC, y Carolina Barriga, profesora miembro del programa, para el Magister en Administración de la Construcción.

A su vez, también se da inicio al Taller de Negociación para alumnos del LLM UC, realizado por los profesores Cristian Saieh y Carolina Barriga.

Estos cursos tienen por objeto el desarrollar las habilidades correspondientes al “Sistema de Negociación UC”, a través del aprendizaje de modernas herramientas teóricas y prácticas, que permiten construir acuerdos beneficiosos, eficientes y duraderos, tanto al interior de las organizaciones, como con clientes y proveedores.

Confianza Interpersonal: OCDE

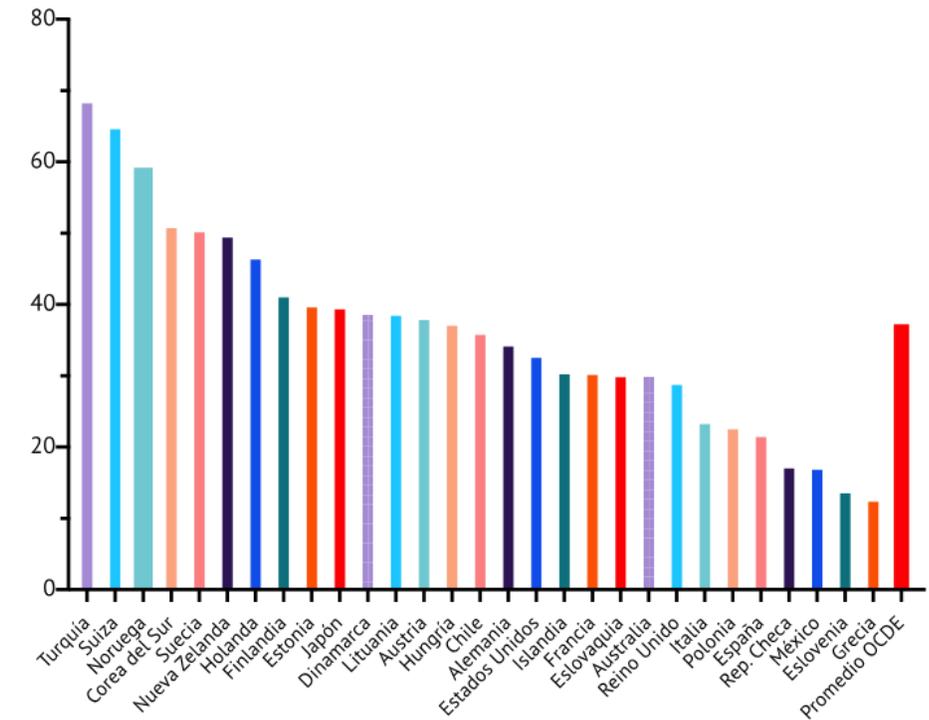


Confianza Gobierno: OCDE

redactar una nueva Carta Fundamental. Por otra parte, la crisis sanitaria ha puesto otra serie de situaciones en el debate nacional, que no parecen mejorar la situación actual.

En este punto, es necesario hacer presente que si bien, los datos de la encuesta fueron dados a conocer recientemente. La muestra sobre la cual se obtuvo la información fue obtenida durante el año 2018. Por esta razón, aún no se cuentan con datos fidedignos que puedan mostrar el real impacto que han tenido los hechos ocurridos en Chile a partir de octubre del año 2019.

Los bajos niveles de confianza imponen una ardua tarea, la que requiere un compromiso e involucración de todos los sectores de la sociedad. La recuperación y construcción de confianza debe posicionarse como una necesidad que oriente las políticas públicas, y además, debe posicionarse como una necesidad en el debate nacional. La crisis sin duda ha golpeado fuerte transversalmente a la sociedad, sin embargo, también brinda nuevas oportu-



nidades. Es momento de aprovecharlas, y de finalmente empezar a cooperar. ■

Los gráficos expuestos en el presente artículo son de elaboración propia, en base a los datos disponibles en: <https://www.worldvaluessurvey.org/>

Convención de Singapur: No solo el clima está cambiando.

En un escenario de relaciones comerciales cada vez más globalizadas y complejas, donde además han ocurrido cambios culturales importantes, es necesario desarrollar soluciones eficaces y eficientes para las controversias que eventualmente se producen, que permitan evitar las desventajas asociadas a su judicialización

Por Macarena Letelier Velasco, Directora ejecutiva CAM Santiago y Claudio Osses Garrido, Ayudante del Centro de Derecho Ambiental.

Durante los últimos años hemos sido testigos de cambios que han impactado el día a día de las personas, sin duda uno de los más notables es el cambio climático. Lluvias en épocas inesperadas, temperaturas elevadas en estaciones frías, o bien nevazones a las que no estábamos acostumbrados que cubren de blanco Santiago

Hoy nos queremos detener en otro cambio, uno que se ha producido de manera paulatina y gracias, entre otros, a la

visión que tuvo hace 100 años la Cámara de Comercio Internacional (CCI): el desarrollo y uso por parte de las personas de los mecanismos alternativos o, mejor llamados, “adecuados” de resolución de conflictos, que tienen como base el diálogo entre las partes antes que la confrontación, entre ellos el arbitraje y la mediación.

La experiencia ha demostrado que quienes se ven involucrados en un conflicto pueden incluso lograr acuerdos don-

de ambas partes queden conformes sin verse expuestos a un ganar o perder, favoreciendo, en este último caso, el clima de conflictividad que se acumula en una sociedad y amenazando la paz social.

Para el desarrollo y masificación del uso de estos mecanismos adecuados se requieren una serie de factores, como la adaptación de políticas públicas, y la conformación de un círculo virtuoso en el que sean parte los expertos, académicos, árbitros, mediadores y profesionales, con

agendas transparentes, conocimientos y reconocimiento.

Luego es fundamental la formación y capacitación constante⁹ de estos profesionales. Hemos visto como las universidades y centros de formación han incrementado los últimos años cursos de pregrado y postgrado en estas materias, tanto a nivel clínico como práctico.

El Poder Judicial de un país cumple un rol único al validar, reconocer y apoyar estos mecanismos, de lo contrario no tendría sentido un laudo y acuerdo sin posibilidad de cumplimiento forzado ante la justicia ordinaria.

Las Cámaras de Comercio con sus Centros o Cortes de Arbitraje proporcionan no sólo la infraestructura necesaria con los equipos humanos encargados de la administración de los casos, sino que son responsables de difundir los beneficios de estos sistemas, entregar marcos claros en su uso mediante reglamentos, tarifarios conocidos y transparentes, control de conflictos de intereses y fomentar las relaciones entre centros de distintos países, con el fin de estandarizar normas mínimas, entendiendo, que la globalización económica también alcanza la manera en que las partes resolverán sus potenciales futuros conflictos.

Por las razones señaladas los acuerdos alcanzados entre centros, desde intercambio de profesionales, seminarios en conjunto y paneles compartidos de expertos, son la base para que luego los países puedan adherir acuerdos internacionales en la materia que unifiquen criterios y establezcan el reconocimiento de esos mecanismos sin importar la sede jurisdiccional donde se tramitaron otorgando así fuerza al cumplimiento de los mismos en otros países.

Así fue como la Convención de

Nueva York del año 1958 constituyó un hito en el desarrollo del arbitraje comercial internacional y hoy la Convención de Singapur viene a ser el espejo, ahora, en la mediación. Los 100 años de la CCI reciben como reconocimiento a su labor esta Convención, señal clara de la validez que hoy se le da a la mediación en el mundo entero.

Convención de Singapur sobre la Mediación

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Acuerdos de Transacción Internacionales Resultantes de la Mediación fue aprobada el 20 de diciembre de 2018. La apertura a su firma se inició el jueves 7 de agosto de 2019 en Singapur y luego continuará en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.



Entre los 46 países signatarios está Chile, lo que sin duda es una excelente noticia y prepara el camino para la esperada Ley de Mediación en materia civil y comercial, tan necesaria para una sociedad que busca, por una parte, disminuir el ambiente de conflictividad y, por otra, aumentar la confianza en las personas y en las instituciones.

El ámbito de aplicación de la Convención de Singapur recae en todo acuerdo de transacción resultante de la mediación que haya sido celebrado por escrito por las partes con el fin de resolver una controversia comercial y que, en el momento de celebrarse, sea internacional.

Como requisitos para hacer valer un acuerdo de transacción la Convención establece: i) que el acuerdo de transacción esté firmado por las partes (incluyendo referencia a las comunicaciones electrónicas), ii) pruebas de que se llegó al acuerdo de transacción como resultado de la mediación, iii) traducción al idioma oficial de la Parte en que se solicitan medidas, iv) cualquier documento necesario para verificar que se han cumplido los requisitos de la Convención. Además, se indica que la autoridad debe actuar con celeridad al momento de examinar la solicitud.

Se contemplan, también, los motivos para denegar el otorgamiento de medidas, destacando entre ellos la incapacidad de las partes del acuerdo de transacción, si el acuerdo es nulo, ineficaz o no puede cumplirse, el incumplimiento grave de las normas aplicables al mediador o a la mediación por parte del mediador (sin el cual la parte no habría concertado el acuerdo de transacción) y la falta de revelación por el mediador de circunstancias que habrían suscitado dudas fundadas acerca de su imparcialidad o independencia (cuando el hecho de no haberlas revelado repercuta de manera sustancial o ejerza una influencia indebida en una de las partes).

En un escenario internacional donde las relaciones comerciales internacionales no sólo se dan entre grandes empresas, sino que hoy también son parte emprendedores, pymes e incluso personas naturales, se hace necesario desarrollar y acordar herramientas eficaces y eficientes para la solución de conflictos que eventualmente se produzcan por incumplimientos. Lo anterior evita dificultades a quienes requieran demandar en otro país, donde lo más probable es que se desconozcan las normas sustantivas y procesales y sea una carga extra difícil de soportar,

logrando en definitiva que el conflicto permanezca y el resultado económico no sea el esperado.



Quienes suscribieron este acuerdo reconocen que en el ámbito nacional y en la resolución de los conflictos hoy se asigna un valor especial a quienes generan confianza, lideran, utilizan el diálogo con escucha activa, y optan por soluciones que lejos de confrontar a las partes, buscan que ambas arriben a un acuerdo satisfactorio. Estas características, muchas veces innatas, han dado forma a la preparación de profesionales expertos que conocen y aplican el llamado proceso de mediación.

Este mecanismo adecuado de resolución de conflictos se encuentra regulado hoy en Chile en materia laboral, de familia, penal, escolar, de salud pública, entre otras. El tema es que más de la mitad de las causas que ingresan al Poder Judicial son de materias civiles y las personas buscan justicia –cuando lo hacen- mediante un procedimiento ordinario, el que por sus características puede no ser suficiente para asegurar un real acceso a la justicia a todos. Por estas razones el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos trabajó durante todo el año pasado una propuesta pública que viene a hacerse cargo de ese vacío en materia civil y hoy es parte de la Reforma Procesal Civil que esperamos ingrese este año al Congreso .

El mediador, tercero ajeno al conflicto, facilitador del diálogo y entendimiento entre las partes, busca

acercar las posiciones de los implicados, descubriendo los reales intereses de cada una. En un proceso de mediación se valora la presencia de ciertos principios durante su desarrollo. Entre ellos, la confidencialidad, neutralidad, creatividad y eficiencia; así lo han señalado diversas partes consultadas luego de finalizar un proceso de mediación en el Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Santiago, institución que cuenta desde el año 1998 con un reglamento de mediación y ha conocido a la fecha más de 300 casos.

Firmar la Convención de Singapur claramente muestra el espíritu del Ejecutivo de incrementar el uso de este sistema, que no sólo amplía el acceso a la justicia, sino que, al trabajar el conflicto en su real dimensión, más allá de determinar quién tiene la razón, aporta una mejor convivencia social e impacta positivamente en la economía al reducir el tiempo en que se resuelven casos que involucran costos y paralización de relaciones comerciales.

Cabe recordar que en el preámbulo de la Convención de Singapur se estacan dentro de los beneficios de la mediación “disminuir los casos en que una controversia lleva a la terminación de una relación comercial, facilitar la administración de las operaciones internacionales por las partes en una relación comercial y dar lugar a economías en la adminis-

tración de justicia por los Estados”.

Finalmente, esta Convención reconoce el valor de la mediación como método de arreglo amistoso controversias en las relaciones comerciales internacionales. Se observó que la decisión de la CNUDMI de preparar la Convención tuvo por objeto ofrecer a los Estados normas uniformes sobre la ejecución transfronteriza de los acuerdos de transacción internacionales resultantes de la mediación. Y, por ello, se exhorta a los gobiernos y a las organizaciones regionales de integración económica, que deseen fortalecer el marco jurídico sobre la solución de controversias internacionales, a que consideren la posibilidad de hacerse partes en la Convención.

Chile y la Mediación: ¿Qué valor le damos a la firma de la Convención de Singapur?

Más allá del ámbito familiar o laboral con que usualmente se le asocia en Chile a la mediación, este método alternativo de resolución de conflictos ha ido ganando un creciente espacio en el ámbito comercial, debido a las ventajas que ya hemos descrito.

En un escenario de relaciones comerciales cada vez más globalizadas y complejas, donde además han ocurrido cambios culturales importantes, es necesario desarrollar solu-





ciones eficaces y eficientes para las controversias que eventualmente se producen, que permitan evitar las desventajas asociadas a su judicialización.

Hoy somos testigos del valor que se le asigna a conceptos tales como confianza, diálogo, habilidades blandas y empatía, entre otros. Las empresas han ido creando gerencias de asuntos corporativos y de desarrollo sustentable, y también los servicios públicos, como en el caso de Perú con la Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad. Lo anterior obedece al interés de crear instancias profesionalizadas cuya misión sea negociar acuerdos frente a posibles conflictos, o bien preparar caminos para evitarlos antes de que puedan generarse. De este modo ha llegado a ser una herramienta básica en el ámbito comercial, cada vez que las partes la consideran en sus contratos como instancia para resolver sus divergencias.

La mediación, entendida como una negociación directa de las partes en conflicto con la intervención de un tercero neutral que las ayudará a alcanzar un acuerdo satisfactorio para ellas fue definida en Chile por la Ley N° 19.968, que creó los Tribunales de Familia como “aquel sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial, sin poder decisorio, llamado mediador, ayuda a las partes a buscar por sí mismas una solución al conflicto y sus efectos, mediante acuerdos”.

Como todo tema en desarrollo, aun cuando hay bastante doctrina escrita acerca de la mediación, debemos

estudiar y analizar puntos en discusión en esta materia. Por ejemplo, se discute si el mediador debe ser un especialista en la materia objeto de la controversia, o un facilitador del diálogo entre las partes. En este punto, si bien es razonable que este entienda sobre qué discuten los involucrados en el problema, la cualidad más importante del mediador será la capacidad profesional para acercar a las partes y lograr que ellas mismas propongan un acuerdo que las ayude a superar el conflicto, agregando valor a la relación para el futuro

**Significativo aumento de los casos:
Reconocimiento de la jurisprudencia y
la doctrina**



La mediación no tiene un solo propósito, como es la resolución del conflicto, alcanzando un acuerdo satisfactorio para las partes: éstas también pueden beneficiarse si logran, junto al mediador, mejorar la relación entre ellas luego del proceso al que se someten. En efecto, las partes pueden alcanzar una nueva etapa en su relación contractual, donde se recupera la confianza y se mira hacia el futuro desde una perspectiva colaborativa.

Son múltiples las ventajas de llevar adelante estos mecanismos alternativos de resolución de conflictos en centros que administren estos sistemas. Entre dichos beneficios se cuenta la existencia de una nómina de mediadores calificados que las partes podrán nombrar de común acuerdo (o el Consejo del centro en su defecto), el control de los costos involucrados en el proce-

so, un equipo de profesionales y administrativos que apoyan a las partes y al mediador, instalaciones necesarias y adecuadas para que las partes puedan tener con el mediador sesiones conjuntas, o separadas, entre otros.

El CAM Santiago publicó su reglamento de mediación en el año 1997 y, además, cuenta con un Código de Ética de los Mediadores. El actual Reglamento de Mediación, vigente a partir del 1° de noviembre del 2000, privilegia, por una parte, la flexibilidad del proceso²⁶, y por otra, garantiza la seriedad y certeza del mismo. Luego de casi 20 años se han conocido más de 200 mediaciones, siendo el año 2015 el más exitoso a la fecha en cuanto a los resultados, toda vez que en el 25% de los casos en que ambas partes iniciaron junto al mediador el camino para lograr un acuerdo, este finalmente se produjo. Durante el presente año, si bien muchos casos aún están en desarrollo, el número de ingresos ya superó los del año pasado en un 30% a esta fecha. Entre 2014 y el 2019 los ingresos se han triplicado.

Es interesante destacar que hoy los acuerdos de cooperación entre instituciones que administran métodos de resolución de conflictos contemplan la mediación con igual fuerza que el arbitraje. Ejemplo de esto es el convenio de cooperación que suscribieron los centros de arbitraje de las Cámaras de Comercio de Lima, Santiago, Bogotá y México en junio de 2018 en el marco de la Alianza del Pacífico

Sobrecarga del sistema judicial

En algunas ocasiones hay quienes confunden los conceptos de mediación y conciliación. En Chile, la primera es un método para resolver conflictos y la segunda una etapa procesal obligatoria dentro de un proceso, en la que se busca que las partes lleguen a un acuerdo antes de avanzar con el juicio. El tema lleva a confusión generalmente entre las partes en una mediación, ya que no tienen la obligación de comparecer con un abogado. Asimismo, en otros países, centros que administran arbitrajes y mediaciones se denominan “Centros de

Arbitraje y Conciliación”, como es el caso del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá, siendo los conceptos de mediación y conciliación sinónimos en dichas legislaciones.



Al tratar las diferencias entre la mediación y la conciliación, Rennó y De Castro destacan que: *“la mediación busca la resolución del conflicto como un todo, con el restablecimiento de las relaciones, percibiéndose el acuerdo como consecuencia natural del éxito del procedimiento (...), [que] la mediación se extiende más en el tiempo por tratar cuestiones subjetivas del conflicto y proponer soluciones prospectivas (...) [y que] el mediador tiene la función de facilitar el diálogo entre las partes para que ellas mismas lleguen a una solución”*.

Lo descrito en los párrafos anteriores constituye muestra de un buen comienzo, pero queda mucho por avanzar, aprender, capacitar y cambiar en nuestra cultura acerca de la confianza en este tipo de método para lograr así un mayor uso del mismo. Como muy bien lo graficó el ex ministro de Justicia don Luis Bates H., en su artículo “Reflexiones sobre la Justicia”, publicado en “Estudios de Arbitraje. Homenaje a Patricio Aylwin Azócar”: “En la medida en que se perpetúe la percepción de la abogacía como instrumento de litigio en el que “yo gano y tú pierdes”, en vez de soluciones pacíficas en las que “yo gano y tú ganas”, seguirán la educación y la profesión legal contribuyendo al

desarrollo de los conocimientos y las destrezas propias del litigio y seguirán los abogados sobrecargando el ya asfiado sistema judicial y con ello obstaculizando la actuación de los jueces”.

Entendemos estas palabras en el sentido de que todos quienes somos abogados y debemos asesorar a partes envueltas en un conflicto, o bien en una etapa previa durante la evaluación del mecanismo de resolución que estas incorporarán en su contrato, tenemos que ser capaces de transmitir las ventajas del sistema donde ambas partes pueden verse beneficiadas con una mediación exitosa.

El crecimiento y resultado de las mediaciones de los últimos años hace indispensable contar con abogados preparados para abordar estos procesos y eventualmente asumir el rol de mediadores. No cabe duda de que los conocimientos de técnicas de mediación y la práctica de casos concretos, resultan clave para la intervención en la solución de disputas, tanto desde el rol de mediador como desde la posición de abogado interviniente en el proceso.

Conclusiones

La importancia que atribuimos a la firma de la Convención de Singapur por parte del Estado de Chile impacta en varios ámbitos.

En materia internacional Chile forma parte de APEC y de la Alianza del Pacífico. Los países miembros tienen mesas de trabajo sobre estos temas, incluso fomentado su uso en soportes tecnológicos como son los ODR –Online Dispute Resolution- y Chile tiene que avanzar para no quedar atrás.

Como ya se mencionó es importante que Chile sea parte de estos cambios, ya que hoy existen acuerdos de cooperación entre instituciones que administran métodos de resolución de conflictos que contemplan la mediación con igual fuerza que el arbitraje.

Más importante aún es entender que ha cambiado la manera de enfren-

tarse a un conflicto y hoy se valora el diálogo como eje fundamental, ya sea entre partes o con la intervención de un tercero llamado mediador. Son muchos los países en los cuales este es el mecanismo de resolución más utilizado y, si queremos destacarnos como un lugar atractivo para invertir, o bien liderar acuerdos en materia económica, no podemos quedarnos atrás en la estandarización de normas jurídicas de este tipo.

Así reconocemos la mediación como un mecanismo que hoy se privilegia frente a otros por sus ventajas y sabemos la importancia que tiene avanzar con la Reforma Procesal Civil que contiene la tan esperada Ley de Mediación supletoria a las regulaciones sectoriales en la materia.

En definitiva, no sólo el clima está cambiando en el mundo, también hay nuevos vientos en la forma en que las personas enfrentan un conflicto o se hacen cargo del mismo. Desde aceptarse hace 100 años la figura del duelo entre partes, hoy valoramos y fomentamos el uso del diálogo para lograr acuerdos, reconocemos a los mediadores como expertos que agregan valor a la negociación entre partes y quienes utilizan estos mecanismos se distinguen positivamente, convirtiéndose en parte de este cambio ya no sólo climático. ■





TALLER DE MEDIACIÓN

La mediación: una herramienta clave para la resolución de conflictos en tiempos de crisis

Inicio: 03 de septiembre

Término: 08 de octubre

Duración: 28 horas

Modalidad:

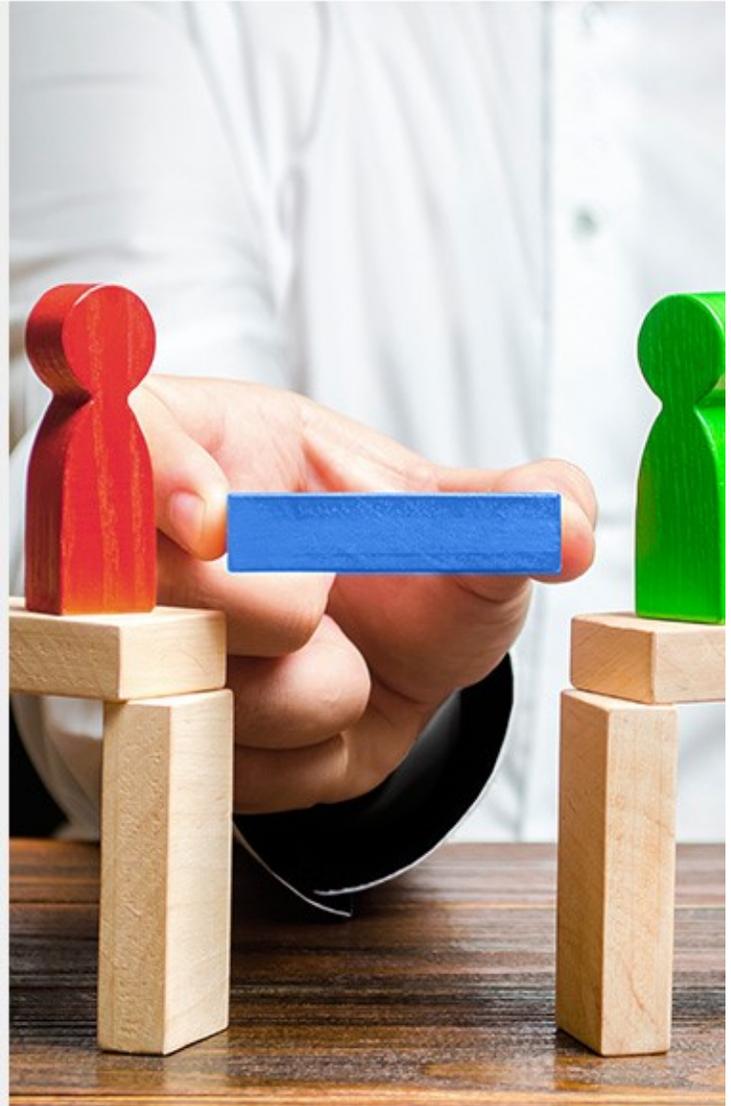
Streaming en vivo

Valor:

\$475.000

Precio especial agosto

\$380.000



¿En qué consiste el taller?

Está orientado a analizar y aplicar el mecanismo de la mediación para la resolución de conflictos, desarrollando competencias para desenvolverse como mediador y/o parte, organizada en conjunto con el Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Santiago.

El curso utilizará casos prácticos en modalidad de juego de roles para que el asistente pueda aprender de manera acabada los conocimientos entregados. Se harán clases participativas, talleres prácticos y role playing.

[INSCRIBETE AQUI](#)



Taller de Liderazgo: Formando líderes frente a la resolución de conflictos

Inicio: 07 de octubre

Término: 14 de noviembre

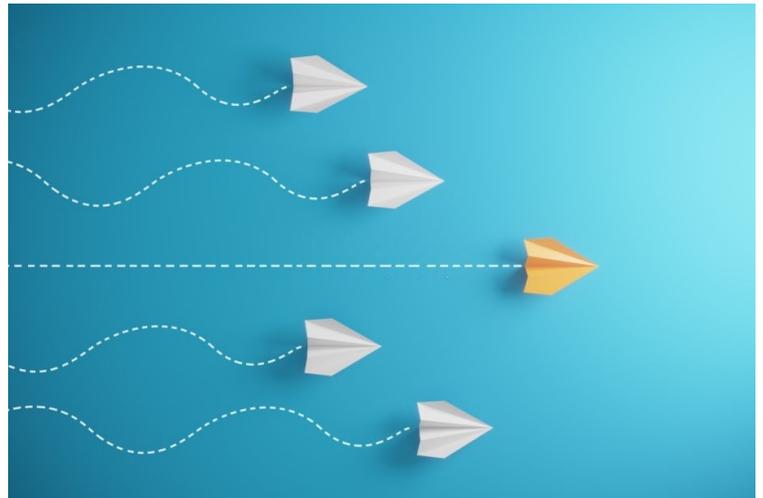
Duración: 30 horas

Modalidad:

Streaming en vivo

Valor: \$475.000

Precio especial agosto:
\$380.000



¿En qué consiste el taller?

Está orientado a desarrollar las capacidades personales del alumno, entregando herramientas útiles para diversos tipos de trabajo en equipo.

El curso utilizará casos prácticos en modalidad de juego de roles para que el asistente pueda aprender de manera acabada los conocimientos entregados. Se harán clases participativas, talleres prácticos y role playing



[INSCRIBETE AQUI](#)

El Futuro es Mediación

La mediación como una innovadora forma de acceso a la justicia, constituye un activo social que tiene la oportunidad de adquirir un rol protagónico en el escenario post pandemia, por sus enormes ventajas: aporta calidad al funcionamiento del poder judicial, ayudando a su celeridad y descongestión; disminuye los costos asociados al proceso; mejora el Acceso a la Justicia de la población, permitiendo a las partes solucionar por sí mismas sus conflictos; favorece a la cultura de la paz y la no violencia, estableciendo un cambio cultural paradigmático, avanzando de la confrontación propia de un juicio, dando cabida a la colaboración.

Por Fernanda Sola, Abogado. Diplomado en Negociación mención Mediación.

La mediación como un método adecuado para la solución de conflictos -MASC- se trata de una herramienta colaborativa para desarrollar un tejido social integrador, que instale como prioridad el diálogo en la agenda nacional, empoderando a los ciudadanos e involucrándolos en la búsqueda de nuevas opciones para la solución de sus conflictos, siendo el mediador un tercero imparcial que se limita a asistir este proceso comunicacional llamado mediación, a diferencia del sistema judicial tradicional chileno que se limita zanjar los conflictos con una decisión impuesta a las partes, desviando la atención de los intereses de los intervinientes, basándose únicamente en sus posiciones según una lógica eminentemente adversarial. Avanzar en mediación nos acerca a la colaboración, y brinda una oportunidad de avanzar en una gran deuda histórica nacional: la construcción de la confianza.



Para acercarnos a un cambio cultural es necesario que se les otorgue a las partes la posibilidad de una salida antes o dentro de un proceso judicial, en donde los intervinientes puedan encontrar una solución por sí mismos al

conflicto. En este sentido Garth & Capelletti definen el acceso a la justicia como “El derecho humano más fundamental, el requisito básico en un sistema legal igualitario, moderno, que pretenda garantizarlos y no solamente reclamarlos”. Esta definición nos otorga una perspectiva que invita a la transformación de una sociedad legalista y transaccional, para pasar a un sistema de multi- puertas, siendo las partes las primeras llamadas a explorar una posible solución de su conflicto, y disponiendo el Estado de las instancias necesarias para que esto suceda, lo que se materializa disponiendo de instancias como la mediación.

Mediaciones regladas en Chile:

- Mediación Familiar, regulada en la Ley N° 19.968, es sin duda, el proceso de mediación más conocido, siendo requisito sine qua non para entablar acciones como la de alimentos y relación directa y regular.
- Mediación Laboral establecida en la Ley N° 20.940.
- Mediación de Salud con Prestadores Privados Ley N° 19.966.
- Mediación Escolar establecida en la Resolución N° 346 exenta del Ministerio de Educación; Superintendencia de Educación Escolar.
- Mediación Penal, Ley de Responsabilidad Penal Adolescente con exclusión a los infractores de delitos sexuales, se incluye en el Proyecto de Ley de Justicia Restaurativa,

esta mediación evitaría la victimización secundaria, logrando un equilibrio entre el ofensor y la víctima, generándose un espacio virtuoso de reparación.

- Mediación de Colectiva ley N° 19.946, se trata de la práctica de los buenos oficios que realiza SER-NAC



En nuestro ordenamiento jurídico no existe una Ley General o Marco de Mediación. Solo existen Leyes Especiales que regulan ciertos aspectos técnicos del proceso en distintas materias, distinguiendo entre mediaciones regladas y no regladas, ambas igualmente relevantes ya que fomentan la participación ciudadana.

Mediaciones no regladas en Chile:

1. Mediación Vecinal y Comunitaria: A lo largo de nuestro país, las Corporaciones de Asistencia judicial, son los entes legitimados para llevar a cabo este tipo de mediaciones, siendo canalizadores de conflictos. En este contexto trece municipios de la Región Metropolitana han

incorporado este tipo de mediaciones, siendo pioneras las Municipalidades de Las Condes y Peñalolén, con satisfactorios resultados en la transformación del conflicto y construcción de una convivencia pacífica.

2. **Mediación Socio ambiental:** En los conflictos socioambientales, generalmente se ve involucrado algún derecho humano. Estos conflictos tienen características particulares que hacen que su resolución vía judicial sea especialmente compleja, por los múltiples stakeholders, conflictos de elegibilidad e intereses involucrados.
3. **Mediación Relacional:** La mediación (familiar) relacional, se enfoca en el ámbito privado y contribuye a mejorar las relaciones entre miembros de una familia; nuclear y/o extendida. Este tipo de mediación, a diferencia de la judicial, se constituye como un medio voluntario de prevención de quiebres o rupturas en las relaciones matrimoniales, de pareja y familiares en general. (Reseña Ximena Regúlez Brain Mediadora Relacional.)

Mediación civil y comercial: La gran deuda.

No existe ningún tipo de regulación en materia de mediación civil y comercial, sin embargo, existe un proyecto en carpeta legislativa que se esperaba avanzara este año. Lamentablemente, la crisis sanitaria ha complicado la expectativa de aprobación del mismo. Con todo, el Ministro Larraín no descarta la idea de legislar de manera independiente de la Reforma procesal civil, una Ley Marco de Mediación Civil. Los principales objetivos de este proyecto son:

1. Promover la integración eficiente y armónica de la mediación formalmente en la ley.

2. Brindar un sistema de Acceso Universal al servicio de mediación civil y comercial.
3. Incentivar la promoción de soluciones colaborativas en la ciudadanía, especialmente en el ámbito comunitario.
4. Contribuir a la gestión eficiente de los Tribunales de Justicia.



El modelo contempla una mediación facultativa, con dos excepciones: Casos en que la mediación está prohibida: Derechos indisponibles y el artículo 12 del Código civil. Casos en que la mediación es requisito para entablar la acción: Juicios de arrendamiento, de cobro de pesos, de indemnización de perjuicios, de partición y asuntos vecinales.

En cuanto a la institucionalidad en el proyecto, se señala una vía judicial con la creación de la Unidad de Atención de Público y Mediación, independiente del Juez, que deberá prestar servicio a todos los Tribunales Civiles de la Jurisdicción respectiva y una vía extra judicial a través de los Centros de Mediación Institucionales registrados en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, junto con convenios con el Poder Judicial para complementar la oferta judicial.

Con todo, el contexto actual nos da una excelente oportunidad para lograr un cambio cultural paradigmático, en donde la paz, el diálogo, reconocimiento y respeto por todos los ciudadanos y ciudadanas puedan constituirse

como los cimientos sobre los que se ubique la sociedad.

La tarea, sin embargo, presentará varios desafíos. La figura del mediador en materia civil tendrá la misión de generar confianza en el proceso, para fortalecer el cumplimiento o ejecutabilidad de los acuerdos. Esto implica sortear una gran barrera, debido a que según indicadores somos uno de los países más desconfiados de la OCDE. Así, la mediación se erige como un medio para alcanzar la tan anhelada paz social, justicia y la formación de instituciones sólidas, en línea con lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Si queremos construir un mejor país, el Futuro es Mediación.

Diplomado 2020

Este 30 de junio se dio inicio a la XVII versión del Diplomado en Negociación. En esta oportunidad, nuevamente hemos ofrecido dos opciones de especialización: Mención en Mediación, organizada en conjunto con el Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Santiago, que está orientada a analizar y aplicar el mecanismo de la mediación para la resolución de conflictos, desarrollando competencias para desenvolverse como mediador y/o parte; y la Mención en Negociación Estratégica Avanzada y Liderazgo, orientada a la aplicación de herramientas avanzadas de negociación estratégica y de liderazgo, como competencias para el desarrollo personal y ejecutivo.

Talleres para empresas e instituciones.

Continúa la formación de tu equipo en negociación y solución de conflictos con nuestros programas cerrados.



LA METODOLOGÍA DE NEGOCIACIÓN UC AL SERVICIO DE LAS PERSONAS Y LAS INSTITUCIONES.

95%

EN 2018, DE ACUERDO A LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN APLICADAS AL FINAL DEL LA ACTIVIDAD, MÁS DEL 95% DE LOS PARTICIPANTES DE CURSOS Y TALLERES CERRADOS AFIRMARON QUE LO RECOMENDARÍAN.

PRESENTACIÓN

Uno de los principales aportes del Programa son sus talleres de entrenamiento y programas cerrados dirigidos a instituciones, cuyo objetivo es que los participantes conozcan y apliquen las mejores prácticas y las más modernas técnicas y estrategias de negociación, para generar acuerdos de máximo valor y construir relaciones de cooperación, tanto interna como externamente.

- Metodología práctica, a través del método del caso y juegos de roles.
- Enfoque aplicado a la realidad chilena y a las necesidades de cada institución.

OBJETIVO GENERAL

Aprender y poner en práctica el sistema de Negociación UC, adaptado a la realidad de la empresa o institución. Este sistema se basa en la experiencia en docencia e investigación aplicada a la realidad chilena, desarrollada por el Programa de Negociación UC desde su creación.

METODOLOGÍA

El foco del aprendizaje es la experiencia de los asistentes, con una enseñanza eminentemente práctica aplicada a la empresa o institución, a través del método del caso y de la metodología de juego de roles elaborada por el Harvard Negotiation Project.

DURACIÓN

Es flexible y se estructura de acuerdo a los requerimientos específicos y posibilidades de cada organización.

EMPRESAS E INSTITUCIONES

Se han entrenado con el Programa de Negociación UC: Minera Esperanza, ThyssenKrupp, Entel, Paris, Falabella, Pelambres, Mutual de Seguridad, Chilectra, Ingevec, Ultramar, Enersis, Sofofa, Dirección del Trabajo, Ministerio de Salud, Santander Investment, Falcon Partners, Codelco, Pelambres, Escondida, Kaufmann, Anglo American y Clínica Santa María, Matrix Consulting, Cencosud, Tottus, Enap, Cocha, Ventisquero, Aquanima y Engie entre otras.

¿Sabías que el programa desde su creación ha capacitado a más de 3.000 alumnos en pregrado, posgrado, profesionales, ejecutivos, dirigentes vecinales, sindicales y sociales, entre otros?

Por otra parte, a lo largo de los años, para el cumplimiento de nuestra misión, hemos conformado alianzas interdisciplinarias con otros Centros y Unidades académicas (Escuela de Trabajo Social, CDD de la Escuela de Administración, Escuela de Ingeniería y Centro de Políticas Públicas, a través de Puentes UC) y acuerdos de colaboración con organismos externos, como el Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Santiago.

Además, el Programa realiza aportes concretos a la comunidad a través de proyectos de capacitación con impacto social dirigidos a grupos vulnerables.

Links de interés

Programa de Negociación UC

<http://negociacion.uc.cl>

Programa de Negociación de Harvard:

<http://www.pon.harvard.edu/>

Centro de Arbitraje y Mediación de Santiago:

<http://www.camsantiago.cl/>

Clase Ejecutiva:

<http://www.claseejecutiva.cl/>

Ediciones anteriores

Puedes revisar todas las ediciones anteriores aquí.

Últimas ediciones:

[N° 21](#): Conflicto en Venezuela.

[N° 22](#): Dejemos de creer que nuestras ideas son superiores.

[N°23](#): Cooperación en tiempos de crisis

Las opiniones expresadas por los autores de los artículos publicados en este medio son de su responsabilidad y no representan necesariamente la opinión del Programa de Negociación, de la Facultad de Derecho o de la Pontificia Universidad Católica de Chile.



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE**

Av. Libertador Bernardo O'Higgins 340
Facultad de Derecho, Oficina 425.

(+562) 2354 2367
negociacion@uc.cl

ACERCA DEL PROGRAMA DE NEGOCIACIÓN UC

El Programa de Negociación es un proyecto académico interdisciplinario de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica, cuya misión es fomentar el desarrollo de la negociación y la resolución alternativa de conflictos, a través de investigación aplicada, formación y extensión.

Director

Cristian Saieh M.
csaiehm@uc.cl

Coordinador de Investigación

Felipe Martínez A.
famartinez@uc.cl

Coordinadora Académica

Camila Leyton N.
cfleyton@uc.cl