

## *La formación de mediadores familiares*

*Joan B. KELLY*  
*California Dispute Resolution Institute*

### *Resumen*

Aquellas personas que quieran ejercer como mediadores familiares se beneficiarán de la inclusión de componentes teóricos, prácticos y con base científica en una formación en mediación familiar centrada en los elementos de comunicación, conflicto y poder.

Estos componentes, en combinación con un discurso claro sobre las premisas teóricas o de valor del modelo que se presenta en la formación, facilitarán a los mediadores familiares la integración de la teoría y la técnica al iniciarse en la práctica competente de la mediación.

*Palabras clave:* mediación familiar, formación, comunicación, conflicto, poder.

### *Abstract*

Individuals wishing to become competent as family mediators will benefit from the inclusion of theoretical, practical, and research-based components in family mediation training that focus on communication, conflict, and power.

These components, combined with a clear discussion of the theoretical or value-based underpinnings of the model being presented in training, will enable family mediators to integrate theory and technique as they begin the journey toward competent mediation practice.

*Key words:* family mediation, training, communication, conflict, power.

Existen múltiples caminos para llegar a ejercer como mediador de familia. Las habilidades adquiridas y las vivencias del individuo, así como la experiencia profesional en trabajo con familias, la forma-

ción específica en mediación familiar, la consulta con los colegas de profesión y el aprendizaje continuo constituyen todos ellos aportaciones únicas e inigualables al ejercicio de la mediación. Sin embargo, la

---

*Dirección de la autora:* P.O. Box 7063. Corte Madera, CA. 94976-7063 Estados Unidos.

La Dr.<sup>a</sup> Joan B. Kelly es miembro de la *American Psychological Association* (APA). Ha sido Directora del *Northern California Mediation Center* y Presidenta de la *Academy of Family Mediators*. Actualmente es la Vicepresidenta del *California Dispute Resolution Institute*.

Traducción de Emma González Sedman.

formación en mediación familiar que recibían los profesionales del derecho y la salud mental será lo esencial a la hora de integrar el talento y las experiencias de cada uno de ellos.

En las dos últimas décadas, la formación en mediación familiar ha empezado a generalizarse en los Estados Unidos, Canadá, Australia y algunos países de Europa, y es cada vez más aceptada como la mejor vía para acceder al ejercicio eficaz de la resolución de disputas.

Desde sus comienzos, la mediación familiar ha sido un campo interdisciplinar, que toma técnicas y conocimientos de los campos adyacentes de la psicología, la terapia familiar, el derecho, la economía, la comunicación y la negociación (Foster y Kelly, 1996). Esta integración de teorías, experiencias e información sustancial ha enriquecido el entendimiento y la práctica de la mediación familiar, pero también representa un reto para aquellos que quieran ejercer como mediadores. El reto para estas personas consiste en retener y reorganizar los conocimientos, técnicas y experiencias de su disciplina profesional y, a la vez, integrar los nuevos marcos específicos, tanto teóricos como prácticos, de la mediación efectiva. Por ejemplo, el psicólogo clínico, acostumbrado a centrarse principalmente en los comportamientos, síntomas y sentimientos individuales, debe aprender, como mediador familiar, a cambiar a un proceso más estructurado y con una orientación más práctica, que no se centra en el alivio de los síntomas pero que sí requiere de las técnicas interpersonales del terapeuta. Asimismo, el abogado familiar, acostumbrado a aconsejar de forma más bien directiva a un solo cliente, tiene que dejar que dos personas en disputa trabajen juntas y tiene que asistirles, sin

influenciarles en exceso, con el fin de que encuentren su propia solución aceptable.

Este artículo se centra en aquellos elementos de la formación en mediación familiar que la autora considera críticos para cualquiera que emprenda el camino hacia el ejercicio de la mediación familiar, sin tener en cuenta la disciplina de origen. Estos elementos incluyen: teoría y técnica de comunicación; teoría del conflicto; investigación y gestión; teorías del poder y técnicas de empoderamiento (empowerment); así como un análisis de los distintos modelos de mediación, sus diferencias y los supuestos que los fundamentan. Estos elementos centrales son fruto de las observaciones de la autora durante las dos décadas en las que ha ejercido como formadora de mediadores familiares sobre qué aspectos proporcionan a los profesionales las habilidades y concepciones necesarias para llevar a cabo el proceso singular de mediación. Asimismo, la experiencia de la autora le demuestra que muchos programas de formación de mediadores, o bien no incorporan estos elementos, o lo hacen de manera inadecuada. Por el contrario, otros elementos más usuales en la formación, tales como el conocimiento y la práctica con los contratos de mediación, el análisis de la imparcialidad y los prejuicios del mediador, la redacción de los acuerdos generales, la discusión de los principios deontológicos, o la conducción de juegos de roles (*role-plays*), que también son importantes en una formación completa, no son el objetivo de este artículo.

Se ha debatido durante años sobre cuánto tiempo de formación se necesita para llegar a ser un mediador familiar eficaz. En muchos lugares llegó a ser habitual el curso de 40 horas introductorio a la mediación familiar, basado en el formato ori-

ginal de formación adoptado a principios de los años 80 por la Academia de Mediadores Familiares de los Estados Unidos. En la última década, los informes de formadores y mediadores experimentados han revelado que un modelo formativo de un mínimo de 60 horas es más adecuado para quienes aspiran a ejercer como mediadores familiares, por lo que la Academia de Mediadores Familiares ha optado por este último modelo. Otros sugieren que una formación de 100 horas proporciona una base más sólida para la práctica de la mediación. Muchos mediadores piensan, sin embargo, que estas horas adicionales son más eficaces cuando se añaden como formación permanente, completando las necesidades de formación que surgen en la práctica, tanto en lo relativo a habilidades técnicas como a conocimientos básicos, mediante consultas de supervisión y ejercicios de simulación y juegos de roles.

Además, por lo general, se acepta la idea de que el contacto con distintos formadores en mediación y con distintas filosofías es un gran impulso para el ejercicio de la mediación, sobre todo para quienes son ya mediadores familiares expertos. Pero sean las que sean las horas de formación inicial, diremos que el proceso que sigue un mediador capaz comienza en esas primeras 60 horas y continúa durante años.

### **Teoría y técnica de la comunicación**

La habilidad de comunicarse de forma eficaz y la comprensión del repertorio de técnicas comunicativas relevantes en el proceso de mediación son las principales bazas de éxito del mediador. Una comunicación eficaz por parte del mediador sirve para establecer la relación, genera confian-

za, transmite claridad, fomenta el diálogo entre los clientes y facilita las negociaciones. Además, un mediador eficaz modera los mensajes y réplicas de los clientes, logrando que se comuniquen con más claridad y menos veneno. Entre las principales técnicas de comunicación utilizadas en la mediación se incluyen el uso de un lenguaje neutral, la escucha activa, la empatía, la definición, la redefinición y la formulación de preguntas.

### **Lenguaje neutral**

Por lo general, ni el terapeuta ni el abogado necesitan utilizar un lenguaje neutral en el ejercicio de su profesión. Sin embargo, un mediador exitoso debe controlar el vocabulario que elige, con el fin de mantener la percepción de imparcialidad que de él tienen cada uno de los clientes. Cuando los clientes están inmersos en el conflicto, su lenguaje suele estar cargado de juicios y parcialidad. Corresponde entonces al mediador traducir los mensajes de sus clientes a unos términos más neutros, descargándolos de intencionalidad y sesgos. El lenguaje neutral suaviza el lenguaje de enfrentamiento, para que las "posiciones" se conviertan en "puntos de vista", o los "conflictos" sean "dificultades" que pueden resolverse.

El mediador puede preguntar, por ejemplo, "¿Quién de ustedes tendrá la custodia?" o bien, "¿Cuándo visitará a sus hijos?", reflejando inercias socioculturales o sesgos personales, pero debe ser consciente de que no son preguntas neutras. En su lugar, un mediador consciente de la importancia del lenguaje neutro hablará de trazar un "plan de familia" que centre la atención en cuándo estarán los hijos "en la vivienda de cada uno de ustedes". Al observar a un

mediador principiante, la autora advirtió que éste miraba al marido al hablar de temas financieros y a la mujer cuando preguntaba sobre los hijos, sin ser consciente del sesgo de género que esto comportaba. A lo largo de la formación y la práctica de la mediación, el hecho de centrar la atención en el uso de un lenguaje mediador neutral y sin sesgos, incluido el lenguaje corporal, el contacto visual y los gestos, generará respeto por parte de los clientes además de asegurar unos resultados más positivos.

### **Escucha atenta**

El mediador tiene la tarea constante de captar tanto los hechos como los sentimientos que expresan las partes y de responder de tal forma que los clientes se sientan escuchados (Bolton, 1986). Este proceso activo de escucha supone energía, análisis y autocontrol. Como recompensa, los clientes que se sientan escuchados y comprendidos tienen mayores posibilidades de ser flexibles, escuchar el punto de vista de la otra parte y de utilizar sus propios recursos para alcanzar un acuerdo. La escucha activa es la habilidad que prepara al mediador para hacer observaciones de empatía, formulación y reformulación. La mayoría de los terapeutas y los abogados creen (y a menudo se equivocan) que su habilidad de escuchar es ya lo bastante buena. Sin embargo, las observaciones hechas durante su formación indican que a menudo imponen sus propias suposiciones y objetivos a la práctica de la escucha en lugar de oír de verdad al cliente. Por ello, con el fin de formar o de reforzar esta importante técnica, son necesarios los ejercicios específicos de escucha atenta.

### **Empatía**

La empatía es la habilidad del mediador para *demostrar* que ha escuchado y entendido con exactitud al cliente. Las expresiones de empatía se basan en una escucha atenta, seguida de una repetición del contenido de lo dicho en el lenguaje del mediador, combinado con el sentimiento de lo que se ha expresado. El mediador hace esta aportación sin que medien juicios, preguntas, argumentos lógicos, distracciones, consejos ni ánimos, los cuales constituyen una barrera para la comunicación eficaz. Las expresiones de empatía no se limitan a parafrasear lo que el cliente ha dicho con sus mismas palabras, sino que son más bien una sucinta combinación de hechos y sentimientos con los que el mediador demuestra su comprensión. Unas expresiones de empatía buenas y concisas pueden servir para reducir el enfado y la ansiedad del cliente, contener el conflicto, ayudar a los clientes a ser más confiados y abiertos y a centrarse, así como ayudarles a participar de manera más eficaz en el proceso mediador.

Por lo que dicen los mediadores en formación, incluyendo terapeutas expertos, aprender a expresar bien la empatía no es fácil. Los mediadores en formación tienen la posibilidad de adquirir un estilo centrado en la empatía mediante ejercicios de práctica guiada en pequeños grupos, con un formato de manejo de breves expresiones de empatía en dinámicas de hablante-oyente.

### **Formulación de los hechos**

Mientras que los mediadores hablan a menudo de formulación de los hechos, existe poca bibliografía sobre la formulación (Moore, 1996; Mayer, 2000), es más,

en muchos cursos de formación de mediadores no se tratan ni la técnica ni la práctica de la formulación eficaz. Durante el proceso de mediación, los clientes, por lo general, describen un tema o disputa desde su propia perspectiva, lo cual va unido casi siempre a una resolución de la disputa favorable a sus propios intereses. Por ejemplo, la expresión del padre: *"El problema es que es una mala madre"*, se engarza con su propia resolución: *"Así que yo debo tener la custodia"*. Si el mediador no precisa y delimita el mensaje, la formulación dada por el cliente en el tema de la custodia le dará ventaja en la negociación, pondrá a la madre a la defensiva y ambas partes supondrán que el mediador acepta el punto de vista del padre. El mediador interviene activamente como paso intermedio entre las representaciones que tienen las partes sobre el problema y en la búsqueda de soluciones aceptables. Con la formulación imparcial del tema y un lenguaje neutral, unido a la inclusión en el diálogo los intereses de cada parte, el mediador facilita una participación más igualitaria de ambas partes. De esta forma, el mediador podría delimitar el tema formulándolo de la siguiente manera: *"Le gustaría discutir sus preocupaciones como padre"* y acto seguido dirigirse a la madre para preguntarle sobre qué temas le gustaría discutir en la mediación.

### **Reformulación**

Al igual que con la formulación, a menudo se habla de reformulación en la mediación, pero es sorprendentemente la poca bibliografía que existe sobre el tema (Moore, 1996; Mayer, 2000). Así, nos encontramos con que la mayoría de las formaciones en mediación no aportan módu-

los experimentales ni prácticos que ayuden al mediador principiante (ni al experto) a aprender a reformular adecuadamente. Redefinir los hechos es una habilidad comunicativa esencial, especialmente en discusiones y negociaciones con gran peso emocional. Se denomina reformulación a la técnica de reafirmar y transformar los mensajes de los clientes con el fin de conducir constructivamente el proceso hacia la resolución positiva. Si se utiliza de forma eficaz, la reformulación desintoxica las comunicaciones de cada una de las partes con el fin de que la otra parte se centre en el contenido de la comunicación y no en la forma como se expresa.

La reformulación redefine los comentarios y las disputas con el fin de dar lugar a unas negociaciones que sean integradoras y mutuas. También es posible utilizarla para crear oportunidades estratégicas, salir de atolladeros y así avanzar en el proceso negociador (Kelly, manuscrito sin publicar). En este sentido, si en una discusión acalorada sobre el coste de manutención (la pensión alimenticia), la mujer grita al marido enfadada: *"¡Eres tan egoísta!"*, el mediador reformulará de esta forma la comunicación: *"Usted piensa que su posición podría ser más generosa"*. Esta reformulación contiene o difumina el conflicto y facilita que los clientes continúen con la discusión.

Hay que decir que la reformulación en la mediación tiene propósitos distintos a los de la reformulación en el campo de la terapia familiar. En el campo de la mediación, la reformulación pretende contener el enfado y la emoción, se trata de que el proceso siga adelante. En el caso de la terapia, la reformulación se utiliza a menudo para explorar los sentimientos y llegar a un nivel más profundo. Se necesita una práctica

considerable para que la técnica de la reformulación se lleve a cabo de forma inmediata, cómoda y eficaz. El autor utiliza ejercicios en grupos, tanto grandes como pequeños, en los que los participantes trabajan juntos en la reformulación de comunicaciones agresivas y coléricas de hipotéticos clientes, seguida de una discusión y una respuesta por parte de un amplio grupo de formadores (Kelly y Foster 1999). Esta clase de ejercicios ayuda a los participantes a buscar el sentido encubierto de las comunicaciones agresivas de los clientes.

### **Hacer preguntas**

Las típicas preguntas que hacen los psicoterapeutas y los abogados en sus consultas difieren de las que utilizan los mediadores y a menudo tienen propósitos distintos. De ahí la importancia que tiene tratar este punto en los cursos de formación en mediación familiar; discutir sobre los tipos de preguntas, el cómo y el cuándo de su utilización, y las consecuencias que tienen para los clientes (Folberg y Taylor, 1984). Por ejemplo, las preguntas cerradas limitan el ámbito y la flexibilidad del cliente, mientras que las preguntas abiertas son más estimulantes y le dan mayores posibilidades. Mientras que no sean demasiado vagas, es útil hacer preguntas abiertas al principio de la mediación. En un estadio más avanzado del proceso las preguntas cerradas pueden ayudar al mediador a conseguir información más precisa. Deben evitarse las preguntas en las que sólo se dan dos posibilidades cerradas (“¿Se aprovechó usted?”), pues conllevan enfrentamiento, defensa y negación. Las preguntas de sí/no delimitan la discusión y son adecuadas cuando se está ya cerrando un acuerdo. En la formación se puede trabajar

la conversión de preguntas cerradas a preguntas abiertas, experimentar el impacto subjetivo de las preguntas cerradas mediante el juego de roles y llegar a conclusiones sobre el tipo de preguntas que hacen los participantes. Los participantes de un juego de roles a menudo dicen sentirse presionados o perseguidos por la forma de preguntar de los abogados, mientras que estos últimos manifiestan que las preguntas de los terapeutas se centran más en los sentimientos que en los temas importantes de la discusión.

### **Los conflictos: teoría, investigación y gestión**

La teoría e investigación del conflicto, así como las implicaciones que esta información tiene en la gestión del conflicto del cliente, es otra de las partes importantes de una formación global en mediación familiar. A muchos estudiantes que se forman como mediadores familiares les causa ansiedad el hecho de tener que afrontar a menudo situaciones de conflicto; por lo que es muy útil darles la oportunidad de analizar las reacciones personales ante los conflictos, así como emplear juegos de roles simulando situaciones con parejas altamente conflictivas.

La comprensión de los distintos modelos teóricos sobre la escalada del conflicto (por ejemplo, el modelo de conflicto en espiral creciente entre agresiones y defensas, o los modelos de cambio estructural) puede facilitar a los mediadores la comprensión y el arbitraje del conflicto al que se enfrentan (Pruitt y Rubin, 1986). Además, es fundamental conocer los contrastes y diferencias entre los conflictos constructivos y los destructivos (Deutsch, 1973), puesto que el mediador a través de sus in-

tervenciones tiene la oportunidad de transformar un conflicto destructivo en otro más constructivo.

Las formulaciones teóricas relacionadas con las fuentes del conflicto ayudan a los mediadores a identificar las causas del conflicto y a reconocer el tipo de intervención mediadora que se requiere en cada caso (Moore, 1996). Por ejemplo, los conflictos originados por determinadas informaciones son bastante frecuentes en la mediación familiar y son fruto de la desinformación, la falta de información, o de interpretaciones diferentes de los mismos datos. En lugar de escuchar la discusión de los clientes sobre la "veracidad" de sus propios relatos, el mediador hará un diagnóstico de las fuentes del conflicto y llevará así a los clientes a discutir sobre qué procedimientos van a emplear para poder negociar con una base de información que sea fiable para ambos.

Las formulaciones conceptuales de las distintas formas que tienen las personas de resolver conflictos ayudan a los mediadores a controlar el proceso de mediación (Thomas, 1976). ¿Evitan ambos clientes el conflicto, o lo hace sólo una de las partes?, ¿se rinde o acomoda una de las partes a las demandas de la otra?, ¿tiene una de las partes una necesidad imperante de ganar y predomina una forma de conflicto basada en la competencia?, ¿están dispuestas las partes a comprometerse para llegar a una solución aceptable?, ¿participan ambos en una búsqueda activa de soluciones que beneficien a los dos? El uso de algún marco conceptual capacita al mediador para observar los esquemas de resolución de conflictos de los clientes e intervenir cuando sea necesario. Existen varias técnicas para estimular a la parte que capitula (por ejemplo, sacar temas conflictivos a propó-

sito), bien para que los comente el que rehuye el conflicto, o bien para debilitar a la parte que tiende a dominar a la otra en la toma de decisiones.

Las investigaciones llevadas a cabo en el campo de psicología social sobre el tema del conflicto han generado una información considerable sobre las consecuencias que puede llegar a tener un conflicto fuerte, que no haya sido atendido ni resuelto, para los participantes en el proceso de mediación (Pruitt y Rubin, 1986). Por ejemplo, un conflicto en progresivo aumento lleva a las partes a ampliar el número de temas de disputa, a pasar de temas concretos a temas más globales y a fortalecer sus posiciones. Asimismo, las investigaciones concluyen que sentar enfrentadas a las partes durante las negociaciones aumenta la probabilidad de confrontación y conflicto, en comparación con otras formas de disponer a los clientes. Otras investigaciones más recientes sobre las barreras psicológicas ante las negociaciones han arrojado luz sobre los comportamientos de los clientes y las consecuencias de las intervenciones del mediador (Mnookin, 1993).

Durante los cursos de formación no se suelen presentar resultados de investigaciones referentes a la práctica. Sin embargo, la investigación empírica de la mediación del divorcio es un instrumento que permite que los mediadores sean conscientes de los aspectos del proceso de mediación que las partes valoran, o desprecian (Emery, 1994; Kelly, 1996 y 2000). Asimismo, los resultados de las investigaciones referentes al impacto que tienen la separación y el divorcio sobre el ajuste de niños y adultos son de gran ayuda a la hora de comprender los conflictos, comportamientos y factores que disminuyen la aflicción (Emery, 1999; Kelly, en prensa).

## **Poder y equilibrio del poder (empowerment)**

El concepto de poder en la mediación es muy complejo. Durante años, los mediadores han discutido en conferencias y talleres sobre el poder, los desequilibrios del poder y el equilibrio de poder. La mayoría de las veces no se ha hecho referencia a la interesante bibliografía que ya existe sobre las investigaciones teóricas de la psicología social. Por otro lado, la bibliografía de mediación familiar sobre temas relacionados con el poder no es muy amplia (Mayer, 1987; Kelly, 1995; Ellis y Stuckless, 1996; Moore, 1996).

Los debates sobre el poder en la mediación familiar han estado dominados por multitud de presunciones simplistas y exageradas simplificaciones. Quizás la presunción dominante sea la de que los hombres tienen poder y las mujeres no, una creencia reforzada por los defensores de mujeres y por la creciente denuncia de casos de violencia doméstica. Así pues, se ha prestado mucha atención a la importancia de dar poder a las mujeres en el proceso de mediación, sin pararse a pensar de forma más sofisticada en los temas de poder, potencial de desequilibrio y las consecuencias que tendrán sobre las intervenciones del mediador. Además, se ha dedicado poca atención a las formas de poder del mediador, así como tampoco se ha hablado mucho de la influencia del mediador sobre las partes (Mayer, 1987).

Los teóricos distinguen entre la forma potencial y la forma activa del poder (Blalock; 1989) e indican que los individuos que puedan tener más poder en una relación no tienen por qué utilizarlo necesariamente para perjudicar a la otra parte. Puede que algunas partes que presenten indicadores

tradicionales de tener mayor poder, entiendan, sin embargo, que llegar a un acuerdo justo les beneficia tanto a ellos como a la otra parte, o quizás, su sistema de valores les lleva a creer en las resoluciones equitativas. Sin embargo, el mediador debe intervenir cuando una parte utiliza su mayor control de los recursos, sus conocimientos o su cólera para conseguir un resultado injusto o desequilibrado para la otra parte. Mientras que el poder en una relación está considerado a menudo como una condición estática, las dinámicas del poder en la mediación familiar son casi siempre fluidas y cambian de una sesión a otra y de un tema a otro. Además, existe un poder considerable en formas de comportamientos poco obvias, incluyendo la resistencia pasiva, el temor por la futura seguridad financiera, o la ansiedad por terminar (Kelly, 1995). O, por ejemplo, una parte que se oponga con fuerza al divorcio puede tener bastante poder en el proceso de mediación por el hecho de "olvidarse" de aportar ciertos datos u otros requisitos, frenando de esta forma el lento proceso de mediación y desafiando la decisión de la otra parte.

El análisis de las dinámicas de poder durante y después de los juegos de roles a lo largo de la formación ayuda a obtener un conocimiento más juicioso de los temas de poder en mediación. ¿Quién, si se da el caso, demuestra mayor poder, lo utiliza como ventaja, o perjudica al otro?, ¿se observan cambios en el equilibrio de poderes?, ¿qué intervenciones del mediador se centran en evidentes desequilibrios de la dinámica de poder y para qué sirven? Existen variadas y eficaces intervenciones mediadoras que pueden ser utilizadas para tratar desequilibrios de poder. El objetivo de estas intervenciones es crear una ventaja de oportunidades para que ambas partes

participen en el diálogo, entren de lleno en las negociaciones y alcancen un resultado equitativo o aceptable por ambos (Kelly, 1995).

### **Diferencias entre los modelos de mediación**

No existe consenso en la utilización preferente de un modelo u otro de mediación familiar que, tras investigaciones empíricas, haya resultado ser superior a otros. Algunos de los modelos de mediación familiar a los que se hace referencia son el facilitador, basado en la atención a los intereses de las partes y en la resolución de problemas (Fisher, Ury y Patton, 1990; Haynes, 1994; Moore, 1996), el transformador (Bush y Folger, 1994), el terapéutico (Saposnek, 1983; Irving y Benjamin, 1995) el evaluador (Riskin, 1996; Lowry, 2000), y el de mediación/arbitraje. Mientras que los defensores de la mediación transformadora y terapéutica han articulado de forma muy clara las suposiciones que sostienen sus modelos y han especificado lo que los mediadores deben (o no deben) hacer para alcanzar sus objetivos, los defensores de otros modelos de mediación, por lo general, no describen ni las premisas en las que se apoyan, ni el comportamiento que debe tener el mediador en relación a estas premisas.

El objetivo principal de la mediación transformadora es, más que la búsqueda de acuerdos, el reconocimiento mutuo y el equilibrio de poder de las partes (Bush y Folger, 1994). En este modelo, el mediador no tiene que responsabilizarse de los resultados de la mediación, con lo que se anula el incentivo de dirigir o coaccionar. Por el contrario, conseguir un entorno con el menor enfrentamiento posible es la premisa y

el objetivo principal de los modelos facilitadores de mediación, lo que puede llevar al mediador a ser autoritario o demasiado persuasivo. Los partidarios de los modelos de mediación evaluadores, abogados en su mayoría, describen la función del mediador en referencia a la evaluación de las virtudes y debilidades de cada una de las partes, la proposición de opciones para resolver el caso, y la predicción de lo que ocurrirá en el juicio si las partes no son capaces de llegar a un acuerdo (Riskin, 1996). La premisa que sostienen estos modelos de mediación cuasi judicial parece ser mantener a los clientes alejados de los juzgados. Está claro que el campo de la mediación familiar contiene modelos bastante diversos, etiquetados todos como mediación, pero con unas premisas generales radicalmente diferentes sobre cómo deben resolver los clientes su conflicto, hasta qué punto deben tener la iniciativa, y sobre el grado y forma de intervención del mediador.

El desarrollo de la mediación familiar hacia una disciplina más sofisticada se ha visto obstaculizado por la adhesión rígida a determinados modelos. Y, sin embargo, los propulsores o formadores por lo general no han presentado de un modo articulado las premisas que sustentan estos modelos, ni sus implicaciones para las actuaciones del mediador. En la formación en mediación familiar, es aconsejable que los formadores discutan y demuestren las diferencias entre los modelos de mediación, pues así los participantes podrán evaluar las premisas que sostienen sus propias prácticas mediadoras.

Una de las formas de evaluar los modelos, aparte de las premisas en las que se sustenta, son las dimensiones de la estructura, el proceso y el papel del mediador. Las diferencias estructurales de los mode-

los de mediación pueden incluir: mediación confidencial o no confidencial; admisión de informes sin restricción, frente a su no admisión; protección en ciertas condiciones de los datos revelados, o no; presencia o ausencia de los abogados de los clientes; uno o dos mediadores; una sesión frente a sesiones ilimitadas; o el uso de sesiones separadas, o sesiones conjuntas. Las diferencias en el proceso pueden llevar a alentar o desalentar la expresión de las emociones, a que la ley sea fundamental o secundaria para el resultado, a que las partes hablen sólo con el mediador o a que se comuniquen directamente entre ellas, a que los temas sigan una secuencia ordenada o sean propuestos a voluntad de las partes, o a que el mediador controle el proceso o lo haga el cliente. Entre las diferencias en el papel o función del mediador se pueden enumerar las siguientes: que los mediadores sean más o menos directivos, que eduquen o que no lo hagan, que se centren expresamente en los hechos o en las emociones, que funcionen como expertos o como asesores neutrales, que generen o no opciones y soluciones, que aconsejen o no, o que defiendan o no a los hijos. La definición del proceso o de los roles a lo largo de la intervención mediadora puede variar según el tiempo disponible, las restricciones financieras, la voluntad, hostilidad o desequilibrio de poder entre las partes, así como por la formación del mediador y la noción que el mediador tenga del propio proceso de la mediación familiar.

## Referencias

Blalock, H. (1989). *Power and Conflict: Toward a General Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Bolton, R. (1986). *People Skills*. Nueva York: Simon & Schuster.
- Bush, R. y Folger, J. (1994). *The Promise of Mediation: Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Deutsch, M. (1973). *The Resolution of conflict: Constructive and Destructive Processes*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Ellis, D. y Stuckless, N. (1996). *Mediating and Negotiating Marital Conflicts*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Emery, R. (1994). *Renegotiating Family Relationships: Divorce, Child Custody, and Mediation*. Nueva York: Guilford Publications.
- Emery, R. (1999). *Marriage, Divorce, and Children's Adjustment (2<sup>nd</sup> Edition)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fisher, R., Ury, W. y Patton, B. (1990). *Getting to Yes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Folberg, J. y Taylor, A. (1984). *Mediation: A Comprehensive Guide to Resolving Conflicts without Litigation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Foster, N. y Kelly, J. (1996). Divorce mediation: Who Should be Certified? *University of San Francisco Law Review*, 30, 665-675.
- Haynes, J. (1994). *The Fundamentals of Family Mediation*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Irving, H. y Benjamin, M. (1995). *Family Mediation: Contemporary Issues*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing.
- Kelly, J. (1995). Power Imbalance in Interpersonal mediation: Assessment and Intervention. *Mediation Quarterly*, 13 (2), 85-98.
- Kelly, J. (1996). A Decade of Divorce Mediation Research: Some Answers

- and Questions. *Family & Conciliation Courts Review*, 34, 373-385.
- Kelly, J. (2000). Mediation and its Effects on the Family: Research and Practical Experience. *Justicia y Sociedad*.
- Kelly, J. (in press). Children's Adjustment in Conflicted Marriage and Divorce: A Decade Review of Research. *Journal of Child and Adolescent Psychiatry*.
- Kelly, J. *Reframing in Mediation: Enhancing an Essential Mediator Skill*. Manuscrito sin publicar.
- Kelly, J. y Foster, N. (1999). *Divorce Mediation and Conflict Resolution: Training Materials*. Northern California Mediation Center, Corte Madera, CA.
- Lowry, R. (2000). To Evaluate or Not: That is Not the Question! *Family & Conciliation Courts Review*, 38, 48-61.
- Mayer, B. (2000). *The Dynamics of Conflict Resolution: A Practitioners Guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mayer, B. (1987). The Dynamics of Power in Mediation and Negotiation. *Mediation Quarterly*, 16, 75-86.
- Mnookin, R. (1993). Why Negotiations Fail: An Exploration of Barriers to the Resolution of Conflict. *Ohio State Journal of Dispute Resolution*, 8, 234-249.
- Moore, C. (1996). *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Pruitt, D. y Rubin, J. (1986). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement*. Nueva York: Random House.
- Riskin, L. (1996). Understanding Mediator's Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed. *Harvard Negotiation Law Review*, 7, 1.
- Saposnek, D. (1983). *Mediating Child Custody Disputes: A Systematic Guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Thomas, K. (1976). Conflict and Conflict in Management. En M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial Organization Psychology*. Nueva York: Rand McNally.