



SUPER[VISIÓN]

JORNADAS
EPS 2024



SUPERINTENDENCIA
DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

**LA MEDIACIÓN, UNA HERRAMIENTA
PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
EN LAS ORGANIZACIONES DE LA
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA**

AB. DANIEL GUEVARA DE LOS REYES
DIRECTOR – LEXVALOR ABOGADOS



¿Cómo la mediación aporta en la solución de conflictos?

ESQUEMA DE LA PRESENTACIÓN

Objetivo

Establecer con claridad las ventajas, bondades y desafíos del uso de la mediación como un mecanismo de solución de conflictos en las organizaciones de la economía popular y solidaria

➤ COOPERATIVISMO



➤ CONFLICTO



➤ MEDIACIÓN





COOPERATIVISMO

- Esquema voluntario de vinculación social.
- Se basa en la cooperación de sus miembros en el ámbito económico y social.
- Medio para lograr que sus asociados obtengan mayores beneficios para satisfacer sus necesidades.



Afiliación voluntaria y abierta



Control democrático por parte de los miembros



Participación económica de los miembros



Autonomía e independencia



Educación, formación e información



Cooperación entre cooperativas



Preocupación por la comunidad



CARACTERÍSTICAS DEL COOPERATIVISMO

LOS SIETE PRINCIPIOS DEL COOPERATIVISMO

Alianza Cooperativa Internacional, Manchester, 1995.



1 ASOCIACIÓN ABIERTA Y VOLUNTARIA

Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.



2 CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS MIEMBROS

Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa, responden ante los miembros. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de voto (un miembro, un voto.) mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.



5 EDUCACIÓN FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general, particularmente a jóvenes y creadores de opinión, acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

3 PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS MIEMBROS

Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos. El desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible, los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa, y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía.



6 COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS

Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

4 AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA

Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

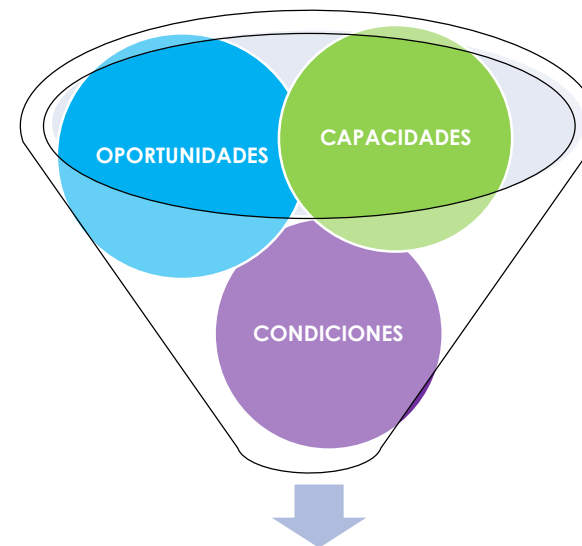


7 COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

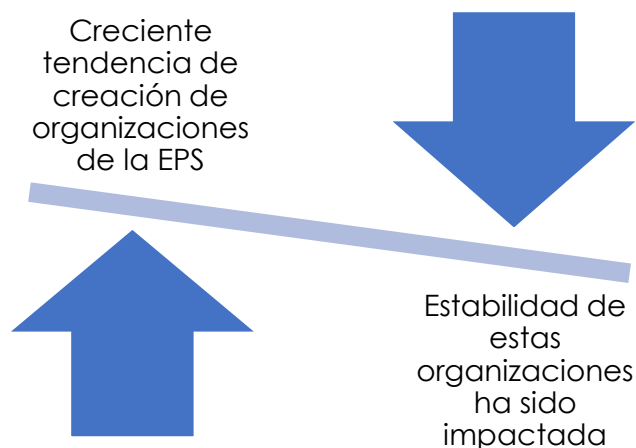
La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas acopladas por sus miembros.



ENTORNO DEL COOPERATIVISMO



DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES DE LA EPS



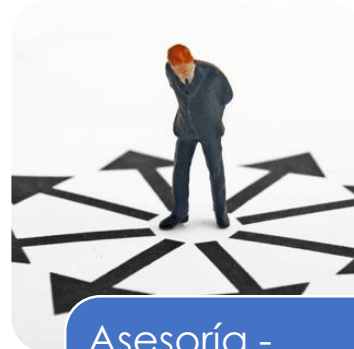


ENTORNO DEL COOPERATIVISMO



Estructura Organizacional

- Crecimiento Económico
- Estabilidad
- Objetivos claros



Asesoría - Directiva

- Procesos de toma de decisiones
- Decisiones informadas y justificadas



Capacitación

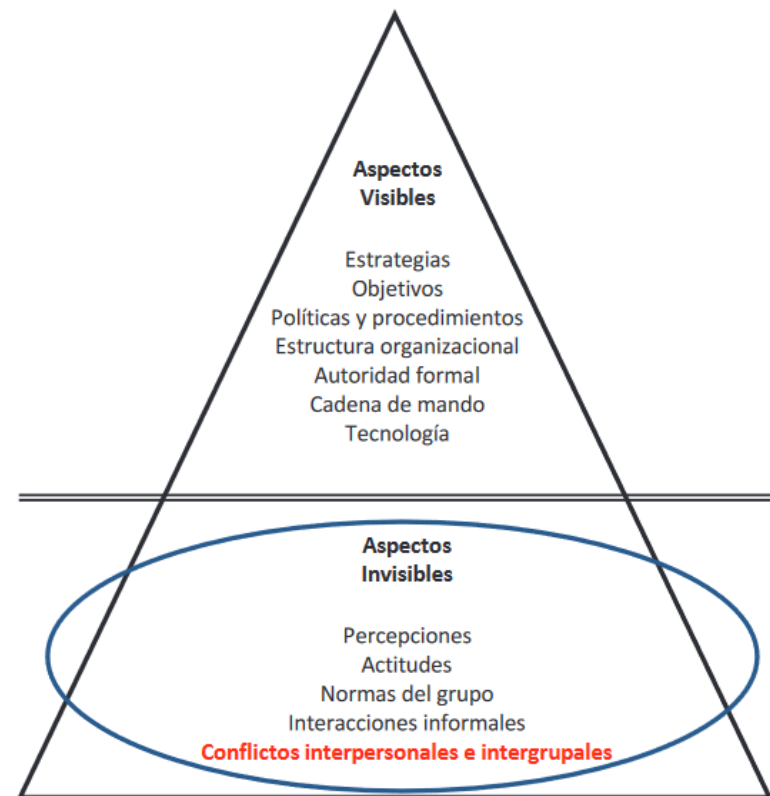
- Repercute en productividad
- Corregir eficiencias en el sistema.
- Innovar



EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

- Es un proceso que se inicia cuando una de las partes percibe que la otra afecta o puede afectar algo que la primera considera importante.
- Es un proceso que se presenta cuando una de las partes trata de alcanzar sus objetivos, que están ligados con los de otra parte, e interfiere con sus esfuerzos.
- Es toda situación en la que dos o más partes se sienten en oposición.
- Es un proceso interpersonal o intergrupar que surge de desacuerdos sobre objetivos por alcanzar o los métodos a emplear para cumplir esos objetivos.

El comportamiento organizacional como un iceberg



Fuente: "Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones"
Idalberto Chiavenato

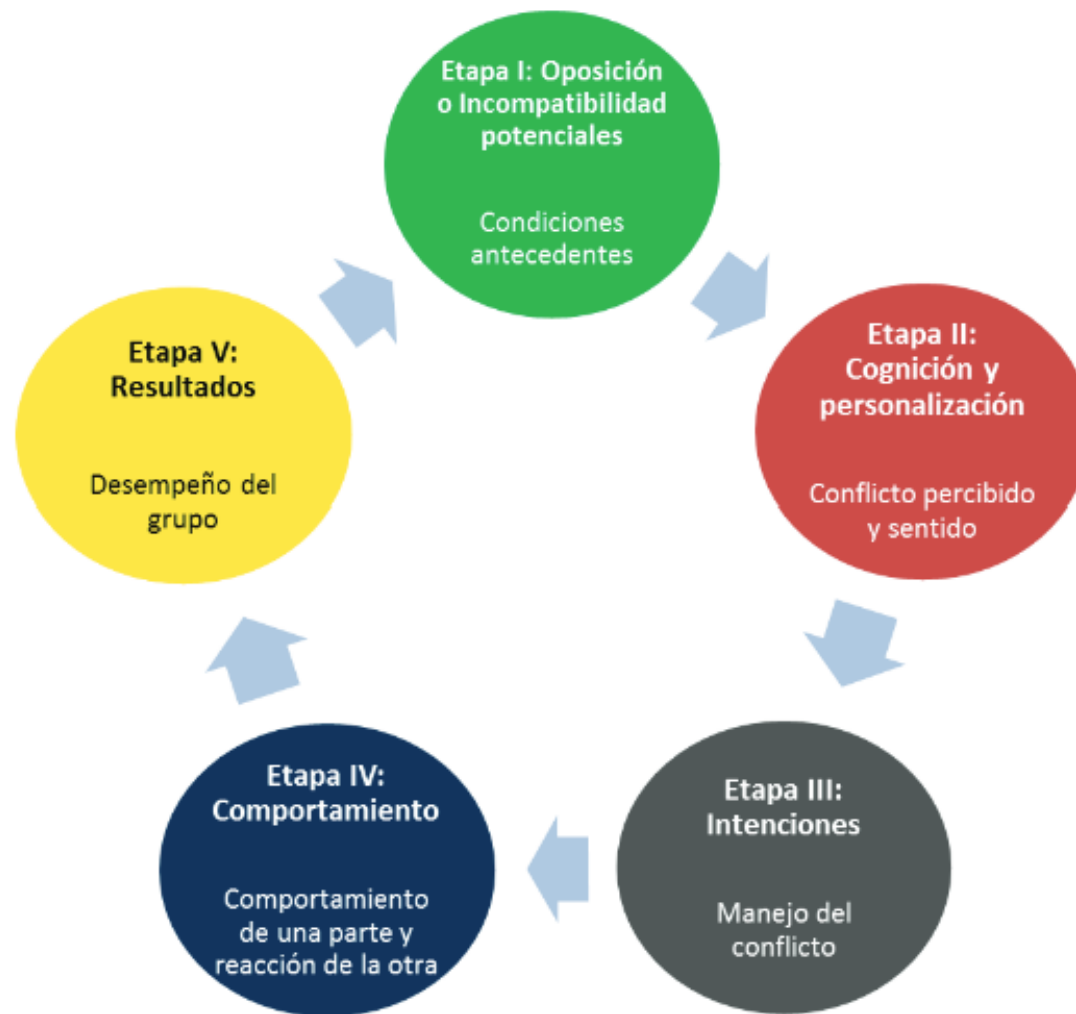


EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES



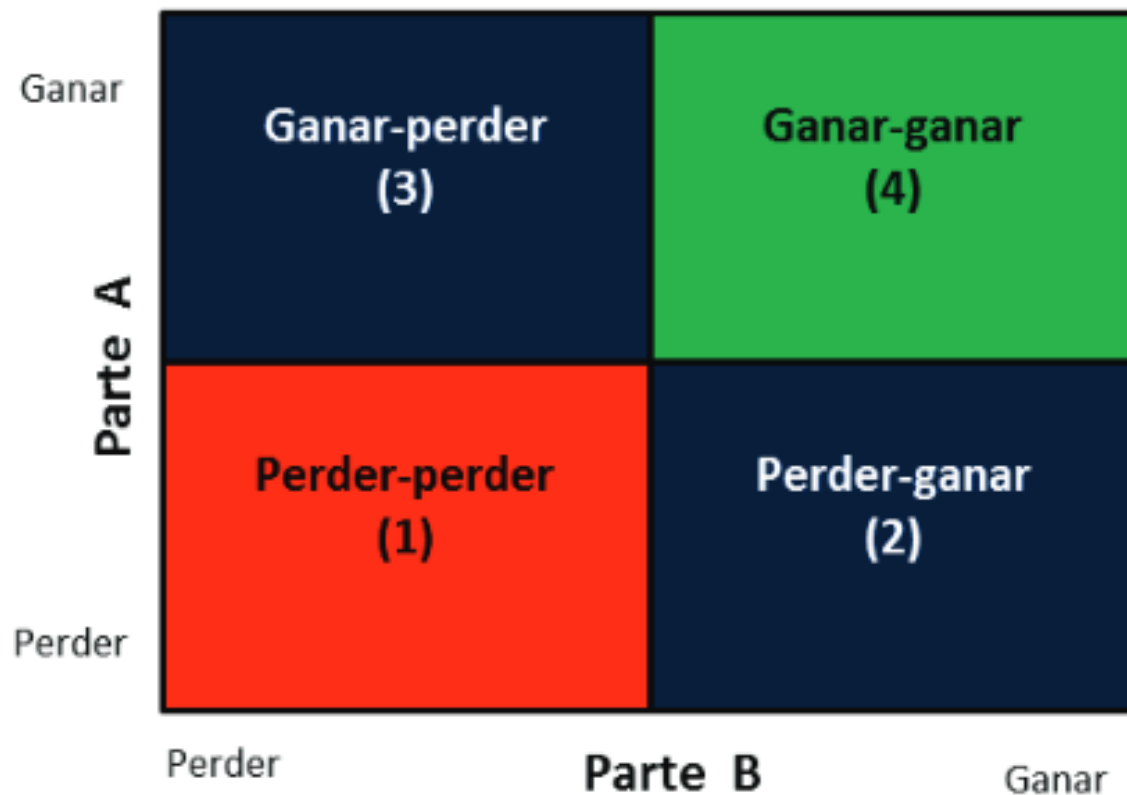


EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES





EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES





EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

A) Conflicto cooperativo

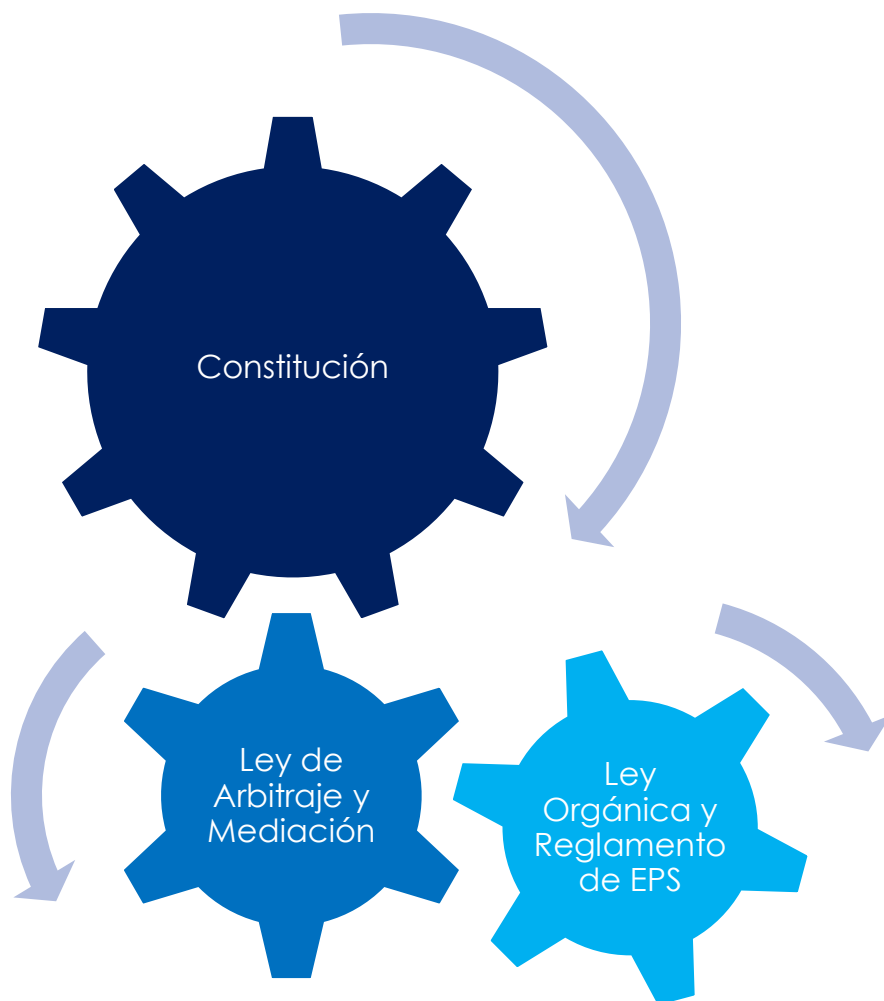
- El foco del conflicto se dirige a los objetivos deseados, a las necesidades positivas y es más fácilmente dirigido a la cooperación.
- Cuanto menos intensas sean las emociones y mayor la distancia personal del conflicto, más fácil será resolver los temas de forma cooperativa.
- El conflicto que es tratado como un tema desconectado de la autoestima puede convertirse más fácilmente en cooperativo.
- Definir los conflictos de forma ajustada y neutral, con especificación de temas concretos, favorece la cooperación.

B) Conflicto competitivo

- Los conflictos instigados por miedos, estimulados por aversiones y alimentados por sentimientos negativos, fácilmente se convertirán en competitivos.
- Cuanto más intensas sean las emociones y más se esté inicialmente ligado a obtener un resultado concreto, el conflicto más fácilmente será competitivo.
- Los conflictos estrechamente ligados a la propia autoestima, en los cuales el propio respeto dependa de que se gane, serán fácilmente competitivos.
- Definir los conflictos como cuestiones de principio y con una aplicación muy genérica aumenta la competición.



LA MEDIACIÓN



Constitución

- Reconoce MASC (Art. 190)
- Toda organización puede desarrollar mecanismos de mediación (Art. 97)

LAM

- Mecanismo de solución de conflictos (Art. 43)
- Asistido por un tercero
- Objetivo – finalizar el conflicto con una decisión definitiva (Acta de Mediación = Sentencia)

Ley y Reglamento EPS

- Integración representativa (Art. 123 LOEPS)
- Redes – Uniones (Art. 116 RLOEPS)
- Federaciones (Art. 117 RLOEPS)
- Requisito previo para presentación de denuncias ante el órgano de control (D.G. 4ta - RLOEPS)



CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN





FUNCIONES Y OBJETIVOS DE LA MEDIACIÓN

A) Funciones

1. Hacerse cargo del proceso y establecer una estructura.
2. Establecer una comunicación funcional.
3. Facilitar la negociación.

B) Objetivos

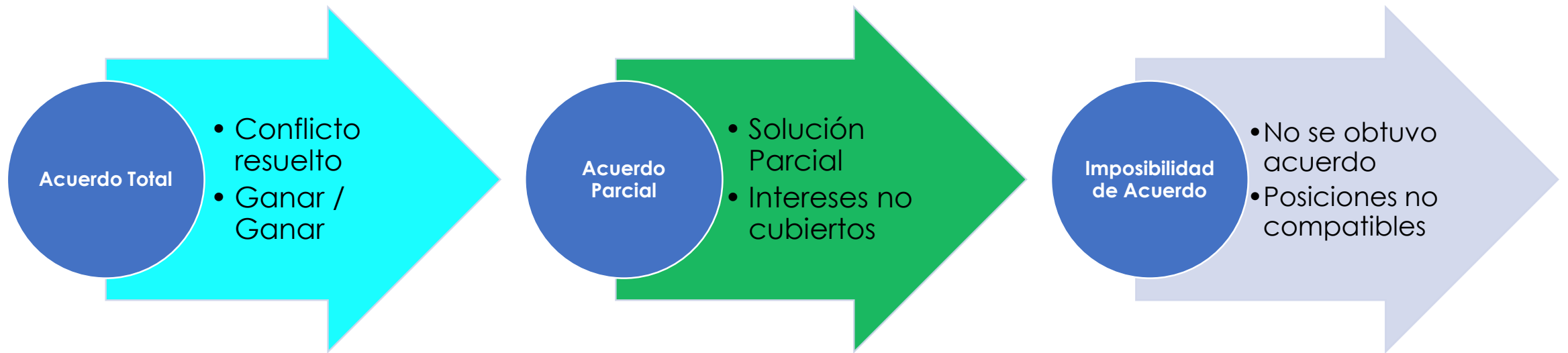
- Guiar los intercambios.
- Establecer una relación.
- Crear un ambiente.
- Gestionar la agresividad.
- Mantener su objetividad.

- Utilizar una comunicación honesta.
- Favorecer sentimientos.
- Identificar y clarificar juegos.
- Compartir la información.
- Identificar las expectativas.

- Identificar las necesidades.
- Exponer lo que está en juego.
- Equilibrar los poderes.
- Favorecer la toma de decisiones.
- Poner a prueba la realidad.
- Planificar.



RESULTADOS DE UNA MEDIACIÓN





PRINCIPALES CONFLICTOS

Infracciones de estatutos

Incumplimiento obligaciones y derechos

Liquidaciones – pérdida de calidad de socios

Sanciones – Exclusión de Socios –
Remoción de Directivos y Administradores

SUPER[VISIÓN]

JORNADAS
EPS 2024



SUPERINTENDENCIA
DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

GRACIAS POR
SU ATENCIÓN

JORNADAS.SEPS.GOB.EC

