

**Mediaciones sociales**

ISSN-e: 1989-0494

<https://dx.doi.org/10.5209/meso.79178>EDICIONES  
COMPLUTENSE

## El estado de la mediación en España: un análisis descriptivo del perfil y práctica profesional

José Ángel Martínez López<sup>1</sup>; María Paz García-Longoria Serrano<sup>2</sup>, Urbana Rondón Pereyra<sup>3</sup>

Envío: 03 de diciembre de 2021 / Evaluación: 17 de noviembre de 2022 / Aceptación: 25 de noviembre de 2022

**Resumen.** El trabajo que se presenta pretende situar la práctica profesional de la Mediación en España con la necesidad de una formación en mediación con identidad propia. Adoptando una metodología cuantitativa, a partir de la técnica de la encuesta, se han obtenido respuestas de 871 mediadores españoles sobre diversas variables como: la formación recibida, las instituciones en que trabajan, la experiencia profesional, las áreas de aplicación más importantes, así como su posición ante la propuesta de un Grado de Mediación -en virtud del proyecto europeo de investigación KA203-079934- que resitúe esta disciplina en el conjunto de las titulaciones europeas. Los resultados obtenidos permiten afirmar que la formación de las personas mediadoras en España es bastante amplia, si bien este nivel no se acompaña con las ofertas laborales, que siguen exigiendo a los profesionales compatibilizar su actividad de Mediación con sus profesiones de origen, cuando no con una actividad voluntaria. El Grado en Mediación es percibida por la mayoría de los participantes, como una apuesta por el respaldo académico y social a una disciplina creciente, con un abanico extenso de situaciones para las que pueden ofrecer soluciones a los problemas sociales, suponiendo, por tanto, una oportunidad para incluir esta titulación en las universidades europeas dentro del Espacio Europeo de Educación Superior.

**Palabras clave:** mediación; perfil grado universitario; práctica profesional; formación; problemas sociales; conflicto.

### [en] The state of mediation in Spain: a descriptive analysis of the professional profile and practice

**Abstract.** The work presented aims to place the professional practice of Mediation in Spain with the need for mediation training with its own identity. Adopting a quantitative methodology, based on the survey technique, responses have been obtained from 871 Spanish mediators on various variables such as: the training received, the institutions in which they work, professional experience, the most important areas of application, as well as its position on the proposal for a degree in Mediation -under the European research project KA203-079934- to re-establish this discipline in all European degrees. The results obtained allow us to affirm that the training of mediators in Spain is quite broad, although this level is not matched by job offers, which continue to require professionals to reconcile their Mediation activity with their professions of origin, if not with a voluntary activity. The degree in Mediation is perceived by the majority of the participants, as a commitment to academic and social support for a growing discipline, with a wide range of situations for which they can offer solutions to social problems, assuming, therefore, a opportunity to include this degree in European universities within the European Higher Education Area.

**Keywords:** mediation; profile; university degree; professional practice; training; social problems; conflict

**Sumario.** 1. Introducción. 2. La mediación: una disciplina en construcción. 3. Metodología. 4. Resultados. 4.1. Perfil de las personas mediadoras en España. 4.2. Instituciones que contratan personas mediadoras. 4.3. Principales ámbitos de la Mediación. 4.4. Percepción de los participantes en cuanto a la creación de un Grado/Licenciatura en Mediación. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

**Cómo citar:** Martínez López, J. A.; García-Longoria Serrano, M. P.; Rondón Pereyra, U. (2022). El estado de la mediación en España: un análisis descriptivo del perfil y práctica profesional. *Revista Complutense de Educación*, 21, e79178

<sup>1</sup> Doctor por la Universidad de Murcia (2017). Profesor Titular de la Universidad de Murcia, comenzó su carrera docente en 2013, impartiendo docencia en la titulación de Trabajo Social y en el Máster de Mediación. Previamente, ha desarrollado su carrera profesional como trabajador social, con más de diez años de experiencia. Ha desarrollado numerosos cargos de gestión en la UMU, siendo en estos momentos Coordinador del Programa de Doctorado en Trabajo Social. Sus líneas principales de investigación son: política social, estado de bienestar, cuidados de larga duración, mediación y trabajo social.

<sup>2</sup> Doctora por la Universidad de Murcia (1997). Profesora Titular de universidad, jubilada, ha desarrollado una dilatada carrera profesional, docente e investigadora. Desde 1972 hasta 1991 ejerció como Trabajadora Social funcionaria tanto en la Administración General del Estado como en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. A nivel docente, ha impartido principalmente las asignaturas de Metodología del Trabajo Social y Análisis y Diagnóstico de Necesidades. Ha ocupado numerosos cargos de gestión académica en la UMU: Decana de la Facultad de Trabajo Social, directora del Máster Universitario en Mediación y Presidenta de la Comisión del Doctorado interuniversitario en Trabajo Social de la UMU.

<sup>3</sup> Doctora por la Universidad de Murcia (2015). Desarrolla una actividad profesional y académica multidisciplinar fruto de su diversa formación académica: Licenciada en Derecho, Licenciada en Psicología y la Licenciada de Comunicación. Actualmente, es presidenta de la Federación Nacional de Asociaciones de Mediación y Vocal del Foro Mediación del Ministerio de Justicia. Estas actividades las compagina con la Dirección del Centro de Mediación de Murcia y una actividad profesional como mediadora de más de veinte años. Además, es Presidenta de Honor de la Asociación Murciana de Mediadores.

## 1. Introducción

El presente estudio se enmarca en el proyecto financiado por la Unión Europea Limeriat, nº 2020-1-FR01-KA203-079934, del programa Erasmus Plus, con participación de cuatro países de la Unión Europea: Francia, Portugal, Italia y España, en donde se expresa la importancia de generar una formación universitaria de primer ciclo, una Licenciatura o Grado Europeo en Mediación, dentro de los parámetros del planteamiento de estudios superiores de Bolonia (Ministros de Educación de la UE, 2009).

La creación de un proyecto de estudios de Grado se debe configurar desde la realidad de la situación de la Mediación, a través de las características propias en cada uno de los países participantes. Existen muy pocos estudios que reflejen cual es la situación de la Mediación en España. García y Bolaños (2007) estudiaron los perfiles de 170 mediadores, encontrando que los equipos y cualificación, mostraban una clara tendencia a la interdisciplinariedad, con especial protagonismo a psicólogos, profesionales del derecho y, en menor medida, trabajadores sociales.

Otro de los estudios denominado “Estado de la Mediación en España” (FAPROMED, 2018), fue realizado por la Federación Nacional de Asociaciones de Profesionales de la Mediación y la Universidad de Murcia. En él se planteaba como objetivos: 1) conocer la situación de la Mediación en España, es decir saber cuáles eran las debilidades, amenazas fortalezas y oportunidades, a través de la técnica DAFO aplicada en los 17 territorios autonómicos de España y las dos ciudades autónomas; así como 2) conocer la situación de las personas mediadoras, a partir de las percepciones de los propios profesionales, tanto en la vertiente de función social, económica como en la existencia de un código de conducta. Los resultados respecto al objetivo 1 reflejaron como debilidades el desconocimiento general de la población sobre la Mediación, la falta de profesionalización y de criterios formativos comunes. Como amenazas se reflejaba la oposición de algunos operadores jurídicos. Se entendía como fortalezas el trabajo en equipo y se señalaban como oportunidades el impulso que está recibiendo la Mediación a través de la Unión Europea y el Ministerio de Justicia Español. En cuanto al objetivo 2, se concluyó que es una figura profesional todavía poco reconocida socialmente, con escasa estabilidad laboral.

En base a estos estudios nos adentramos en la figura de la persona mediadora a través de sus características sociodemográficas, formativas y laborales, principalmente como base para la creación de un perfil determinado sobre el cual orientar las líneas generales que debe abordar un título europeo propio en Mediación.

## 2. La mediación: una disciplina científica en construcción

La figura del profesional de la Mediación está en construcción, al igual que una posible titulación europea en Mediación. Sin embargo, el interés por esta disciplina está en auge desde hace unos años, hecho que se constata a partir de la reciente aprobación del Proyecto Europeo Limeriat.

Las primeras aproximaciones realizadas desde las teorías principales de la Mediación por la Escuela de Harvard (Fisher y Ury, 1992), el Modelo Circular Narrativo (Cobbs, 1991) y la Teoría Transformativa (Bush y Folger, 1994), han servido de referente a nuevos estudios, desde distintas disciplinas y perspectivas, desde principios del actual milenio. En este sentido, cabe destacar las aportaciones realizadas por García-Longoria y Sánchez (2004), Díez y Tapia (2004), Redorta (2005), Munduate y Medina (2005), De Diego y Guillén (2006), Rozemblum (2007), Soletto y Otero (2007), Rondón y Munuera (2009), Romero (2011), Faget (2015), Bonaffé-Schmitt (2017), Gorjón (2020).

La disciplina de la mediación está muy ligada al ámbito jurídico, especialmente en España. En relación al nivel de cumplimiento de la Directiva 2008/52/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la Mediación en asuntos civiles y mercantiles en un intento de fomentar el uso de la Mediación, en febrero de 2014, el Comité de Asuntos Legales del Parlamento Europeo presentó un documento de análisis de la Mediación en Europa, con el título *Reinicializar la Directiva de Mediación: Evaluando el limitado impacto de su implementación y proponiendo medidas para incrementar el número de mediaciones en la Unión Europea*. El documento señala que a pesar de los esfuerzos tanto de los países nacionales, como del impulso del Consejo de Europa y de la Comisión Europea, la Mediación ha sido utilizada solo en el 1% de los litigios civiles y mercantiles.

En la última década se ha incrementado el interés por la Mediación, un hecho palpable a través del incremento de cursos de post-grado, másteres y doctorados sobre esta disciplina. A nivel académico, destacan las aportaciones que están haciendo emerger un sentido teórico por la Mediación y su emancipación de otras disciplinas para constituir un espacio de conocimiento e intervención social propio. A ello, han contribuido en los últimos años los trabajos de Rondón y Alemán-Bracho (2011), Munuera (2012), Iglesias y Vázquez-Gutiérrez (2018), Munuera y Costa (2020) y Riera-Adrover *et al.*, (2020), entre otros.

Sin duda, en esta línea temporal de avances de la Mediación, la literatura científica nos ofrece múltiples aportes de la necesidad de un sistema social para la resolución de problemas, más allá de las fórmulas de corte judicial. Este sistema social se articula en torno a la participación activa de la sociedad. Puntos y Munne

(2005) se plantean cómo articular un nuevo contrato social en el cual estemos todos comprometidos en la satisfacción y protección individual, y colectiva como garantía de justicia, de los intereses comunes, identidad y seguridad. Los conflictos que se produzcan por la superación imparable del número de signatarios del contrato inicial sobre el que basamos el Estado del Bienestar, y que se planteen por la confrontación de las diversas opciones legítimas de todos los individuos para ser felices y vivir con seguridad, deben ser tratados a través de aquellos procesos que generen y mantengan los vínculos entre los ciudadanos y no con aquellos que se basen en principios de ruptura y fractura social (Di Rosa, 2002).

Los conflictos están presentes en todos los estamentos y situaciones sociales. Para Cohen-Emerique (1993), por ejemplo, el enfoque intercultural está presente en todos los procesos de intervención social. Teniendo en cuenta que la identidad cultural, en sus múltiples facetas (étnica, nacional, regional, de clase social, género, etc.) está en evolución continua, se puede entender que los portadores de identidad tienen cada uno su propia importancia; sin embargo, es la interacción de esas dos partes que hace determinantes sus diferencias en un escenario de conflicto. Un reciente estudio de Martínez et al., (2022) muestra la diferente disposición para la resolución de conflictos entre estudiantes universitarios en virtud de su perspectiva del conflicto; su contribución principal muestra que estos estudiantes consideran que la mediación puede ser una resolución adecuada para la resolución del conflicto entre las personas que consideran el conflicto como elemento positivo.

La Mediación puede ofrecer ese espacio de entendimiento desde una doble perspectiva: Desde su desarrollo como disciplina científica y desde la formación de profesionales con alta capacitación que contribuyan al bienestar y al “desarrollo del capital social”, en el sentido que aportan Woolcock y Nayanar (2013), como la capacidad para actuar de forma colectiva, basándose en la confianza y la reciprocidad en un marco de igualdad, generando un trato social equilibrado entre desiguales.

En esto consiste un sistema de bienestar social, conformado de igual manera por el nivel de confianza entre los actores sociales, entre las normas de comportamiento cívico y su nivel de asociatividad, fortaleciendo el tejido social como una fortaleza. Y es, en este marco donde, como expresa Gorjón (2016), la Mediación es generadora de un orden social producto de la vida en sociedad, y cuenta con elementos suficientes para ser considerada una ciencia social reguladora de los movimientos sociales.

Desde este punto de vista, la inclusión de la Mediación en la sociedad va más allá de la gestión de los conflictos abiertos, para adentrarse en la participación ciudadana, involucrando a la población en sus procesos de producción del bien común y la justicia social, procurando la paz en un entorno de justicia y equidad (Casanovas, Magre y Lauroba, 2000). Por tanto, la Mediación es un catalizador de bienestar y de felicidad, genera estabilidad social, es una vía para la paz. Se propone invertir la generación de bienestar en razón de la lógica del bienestar subjetivo percibido, otorgándoles un papel protagonista a las personas, pasando de ser un actor pasivo a un actor activo y de cómo desde su felicidad resuelven sus conflictos. La felicidad y el bienestar dependen de una vida en comunidad, por lo que el conflicto los desequilibra. La Mediación, entre otros métodos adecuados de prevención, gestión y de resolución de conflictos, genera y estabiliza la felicidad y la paz, a través del acuerdo, como un valor intangible. Es necesario, por tanto, situarlos en las políticas de bienestar para poder evolucionar exponencialmente y generar una verdadera culturización.

Es, por tanto, preciso desarrollar una ciencia y una profesión que permita aplicar el amplio abanico de posibilidades que se generan a partir de situaciones potencialmente conflictivas y su resolución pacífica, haciendo partícipes a los individuos en la resolución de su problemática, más allá del sistema judicial. Es bajo este prisma que se sitúa el presente estudio. Conocer cuál es la percepción de los profesionales de la Mediación aportará una visión realista de la situación que sustenten las bases prácticas para fundamentar la formación de grado/licenciatura que pretende plantearse en la Unión Europea. Esta propuesta está en consonancia con lo que plantean Munuera et al. (2021) quienes mediante la técnica Dafo entienden que la creación de un Grado en Mediación favorecería el diseño desde el Espacio Europeo de Educación Superior para facilitar el desarrollo de sus capacidades generales, cualidades personales y profesionales.

### 3. Metodología

El Objetivo General (OG) de la presente investigación es “Conocer el Estado de la Práctica de la Mediación en España”. Este objetivo general se concretó en los siguientes objetivos específicos. El primero de ellos fue: Conocer el perfil de las personas mediadoras en España (OE1). Es segundo de ello, conocer el contexto institucional en el que trabajan las personas mediadoras (OE2). En tercer lugar, indagar sobre los ámbitos en que desarrolla la actividad de Mediación en España (OE3). Finalmente, en consonancia con el Proyecto Europeo Limediat, se propuso conocer la percepción de los participantes sobre la creación de un Grado/Licenciatura europeo en Mediación (OE4).

Las variables introducidas se distribuían en función de cada uno de los objetivos. A continuación, se describen cada una de ellas.

- a. Respecto al objetivo de conocer el perfil: (1) Variables sociodemográficas, tales como edad, sexo y territorio de residencia, (2) Variables de cualificación/formación. En este caso se señalaba: Titulación de origen; formación específica en Mediación, (3) Variables socio-laborales, situación laboral en general, trabajo desarrollado como persona mediadora, tiempo de desempeño, tipo de contrato e inscripción en registros.
- b. Respecto al objetivo de conocer las instituciones se incluyó las siguientes variables: (4) Tipo de institución: pública o privada, (5) Organismo contratante: Ministerio, CCAA, Juzgados o Asociación.
- c. Respecto al objetivo de conocer los ámbitos considerados como prioritarios, se incluyeron las siguientes variables: (6) Mediación familiar, (7) Mediación comunitaria, (8) Mediación escolar, (9) Mediación hipotecaria, (10) Mediación intercultural, (11) Mediación civil, (12) Mediación mercantil, (13) Mediación penal/penitenciaria, (14) docencia en Mediación.
4. Respecto al objetivo de conocer la percepción de los participantes ante la creación de un Grado/Licenciatura en Mediación, las variables fueron: (15) Posición de los participantes: positiva o negativa, (16) Fundamentación de las propuestas a favor o en contra.

El estudio siguió una metodología cuantitativa con una profundidad descriptiva, a partir de la técnica de la encuesta. Se pretendía obtener un perfil de las personas dedicadas a la Mediación en conflictos en España, lo más próximo posible a la descripción de esta realidad, sin pretender un estudio exhaustivo sino posibilista. El instrumento de recogida de información fue un cuestionario elaborado *ad hoc* titulado: Cuestionario sobre el perfil profesional del mediador en España.

Para ello, se recabó los datos de 5.000 personas mediadora en España. Este listado se configuró, bien porque estaban inscritos en registros de Mediación, bien porque pertenecían a asociaciones de Mediación con distribución en todas las Comunidades Autónomas de España. Los cuestionarios se administraron vía online; por tanto, la muestra fue accidental o disponible. De los 5.000 encuestados se obtuvo una respuesta de 871, por lo que consideramos que, si bien la muestra no puede generalizar los resultados al universo de mediadores españoles, sí tiene suficiente consistencia para producir un acercamiento a la realidad.

El instrumento de recogida de información fue el cuestionario con 20 ítems cerrados y una pregunta abierta. Se utilizó la plataforma de Encuestas de la UMU y los datos fueron tratados utilizando el Paquete Informático SPSS.

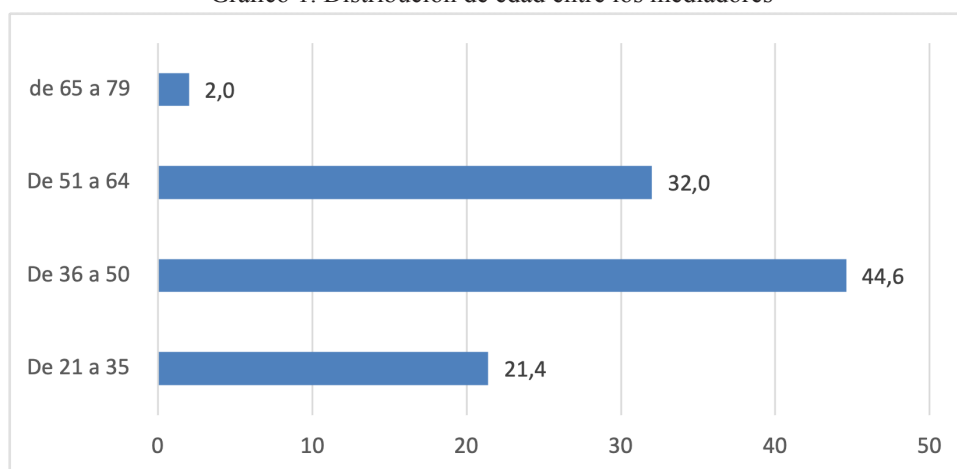
## 4. Resultados

A continuación, se presentarán los resultados en función de los objetivos y variables estudiados.

### 4.1. Perfil de las personas mediadoras en España

La variable Sexo no arrojó diferencias significativas, siendo mujeres 471 (55,2%) y hombres 383 (44,8%). En cuanto a la Edad, el valor promedio de los participantes es de 45,2 años. La edad mínima es 21 años y la edad máxima es 78 años. La distribución sugiere que los participantes se encuentran, principalmente, en la franja de 36 a 64 años. Este dato refleja que se trata de personas con experiencia vital y profesional.

Gráfico 1. Distribución de edad entre los mediadores



La distribución de los participantes, en función del territorio español de residencia, es el siguiente:

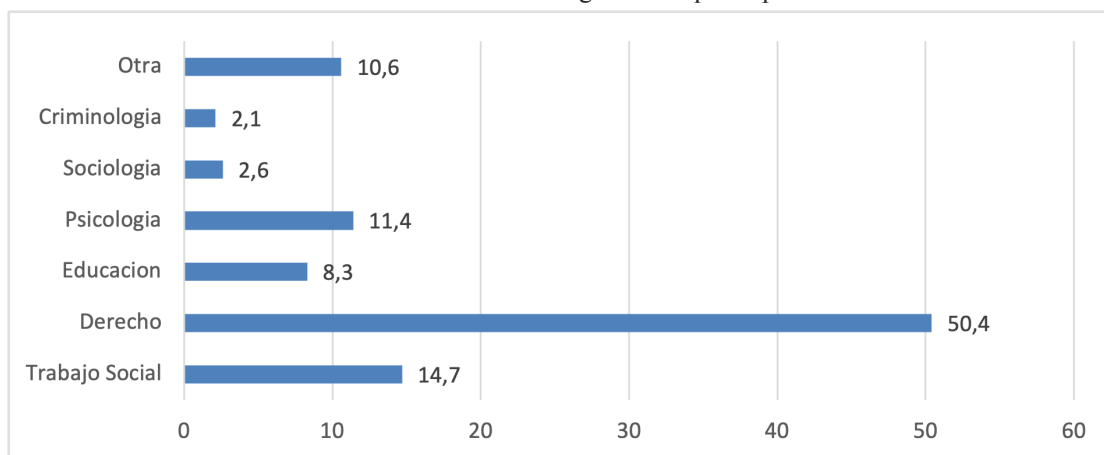
Tabla I. Comunidad Autónoma de residencia de los participantes. Fuente: Elaboración propia

Comunidad Autónoma	%	Comunidad Autónoma	%
Madrid	13,3	Cantabria	3,3
Andalucía	12,6	Aragón	3
Comunidad Valenciana	11,5	Asturias	2,9
Región de Murcia	12,9	Castilla la Mancha	2,9
Galicia	7,2	Canarias	1,6
Cataluña	6,2	Baleares	1,7
Extremadura	5,9	Ceuta	1,7
País Vasco	4,9	Melilla	1,6
Castilla y León	4,4	La Rioja	1,4
Navarra	3,4		

Como observamos en la Tabla I, han participado personas mediadoras de todas las Comunidades Autónomas españolas, si bien su participación no ha sido proporcional al número de personas mediadoras de cada una de ellas, ni a la densidad poblacional.

En cuanto a la titulación de origen, destacan quienes tienen la titulación de derecho, que suponen la mitad de los participantes. Este dato puede indicar el interés de los profesionales del Derecho en incorporar la Mediación en su gestión de los problemas que enfrentan. La segunda titulación, a mucha distancia, es Trabajo Social (14.7%) lo que parece reflejar la reivindicación de la Mediación como parte del tratamiento social.

Gráfico 2. Titulación de origen de los participantes.



En el apartado ‘Otra’, se distribuyeron titulaciones muy diversas, lo que parece indicar el interés que despierta la Mediación en distintos ámbitos del conocimiento: Economía, Ingeniería, Medicina, Arquitectura, Relaciones Laborales o Filosofía, entre otras.

En cuanto a la variable Formación Específica en Mediación, hemos encontrado que un 55.2% de los participantes declaran disponer de una formación universitaria en Mediación. Este dato parece avalar la preferencia universitaria para formarse en Mediación, frente a otros niveles no universitarios (44.8%). No obstante, entre los que han realizado formación universitaria, el nivel académico es muy elevado. Un 77.9% de los participantes formados en universidades lo han realizado en cursos de postgrado (superior a 250 horas). Este dato refleja que el perfil de la persona mediadora en España posee una muy sólida formación universitaria en Mediación.

Otro dato destacado guarda relación con la tipología de Formación Específica en Mediación. En la Tabla II, se relaciona esta variable con la titulación de origen.

Tabla II. Nivel de formación específica en Mediación (Acumulado y %). Elaboración propia

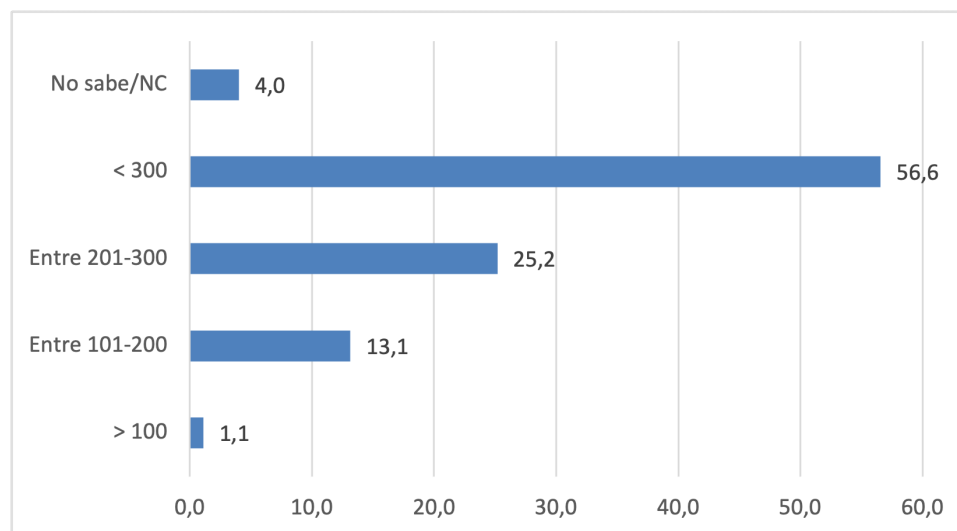
	N	Doctorado Oficial	Máster	Posgrado Universitario	Otro
<b>Trabajo Social</b>	75	12%	45,3%	26,6%	16%
<b>Derecho</b>	239	2,9%	35,9%	38,4%	22,5%
<b>Educación</b>	30	3,3%	36,6%	46,7%	1,3%
<b>Psicología</b>	51	5,8%	2,4%	47,1%	23,5%
<b>Sociología</b>	6	0	66,6%	16,6%	16,6%
<b>Criminología</b>	9	0	55,5%	33,3%	11,1%
<b>Otra titulación</b>	48	0	29,1%	35,4%	35,4%
<b>Total</b>	458	4,4%	36,2%	37,3%	22,1%

En relación a la titulación de origen, los titulados en Trabajo Social (45.3%), en Sociología (66.6%) y en Criminología (55.5%) se forman en Mediación a través de un máster oficial, que, en principio, suponen 60 créditos ECTS (1.500 horas de formación), lo que parece indicar que los participantes, que se corresponden con estas tres titulaciones de base, tienen una mayor profundidad en los estudios de especialización en Mediación realizados. Los titulados en Derecho (38.4%), Educación (46.7%) y en Psicología (47.1%) adquieren su especialización a través de cursos de posgrado que, en general, están en torno a las 250 horas de formación. Atendiendo a la prueba del  $\chi^2$  cuadrado, la formación universitaria en mediación está afectada por el sexo ( $\chi^2=.000$ ) con mayor prevalencia en las mujeres y también por la edad del participante ( $\chi^2=.000$ ), en donde los mayores de 41 años se han formado de manera significativa en mediación.

En relación con el máximo nivel de formación, relativo al doctorado, corresponde a las personas mediadoras tituladas previamente en Trabajo Social. El 45% de los que declaran haber obtenido el título de doctor son trabajadores sociales. En cuanto al nivel de máster oficial (51.8%), cursos de postgrado (53.8%) y otros cursos (53.5%) son liderados por la titulación de Derecho. Aplicando la prueba de  $\chi^2$  cuadrado, obtenemos que la relación entre las titulaciones previas indicadas y el nivel de formación alcanzado en Mediación es significativa ( $\chi^2=.015<.05$ ). Este dato indica que las titulaciones de origen diferencian de alguna forma el nivel de formación que se alcanza.

Atendiendo a la formación específica realizada en Mediación, la formación específica de los participantes ha sido muy importante, ya que encontramos que el 85.8% de las personas mediadoras, que han realizado cursos de formación universitaria, han cursado más de 200 horas de extensión. El promedio de formación es de 293.5 horas, pero hay que destacar que un 56.6% de los 477 que realizaron formación, cursaron más de 300 horas.

Gráfico 3. Número de horas de formación.

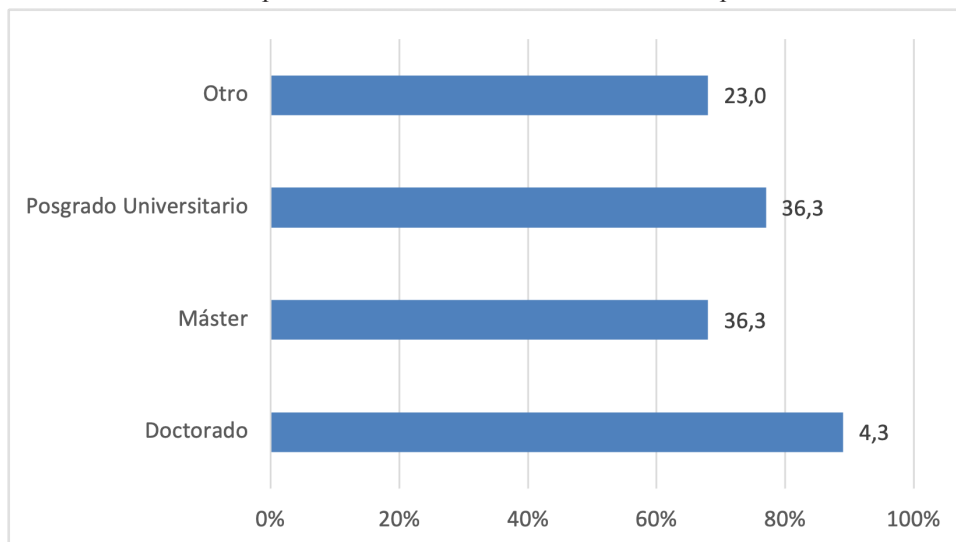


En cuanto a las variables socio-laborales, la gran mayoría de los participantes (78.4%) tiene un trabajo en la actualidad. Sin embargo, este porcentaje se reduce cuando planteamos si trabaja en Mediación (51.2%). La mayoría de quienes trabajan en Mediación, lo compatibilizan con otro trabajo (31.6%). Se dedican exclusivamente a la Mediación el 8.8% de los participantes.

Es de destacar que un 10.9% de los que manifiestan trabajar en Mediación, realizan un servicio voluntario. Entendemos, por tanto, que la profesionalización de la persona mediadora está todavía lejos del panorama

laboral español. Profundizando sobre el aspecto socio-laboral, nos preguntamos si el nivel de formación puede estar relacionado con disponer de un trabajo en Mediación. Los datos más relevantes se pueden observar en el siguiente gráfico.

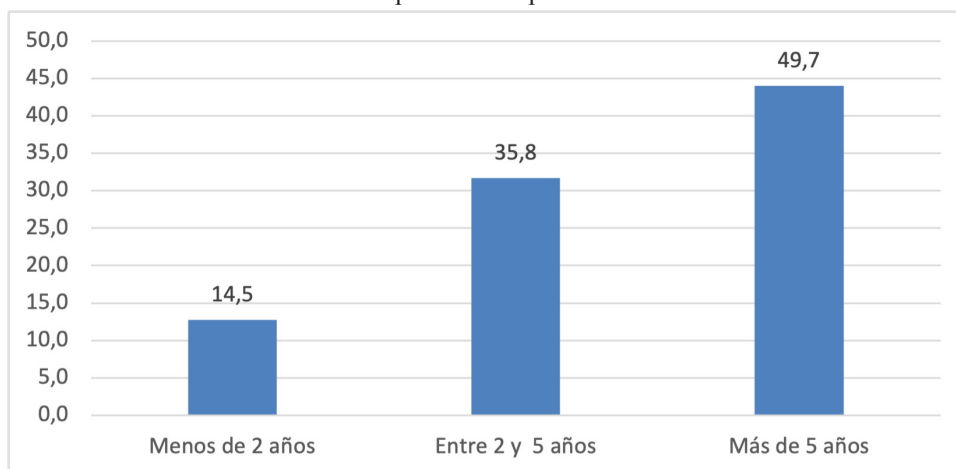
Gráfico 4. Nivel de empleabilidad de acuerdo con la formación específica en Mediación.



Según podríamos apreciar en Gráfico 4, parecería que a un mayor nivel de formación podría corresponder un mayor nivel de trabajo como mediador. En el caso de la formación en doctorado, el 90% de los que realizaron doctorado, tienen un trabajo como mediador. Pero al aplicar la prueba de Chi Cuadrado de Pearson  $\chi^2 = .107 > .05$  por lo que no se puede inferir estadísticamente que ambas variables estén relacionadas.

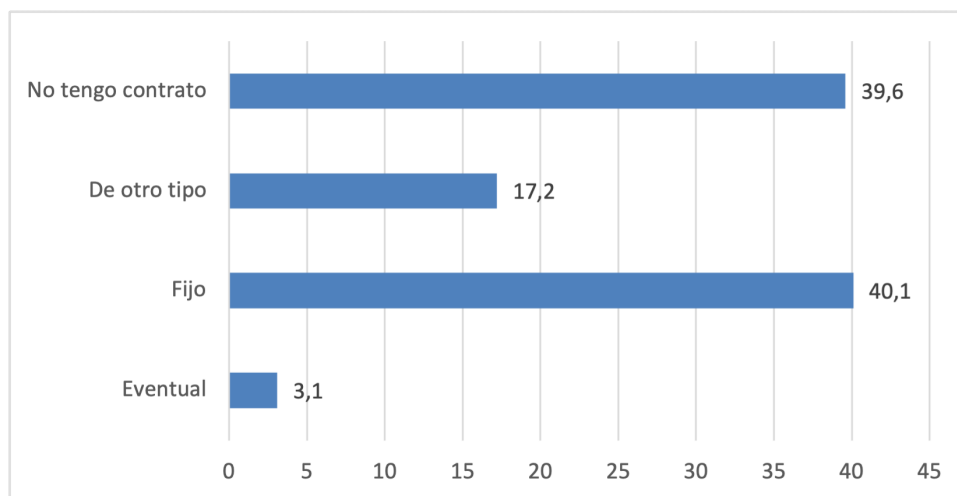
En cuanto al tiempo de desempeño del trabajo como mediador, de los 446 participantes que manifiestan realizar un trabajo como mediador (51.2%), la mayoría están desarrollando esta actividad desde hace más de 5 años (49.7%). Además, no hemos encontrado diferencias significativas en la relación trabajo como mediador respecto al sexo ( $\chi^2 = .327$ ) pero si en cuanto a la edad ( $\chi^2 = .000$ ) con una prevalencia hacia los participantes mayores de 41 años. Esos datos refuerzan la reflexión de que los participantes tienen un sólido conocimiento del ámbito de la Mediación y que sus opiniones están respaldadas por la experiencia profesional.

Gráfico 5. Tiempo de desempeño como mediador



En cuanto al contrato de trabajo, se distribuye, a partes iguales, entre trabajar sin contrato (39.6%) y trabajar con contrato fijo (40.1%), lo que da idea de la precariedad del mercado de trabajo.

Gráfico 6. Tipo de contrato

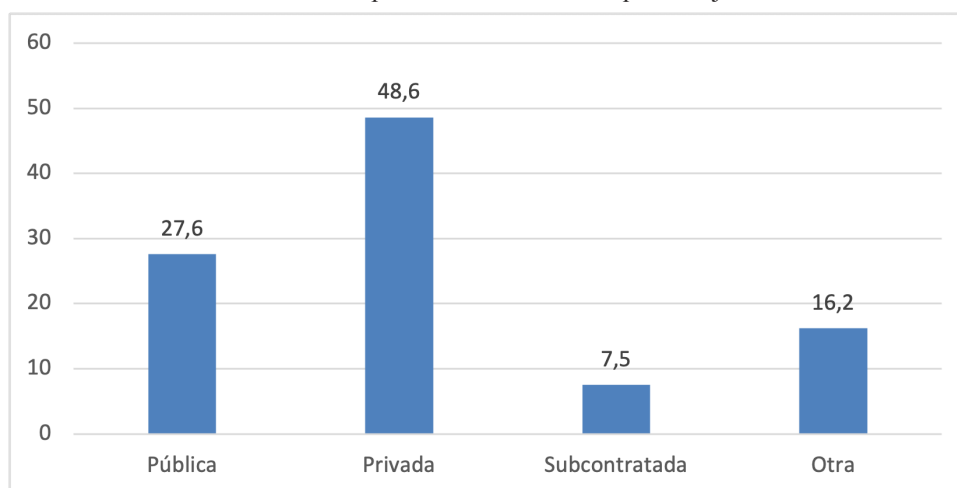


La mayor parte de los participantes (60.7%) manifiesta trabajar por cuenta propia. Solo un 39.3% trabajan por cuenta ajena. No obstante, la mayoría (87.8%) de los participantes se encuentran inscritos en el Registro de Mediadores del Ministerio de Justicia.

#### 4.2. Instituciones que contratan personas mediadoras

La mayor parte de los participantes trabajan en una institución privada (48.6%). En las instituciones públicas desempeñan su trabajo como persona mediadora el 27.6%, de los participantes que manifestaron que se encontraban trabajando.

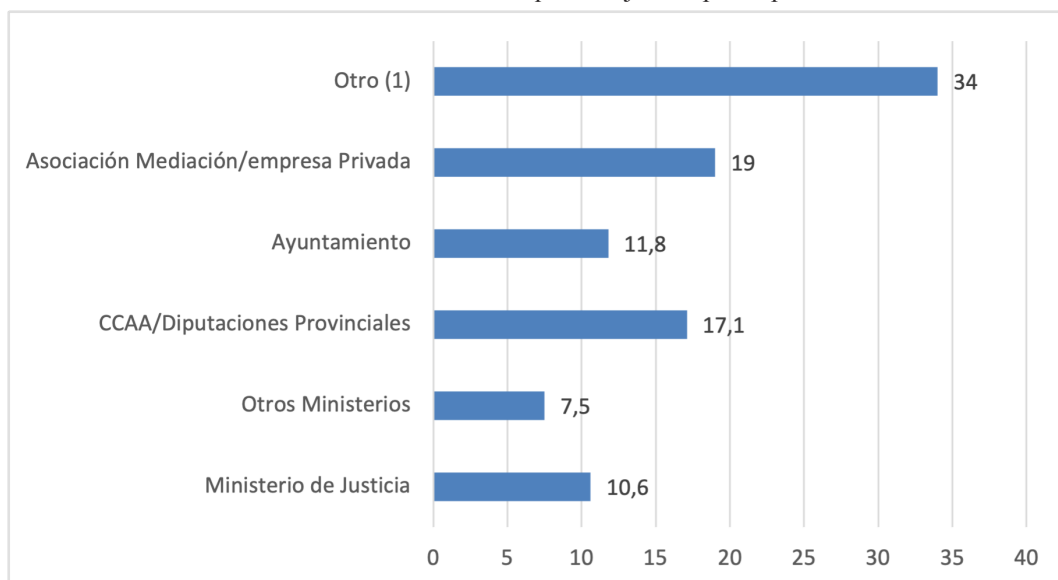
Gráfico 7. Tipo de Institución en la que trabajan



Las instituciones que contratan o subvencionan a las personas mediadoras son Asociaciones de Mediación (19.0%), Comunidades Autónomas (17.1%), o Ministerio de Justicia (11.8%). Pero la mayoría de participantes se refieren a otro tipo de institución (34.0%).



Gráfico 8. Instituciones en que trabajan los participantes

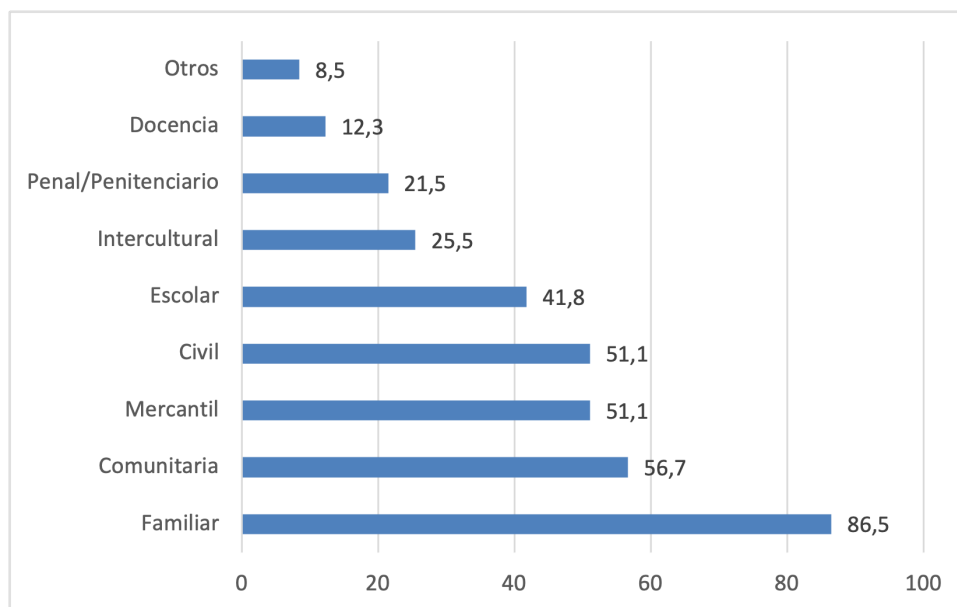


(1), En el apartado de “otros” se encuentran los Colegios Profesionales, las Cámaras de Comercio, Notarías y Universidades.

### 4.3. Principales ámbitos de la Mediación

Los principales ámbitos en que se desarrolla la Mediación son, según los participantes, los siguientes, ordenados de mayor a menor.

Gráfico 9. Jerarquía de ámbitos de intervención en Mediación (respuesta múltiple)



Como podemos observar en la Gráfico 9, la mayoría de los participantes valora el ámbito de Mediación familiar como el más importante, señalado por un 86.5% de los participantes. Los ámbitos comunitario, civil, mercantil y escolar, tienen una presencia media entre los participantes (es considerada entre el 41.8% y 51.1%). Los ámbitos de interculturalidad, penal/penitenciario y docencia son los menos valorados por los participantes. Estos datos reflejan la realidad de que la Mediación se ha desarrollado de forma muy desigual en el afrontamiento de los diversos conflictos de la sociedad y aún tiene un largo recorrido para incorporar situaciones sociales diversas que pueden ser gestionadas a través de mecanismos de Mediación, tanto en su faceta de gestión como en la de prevención.

En este contexto, abordamos también si la valoración de los ámbitos difiere entre los participantes que trabajan en Mediación y los que no. Hemos encontrado, después de aplicar la prueba Chi Cuadrado de Pearson, los siguientes resultados:

Tabla III. Diferencias en la valoración de ámbitos de aplicación de la Mediación en función del trabajo en Mediación. Fuente: Elaboración propia

Ámbito	Chi Cuadrado $x^2$	Existencia de diferencias
Familiar	0,56	No
Escolar	0,0	SI
Comunitaria	0,054	No
Mercantil	0,045	Si
Intercultural	0,087	No
Civil	0,196	No
Penal/Penitenciario	0,036	No
Docencia	0,122	No

Como puede apreciarse en la tabla III, solamente encontramos diferencias entre el grupo en ejercicio y quienes no trabajan en Mediación en los ámbitos escolar y mercantil. El resto de ámbitos no tienen una valoración diferente en función del trabajo como persona mediadora. Es decir, en general el hecho de trabajar en Mediación no tiene influencia en la jerarquización de los ámbitos de desarrollo de la Mediación en España, excepto en los ámbitos de Mediación escolar y Mediación mercantil.

Nos preguntamos también si habría diferencia en la valoración de los ámbitos en función del tiempo, en que desarrolla el trabajo como persona mediadora. Es decir, si la experiencia profesional genera una diversa valoración de los ámbitos de actuación profesional de la Mediación.

Tabla IV. Diferencias en la valoración del ámbito de la Mediación en función de la experiencia profesional como persona mediadora. Fuente: Elaboración propia

Ámbito	Chi cuadrado $x^2$	Diferencias
Familiar	0,339	NO
Escolar	0,000	SI
Comunitaria	0,094	NO
Mercantil	0,65	NO
Intercultural	0,001	SI
Civil	0,4	NO
Penal/penitenciario	0,074	NO
Docencia	0,008	SI

En este caso, como se presenta en la tabla IV, los participantes tienen diferencias significativas en la valoración de los ámbitos Escolar, Intercultural y Docencia. Por tanto, podemos comprobar que, en general la experiencia profesional no supone un factor decisivo en la valoración de los ámbitos de aplicación, ya que únicamente tres de los 8 ámbitos propuestos, mantienen diferencias en función de la experiencia. Sin embargo, hemos encontrado que el tipo de contrato influye en la valoración de los ámbitos de la Mediación, en todos los campos excepto el penal/penitenciario y docencia.

Tabla V. Valoración de los ámbitos de la Mediación en función del tipo de contrato del participante. Fuente: Elaboración propia

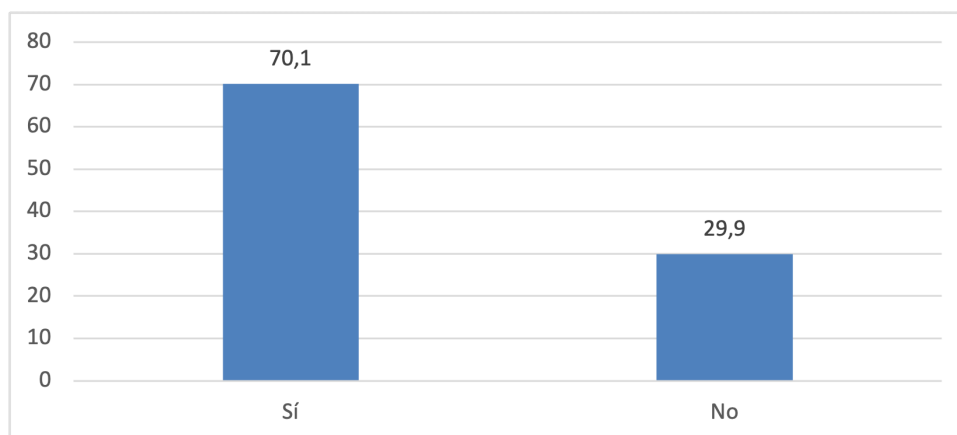
Ámbito	Chi cuadrado $\chi^2$	Diferencias
Familiar	0,000	SI
Escolar	0,000	SI
Comunitaria	0,000	SI
Mercantil	0,003	SI
Intercultural	0,000	SI
Civil	0,000	SI
Penal/penitenciario	0,685	NO
Docencia	0,242	NO

Como se puede apreciar en la tabla V, el tipo de contrato influye en la valoración de los ámbitos de desarrollo de la Mediación. Los contratos fijos tienden a considerar una mayor valoración de los ámbitos de desarrollo de la Mediación.

#### 4.4. Percepción de los participantes en cuanto a la creación de un Grado/Licenciatura en Mediación.

En cuanto a la propuesta de realizar un Título de Grado/Licenciatura Universitario que sustituya a la actual fórmula de una titulación universitaria (en otra disciplina) y posterior especialización a través de cursos de Mediación, el 70,1% de los participantes considera positiva la incorporación de un Grado/Licenciatura específica en Mediación, según puede apreciarse en el Gráfico 10.

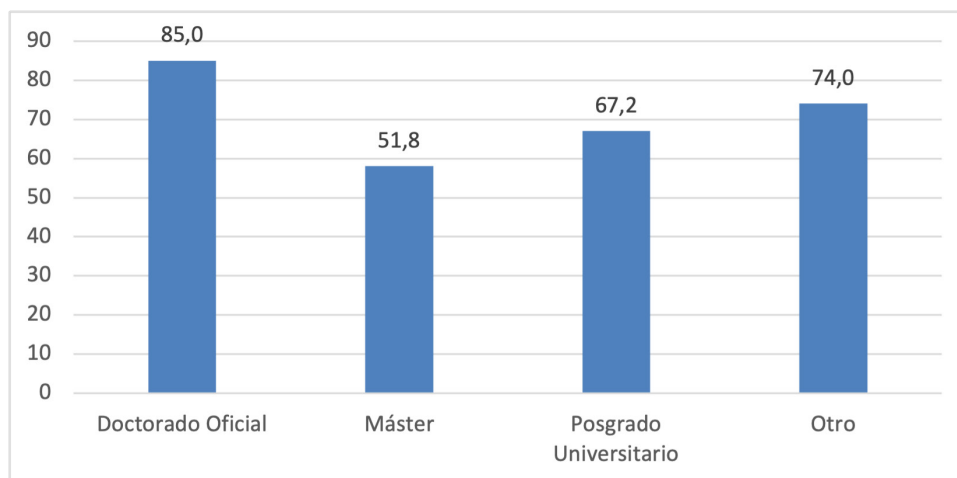
Gráfico 10. Valoración de la propuesta de un Grado en Mediación



Nos preguntamos si esta percepción está relacionada con la situación de trabajo como mediador/a del participante. El 68.4% de quienes trabajan y el 64.3% de quienes no trabajan en Mediación, consideran positivo la incorporación de un Grado en Mediación. No hay diferencias significativas en la percepción de la oportunidad de la creación del Grado/Licenciatura entre quienes trabajan actualmente como mediador/a y quienes no ( $\chi^2 = .288 > .05$ ). Por lo tanto, la consideración de un Grado en Mediación no está relacionada con la situación laboral como mediador/a.

Mostramos, a continuación, los resultados sobre si existe una diferencia significativa en función del nivel de formación para la valoración de un Grado/licenciatura.

Gráfico 11. Relación entre la valoración de un Grado en Mediación y el nivel de formación del participante

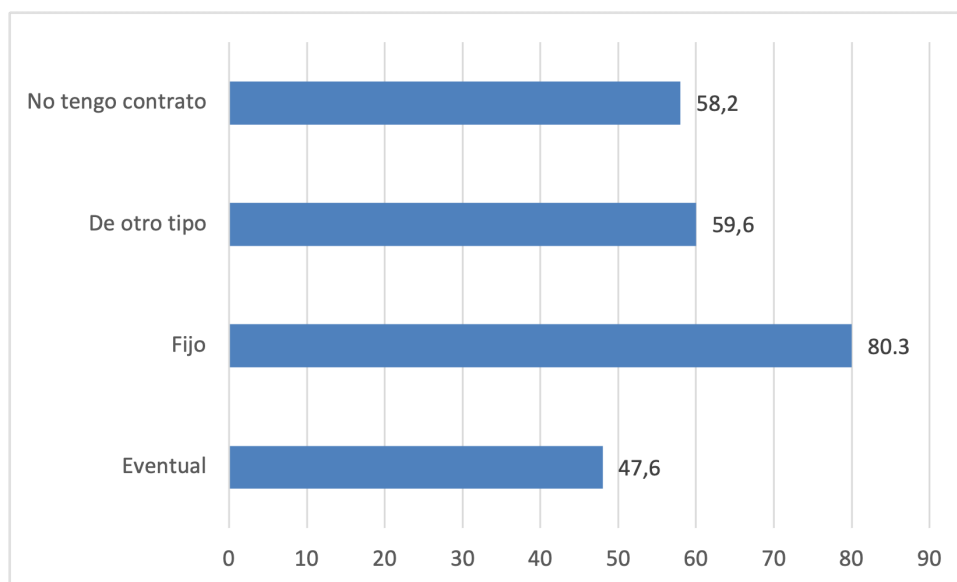


Los resultados muestran que existen diferencias significativas en la percepción de utilidad del Grado en Mediación en función del nivel de formación específica en Mediación ( $\chi^2=.014<.05$ ). En este sentido, los titulados doctores (85.0%) son los participantes que valoran más positivamente la incorporación de un Grado en Mediación.

En cuanto a la experiencia profesional, la percepción de la oportunidad de Grado en Mediación no está relacionada con el tiempo que lleva trabajando como mediador/a ( $\chi^2=.065$ ). Los participantes, independientemente de la experiencia profesional valoran de igual manera la oportunidad de un Grado en Mediación.

Sin embargo, la percepción sobre la oportunidad del Grado se ve afectada por el tipo de contrato que tiene el participante ( $\chi^2=.000$ ). Los participantes con un mayor nivel de estabilidad laboral, por disponer de un contrato fijo, son quienes valoran, en mayor medida, la inclusión de un Grado en Mediación, como puede comprobarse en el siguiente gráfico.

Gráfico 12. Relación entre la valoración de un Grado en Mediación y el tipo de contrato del participante



Aunque aparentemente hay una diferencia en los valores de mujeres (330) sobre hombres (261) sobre la valoración positiva de un Grado/Licenciatura en Mediación, en realidad al aplicar el Chi cuadrado ( $\chi^2=.418>.05$ ), vemos que no se puede descartar la hipótesis nula, de no relación entre ambas variables: No hay una opinión diferente de hombres y mujeres ante la valoración de un Grado en Mediación. Tampoco hemos encontrado diferencias de valoración respecto a la edad ( $\chi^2=.082>.05$ ), ni respecto a las personas que manifestaron trabajar como mediadores ( $\chi^2=.288>.05$ ). Sin embargo, la valoración es diferente en cuanto al nivel de formación ( $\chi^2=.014$ ): cuanto mayor es el nivel de formación es mayor la valoración de implantación de un Grado/Licenciatura en Mediación.

En cuanto a las razones de la respuesta, positiva o negativa ante la creación de un Grado/Licenciatura, presentamos las respuestas a la pregunta abierta, que incluimos divididas en: I. Argumentos a favor y II. Argumentos en contra.

### **I. Argumentos a favor de un Grado en Mediación (70% del total de respuestas)**

Los argumentos textuales esgrimidos por los participantes para la creación de un Grado en Mediación se agrupan de la siguiente forma:

#### **1) El Grado permitiría un mayor tiempo y profundidad de formación en Mediación**

Actualmente, en España el requisito de formación sobre Mediación es insuficiente. No se discute que el profesional de la Mediación ha de desarrollar unas competencias muy concretas y sobre las cuales ha de acreditar la solvencia suficiente para situaciones muy diversas. El Grado/Licenciatura permitiría formar en profundidad y de manera multidisciplinar en la metodología de la Mediación y los contenidos necesarios para su ejercicio y con más tiempo para la formación. Permitiría unos estudios específicos y de mayor profundización en los contenidos. Estos contenidos pueden incluir la prevención, gestión y resolución de conflictos.

El Grado en Mediación, por el tiempo de estudios, permitiría que el egresado de la carrera se haya especializado en la prevención, gestión y solución. No solo en la solución. Lo que realmente favorece la responsabilización y crecimiento de la ciudadanía es la prevención y la gestión. Un grado tendría un tiempo más que adecuado para que los profesionales de la Mediación sean capaces de diseñar e implementar programas y proyectos de prevención y gestión del conflicto con la participación social. Son dos pilares más que necesarios para el establecimiento de una cultura de paz de una forma armónica, coordinada y sin acciones dispersas. Tendría más posibilidad de formación práctica de campo. Al terminar el grado, el profesional estaría en mejores condiciones de acreditar una adecuada formación y de exigir su espacio laboral, evitando el intrusismo lo que podría ser garantía de confianza y seguridad. El grado propiciaría la toma de conciencia en el sentido de que la Mediación es una entidad en sí misma y le daría más estabilidad. Las materias que componen la Mediación no se encuentran incluidas dentro de los programas de estudios de las titulaciones oficiales.

#### **2) El Grado permitiría un mayor reconocimiento profesional y de regulación de la profesión**

La existencia de un grado cambiaría la visión de las administraciones públicas en relación a la importancia de estos profesionales, su implicación y las dotaciones presupuestarias para su desarrollo. Además, facilitaría la existencia de un Colegio Profesional y un Código y Comisión deontológicos que regule la profesión. Se adquirirían los conocimientos necesarios para que los acuerdos a que se llegue en Mediación cuenten con la debida seguridad jurídica, psicológica y social y no sean la puerta a nuevos conflictos

Desde el punto de vista de los participantes, ser un buen profesional de la Mediación requiere de una formación especial que no es suficiente adquirir con un máster o similar. El grado otorgaría un mayor reconocimiento al ejercicio de esta profesión lo que propiciaría su tratamiento como una disciplina autónoma y favorecería una mayor profesionalidad. La sociedad recibiría profesionales más y mejor especializados lo que ayudaría a que se visualice este profesional en la misma posición que otros como los médicos para la salud, los ingenieros para la construcción, etc. La Licenciatura/Grado garantizaría un colegio profesional, más difusión, más alternativas laborales y más control de calidad en los servicios de Mediación.

#### **3) El Grado permitiría una mayor identidad profesional**

La Licenciatura propiciaría que el profesional de la Mediación centre su vida y actuaciones de la Mediación y no como un complemento profesional que se compagina con otras. Esto no favorece el perfeccionamiento y la formación continua de quienes se dedican a esta práctica. Se profundizaría más en sus competencias y no en otras. Actualmente se dedica más tiempo al ejercicio profesional que garantiza unos ingresos.

Desde esta perspectiva, favorecería su autonomía y difusión en el sentido de que existen quienes han interpretado la Mediación como la hermana menor de los medios judiciales de solución de las controversias. De esta forma, la Mediación tendría un tratamiento concreto, diferenciador de otras formas de gestionar conflictos. Se evitaría pensar que la Mediación debe ser asumida por una disciplina, como es el derecho, pasando a ser la propia Mediación la disciplina, con sus diferentes especializaciones. De esta forma estaríamos más cerca de que la carrera sea la oportunidad para desarrollar una jornada laboral exclusiva en Mediación, porque se consideraría una profesión con entidad propia. Facilitaría la comprensión igualitaria con otras profesiones y bajaría el intrusismo laboral

#### **4) El Grado potenciaría una mayor percepción por parte de la sociedad**

Ayudaría a que en la sociedad se conociera, profundizara y creyera más en la cultura de paz. Contribuiría a que las legislaciones sean más integrales, multidisciplinares y con unos contenidos uniformes que den respuesta a unas competencias concretas y diferenciadoras. De esta manera, la ciudadanía podría considerar dejar de considerar el juzgado la primera salida ante un conflicto. Un Grado que habilitara para el ejercicio de la Mediación, y otras cuestiones análogas como la coordinación de parentalidad, tendría gran acogida entre los estudiantes.

La formación de base de algunas profesiones se queda muy corta para abordar cuestiones jurídicas, psicológicas, económicas o sociales lo que ha ido requiriendo otras formaciones complementarias. De existir un Grado, se podría profundizar en estos aspectos y la persona mediadora, tendría un título que garantizaría una formación más completa, lo que daría carta de naturaleza a la profesión.

## **II. Argumentos en contra de una licenciatura en Mediación (30% de los participantes):**

Los argumentos textuales en contra de la inclusión de un Grado en las universidades se han agrupado en torno a las siguientes categorías:

### **1) No es preciso aumentar el tiempo de formación.**

Los cursos que existen ya forman como mediador al igual que un máster oficial. Con el Grado, aumentaría la formación, pero la profesión seguiría sin el reconocimiento que merece. El sistema actual permite la especialización necesaria. En estos momentos es más importante dar visibilidad a la Mediación. La Mediación debería ser una especialización al margen de un Grado. Parece más completo del modo actual. Las unidades de competencia que componen la Mediación deberían ser transversales en bachillerato, formación profesional y Grados.

La Mediación tendría más cabida como asignatura dentro de un Grado o Máster de especialización en lugar de crear un Grado.

### **2) Las profesiones de origen diversas enriquecen el ejercicio de la Mediación**

La Mediación debería ser una profesión transdisciplinar cubierta por varios profesionales especializados en ámbitos diferentes. La Mediación debe estar incluida dentro de todas las carreras profesionales. Existen licenciados en muchas profesiones con enormes aptitudes para ejercer la Mediación. La Mediación es transversal a todas las carreras y debe seguir siendo una especialización tras estos Grados.

### **3) Escasas salidas profesionales**

Aunque el estudio de la Mediación puede completar un Grado, la actual salida profesional es inexistente. Hay comunidades autónomas donde la demanda de Mediación es muy escasa, esto no favorece la creación de un título propio. No hay una demanda suficiente. Todavía es prematuro un Grado por la escasa implantación de la Mediación. Es una actividad profesional y no una profesión propiamente. Quizá en el futuro sí, pero actualmente parece arriesgado por las escasas posibilidades laborales de la Mediación.

## **5. Conclusiones**

Los resultados emanados del presente estudio permiten constatar 6 conclusiones generales sobre el perfil de la Mediación en España.

En primer lugar, en estos momentos en España existe una dificultad en el conocimiento del perfil de las personas mediadoras. El Registro Nacional en el Ministerio de Justicia al que solo tienen acceso los mediadores y mediadoras que reúnen los requisitos del artículo 11.2 de la Ley 5/12, de Mediación, no ofrece transparencia sobre las características profesionales de los mediadores. Los centros de formación, donde se encuentran las universidades españolas, colegios profesionales y las asociaciones de Mediación han desarrollado un gran despliegue formativo a partir de un gran número de cursos de formación, sin que exista un órgano homogeneizador de la calidad de la formación. Este despliegue formativo, potenciado sobre todo a partir del impulso otorgado por la Unión Europea, con directrices obligatorias para todos los estados miembros, y, como consecuencia, por la Ley 5/2012 de Mediación en España, ha dado como resultado la generación de grandes expectativas y de espacios de formación múltiples que hacen casi imposible conocer la cantidad de personas en España que se han formado en Mediación. En nuestro estudio se ha obtenido una muestra amplia

de participantes que, si bien no puede considerarse representativa, en términos científicos, sí puede dar una imagen de la realidad del colectivo en España. Se remitió el cuestionario a 5.000 personas y se obtuvieron 871 respuestas, lo que supone un 17% de participación.

El perfil sociodemográfico del mediador/a participante refleja una amplia formación y trayectoria profesional, lo que indica que se trata de personas mediadoras con una proporción similar en cuanto al género, ligeramente superior el género femenino, (55%) que el masculino (44%), con una trayectoria vital y profesional consolidada (edad promedio de 45 años, cuyas titulaciones de origen son diversas, destacando el Derecho (50%) y que disponen de una formación específica en Mediación, la mayoría con carácter universitario (55%), con una formación superior a 250 horas (82%) y con una amplia experiencia profesional, superior a 5 años.

Las instituciones que disponen de servicios de Mediación mantienen un perfil sociolaboral bajo respecto a los participantes. Estas instituciones se constituyen, principalmente a partir de Asociaciones (19%). La mayoría pertenecen al ámbito privado (45%). El sector público está todavía escasamente representado. El perfil socio-laboral refleja que se trata de profesionales que compatibilizan su profesión de origen con la profesión de mediador/a. Únicamente un 15% de los participantes trabaja exclusivamente en Mediación. Se trata de participantes experimentados en este trabajo, un 25% de los que trabajan. El trabajo como mediador/a se realiza a partes iguales entre sin contrato y con contrato fijo (40%). La mayoría trabaja por cuenta propia (61%) pero hay que destacar que un amplio número de participantes, manifiestan trabajar de forma voluntaria (19%), lo que puede suponer una desventaja para afrontar la profesionalización de la Mediación. El nivel académico de formación no parece influir en la posibilidad de obtener un trabajo como mediador/a, lo que da idea de la precariedad del mercado de trabajo en este ámbito.

Los participantes destacan como principales ámbitos de aplicación de la Mediación el familiar, comunitaria, mercantil, civil y escolar. Esta percepción difiere en los participantes según su tipo de contrato. El tipo de contrato influye en la valoración de los ámbitos de desarrollo de la Mediación. Los contratos fijos tienden a considerar una mayor valoración de los ámbitos de desarrollo de la Mediación. Sin embargo, la experiencia profesional no supone un factor decisivo en la valoración de los ámbitos de aplicación.

La propuesta de creación de un Grado en Mediación se valora positivamente por el 70% de los participantes. Esta percepción no se ve afectada por su situación laboral, ni tampoco por trabajar como mediador/a. Sin embargo, sí tiene un impacto en función del tipo de contrato. Los participantes con contrato fijo son más favorables que el resto a la creación de este Grado. También esta percepción está relacionada con el nivel de formación. Los titulados doctores (85%) son los participantes que valoran más positivamente la incorporación de un Grado en Mediación.

Un Grado en Mediación favorecería la identidad profesional al mismo tiempo que favorecería la adquisición de competencias profesionales. Al mismo tiempo que se realiza una profundidad en el conocimiento de la mediación, tanto desde el punto de vista teórico como empírico. Una mayor amplitud de los estudios de Mediación haría posible el enriquecimiento desde las distintas disciplinas que se ven afectadas por la existencia de diversos ámbitos de aplicación de la Mediación tales como el familiar, escolar, civil, mercantil, comunitario, intercultural; y de este modo, se daría una respuesta a la sociedad mucho más compleja e integral, independientemente de su ámbito de actuación. Se trata, por tanto, de entender la Mediación desde una perspectiva pluridimensional, integrada tanto por las disciplinas clásicas en las que se ha basado la mediación: la psicología, el derecho, etc., como por los conocimientos científicos y técnicos necesarios para el ejercicio de la Mediación, así como para el estudio y avance de la disciplina: teorías, metodologías, procesos, etc. Adicionalmente, la Mediación se configura no solamente desde la gestión del conflicto sino también desde la prevención, desde la promoción de la participación ciudadana, por lo que las aportaciones de corte grupal y de política social son igualmente imprescindibles. Finalmente, la creación de un Grado en Mediación posibilitaría la construcción de una sociedad más dialogante, el reconocimiento social de los profesionales en mediación y pondría en el horizonte, en correlación con la Agenda 20/30 de la ONU, la resolución pacífica de los conflictos y consolidación de alianzas por la paz.

## 6. Bibliografía

- Bonafé-Schmitt, J. P. (2017). Les enjeux de la formation à la médiation. *Négociations*, 2, 201-219.
- Bush, R., y Folger, J. (1994). *The Promise of Mediation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Casanovas, P. Magre J. y Lauroba, M. E. (Directores) (2000). Libro Blanco de la mediación en Cataluña. Barcelona: Departamento de Justicia y Obra Social “la Caixa”.
- Cobb, S. (1991). Einsteinian practice and newtonian discourse: Ethical, crisis in mediation. *Negotiation journal*, 7 (1), 87-102.
- Cohen-Emerique, M. (1993). *Travailleurs sociaux et migrants. La reconnaissance identitaire dans le processus d'aide. Chocs de cultures: Concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. Paris: L'Harmattan.
- De Diego Vallejo, R. y Guillén Gestoso, C. (2006). *Mediación. Proceso tácticas y técnicas*. Madrid: Pirámide.
- Di Rosa, R., (2002). *La Mediazione. Gestione del conflitto e (ri) costruzione sociale*. Palermo: La Zisa.

- Díez, F. y Tapia, G. (2004). *Herramientas para trabajar en Mediación*. Buenos Aires: Paidós.
- Faget, J. (2015). Les dynamiques de transfert des idées restauratives. *Raisons politiques*, 3, 109-119.
- FAPROMED (2018). *Estado de la mediación en España*. Recuperado de <https://www.centrodemediacionmurcia.com/wpcontent/uploads/2020/05/ESTADO-DE-LA-MEDIACION-EN-ESPA%C3%91A.pdf>
- Fisher, R. J. y Ury, W. (1992). *Obtenga el sí el arte de negociar sin ceder*. Argentina: Ediciones Gránica.
- Gorjón, F.J. (2016). Mediación, ciencia social emergente. *Comunitaria*, 12, 9-25. DOI: [10.5944/comunitaria.12.1](https://doi.org/10.5944/comunitaria.12.1)
- Gorjón, F.J. (2020). La Mediación como política de bienestar. *Política, Globalidad y ciudadanía*. 6 (12), 1-13. DOI: [10.29105/pgc6.12-4](https://doi.org/10.29105/pgc6.12-4).
- García-Longoria, MP, Sánchez, T. (2004). La mediación familiar como forma de respuesta a los conflictos familiares. *Portularia*, 4, 261-268
- García-Longoria, M.P. y Pastor, E. (2011). La negociación mediadora en conflictos sociales. En M. Gonzalo y F.J. Gorjón y A. Sánchez (Coords). *Métodos Alternos de solución de conflictos: Herramientas de paz y modernización de la Justicia*, 167-180. Madrid: Dykinson
- García-Villaluenga, L; y Bolaños-Cartujo, I. (2007). *Situación de la Mediación familiar en España. Detección de necesidades: desafíos pendientes*. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- Iglesias, E., y Vázquez-Gutiérrez, R.L. (2018). Mediación social para los nuevos movimientos sociales desde el trabajo social comunitario. *Trabajo Social Hoy*, 84, 47-70. DOI: [10.12960/TSH.2018.0003](https://doi.org/10.12960/TSH.2018.0003).
- Martínez-López, J.A., Molina, J. Munuera, P. y Costa e Silva, A. M. (2022). Analysis of the perception of conflict and its positive resolution in university students. *Social Sciences* 11, 1-16. DOI: [10.3390/socsci11110529](https://doi.org/10.3390/socsci11110529)
- Ministros de Educación de la UE (2009). *Declaración de Lovaina. El proceso de Bolonia 2020. El EEES en la nueva década Europeo de Educación Superior*, de 12 de marzo. Disponible en: <http://chea.info/page-ministerial-declarations-and-communicues>
- Munduate, L. y Medina, F. (2005). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Pirámide.
- Munuera, P. (2012). JM Haynes, Perlman, Chandler y otros autores internacionales en el recorrido de mediación y Trabajo Social. *Portularia*, 12(2), 97-108.
- Munuera, P., y Costa e Silva, A. M. (2020). La mediación como disciplina científica: El espacio profesional y académico. *Mediaciones Sociales*, 19, 1-9.
- Munuera, P., Fernández, F.J. y Moreno, M. (2021). El grado de mediación en el marco de desarrollo legislativo actual. En García-Longoria, M. P. y Avilés, M. (coord.). *La mediación como clave para la resolución pacífica del conflicto*. Valencia: Tirant lo Blanc.
- Romero, F. (2011).Hacia el estatuto científico de la mediación. Una propuesta de áreas temáticas que articulan un proyecto docente de formación universitaria en mediación familiar. En Rondón, L.M. y Funes, E. (coord.). *I Congreso Internacional en Mediación y Conflictología: Cambios Sociales y Perspectivas de la Mediación para el Siglo XXI*. Baeza: UNIA, pp. 11-40.
- Puntes, S., Munné, M. (2005). *Los servicios de mediación comunitaria: propuesta de actuación*. Barcelona: Diputación de Barcelona. Institut d' Edicions.
- Redorta, J. (2005).La evolución de la mediación y el estudio del conflicto. *Trabajo social hoy*, 1, 147-168.
- Riera-Adrover, J. A., Cuartero-Castañer, M. E., y Campos-Vidal, J. F. (2020). Una revisión sistemática exploratoria sobre la actitud y la aptitud empática de la persona mediadora. *Mediaciones Sociales*, 19, 1-10.
- Rondón, L. M. y Munuera, P. (2009). Mediación familiar: un espacio de intervención para trabajadores sociales. *Trabajo social*, 11, 25-41.
- Rondón, L. M., y Alemán, C. (2011). El papel de la mediación familiar en la formación del trabajo social. *Portularia*, 11(2), 23-32.
- Rondón, U. (2015). *Mediación y Violencia de Género*. Tesis doctoral, Universidad de Murcia.
- Rozemblum, S. (2007). *Mediación. Convivencia y resolución de conflictos en la comunidad*. Barcelona: Grao.
- Soletto, M y Otero, M (2007). *Mediación y solución de conflictos. Habilidades sociales para una necesidad emergente*. Madrid: Tecnos.
- Woolcock, M. y Nayanar, D. (2013). *Capital social: implicaciones para la teoría, la investigación y las políticas de desarrollo*. Banco Mundial.