

EL MEDIADOR EN ARAGÓN EN EL MARCO DE LA LEY 5/2012 Y DEL REAL DECRETO 980/2013: ACTORES EN EL DISENSO CONSENSUADO¹

THE MEDIATOR IN ARAGON WITHIN THE FRAMEWORK OF LAW 5/2012 AND ROYAL DECREE 980/2013: ACTORS IN CONSENSUAL DISSENT

LUIS M. VILAS BUENDÍA ²

Resumen

Este artículo presenta los resultados preliminares de una investigación empírica sobre los mediadores profesionales en Aragón, enmarcada en la Ley 5/2012 de mediación en asuntos civiles y mercantiles y su Real Decreto desarrollador (980/2013). El estudio analiza 176 encuestas realizadas a mediadores de diversos colegios profesionales aragoneses para evaluar si cumplen con los requisitos legales establecidos. Los datos revelan un perfil predominante: profesionales mayoritariamente femeninos (60.2%), de edad superior a 55 años (48%), con formación universitaria sólida y formación específica en mediación que supera las 200 horas (74.4%). Los hallazgos muestran que la práctica de la mediación en Aragón se concentra en los ámbitos familiar (60.2%) y civil-mercantil (52.8%), se ejerce frecuentemente combinada con otras profesiones (93%) y presenta una brecha entre la regulación legal y la práctica cotidiana. El estudio concluye que, aunque existe un crecimiento en la profesionalización de la

¹ El presente artículo es un avance de tesis doctoral que estamos desarrollando sobre el campo de la gestión del conflicto y la figura del mediador aragonés. Más adelante exponemos los primeros resultados de esta.

² Profesor Asociado del Departamento de Psicología y Sociología. Mediador (familiar y escolar). Universidad de Zaragoza. lmvilas@unizar.es

mediación, persisten desafíos en la estandarización de competencias y el cumplimiento íntegro de los requisitos normativos.

Palabras clave: Mediación profesional, Resolución alternativa de conflictos, Regulación normativa, Perfiles profesionales, Cumplimiento normativo.

Abstract

This article presents preliminary results from an empirical investigation into professional mediators in Aragon, framed within Law 5/2012 on mediation in civil and commercial matters and its regulatory Royal Decree (980/2013). The study analyzes 176 surveys of mediators from various Aragonese professional associations to assess whether they comply with established legal requirements. Data reveal a predominant profile: predominantly female professionals (60.2%), aged over 55 years (48%), with solid university education and specific mediation training exceeding 200 hours (74.4%). Findings show that mediation practice in Aragon is concentrated in family (60.2%) and civil-commercial (52.8%) fields, frequently exercised in combination with other professions (93%), and reveals a gap between legal regulation and daily practice. The study concludes that while there is growth in mediation professionalization, challenges persist in competency standardization and full compliance with regulatory requirements.

Keywords: Professional mediation, Alternative dispute resolution, Regulatory framework, Professional profiles, Regulatory compliance.

Introducción: los mediadores en el escenario del conflicto

En el presente artículo nos vamos a centrar en el estudio del conflicto, su gestión y/o resolución que, si bien está siendo investigado por varias disciplinas, es en el campo de las ciencias sociales, entre las que contamos con la sociología (Moral-Martín y Vilas, 2023), en el que alcanza su lugar preeminente. Atendiendo a su gestión y/o resolución la mediación profesional, como método alternativo y autocompositivo, es la que ha ido mostrándose como una herramienta eficaz y fundamental. Y en este escenario, la figura del mediador aparece como un actor necesario, crucial y fundamental para determinar el éxito, o el fracaso, del proceso de mediación.

Así pues, el propósito de este texto es realizar una exploración de las características de los mediadores a raíz de la ley española de 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, cuyo reglamento aparece Real Decreto 980/13 de 13 de diciembre de 2013, siendo de especial consideración los mediadores de Aragón.

Debemos recordar que el conflicto, lejos de ser un fenómeno aislado o excepcional, constituye una realidad social omnipresente y necesaria para el cambio y el progreso. Este escenario, definido por Touzard (1981), se caracteriza por la presencia de actores que defienden valores contradictorios, tienen intereses opuestos o persiguen de forma simultánea y competitiva una misma meta. O como Julien Freund explica atinadamente:

“El conflicto consiste en un enfrentamiento por choque intencionado, entre dos seres o grupos de la misma especie que manifiestan, los unos respecto a los otros, una intención hostil, en general a propósito de un derecho, y que, para mantener, afirmar o restablecer el derecho, tratan de romper la resistencia del otro eventualmente por el recurso a la violencia, la que puede, llegado el caso, tender al aniquilamiento físico del otro” (1995, pág. 58).

Pero tal vez la definición que, desde la perspectiva psicosocial, puede hacernos comprender todo su significado al enfocarse en los aspectos positivos, es la de Ramón Alzate (2000):

“El conflicto ocurre cuando se dan diferencias entre individuos, dentro del propio individuo o entre grupos, sobre recursos, necesidades psicológicas o valores. Aunque algunas de nuestras connotaciones negativas sobre el conflicto son recibidas a través de la familia y los mensajes de la sociedad, el conflicto en sí no es positivo ni negativo. El conflicto puede ser destructivo sino es resuelto, o cuando escala hasta el uso de la violencia, o el conflicto puede ser positivo y constructivo, permitiéndonos examinar nuestras diferencias y haciéndonos avanzar resolviéndolas” (2000, pág. 32)

Como podemos observar, la omnipresencia del conflicto en la experiencia humana es innegable, dado que, desde el momento de nuestro nacimiento hasta nuestra muerte, así como también en el ámbito de los complejos entramados de las relaciones internacionales, el conflicto permea todas las esferas de la vida, pues estos conflictos abarcan desde lo individual hasta lo global e involucran a personas, grupos y naciones enteras, por lo que pueden llegar a ser sutiles o explícitos, violentos o pacíficos, al tiempo que pueden surgir en diversos contextos: familia, raza, religión, política, etc.

Ante la inevitabilidad del conflicto, la sociedad se enfrenta al imperativo de desarrollar mecanismos eficaces para su gestión y resolución. Esta necesidad ha dado lugar a una variedad de enfoques y metodologías, entre las cuales la mediación ocupa un lugar destacado. La mediación se presenta como una alternativa a los métodos adversariales tradicionales, ofreciendo

un espacio de diálogo y cooperación donde las partes en conflicto pueden buscar soluciones mutuamente satisfactorias.

Tal y como hemos ido describiendo, pensar en la percepción del conflicto como algo negativo es errónea. En realidad, es un fenómeno neutral a la par que complejo. Su impacto depende de cómo lo abordemos, de cómo lo gestionemos, pues puede ser destructivo si no se maneja adecuadamente o constructivo si se aprovecha como una oportunidad de crecimiento. Para justificar la cuestión de su dificultad le añadimos el hecho de que los conflictos son fenómenos multifacéticos que involucran aspectos psicológicos, sociales, culturales, económicos y legales. Así pues, un mediador con una necesaria formación interdisciplinaria puede analizar los conflictos desde diferentes perspectivas, lo que le permite identificar las causas subyacentes y diseñar estrategias de resolución más efectivas, una problemática que aparece en el tema de la formación del mediador, tal como veremos más adelante.

En este contexto la mediación viene a erigirse como un catalizador de transformación social, promoviendo una cultura de diálogo y resolución pacífica de conflictos. Al trascender los enfoques adversariales tradicionales, esta metodología empodera a las partes involucradas, convirtiéndolas en agentes activos en la construcción de soluciones consensuadas. Como lo afirmaba el jurista y filósofo español Manuel Atienza (documento revisado en el 2023), “la justicia no es solo un concepto abstracto, sino una práctica social que se construye día a día en las relaciones entre las personas” La mediación, al facilitar la comunicación y la comprensión mutua, contribuye a materializar esta visión, fomentando la construcción de relaciones más equitativas y justas.

Actores en el escenario del conflicto

En el ámbito de la conflictología y los estudios de resolución de disputas, resulta fundamental ir más allá del análisis exclusivo del proceso de mediación y del rol del mediador, para adoptar una visión más amplia y comprensiva. Así, un análisis profundo de la dinámica de los conflictos pone de manifiesto la existencia de diversos actores, cuyas interacciones y comportamientos influyen de manera decisiva en la evolución y en el posible desenlace de las situaciones conflictivas. La literatura especializada ha logrado identificar y clasificar a estos actores en tres grupos principales: las partes

directamente involucradas en el conflicto, los terceros que, sin ser protagonistas directos, se ven afectados por sus repercusiones, y los interventores, que participan activamente en la gestión y resolución del conflicto.

Esta clasificación tripartita ofrece un marco conceptual sólido para entender de manera sistemática los roles, motivaciones y patrones de interacción que caracterizan a los diferentes agentes implicados en las dinámicas conflictuales. A continuación, se procederá con un análisis conciso, pero con intención de rigurosidad, de cada una de estas categorías, con el propósito de aclarar sus características distintivas y su importancia en el contexto general del conflicto y su posible resolución.

Las Partes en Conflicto

Los conflictos involucran a múltiples actores, desde individuos hasta naciones, cuyas necesidades y perspectivas chocan. La complejidad de estas disputas radica en la diversidad de intereses y valores dentro de cada parte involucrada. En todos ellos es común que cada lado perciba el conflicto de manera sesgada, exagerando las fallas del otro y minimizando las propias. Esta distorsión de la realidad dificulta el diálogo y puede intensificarlo. La resolución efectiva requiere una comprensión profunda de las dinámicas internas de cada parte y de cómo sus percepciones influyen en el curso del conflicto. Para alcanzar acuerdos duraderos, es esencial abordar estas percepciones distorsionadas y fomentar una comunicación abierta y honesta entre las partes involucradas.

Los Terceros Afectados

Los conflictos no solo afectan a las partes directamente involucradas, sino también a un círculo más amplio de individuos y grupos conocidos como terceros afectados, que pueden mantener una red de intereses y necesidades mutuamente compartidos. Estos pueden ser familiares, compañeros de trabajo, comunidades o incluso ecosistemas.

Es fundamental reconocer que sus intereses y bienestar también se ven impactados por las disputas. Al incluir a estos terceros en el proceso de resolución, se garantiza que las soluciones sean más justas y duraderas. La presencia de terceros afectados revela la naturaleza interconectada de los

conflictos sociales, donde las acciones de unos tienen repercusiones en otros. En algunos casos, los terceros pueden incluso exacerbar un conflicto, mientras que en otros pueden actuar como mediadores o catalizadores de la resolución. Por lo tanto, un enfoque integral para la resolución de conflictos debe considerar no solo a las partes principales, sino también a todos aquellos que se ven afectados por la disputa.

Los Interventores

Los interventores desempeñan un papel crucial en la gestión y resolución de conflictos. Su función es facilitar la comunicación, promover la comprensión mutua y ayudar a las partes a encontrar soluciones consensuadas y es la figura del mediador quizás la más común y su rol es fundamental, de ello vamos a tratar a continuación, pues facilita la comunicación, gestiona las emociones, identifica los intereses subyacentes y ayuda a las partes a construir acuerdos mutuamente beneficiosos.

Otros interventores: Además del citado mediador, existen otros actores como facilitadores, amigos componedores, árbitros, jueces y hasta los líderes comunitarios pueden desempeñar roles importantes en la resolución de conflictos, cada uno con sus propias habilidades y enfoques.

El actor secundario, pero fundamental en la obra de la mediación: el mediador

En el ámbito de las artes escénicas, un actor secundario puede ser la figura más relevante de la obra gracias a la profundidad de su personaje, su capacidad para generar emociones en el público y su influencia en la trama y el desarrollo de otros personajes. A veces, son los roles secundarios los que nos sorprenden y nos dejan el mayor poso de lo visto y oído, incluso después de que la obra haya terminado³.

En el proceso de mediación existen varios modelos, pero todos se basan en el principio de la voluntariedad de las partes, que ha sido recogido en el preámbulo de la ley 5/2012 “El modelo de mediación se basa en la

³ Debo esta reflexión a un buen amigo, actor por diversión, que en alguna de sus charlas ha provocado alguno de los conceptos incluidos en este artículo.

voluntariedad y libre decisión de las partes y en la intervención de un mediador, del que se pretende una intervención activa orientada a la solución de la controversia por las propias partes". Es decir, que los actores principales son las partes implicadas en el conflicto.

Así, el mediador pasa a ser un mero actor secundario, de singular importancia es bien cierto; en palabras de la propia ley: "La figura del mediador es, de acuerdo con su conformación natural, la pieza esencial del modelo, puesto que es quien ayuda a encontrar una solución dialogada y voluntariamente querida por las partes". Su importancia radica principalmente en la faceta en la que erige su competencia genuina: "la de ayudador", es decir ser el facilitador de la solución dialogada que encuentren las partes. No es un árbitro que impone decisiones, sino que es quien ayuda a las partes a expresar sus perspectivas, intereses y necesidades, por ello deberá estar versado en habilidades comunicacionales para clarificar mensajes y evitar malas interpretaciones⁴.

Además, deberá manejar otra serie de habilidades como las de negociación y gestión de conflictos para una correcta estructuración del proceso de mediación, en los que deberá establecer y hacer cumplir unas reglas básicas según el modelo de mediación que maneje o esté implementando para llegar a alcanzar unos objetivos básicos. Básicamente podríamos afirmar que su papel es multifacético para poder combinar las habilidades necesarias para mantener un espacio de dialogo en un ambiente de seguridad.

Como estamos señalando, entre los diversos actores involucrados en la gestión y resolución de conflictos, el mediador emerge como una figura de singular importancia, pues no se trata de un simple observador pasivo o de un árbitro que impone decisiones, sino que es un facilitador activo que guía a las partes a través de un proceso estructurado de comunicación y negociación.

Es por ello, por lo que el papel del mediador es multifacético y requiere una combinación única de habilidades, conocimientos y cualidades

⁴ En el proceso complejo de la comunicación humana es muy fácil el tener desencuentros por el hecho mismo comunicativo que puede dar con malos entendidos. Como se sugiere que dice el personaje de ficción Edmon Wells: "Entre: lo que pienso, lo que quiero decir, lo que creo decir, lo que digo, lo que quieres oír, lo que oyes, lo que crees entender, lo que quieres entender y lo que entiendes, lo que crees entender, existen 10 posibilidades de no entendernos."

personales. Además, y a diferencia de un juez o un árbitro, el mediador no tiene poder, tal como ya avanzábamos anteriormente, para imponer una solución. Su autoridad radica en su capacidad para gestionar el proceso, mantener un espacio seguro para el diálogo y ayudar a las partes a explorar opciones que podrían no haber considerado por sí mismas⁵.

Tal como estamos viendo la complejidad y la importancia del papel del mediador en la resolución de conflictos subrayan la necesidad de una comprensión más profunda y matizada de las características que hacen a un mediador efectivo. Mientras que la teoría y la práctica de la mediación han proporcionado valiosas perspectivas sobre estas características⁶, existe una necesidad continua de investigación empírica que pueda informar y refinar nuestro entendimiento en todos los aspectos que estamos analizando.

Esta primera investigación va encaminada a conocer si las personas que poseen el título de mediadores profesionales, pueden ser consideradas como tales, al menos en cumplimiento de los requisitos legales que tanto la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, como el Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles y que, en España, autoriza a quien puede ejercer, y quien no, como mediador profesional. En este sentido, es importante matizar que en la gestión del conflicto existen más figuras que pueden ejercer como facilitadoras de un desenlace en esa situación de disputa.

El ámbito geográfico que acotamos para un primer⁷ acercamiento a esta realidad será el del territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

⁵ En cuanto a la efectividad del mediador no es asunto de este documento si bien debemos recordar que depende en gran medida de sus características personales y profesionales. Estas incluyen habilidades de comunicación excepcionales, empatía, paciencia, creatividad, capacidad de análisis y síntesis, y un profundo entendimiento de la dinámica del conflicto y los procesos de negociación.

⁶ Existe una amplia bibliografía al respecto, como ejemplo puede recabarse la que cita Carmen Rodríguez (2015) en su obra *Manual de Mediación Civil y Mercantil*.

⁷ Hemos comenzado por Aragón debido, en primer lugar, a que nos encontramos conviviendo en esta Comunidad Autónoma, pero con el tiempo consideramos emprender la misma investigación en otros territorios del Estado Español. Y en segundo, serán los datos que se utilizarán para el desarrollo de una futura tesis doctoral que tendrá como uno de sus objetivos el conocimiento de la realidad del mediador aragonés.

Para abordar esta cuestión y profundizar en nuestra comprensión de las características de los mediadores, se ha diseñado una encuesta dirigida a profesionales de la mediación, de diversos colegios profesionales aragoneses que ejercen, en principio, en diversos campos de la mediación. Esta encuesta busca responder a la pregunta: ¿En qué medida los mediadores aragoneses cumplen con las disposiciones establecidas en el Real Decreto 980/2013 sobre su práctica profesional en la mediación?

Los resultados que pretenden esta encuesta tienen el potencial de proporcionar *insights* valiosos que pueden informar acerca de la formación y del desarrollo profesional de los mediadores. Además, pueden arrojar luz sobre las posibles brechas entre la legislación y la teoría con la práctica cotidiana de los profesionales que realizan los procesos de mediación, identificando áreas donde la investigación adicional podría ser particularmente beneficiosa.

En la siguiente sección de este artículo, se presentarán la metodología y los resultados preliminares de esta encuesta, ofreciendo una visión empírica de las características de los mediadores desde la perspectiva de quienes están sobre las tablas de la resolución de conflictos.

Metodología y primeros resultados de la investigación

Tal como comentamos anteriormente la encuesta ha sido diseñada *ad hoc* siguiendo estrictamente el desarrollo de la Ley 5/2012 mediante el Real Decreto 980/2013. Es por ello por lo que se reconoce en primer lugar la figura del mediador como pieza central, “esencial” en palabras del legislador, y ello porque se le presume responsable de dirigir el proceso (procedimiento) de mediación, con el fin fundamental de “facilitar el consenso en situaciones de conflicto”. Es decir, se reconoce lo ya planteado en este artículo, y en otros, como una figura esencial en la gestión del conflicto.

Estas situaciones hacen referencia, aunque indirectamente, al concepto ya manejado del “disenso consensuado”⁸ (Vilas, 2023b), puesto que se habla de situaciones de conflicto, pero en el que el espacio del consenso queda

⁸ Sobre este concepto presentado por primera vez en el XXVII Congreso de Sociología en Castilla la Mancha, puede verse una explicación más abundante en “Las fronteras del consenso y del disenso”: (VILAS L. M., 2023)

abierto, en tanto y cuanto las partes, como ya avanzábamos en su momento, no mantienen el “statuto quo” inalterable, si no que permiten llegar a ciertos movimientos que puedan “operar” soluciones que hasta ese momento parecerían inalcanzables. Para todo ello el legislador facilita al gobierno unos aspectos fundamentales para desarrollar esos procesos de mediación y potenciar la figura del mediador, que aparecen tal cual en el preámbulo del Real Decreto:

“...por un lado, en su disposición final octava, en lo que se refiere a la formación del mediador, su publicidad a través de un Registro dependiente en el Ministerio de Justicia y el aseguramiento de su responsabilidad.

Y, por otro lado, la disposición final séptima, para la promoción de un procedimiento simplificado de mediación por medios electrónicos”.

El capítulo II recoge la formación de los mediadores, mientras que el III se le da publicidad a los Mediadores e Instituciones de Mediación, por ello se va a denominar: “El Registro de Mediadores e Instituciones de Mediación”; el IV tiene como epígrafe: “El seguro de responsabilidad civil o garantía equivalente de los mediadores e instituciones de mediación”, como se podrá entender hace referencia a la responsabilidad del mediador y al aseguramiento de esta.

Todo ello se desarrolla entre el artículo 3 y el 29 incluido que son los que se han tenido en cuenta para el diseño de la encuesta que facilitamos entre los mediadores de los Colegios Profesionales que tienen mediadores y que han suscrito un Convenio de Colaboración para la realización de un curso de Mediación (Curso de Experto Universitario⁹) y otras actividades formativas¹⁰, y de difusión de la mediación en Aragón.

Población

Se parte de la dificultad de conocer la población exacta de personas mediadoras en Aragón, y por lo tanto dificulta la obtención de la muestra, pues tanto la ley como el Real Decreto hablan de una voluntariedad de inscripción

⁹ Actualmente va por la 10ª Edición.

¹⁰ Entre ellas la del Curso de Mediación Policial del año 2018 que dio origen a la Unidad de Mediación de la Policía Local de Zaragoza, o los cursos de formación permanente instaurados desde el año 2023.

en el Registro del Ministerio de Justicia, aunque con la excepción del mediador concursal (artículo 11 del Real Decreto, que a su vez hace referencia lo establecido en el apartado 1 del artículo 233 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal), por ello la población que se tiene en cuenta se circunscribe a las personas mediadoras del Convenio anteriormente citado y que provienen de los siguientes Colegios Profesionales y Asociaciones:

- Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza (REICAZ).
- Colegio Profesional de Educadores y Educadoras Sociales de Aragón
- Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón
- Colegio Profesional de Psicología de Aragón
- Decano del Colegio Profesional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología de Aragón
- Colegio Profesional de Trabajadores Sociales y Asistentes Sociales de Aragón
- Asociación Aragonesa de Psicopedagogía
- Territorial de Administradores de Fincas de Aragón
- Decano del Colegio Oficial de Economistas de Aragón
- Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias de Aragón
- Colegio Oficial de Graduados en Ingeniería de la Rama Industrial e Ingenieros Técnicos Industriales de Aragón.
- Decano del Colegio Profesional de Biólogos de Aragón
- Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón
- Colegio de Abogados de Teruel
- Ilustre Colegio de Abogados de Huesca

A todos ellos se les envió un cuestionario diseñado siguiendo los criterios para la consideración de considerarse personas mediadoras en España recogidos por Real Decreto arriba citado, es decir, se pretendía evaluar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el mismo para la consideración de mediador a través de un instrumento de medición. Este instrumento, basado en una revisión exhaustiva del marco legal y de estudios previos sobre

competencias de mediadores, incluyó ítems que evaluaban dimensiones como la formación, la experiencia, la ética profesional y la actualización continua. Alguna de las preguntas que se diseñaron tenían que ver con la formación, experiencia, ética y confidencialidad, actualización continua, entre otras cuestiones¹¹.

Para garantizar la validez de contenido, se realizó un pretest ente los participantes a las sesiones de formación continuada: un total de 36 alumnas (27) y alumnos (9), ello llevó a la reformulación de alguna de las cuestiones y la eliminación de otras, quedando el cuestionario para ser subido a la plataforma por la que se envió a los colegiados.

El instrumento de investigación utilizado en este estudio consta de una estructura de dos fases, diseñada para capturar tanto los aspectos sociodemográficos como las dimensiones psicológicas relevantes para el campo de la mediación y la resolución de conflictos. La primera fase de la encuesta tiene como objetivo recoger información sociodemográfica de los participantes, además de verificar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios relacionados con el Real Decreto. Esta sección inicial no solo permite una configuración de muestra única, sino que también enseña a los participantes las complejidades de los estándares legales y profesionales en la mediación.

Por otro lado, el segundo se basa en la herramienta “Conflict Mode Instrument”, la cual es conocida y validada en la literatura científica sobre conflicto. Esta sección tiene como objetivo evaluar las tendencias humanas y las estrategias de preferencia individual en situaciones de conflicto. La introducción de esta herramienta estandarizada va a facilitar una evaluación sistemática y comparativa de los estilos de gestión de conflictos utilizados por las personas mediadoras, permitiendo un análisis estricto de las relaciones entre las características personales y los enfoques metodológicos en la práctica cotidiana de la mediación.

La integración de estas dos partes en una sola refleja un enfoque de investigación holístico, que busca encontrar correlaciones significativas entre factores sociodemográficos, cumplimiento normativo y patrones de comportamiento en contextos de conflicto.

¹¹ Tenemos que agradecer a la profesora de Métodos y Técnicas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, de la Universidad de Zaragoza, Doña María Montserrat Navarrete Lorenzo, su amable colaboración en el diseño de la misma.

Como ya hemos expresado anteriormente el presente artículo se enmarca en un proyecto de investigación de mayor envergadura, cuyo objetivo principal es profundizar en la comprensión en un primer momento de los perfiles profesionales de los mediadores en el contexto de la resolución alternativa de disputas. La metodología multidimensional empleada en este estudio promete generar insights significativos sobre las competencias y características profesionales de estos facilitadores, contribuyendo así de manera sustancial al corpus de conocimiento en este campo.

Para ello el enfoque multidimensional adoptado en esta investigación se fundamenta en la integración de diversas perspectivas teóricas y metodológicas, abarcando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Esta aproximación holística permite una exploración comprehensiva de las complejas dinámicas que subyacen a la práctica de la mediación, trascendiendo las limitaciones inherentes a enfoques más reduccionistas.

En el contexto de este proyecto más amplio, el presente artículo tiene como objetivo específico presentar y analizar los resultados preliminares obtenidos a partir de una encuesta exhaustiva desarrollada para este fin. Estos datos iniciales, recolectados y procesados mediante rigurosos protocolos metodológicos, ofrecen una primera aproximación empírica a las características distintivas de los mediadores profesionales.

La relevancia de este estudio radica en su potencial para informar y enriquecer tanto la teoría como la práctica en el ámbito de la resolución alternativa de disputas. Los hallazgos derivados de esta investigación no solo contribuirán a una comprensión más matizada de los perfiles de los mediadores, sino que también podrían tener implicaciones significativas para la formación y desarrollo profesional en este campo.

Es importante señalar que, siendo estos resultados preliminares, se requiere una interpretación cautelosa y contextualizada. Futuros análisis y la incorporación de datos adicionales permitirán una validación más robusta de estos hallazgos iniciales, así como la exploración de patrones y correlaciones más complejas que puedan emerger del conjunto de datos completo.

Para facilitar la comprensión de estos primeros resultados hemos dividido la primera parte del cuestionario en otros apartados. En las primeras preguntas de la encuesta se van a recoger los datos de sexo, edad, lugar de nacimiento y nacionalidad. La segunda está referida a recoger datos de

colegiación y de formación previa a la formación específica de mediación. En este caso hacemos referencia al art 11 de la Ley 5/2012 y en especial al apartado 2: “El mediador deberá estar en posesión de título oficial universitario o de formación profesional superior y contar con formación específica para ejercer la mediación, que se adquirirá mediante la realización de uno o varios cursos específicos impartidos por instituciones debidamente acreditadas, que tendrán validez para el ejercicio de la actividad mediadora en cualquier parte del territorio nacional”.

La tercera parte¹² del cuestionario hace especial referencia a esa formación específica: contenido (materias impartidas, curso o cursos), duración (tiempo de formación), actividades en la formación, formación continua y centros de formación, etc.

Siguiendo un criterio de muestreo no probabilístico por autoselección (voluntario, en línea, acceso con enlace), a través de la plataforma: <https://www.encuestafacil.com/> se envía un enlace a todos los colegios profesionales desde el mes de abril de 2023 a julio del mismo año, y con dos avisos de recuerdo, y se vuelve a abrir el enlace 12 de septiembre al 30 de noviembre con dos nuevos avisos.

Se recibieron en todo ese tiempo 218 inicios del cuestionario, pero con cuarenta y dos (42) abandonos en diversos momentos del mismo¹³. De estos es significativo porque 15 realizan la parte del cuestionario que tiene que ver con la parte del instrumento de Kilmann y Thomas sobre las conductas de las personas en situaciones de conflicto. Con lo que podemos trabajar con una población de 176 personas que responden a todo el cuestionario.

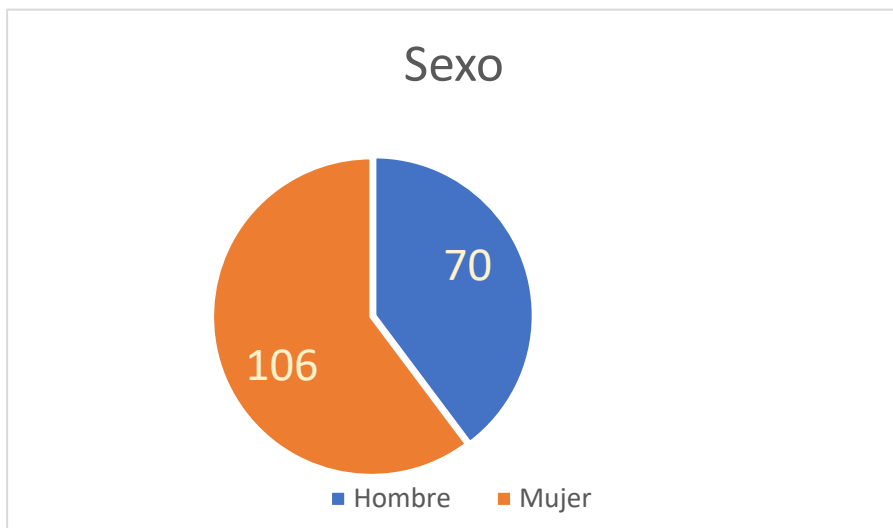
¹² Existe una cuarta parte que no es objeto del presente artículo y que tiene que ver con un cuestionario basado en el instrumento Thomas-Kilman Conflict Mode Instrument (TKI; Kilman y Thomas, 1977), que identifica las conductas de las personas mediadoras en situaciones de conflicto

¹³ Estos casos no se contabilizaron fundamentalmente porque llegado a alguna pregunta normalmente cuando se solicitaba datos de colegiación o de formación, o por cualquier otra circunstancia. Se debe advertir que en el momento de confeccionar el presente artículo se están depurando los datos, por lo que en la redacción final de la tesis pueden aparecer otros.

Algunos datos significativos

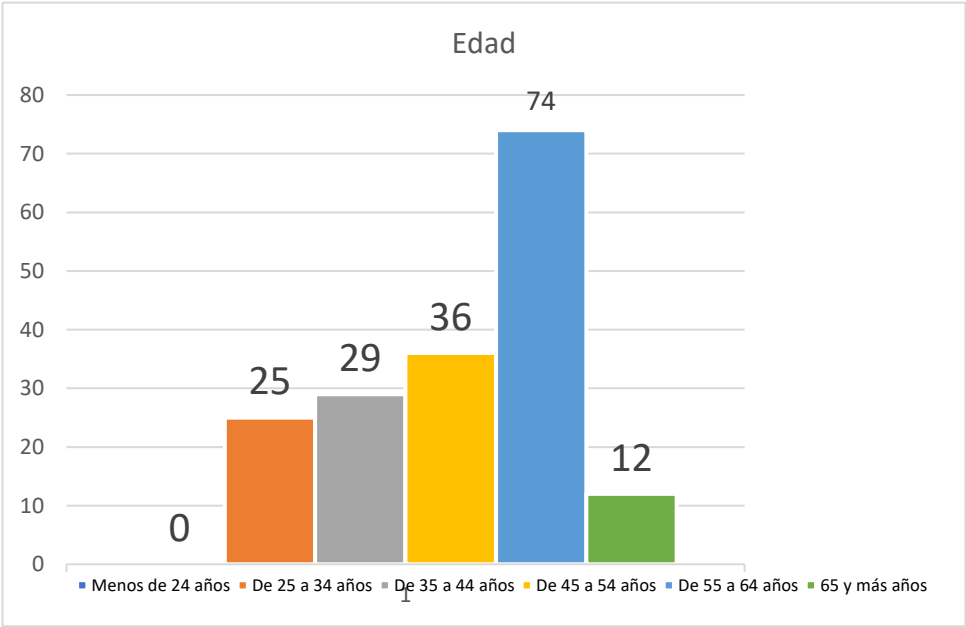
A continuación, presentamos algunos de los datos provisionales recogidos. Para ello comenzamos con los sociodemográficos, como es el sexo de los participantes en el que nos encontramos con el hecho de la mayoría son mujeres, 60.2% y el 39.8% son hombres. Este porcentaje es bastante similar al que se obtiene de los datos de matrícula de los cursos de Experto Universitario.

Figura.1. Sexo



En cuanto a la edad podemos afirmar que existe un gran número de personas mediadoras que son mayores de 55 años. Más del 48% se sitúa en la franja de edad de 55 y más. Aunque en estos datos existe una desviación con respecto a las matriculaciones de los cursos que se han realizado en estos años, pues para esa cohorte etaria, la matriculación alcanza el 33%. Ello puede ser debido a que hubo cursos de formación anteriores a la formalización del Convenio y este grupo es posible que se hubiese formado allí

Figura 1. Edad



Formación previa

Como era de esperar el 100% son de formación universitaria en sus diversos grados y carrera académica.

Cuadro nº 1. Formación Previa

F.P. de 2º Grado (FPII)	0
C.F. de Grado Superior (Técnico Superior) .	0
C.F. de Grado Superior en Escuelas de arte	0
Peritaje, antiguas escuelas de Enfermería, Magisterio, Asistente Social.	0
Diplomado/a, Grado (Bolonia), Ingeniero/a o Arquitecto/a Técnico/a, 3 años de licenciatura, Título Superior en Diseño	13
Licenciado/a, Máster (Bolonia), Ingeniero/a o Arquitecto/a o Técnico/a, Título Superior en Música, Danza o Arte Dramático	147
Doctorado	12

Formación específica

Cuadro nº 2. Formación específica

Menos de 100 horas	14
De 100 a 200 horas	28
Más de 200 horas	131
Casos perdidos	3

Acerca de la cuestión de la formación recibida, hay que destacar el hecho de que un 9% de las personas que responden no entran en los criterios que el artículo 5 especifica en su apartado 1 “La duración mínima de la formación específica del mediador será de 100 horas de docencia efectiva.” Aunque tres de ellos no tenemos constancia porque no contestan a esta pregunta. Las 14 personas que responden a menos 100 horas, es posible que sea porque su formación fuese anterior al Real Decreto.

¿Dónde realizaron la formación en mediación?

Para evaluar esta variable, se diseñó una pregunta de selección múltiple, permitiendo a los participantes marcar todas las opciones que consideraran aplicables, por lo que una persona ha podido formarse en varios sitios, pero la mayoría ha sido en Curso de Experto en una Asociación o Colegio Profesional (impartido o no junto con una Universidad Pública o Privada) o bien en Curso de Experto en una Universidad Pública o Privada. Lo que por un lado da una idea de que las personas que se han formado lo han hecho con la conciencia de la búsqueda de una formación con cierto nivel técnico y de competencia¹⁴, tal como lo presenta el siguiente cuadro 3:

¹⁴ Mientras se realiza este presente artículo se está llevando a cabo una investigación paralela en las tendencias de formación en mediación a día de hoy. Una de las paradojas que necesitan una mayor explicación es que un número significativo de respuestas dan como resultado la formación on line y no presencial. Esto debería abrir un debate a algunas cuestiones que dejan ciertas lagunas o sitios poco clarificados a la formación en mediación.

Cuadro nº 3. Lugar de formación en mediación

Lugar de formación en mediación	
Cursos en centros reglados o no reglados presenciales (academias, escuelas privadas, etc.)	39
Cursos en centros reglados o no reglados no presenciales (academias, escuelas privadas, etc.)	23
Curso de Experto en una Asociación o Colegio Profesional (impartido o no junto con una Universidad Pública o Privada)	62
Curso Máster en una Asociación o Colegio Profesional (impartido o no junto con una Universidad Pública o Privada)	20
Curso de Experto en una Universidad Pública o Privada	74
Curso Máster en un Universidad Pública o Privada	22

Esta variable también tiene la característica de selección múltiple. En cuanto a los temas tratados en la formación atendiendo al artículo 4 apartado uno cumple ampliamente con los criterios del mismo: “La formación específica de la mediación deberá proporcionar a los mediadores conocimientos y habilidades suficientes para el ejercicio profesional de mediación, comprendiendo, como mínimo, en relación con el ámbito de especialización en el que presten sus servicios, el marco jurídico, los aspectos psicológicos, de ética de la mediación, de procesos y de técnicas de comunicación, negociación y de resolución de conflictos.” Ídem cuadro 4.

Cuadro nº 4. Materias dadas en la formación

Materias dadas en la formación	
Marco jurídico de la mediación en la UE.	99
Marco jurídico de la mediación en España.	160
Marco jurídico de la mediación en el ámbito de estudio (familiar, civil, mercantil, etc.).	161
Aspectos psicológicos de la mediación (manejo de las emociones, estilos. conductuales del conflicto, etc.	161
Técnicas de negociación, comunicación y de resolución de conflictos.	172
Modelos y procesos de la mediación.	165
Ética de la mediación.	149

Prácticas en la formación

Respecto al criterio recogido en el artículo 4 apartado dos:

“La formación específica de la mediación se desarrollará tanto a nivel teórico como práctico, correspondiendo a este último, al menos, un 35 por ciento del de la duración mínima prevista en este real decreto para la formación del mediador. Las prácticas incluirán ejercicios y simulación de casos y, de manera preferente, la participación asistida en mediaciones reales”.

Tal como se puede apreciar en el cuadro nº 5, casi un 30 % de las actuales personas que han respondido dicen que no cumplen con esta circunstancia.

Cuadro nº 5. Prácticas en la formación

Prácticas en la formación	
Si	125
No	49
Casos perdidos	2

Ejercicio de la mediación

En esta ocasión nos centramos en tres cuestiones básicas: si ejercen o no, si solo mantienen la profesión de mediación y cuál es el área de influencia de su labor como mediador si la hubiese.

En cuanto al primer aspecto, ¿ejercen o no como mediadores? Casi un 19% dicen no ejercer como mediadores en ningún momento. Y de los que dicen que ejercen como mediadores 143 personas, 133 ejercen la profesión junto con su otra profesión: abogacía, magisterio, trabajo social, psicología, sociología, etc...

El ámbito geográfico¹⁵ de su actuación es Aragón (los 143) y alguna de las personas mediadoras también lo hacen en las Comunidades Autónomas cercanas a Aragón: Castilla y León 4, Rioja 6 y Valencia 2.

¹⁵ La pregunta era una pregunta de selección múltiple en el cuestionario.

¿Datos de alta en el registro?

En el preámbulo del Real Decreto se dice de manera taxativa que no hay obligatoriedad de inscripción del registro, a no ser en la mediación concursal que es obligatorio. Pero sí que da un plus como “refuerzo de la seguridad jurídica” en el ámbito de la mediación.

“Con la excepción de los mediadores concursales, la inscripción en el registro no se configura con carácter obligatorio sino voluntaria para mediadores e instituciones de mediación. Sin embargo, la regulación del Registro de Mediadores e Instituciones de Mediación hace de él una pieza importante para reforzar la seguridad jurídica en este ámbito, en la medida que la inscripción en el mismo permitirá acreditar la condición de mediador, que plasmada en el acta inicial de una mediación será objeto de comprobación tanto por el notario que eleve a escritura pública el acuerdo”.

Por ello resulta llamativo que una de cada tres personas que han respondido esta parte del cuestionario manifiesten que no estén de alta en el registro de mediadores, pues han contestado afirmativamente un 67,13%, frente al 32,78% que lo han hecho negativamente.

¿Dónde ejercen?

Recordemos que en algunas cuestiones se utilizó un formato de casillas de verificación para permitir a los participantes indicar todas las opciones que se ajustaran a su situación, de ahí que se puedan dar combinaciones de más de una combinación.

Cuadro nº 6. Lugar de ejercicio de la mediación

Lugar de ejercicio de la mediación	
Autónomo/a- Despacho- Consulta profesional	93
Organismo-Entidad pública	29
Asociación – Fundación	51
Institución de Mediación	29
Otro (Especifique)	0

Como podemos observar las personas que responden trabajan en varios sitios a la vez, casi el 52% de los mismos lo hacen así, el resto, 69 personas, lo hacen en único sitio siendo el Despacho o Consulta profesional y en régimen de autónomos (31) y le siguen Asociaciones y/o Fundaciones y Organismos y/o Entidades Públicas (33)¹⁶.

Años de especialidad

Lo primero que podemos afirmar de los datos recogidos es que el entusiasmo por la mediación no ha decaído entre los profesionales aragoneses ya que, casi un 12% de los que responden dicen llevar en la mediación menos de un año. Dato que nos revela que la formación de dichos profesionales ha terminado hace significativamente poco tiempo o que en este año han cumplido con el resto de los requisitos para poder ser considerado mediador. Lo segundo que es significativo que el resto de las respuestas se divida en dos grandes bloques, casi idénticos en número, de más de un 40%, cada uno.

En el primer bloque estaríamos hablando de personas mediadoras hasta 6 años de ejercicio de la profesión de mediación y el bloque formado por mediadores de entre siete y más de 10 años de la mediación. 7.

Cuadro nº 7. Años de especialidad en la mediación

Años de especialidad en la mediación	N	%	% agrupado
Menos de un año.	17	11,89%	42,66%
De 1 y 3 años	31	21,68%	
De 4 a 6 años	30	20,98%	
De 7 a 10 años	20	13,99%	45,45%
Más de 10 años	45	31,47%	

¹⁶ Aunque no es el momento de profundizar en el tema si que podemos afirmar que en Aragón hay varias Asociaciones y Fundaciones, ligadas al tercer sector que realizan una tarea de facilitación en diversos campos: Bizendalla en mediación comunitaria, ¿Hablamos? en mediación penitenciaria, AMEDIAR en mediación intercultural, CESCER en mediación familiar y escolar, ... A las que podemos unir actividades de Colegios Profesionales como el REICAZ, Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón o el Colegio de Psicología de Aragón por citar algunos ejemplos de lo que estamos tratando.

Ámbito de la Mediación

Los datos que mostramos a continuación en el cuadro nº 8, eran en parte esperados en tanto que la trayectoria evolutiva de la mediación como método alternativo de resolución de conflictos ha estado marcada por hitos significativos, siendo el desarrollo e institucionalización de la mediación familiar uno de los más trascendentales. Este campo específico de la mediación ha desempeñado un papel catalítico en la expansión y legitimación de las prácticas de gestión dialogada y de negociación en un contexto más amplio.

Cuadro nº 8. Ámbitos de la Mediación

Ámbitos de la Mediación	N
Familiar	106
Educativa-escolar	38
Justicia, Menores	8
Salud	6
Civil y Mercantil	93
Concursal	13
Penal	11
Inmobiliaria	14
Comunitaria	18
Laboral-Empresarial	43
Consumo	14
Ambiental	1
Intercultural	14

Sin ser muy exhaustivos varios factores vinieron a contribuir al papel catalizador de la mediación familiar:

- Marco legislativo: Muchos países comenzaron a incorporar la mediación familiar en sus marcos legales, proporcionando una base institucional sólida que luego se extendió a otros campos de la mediación.
- Formación profesional: El desarrollo de programas de formación específicos en mediación familiar contribuyó a la profesionalización del

campo, estableciendo estándares que luego se aplicaron en otras áreas de la mediación.

- Investigación académica: La mediación familiar se convirtió en un foco de investigación académica, generando un corpus de conocimiento que fundamentó la práctica y la teoría de la mediación en general.
- Sensibilización social: El éxito de la mediación familiar aumentó la conciencia pública sobre los beneficios de los métodos alternativos de resolución de conflictos, creando una mayor apertura hacia estas prácticas en otros contextos.

La otra gran protagonista, que también se esperaba era la mediación Civil y Mercantil, un protagonismo que guarda una relación directa con la composición demográfica de los participantes del estudio. La notable cantidad de respuestas en esta categoría puede explicarse por la considerable representación de profesionales del ámbito jurídico entre las personas que han respondido a la encuesta.

Esta gran presencia de personas provenientes del mundo legal no es simplemente una coincidencia, sino que responde a la estrecha relación histórica y práctica entre el derecho y la mediación en los ámbitos civil y mercantil. La formación jurídica, con su enfoque en la interpretación de normas y la resolución de conflictos, proporciona una base sólida que facilita la transición hacia las prácticas de mediación en estos campos específicos.

Además, la prevalencia de la mediación Civil y Mercantil en el estudio destaca la creciente institucionalización de los métodos alternativos de gestión de conflictos dentro del sistema legal. Este fenómeno podría interpretarse como una respuesta del sistema jurídico ante la necesidad de procesos más eficientes, económicos y menos adversariales para resolver disputas en los ámbitos comercial y civil.

Es relevante mencionar que, si bien esta concentración de datos en el área Civil y Mercantil enriquece el conocimiento en este dominio particular, también puede plantear ciertas consideraciones metodológicas respecto a la generalización de los resultados a otros campos de la mediación¹⁷.

¹⁷ Esta situación se tendrá en cuenta en futuras investigaciones.

Por último, en este apartado hemos intentado extraer los microdatos de la encuesta y nos dan unos resultados que son coherentes con otros explicados anteriormente, así aparecen respuestas en las que 27 personas responden que son expertos, o que su labor se desarrolla en más de dos ámbitos, 93 en dos ámbitos y solo 23 en un solo ámbito. En futuras investigaciones se analizarán estos datos con mayor relieve y detalle.

Póliza

Tanto en la Ley como en el Real Decreto que regula la práctica de la mediación, destaca una disposición crucial orientada a salvaguardar la integridad profesional y proteger a los usuarios de este servicio. Específicamente, el Artículo 11, apartado 3, de la Ley de Mediación se estipula un requisito ineludible para los profesionales que ejercen esta función:

“El mediador deberá suscribir un seguro o garantía equivalente que cubra la responsabilidad civil derivada de su actuación en los conflictos en que intervenga.” En nuestro caso, tal como lo señala el cuadro 9, la mayoría cumple esta obligación, si bien hay 10 casos en los que abiertamente han contestado de forma negativa.

Cuadro nº 9. Póliza Obligatoria de Seguro

Póliza Obligatoria de Seguro	
Si	110
No	10
Casos perdidos	8
Otro (Por favor especifique) ¹⁸	15

¹⁸ 9 personas manifiestan que la póliza es pagada para todos los componentes de su institución o asociación, 6 manifiestan que son funcionarios y que “no la necesitan”, en una investigación posterior analizaremos esto con más detalle para entender “la validez jurídica o no” de sus manifestaciones.

Esta prescripción legal refleja la consciencia del legislador sobre la naturaleza delicada y potencialmente impactante de la labor mediadora. La exigencia de un seguro de responsabilidad civil o garantía equivalente cumple múltiples funciones en el contexto de la práctica profesional de la mediación:

1. Protección del usuario: Proporciona un mecanismo de salvaguarda para los participantes en el proceso de mediación, asegurando una compensación en caso de perjuicios derivados de una mala praxis profesional.
2. Responsabilidad profesional: Refuerza el compromiso del mediador con los estándares éticos y de calidad en su práctica, al establecer un marco de responsabilidad financiera por sus acciones.
3. Legitimación de la profesión: Contribuye a la institucionalización y profesionalización de la mediación, alineándola con otras profesiones que requieren garantías similares.
4. Gestión de riesgos: Reconoce implícitamente los potenciales riesgos inherentes a la práctica de la mediación y establece un mecanismo para su gestión.

Esta disposición legal puede interpretarse como que el legislador intenta dar la idea de explicitar la necesidad de establecer estándares profesionales y mecanismos de protección para todas las partes involucradas.

La implementación de este requisito plantea desafíos prácticos, como la determinación de la cobertura adecuada y la supervisión del cumplimiento, que merecen un análisis más detallado en futuros estudios sobre la regulación y práctica de la mediación, por lo que es claramente significativo que casi un 7% de las personas que dicen ser mediadoras no tengan la póliza de seguro que se solicita para el ejercicio del mismo.

Con todo lo expuesto podemos afirmar lo siguiente:

El perfil predominante del mediador en Aragón, según los datos recabados, se caracteriza por los siguientes atributos:

1. Demografía: Mayoritariamente femenino (60.2%), con una edad predominante superior a los 55 años (48% de los encuestados).
2. Formación académica: Posee formación universitaria, principalmente a nivel de licenciatura o máster (83.5%).

3. Formación específica en mediación: Ha recibido una formación extensa, con más de 200 horas de capacitación específica en mediación (74.4%).
4. Modalidad de formación: Ha obtenido su formación principalmente a través de cursos de experto universitario o en asociaciones profesionales.
5. Ámbitos de especialización: Se concentra principalmente en mediación familiar (60.2%) y mediación civil y mercantil (52.8%), reflejando la evolución histórica de la mediación en España.
6. Experiencia profesional: Presenta una distribución bimodal, con un grupo significativo de mediadores noveles (33.6% con menos de 3 años de experiencia) y otro de mediadores experimentados (45.5% con más de 7 años de experiencia).
7. Ejercicio profesional: Tiende a combinar la mediación con otra actividad profesional (93% de los que ejercen como mediadores), reflejando la naturaleza interdisciplinaria de la práctica.
8. Registro y seguro: Mayoritariamente inscrito en el registro oficial de mediadores (67.13%) y cuenta con un seguro de responsabilidad civil (81.5%).

Este perfil refleja una profesión en evolución, con una base sólida de practicantes experimentados y un influjo continuo de nuevos profesionales, sugiriendo un campo dinámico y en crecimiento dentro del panorama de la resolución alternativa de conflictos en Aragón.

Conclusiones

El objetivo principal de este artículo ha sido presentar y analizar los resultados preliminares de una encuesta exhaustiva diseñada específicamente para este estudio. Estos primeros datos, recolectados y analizados con un enfoque metodológico riguroso, brindan una primera visión empírica sobre las características particulares de los mediadores profesionales.

En este artículo tratamos de enfocarnos en los aspectos más significativos relacionados con la formación, profesionalización y desafíos de los mediadores en Aragón, en el contexto de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación

en asuntos civiles y mercantiles y del Real Decreto de 980/13 de 13 de diciembre de 2013.

La investigación revela la complejidad inherente a la figura del mediador en el contexto del Real Decreto 980/13. En este sentido, los resultados preliminares sugieren una diversidad significativa en los perfiles profesionales de los mediadores aragoneses, reflejando la naturaleza multifacética de la mediación como campo de práctica.

Asimismo, también se observa una tendencia hacia la profesionalización de la mediación en Aragón, evidenciada por el alto nivel de formación específica reportado por los participantes. Sin embargo, existe una variabilidad considerable en la naturaleza y extensión de esta formación, lo que plantea cuestiones sobre la estandarización de las competencias de los mediadores.

Otra cuestión remarcable es la investigación destaca la importancia de la formación continua en el campo de la mediación. Los datos indican que una proporción significativa de mediadores aragoneses participan en actividades de desarrollo profesional, aunque se identifican oportunidades para fortalecer y sistematizar estos esfuerzos de actualización.

Este estudio también subraya la relevancia de la interdisciplinariedad en la práctica de la mediación, dada la diversidad de antecedentes profesionales entre los mediadores encuestados. Este hecho sugiere un enriquecimiento potencial de las perspectivas y enfoques en la resolución de conflictos, aunque también plantea desafíos en términos de cohesión y estandarización de prácticas.

Sin embargo, los resultados preliminares apuntan a la necesidad de una mayor alineación entre la formación de los mediadores y los requisitos establecidos en el marco legal. Esto sugiere la importancia de un diálogo continuo entre los profesionales de la mediación, las instituciones educativas, especialmente las universitarias y los organismos reguladores para asegurar que la práctica de la mediación evolucione de manera coherente con las demandas legales y sociales.

Feminización y madurez profesional: El campo de la mediación en Aragón muestra una clara tendencia hacia la feminización, con un 60.2% de mujeres mediadoras. Además, se observa una concentración significativa de profesionales en el rango de edad superior a 55 años, lo que sugiere un campo que atrae a profesionales con experiencia en otras disciplinas.

Formación sólida, pero con áreas de mejora: La mayoría de los mediadores (74.4%) posee una formación específica extensa, superando las 200 horas. Sin embargo, existe un 9% que no cumple con el requisito mínimo de 100 horas establecido por la legislación, lo que indica la necesidad de fortalecer la adherencia a los estándares formativos.

Predominio de la mediación familiar y civil-mercantil: Estos dos ámbitos emergen como los principales campos de práctica, reflejando tanto la evolución histórica de la mediación en España como la influencia de los profesionales del derecho en el desarrollo de la disciplina. Esta concentración sugiere oportunidades para diversificar la práctica en otros campos de mediación.

Práctica profesional híbrida: La gran mayoría de los mediadores (93%) combina la mediación con otras actividades profesionales. Este dato refleja la naturaleza interdisciplinaria de la mediación y sugiere que aún no se ha consolidado plenamente como una profesión autónoma en la región.

Desafíos en el cumplimiento normativo: Aunque la mayoría de los mediadores cumplen con los requisitos de registro (67.13%) y seguro de responsabilidad civil (81.5%), existe un porcentaje significativo que no lo hace. Esto plantea interrogantes sobre la implementación efectiva de las normativas y la necesidad de mayor concienciación o apoyo para el cumplimiento de estos requisitos legales.

Bibliografía

- ALZATE, R. (1998). *Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica*. Bilbao: Universidad del País Vasco, Servicio Editorial = Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitaletxea.
- ALZATE, R. (2000). *Resolución del conflicto. Programa para Bachillerato y Educación Secundaria*. (Vol. I y II). Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Atienza, M. (s.f.). Filosofía del Derecho y transformación social. Recuperado el 22 de Diciembre de 2023, de <https://www.youtube.com/watch?v=ons58HbkaJ8>
- AVRUCH, K. (2013). *Contexto y pretexto en la resolución de conflictos: Cultura, identidad, poder y práctica*. Barcelona: Editorial Bellaterra.
- BUSH R. A. B., y. F. (2006). *La promesa de mediación: Cómo afrontar el conflicto a través del fortalecimiento propio y el reconocimiento de los otros*. Buenos Aires: Granica.
- FISAS, V. (1998). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Barcelona: Icaria.

- FISHER, R. U. (2011). *Obtenga el sí: El arte de negociar sin ceder*. Barcelona: Gestión 2000.
- FREUND, J. (1995). *Sociología del Conflicto*. Madrid: Ediciones Ejercito. Ministerio de Defensa.
- LÓPEZ, M. e. (2004). *Enciclopedia de Paz y Conflictos*. Granada: Editorial Universidad de Granada/Junta de Andalucía.
- MAYER, B. (2008). *Más allá de la neutralidad: Cómo los mediadores pueden ayudar a resolver los conflictos*. Barcelona: Gedisa.
- MORAL-MARTÍN, J. D & VILAS, L. M. (2023). La sociología de la mediación: Una intervención entre el disenso y el consenso. En Rubén Tamboleo García (dir.) *Manual de Sociología*.
- MUNDUATE, L., & MEDINA, F. (2013). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación* (Cuarta ed.). Madrid: Ediciones Pirámide.
- REDORTA, J. (2004). *Cómo analizar los conflictos: la tipología de los conflictos como herramienta de mediación*. Barcelona: Paidás.
- RODRIGUEZ, C. (2015). *Manual de Mediación Civil y Mercantil: Construyendo diálogos para gestionar conflictos*. Logroño: Universidad Internacional de La Rioja.
- VILAS, L.M (2023a). Ser mediador en Aragón hoy. En J. L. Argudo, *Mediadores y Mediación en Aragón* (págs. 113-136). Zaragoza: COMUNITER Editorial.
- VILAS, L. M. (2023b). Las fronteras del consenso y del disenso. *Sociedad y desastres de la guerra*. Valdepeñas: ACM Asociación de Sociología Castellano Manchega.
- VILAS, L., & MORAL, D. (2022). El ser mediador en la mediación formal. En D. SANTOS, & R. TAMBOLEO, *Campos de Sociología bajo presión* (págs. 481-506). Madrid: Dykinson.
- VINYAMATA, E. (1999). *Manual de prevención y resolución de conflictos. Conciliación, mediación, negociación*. Barcelona: Ariel Practicum.

Legislación

- Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. Boletín Oficial del Estado, núm. 162, de 07/07/2012.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/5/con>
- Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. Boletín Oficial del Estado, núm. 310, de 27/12/2013.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2013/12/13/980/con>

