

Artículos Originales

# El perfil profesional en la mediación familiar. Aporte a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16

The Professional Profile in Family Mediation. A Contribution to the Achievement of Sustainable Development Goal 16

## Información

### Fechas:

Recibido: 25/07/2023

Aceptado: 11/11/2023

Publicado: 31/12/2023

### Correspondencia:

Nathalia Viviana Lescano Galeas  
nati441981@hotmail.com

### Conflicto de intereses:

No existe conflicto de intereses.

### Financiación:

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.

## Autorías

Nathalia Viviana Lescano Galeas<sup>1</sup>  0000-0001-5627-2513

Grace Micaela Grijalva- López<sup>1</sup>  0009-0004-1575-403X

<sup>1</sup>Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Jurisprudencia, Ambato, Ecuador.

### Contribuciones de autoría:

Todas las personas firmantes han contribuido por igual en la investigación y la elaboración de este trabajo.

### Cómo citar este trabajo

Lescano Galeas, N. V., & Grijalva- López, G. M. (2023). El perfil profesional en la mediación familiar. Aporte a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16. *Revista de Cultura de Paz*, 7, 181–208. <https://doi.org/10.58508/cultpaz.v7.185>

## RESUMEN

La investigación reflexiona sobre el perfil profesional en la mediación familiar en relación a la construcción de una cultura de paz. Para esto, se presenta el caso del Estado ecuatoriano, que en las últimas décadas ha desplegado varios esfuerzos enfocados hacia la aplicación de la mediación. Desde una metodología cualitativa, bibliográfica y documental, apoyado en datos estadísticos, se realizó una revisión de la doctrina en dos períodos de tiempo: antes y después del año 2000, puesto que, la reforma en América Latina para la incorporación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, se produjo en la última década del siglo XIX. También se presenta la realidad legislativa en países Latinoamericanos en cuanto a la regulación de la mediación familiar, de donde, el 25% de estos, prevé la especialización de mediadores para los conflictos de orden familiar. El Estado Ecuatoriano, es uno de los primeros países en incorporar a su marco jurídico una Ley de Arbitraje y Mediación que prevé un aval académico que respalde la formación en mediación. En las últimas décadas, la Judicatura del país, ha establecido requisitos y procesos para el registro de centros de mediación con aval académico y contenidos mínimos para la formación y certificación en mediación, incrementando la oferta de formación; sin embargo, con la finalidad de contribuir hacia la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, el país bien podría ir caminando hacia la especialización en mediación familiar con la finalidad de asegurar un perfil profesional adecuado.

**Palabras clave:** perfil profesional; mediación familiar; formación; especialización; Objetivo de Desarrollo Sostenible 16.

## ABSTRACT

The research reflects on the professional profile of family mediation in relation to the construction of a culture of peace. For this purpose, the case of the Ecuadorian State is presented, which in the last decades has deployed several efforts focused on the implementation of mediation. From a qualitative, bibliographic and documentary methodology, supported by statistical data, a review of the doctrine was carried out in two periods of time: before and after the year 2000, since the reform in Latin America for the incorporation of alternative mechanisms of conflict resolution, occurred in the last decade of the nineteenth century. The legislative reality in Latin American countries regarding the regulation of family mediation is also presented, of which 25 percent provide for the specialization of mediators for family conflicts. The Ecuadorian State is one of the first countries to incorporate into its legal framework a Law of Arbitration and Mediation that provides for an academic endorsement that supports training in mediation. In recent decades, the Judiciary of the country has established requirements and processes for the registration of mediation centers with academic endorsement and minimum contents for training and certification in mediation, increasing the training offer; however, in order to contribute towards the achievement of Sustainable Development Goal 16, Peace, Justice and Solid Institutions, the country could well move towards specialization in family mediation with the aim of ensuring an appropriate professional profile.

**Keywords:** Professional Profile; Family Mediation; Training; Specialization; Sustainable Development Goal 16.

## Introducción

La mediación dentro de los diferentes ámbitos del derecho, ha alcanzado una notable relevancia jurídica en las últimas décadas del siglo XX y primeras del siglo XXI. Si bien, la mayoría de las controversias continúan siendo judicializadas, cada vez es mayor el porcentaje de familias que deciden someter sus diferencias a mediación en países como Ecuador. En este sentido, es importante recalcar que en mediación, las partes actúan de forma activa para llegar a acuerdos que pongan fin al conflicto, mediante el diálogo y con la facilitación de una tercera persona, encargada de favorecer al arribo a los acuerdos sometidos a mediación.

El término perfil profesional puede ser utilizado de forma flexible, tanto para hacer referencia al producto de una experiencia académica, como a las características que posee un sujeto (Moreno y Marcaccio 2014). Precisamente, dentro del presente trabajo, el término será empleado para hablar sobre el conjunto de competencias que posee una persona en el desempeño laboral, según una determinada área disciplinar. Si bien para el desempeño de cualquier actividad laboral, la adquisición de conocimientos es importante, el desarrollo de competencias y aptitudes a partir de esos conocimientos adquiridos es fundamental para lograr los objetivos propuestos, de tal manera que, desde una perspectiva integradora la eficacia negociadora en la mesa de mediación, es el resultado de la interacción generada por la persona mediadora, que posee conocimiento, destrezas, estrategias y técnicas (Luján, 2016) y (Santana y Rodríguez, 2017).

El Estado ecuatoriano cuenta con un marco jurídico pro mediación desde hace 27 años, en el cual, la mediación se encuentra normada de forma general, en asuntos de materias transigibles en los diferentes ámbitos jurídicos. Por su parte, el Consejo Nacional de la Judicatura, ha regulado algunos aspectos relacionados al funcionamiento de los centros de mediación y la formación de mediadores/as en el país. No obstante, cada centro establece los programas de formación de sus mediadores/as.

Con estas consideraciones, el presente trabajo investigativo está encaminado a la reflexión de la influencia del marco jurídico ecuatoriano, en la consecución del perfil profesional de las y los mediadores en conflictos del ámbito familiar en el país; y, su relación en la construcción de una cultura de paz. Para esto, en un primer momento, se realiza un acercamiento a los fundamentos doctrinarios en relación al rol de la persona mediadora en el ámbito familiar. Seguidamente, se presentan de forma comparativa las regulaciones de países que han incorporado requisitos específicos para la persona mediadora familiar. Finalmente, se plantea la necesidad de la especialización en mediación familiar para un adecuado perfil profesional, que contribuya a la construcción de una cultura de paz, permitiendo el acceso a la justicia para

todos en el Estado ecuatoriano, tal como se establece en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, metas 16.3 y 16.7.

## **La mediación familiar como profesión emergente**

La mediación es una de las formas más antiguas de resolución de conflictos, su presencia en los asuntos de familia surge prácticamente con el hecho familiar en épocas primitivas. Con el pasar del tiempo, el sistema de justicia instituido por el Estado moderno, relega la resolución de los conflictos por parte de sus principales involucrados a una audiencia dentro del proceso judicial. Sin embargo, dadas las ventajas que posee la mediación, en las últimas décadas se puede apreciar una tendencia a nivel internacional por potencializar su uso y aplicación en diversos asuntos, tal es el caso del ámbito familiar.

En la época contemporánea, a la mediación se le asigna diversas acepciones, pero todas implican una forma para alcanzar un objetivo: a) Un medio diplomático que promueve la autocomposición para solucionar conflictos excluyendo al sistema jurisdiccional (Ferrero, 1987); b) Un sistema cooperativo de resolución y gestión de los conflictos (García, 2007); c) Un método que forja un camino entre las partes para el consenso proporcionando a la familia un espacio de diálogo sobre aspectos que requieran tomar decisiones (Montoya y Puerta, 2012); d) Un proceso de construcción y reconstrucción del vínculo familiar, en el cual, se aplican la responsabilidad y autonomía de las partes en conflicto (Cobas, 2014). En todos los casos, la comprensión instrumental de la mediación familiar ya sea como medio, sistema, método o procedimiento, permite promover una “cultura del acuerdo” (Romero, 2002).

Sin embargo, para otra parte de la doctrina, la mediación cuenta con el conocimiento científico suficiente para ser considerada como una profesión emergente universal, operativizada y reconocida (Gorjón, 2016, p. 9), toda vez que: “Las ciencias tradicionales fueron rebasadas por las ciencias de frontera (...). Dentro de este esquema de pensamiento es que la ciencia de la mediación, emerge como un campo nuevo de abordaje serio y moderno de nuestra realidad” (Sáenz, 2015, p. 65). Esta postura a nivel mundial cada vez va tomando más fuerza y desarrollo teórico.

Toda ciencia para ser considerada como tal debe poseer un objeto de estudio. Así, en la mediación, el objeto de estudio lo constituye el conflicto en la sociedad. De igual forma, la mediación puede generar nuevos conocimientos a partir de la aplicación de los preceptos técnicos y metodológicos, que se aplican a las ciencias sociales, basadas en el método científico.

Precisamente, al referir a la mediación como disciplina Novel (2015) la define como:

[...] un conjunto de conocimientos y prácticas, que realizan los mediadores, profesionales especialmente formados en la prevención, gestión y transformación del conflicto, desde una perspectiva de fomento de las buenas relaciones, prevención/gestión del conflicto y rehabilitación de las estructuras grupales que hayan podido quedar dañadas por el conflicto de larga duración o cronicado. (p. 156)

Ahora bien, la mediación no solo es vista como una profesión emergente, sino que, además, cuenta con el mismo peso de otro tipo de profesiones como la abogacía o la psicología, lo que si le hace falta es contar con una definición de competencias respecto del ejercicio profesional (Iglesias, Pastor y Rondón, 2017). Por ello, es necesario el establecimiento de parámetros básicos, que faculten a las personas mediadoras como hábiles para su ejercicio, tomando en consideración el área específica de aplicación, tales como: laboral, empresarial, inquilinato, societario y familia, entre otros.

## **El rol de la tercera persona en la mediación familiar**

Si bien la mediación es un mecanismo auto-compositivo para la resolución de los conflictos, el protagonismo y la voluntariedad radica en las partes en conflicto, Ross y Steele (2019) recalcan que, a la persona mediadora dentro del rol de facilitador se le atribuye una serie de actuaciones, tales como: realizar un diagnóstico preliminar del problema, instar a la cooperación entre las partes, promover una discusión de igual a igual, facilitar la solución del conflicto mediante una intervención psicológica u otra aproximación terapéutica, proveer a las partes a una apertura interdisciplinaria legal-psicológica. Es decir, la persona mediadora, en su actuar deberá poseer una serie de conocimientos técnicos, legales y personales que debe cumplir para garantizar la conducción adecuada del procedimiento de mediación.

De lo señalado en líneas anteriores, se desprende que la persona que facilita el acuerdo es fundamental dentro del procedimiento de la mediación. De hecho, el desempeño de esta persona puede influir para que las partes generen confianza en el proceso y decidan resolver el conflicto por esta vía, pues: “la fe en sí mismas, que facilita el mediador, actuará de palanca o acicate” (Romero, 2002, p. 35); por lo tanto, su actuar es de suma relevancia y se encuentra a prueba: antes, durante y después de la audiencia de mediación.

Dentro de las principales características que se asocian a la mediación en general, y que también aplica a la mediación familiar están la imparcialidad y neutralidad, confidencialidad y voluntariedad. Estas características están directamente relacionadas al desempeño de la persona mediadora. Así, ésta debe mantener todo el tiempo una postura imparcial y neutral, de tal manera que, no se incline por ninguna de las partes en el desarrollo de la mediación. El mediador/a debe mantener la reserva o confidencialidad de todo lo actuado en el proceso a posterior.

En cuanto a la voluntariedad en mediación, Romero (2022) afirma que:

- Legitima el papel y el poder del mediador, otorgándole el permiso para actuar como tal. Este permiso es el que concede la autonomía necesaria para iniciar los pasos hacia una legitimación de los intereses que definen el conflicto.
- Permite al mediador suspender la mediación cuando lo considere oportuno por motivos que así se lo aconsejan.

Sobre la persona mediadora, el Instituto Complutense de Mediación y Gestión de conflictos (2010) acota que, se caracteriza por ser un/a facilitador/a que influye en la comunicación entre las partes en conflicto, además, de ser un profesional con formación en base a técnicas de comunicación, capacidad de negociación y gestión de conflictos.

Es importante mencionar que la mediación se aplica a diversos ámbitos de la sociedad y cada vez se amplía a otros más, en respuesta a las necesidades actuales. De ahí que, la persona facilitadora de acuerdos debe conocer el ámbito en el cual interviene, siendo indispensable la especialidad en las áreas por mediar. En el caso de la mediación familiar, quien media debe tomar en cuenta que las personas en conflicto poseen un vínculo que se mantiene en el tiempo, del cual se pueden desprender conflictos entre la pareja, los padres y los hijos o entre hermanos; también, la alta carga emocional entre los integrantes de la organización familiar y los factores tales como: las costumbres, la moral y la religión, entre otros (Munuera, 2012).

De lo mencionado, se desprende que la tercera persona que interviene en la mediación, en calidad de facilitador/a, tiene un rol primordial en la conducción de las partes en el procedimiento, razón por la cual, la adquisición de competencias, habilidades, destrezas y la formación en el ámbito de la mediación asegurarán un desempeño adecuado para lograr un acuerdo entre las personas en conflicto.

## **Perfil profesional en la mediación familiar**

Todo proceso de formación académica debe contar con un perfil profesional, al cual debe responder la formación que se pretende entregar. Así, el perfil profesional puede ser definido como el “conjunto de rasgos y capacidades que certificadas apropiadamente por parte de quien tiene la competencia jurídica para ello, permite que alguien sea reconocido por la sociedad como “tal” pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente” (Hawes y Corvalán, 2005, p. 13). De ahí que, el Instituto para la Formación Profesional, Políticas Sociales y de Mercados Laborales de Honduras (2020) manifiesta que: “El perfil profesional se expresa en términos de competencia y se enmarca en el mercado laboral correspondiente a través del alcance de su entorno profesional” (p. 12).

Así como en toda profesión, el perfil profesional en la mediación debe contemplar la formación de competencias que le permitan un adecuado desempeño profesional. La adquisición de competencias está relacionada a “las funciones, tareas y roles de un profesional -incumbencia- para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo -suficiencia- que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación” (Tejada, 1999, p. 4). Ahora bien, dentro de dicho proceso de capacitación y cualificación es importante señalar que no debe conllevar únicamente al saber o al saber eficiente; sino más bien, debe conducir al hacer y al ser, para esto, se debe superar la transmisión tradicional de contenidos que estimule la formación de competencias (Ronquillo, Cabrera y Barberán, 2018).

Sobre el perfil profesional en mediación, el consenso de la doctrina hasta el año 2000 se centra en la formación general (profesión de base), formación específica (mediación) y una formación práctica en horas (Ripoll-Millet, 2000). Posterior a este año, el desarrollo teórico empieza a proporcionar más información sobre la importancia del manejo de competencias específicas que deben ser aplicadas a la mediación familiar, tal como se verá a continuación:

**Tabla 1.** Parámetros básicos de un perfil profesional en la mediación familiar

Autor año	(Peña, 2014)	Rodríguez y Roustan 2015	(Amaya, 2017)	Iglesias Pastor y Rondón2017	Palandri 2018	Riera 2018	Vallejo 2019	
	Habilidades de inteligencia emocional, estilo creativo, escucha activa, asertividad, comunicación verbal y no verbal	Competencias comunicativas y analíticas. Honestidad técnica, imparcialidad, conocimiento personal, conciencia autorreflexiva. Otra cualidad es la capacidad de facilitar la comunicación, es decir, sobrellevar la estructura de la negociación y las estrategias para la correcta interacción entre las partes. Se suma la capacidad de analizar la estructura comunicativa, se relaciona con el análisis de los intercambios orales, es decir, percibir la forma de transmisión del mensaje, el estado del canal de comunicación, para comprender la relación de las partes y de esta manera, saber cómo abordar el conflicto, puesto que, la comunicación, puede estar cargada de aspectos negativos que van a dificultar cumplir con el verdadero propósito de la mediación familiar	Habilidades poder, autoridad, dominio de comunicación verbal y no verbal, habilidades sociales, capacidad de trabajo general, experiencia, objetividad, sentido del humor y recursos intercambiables, habilidades intelectuales: conocimiento sobre la problemática a tratar y la capacidad para nuevas ideas. Cumplir con los pilares básicos de un buen mediador/a: imparcialidad, neutralidad, desarrollar la escucha activa, respetar la confidencialidad, generar y mantener la confianza de las partes, flexibilidad, paciencia, imaginación, persuasivo y respetuoso con las partes en discrepancia Aquellas que permiten al individuo aprender la profesión de la mediación en cuanto a base teórica y práctica. Dominio del conflicto. Capacidad para desarrollar el proceso de mediación, fases y protocolos de actuación. Ejecución de las habilidades y técnicas.	Competencias expertos Conocimiento de la comunicación. Comprensión de los beneficios de la colaboración. Dominio de la Planificación. Comprensión, análisis, crítica y estudio. Adaptación de la teoría a la práctica. -Conocimiento de la comunicación. Comprensión de los beneficios de la colaboración. Dominio de la Planificación. Comprensión, análisis, crítica y estudio. Adaptación de la teoría a la práctica.	Competencias formativas Habilidad para el trabajo en equipo. Capacidad para aplicar nuevas tecnologías. Habilidades para evaluar la prueba científica que sustenta las afirmaciones y las intervenciones propias de la profesión. Capacidad para respetar la diversidad humana y mostrar un compromiso ético. Habilidad para analizar, evaluar y diseñar intervenciones mediadoras o formativas en el marco de la prevención, la gestión y la transformación del conflicto y para identificar factores de riesgo que promuevan y mantengan los conflictos. Habilidades en el uso de estrategias y técnicas mediadoras en la prevención y gestión del conflicto familiar. Habilidades comunicativas efectivas y poder aplicar metodologías y procedimientos de búsqueda relacionados con los procesos de mediación. Capacidad para identificar limitaciones.	Habilidad para trabajar en el equilibrio de poder, legitimar a las partes. Saber preguntar y escuchar con el objeto de detectar cuáles son las necesidades básicas y aspiraciones. Capacidad para interpretar gestos, lenguaje corporal, para que, en función de aquello, les dirija a las partes bajo técnicas adecuadas, generar nuevas percepciones Transmitir sensación de seguridad y confianza. Capacidad de recibir, traducir y transmitir información, ayudar a las partes a generar opciones, ser agente de la realidad, demostrar habilidad para identificar los temas fundamentales, ser objetivo, permanecer desligado del aspecto emocional. Paciencia, tolerancia, honestidad, perseverancia. Enérgico, persuasivo, flexible. Capacidad para tomar distancia de los ataques.	Confianza, necesarios cuatro factores: 1) Actitud: es decir, las partes perciban buena voluntad por parte del mediador. 2 ) Aptitud: capacidad del mediador para comprender el conflicto.3) Vínculo emocional: utilización del lenguaje propio de las partes. 4) Experiencia procesal: capacidad del mediador para gestionar el proceso de mediación, es decir, la forma en la que aplica las reglas, el manejo de la ira, facilitación de la comunicación.	Confidencialidad y secreto profesional, neutralidad que propenda hacia la igualdad en la negociación. Título universitario en carreras como Derecho, Psicología, Trabajo social u otras ciencias sociales, con una formación en específico en mediación familiar. Imparcialidad, confidencialidad y suficiente preparación en técnicas de comunicación humana y negociación. Bajo esta idea, resulta imprescindible la habilidad para transmitir con claridad y firmeza a los hijos menores de edad que existen límites y que las resoluciones son de obligatorio cumplimiento también para ellos.

Nota: Las investigadoras a partir de la información de los diferentes autores



A nivel legislativo, la incorporación de la categoría competencia aplicada al ámbito de la mediación de los conflictos aparece también en algunos países a partir del año 2000. Así, por ejemplo, en la legislación de Panamá, no se encuentra mayor información sobre la formación de mediadores/as, a más del requisito de capacitación y la prohibición para quienes hayan cometido ciertos delitos: prevaricación, falsedad y estafa (Decreto Ley No. 5, 1999, art. 59). Posterior al año de referencia, esto es el año 2000, se encuentran las legislaciones de Chile, Argentina, España y México.

En la legislación de Chile se establece como requisito poseer una carrera universitaria, obtener una formación específica en mediación y en materias de familia o infancia; así mismo, se limita la posibilidad de ejercer la mediación en el caso de sanción por delitos que incluye la violencia intrafamiliar (Ley No.19.968, 2004). Por otra parte, países como Argentina (Ley 26.589, 2010) y México (Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, 2015) prevén, además, la aprobación de exámenes de idoneidad.

Particularmente, en Argentina se regula la mediación familiar y se prevé la existencia de un Registro Nacional de Mediación bajo la coordinación del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. En este sentido, la legislación Argentina señala la necesidad de la construcción de un perfil del profesional de la mediación idóneo, para lo cual, se establece dentro del proceso de evaluación el manejo de competencias específicas en la Resolución N° 1689/2012 emitida por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, concretamente en el Anexo 1 que trata sobre los requisitos que deben reunir los aspirantes al Registro de Mediadores, B) Requisitos para acceder a las instancias de evaluación: II.- Instancia de Evaluación, A - Etapa I: Evaluación escrita, que señala los criterios de evaluación en que se fundamentan el perfil de mediador considerado idóneo para su desempeño en el ámbito prejudicial. Se considerará aprobada la entrevista de un aspirante cuya evaluación evidencie:

- Capacidad para expresar claramente y en forma sintética los diversos componentes involucrados en un caso de mediación (problema, intereses y necesidades, posibles opciones, etc.).
- Capacidad para explicar normas jurídicas en términos comprensibles para legos. Capacidad de utilizar los recursos comunicacionales para promover el diálogo. Capacidad para evaluar cambios viables en la solución de problemas.

La legislación mexicana, en la Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (2015), diferencia dos tipos de mediadores: públicos y privados, cada uno con requisitos específicos para que se califiquen como tal. De este modo, para los mediadores públicos, en cuanto a su formación, a más de poseer título y cédula profesionales de Licenciatura

en Derecho, deben contar con dos años de experiencia profesional mínima demostrable en cualquiera de las materias de competencia del Centro. En el caso de los facilitadores privados, existen parámetros más específicos para el ejercicio de sus funciones tales como:

II. Gozar de buena reputación profesional y reconocida honorabilidad;

IV. No haber sido sentenciado, mediante sentencia condenatoria ejecutoriada, por delito doloso que merezca pena privativa de libertad;

V. Presentar y aprobar el examen de conocimientos de competencias laborales; VI. Aprobar los cursos de capacitación para la certificación y registro;

VII. Realizar las horas de práctica en el Centro que fijen las Reglas (Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, 2015, art.18).

Así mismo, la Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (2015), en el art. 19, numeral IX, regula la posibilidad de que el/la mediador/a pueda excusarse de continuar con la facilitación de una mediación, en el caso de que reconozca su limitación para la conducción del procedimiento dentro de una controversia planteada.

En la legislación peruana, para que una persona se acredite como conciliador, debe ser ciudadano en ejercicio, además, aprobar el curso de Formación y Capacitación de Conciliadores, dictado por autoridad competente, no poseer antecedentes penales y cumplir los parámetros que el reglamento estipule (Ley 26872, 1997.). Es importante destacar que, en el artículo 20 de la referida Ley, se establece que, en materias como laboral o familiar, el conciliador, debe ser especializado y a su vez, contar con la acreditación y autorización por el Ministerio de Justicia.

En concordancia a lo antes dicho, el Reglamento a la Ley N.- 26872 (2008), enumera los requisitos para ser conciliador extrajudicial, estos son: constancia de haber asistido y aprobado el curso de formación, del cual se desprende: sus calificaciones, las asistencias y fechas en las que se realizó la capacitación; certificado de salud mental expedido por un psiquiatra o psicólogo de un centro de salud pública, dos fotografías y ficha en la que conste su información personal. Posteriormente, para completar su procedimiento, una vez aprobado el curso de formación de conciliación extrajudicial o especializado, debe presentar una solicitud, en consecuencia, el Ministerio de Justicia emitirá una resolución que le acredita como conciliador y le asigna un número de registro en el RNU de conciliadores.

En Bolivia, de acuerdo a la Ley Nro. 708 (2015), denominada Ley de Conciliación y Arbitraje, el conciliador debe demostrar competencia y a su vez, contar con formación especializada. En concordancia a lo expuesto, el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara Nacional de Comercio de Bolivia, en su reglamento, en el artículo 35, estipula que para cumplir con las funciones de

tercero neutral, debe haber cumplido la mayoría de edad, tener capacidad de obrar, contar con formación especializada en conciliación y técnicas de negociación, por lo menos 40 horas teórico prácticas; mantener actualizado el registro de conciliador, y finalmente, cumplir con los requisitos y evaluaciones que cada centro considere pertinente. En Cuba, la Ley 156/2022 Código de las Familias (2022) si bien, contempla la mediación familiar, no define cuáles son los requisitos o competencias que los mediadores/as deben poseer.

En Colombia se reconoce a la conciliación como un método alternativo de resolución de conflictos. En tal sentido, la Ley 2220 (2022), publicada en el diario Oficial No. 52.081, en el capítulo V, artículo 28, se habla sobre los conciliadores y los requisitos que deben cumplir para acreditarse como tal, siendo estos: ser colombiano, ciudadano en goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, no incurrir en las causales de inhabilidad, incompatibilidad o impedimento contempladas en los Códigos de Procedimiento, tanto en el Administrativo y Contencioso Administrativo. Además de los mencionados anteriormente, el conciliador en derecho tiene que ser abogado, contar con la certificación para ejercer este cargo de acuerdo a lo estipulado por el Ministerio de Justicia y del Derecho, y el registro correspondiente en la entidad mencionada, así como la inscripción en un centro de conciliación.

Por otra parte, el conciliador en equidad, cumplirá con lo siguiente: contar con reconocimiento comunitario haber residido al menos dos años en la comunidad en la que va a conciliar; su actuar estará enfocado en el servicio social y voluntario, además de ello; contará con la postulación por parte de las organizaciones cívicas de barrios, corregimientos y veredas, con la certificación basada en los parámetros del Ministerio de Justicia y del Derecho y, por último, deberá formar parte de un Programa Local de Justicia en Equidad. Es importante recalcar que la designación como conciliador en equidad, ratifica y reconoce el servicio y dedicación a su comunidad.

Por otro lado, en Venezuela no existe la figura de mediadores o conciliadores, así como una ley en específico, puesto que rige la Ley Orgánica de la Jurisdicción Especial de la Justicia de Paz Comunal (2012) en la cual, se estipula que los jueces tienen potestad para tomar decisiones a través métodos alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje, la mediación y la conciliación. No obstante, en el artículo 20 se establecen requisitos para ser Juez comunal y estos son; ser venezolano, tener más de veinticinco años de edad, vivir por lo menos tres años de residencia en la entidad local territorial al momento de la elección, no poseer sentencia condenatoria en firme y no pertenecer a alguna organización política, estamento militar o policial.

En la legislación de Paraguay, la Ley Nro. 1879 de Arbitraje y Mediación (2002), en el artículo 65, se dice que el mediador, debe ser de reconocida honorabilidad, es imprescindible que cuente con capacitación especial dictada por un Centro de Mediación, debe dirigir con libertad el procedimiento, en

base a los principios de equidad y justicia. Evidenciándose que, en este país, existe una escasa regulación sobre competencias del tercero neutral. Una situación similar ocurre en países como: El Salvador, Nicaragua y Honduras, en los cuales, si bien existe una normativa específica, esta no detalla las competencias que se pretende generar a través de un proceso de formación.

En países como Brasil, Uruguay, Guatemala, República Dominicana, Haití, no existe una Ley en específico de la conciliación o mediación, por ende, no se plantean requisitos para ejercer este cargo.

El manejo de competencias en el campo de la mediación al igual que en otras disciplinas es de suma importancia pues, una vez que las partes arriban a los acuerdos, estos se plasman en un documento escrito, del cual, se derivan derechos y obligaciones para las partes, y por lo tanto, efectos jurídicos. En el Continente Europeo, en España se prevé responsabilidades jurídicas para la persona mediadora, como es el caso de la Ley 5/2012 (2012) que específicamente en el artículo 14, hace referencia a las responsabilidades por daños y perjuicios que recaen en la institución de mediación y el/la mediador/a. Esta premisa asegura el rol eficaz que todas las personas mediadoras deben cumplir a cabalidad y en caso de no ser así, tales acciones acarrearán las responsabilidades pertinentes.

La posibilidad de que el actuar en mediación pueda conllevar a responsabilidades en el ámbito legal, para Amaya (2017) hace que dentro del modelo de mediador/a ideal que propone conste el "Tener un seguro de responsabilidad civil". De este modo, se podría salvaguardar los derechos de las partes y por otro lado cierta tranquilidad en el/ la mediador/a en el desempeño de su actuar, sin que, por esto, pueda evadir su responsabilidad de manejar el proceso de manera adecuada.

## **El perfil profesional en mediación aplicado al ámbito familiar en el Ecuador**

El marco jurídico en el Ecuador reconoce a la mediación desde hace 26 años. De conformidad con la Ley de Arbitraje y Mediación (1997), quien facilita acuerdos en mediación debe formar parte de la lista de mediadores/as de un centro de mediación o estar inscrito como mediador independiente, en ambos casos, la autorización respectiva está a cargo del Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ) del país. La normativa ecuatoriana, hace referencia a la mediación en general, pues no existen normas que hagan referencia a ciertas directrices de aplicación de la mediación en un ámbito en particular, como en el familiar. En cada caso se deberá acudir a los diferentes cuerpos legales para identificar los aspectos susceptibles de mediación a partir de las reglas generales del Código Civil vigente.

En el ámbito familiar, como referencia para determinar los asuntos transigibles que pueden ser llevados a mediación se cuenta con los establecidos por el Consejo Nacional de la Judicatura a través del Reglamento de Fijación de Costos Administrativos del Servicio de Mediación en el Centro de Mediación en el Centro de Mediación de la Función Judicial (014-2015) siendo específicamente estos: alimentos para mujer embarazada, tenencia, pensiones alimenticias, aumento o disminución del régimen de visitas.

Dentro del campo de la administración, la eficacia, eficiencia y efectividad son pilares fundamentales en la prestación de los servicios. En el país, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el art. 66, núm. 25 garantiza la eficacia, eficiencia y buen trato tanto en los servicios públicos como privados. Precisamente, la justicia es un servicio público (Código Orgánico Función Judicial, 2009, art. 17) que puede ser proporcionado por entidades privadas, como en el caso de los centros de mediación y por lo tanto, en el servicio de la mediación se debe también garantizar estos principios, y esto es posible únicamente, a través de la dotación de una adecuada formación para la aplicación de la mediación al ámbito familiar.

El Consejo Nacional de la Judicatura en la resolución 026-2018 (2018), establece el procedimiento para el registro y renovación de centros en general y con aval académico para formación, directores y mediadores/as. En este sentido, uno de los principales requisitos para la autorización de funcionamiento de un centro de mediación es contar con una "lista actualizada de los mediadores/as, acompañada de los documentos de respaldo que acrediten su formación en mediación (...) y el certificado de observación de casos reales. De igual forma, se incluirá los respectivos respaldos de formación en mediación del director" (Consejo Nacional de la Judicatura, resolución 026-2018, 2018, art. 5, numeral 3). De esto se desprende que, si bien uno de los requisitos para ser acreditado como mediador/a es la formación teórico-práctica en mediación, nada se establece en cuanto al ámbito en el cual, se desempeñará el/la mediador/a.

Así mismo, el Consejo Nacional de la Judicatura, en el Instructivo de Registro y Funcionamiento de Centros de Mediación (026-2018) en el art. 22 numerales 1 y 2 establece entre otros requisitos para la inscripción de centros con aval académico, el cronograma de actividades de formación y la malla curricular con la carga horaria. No se establece requerimiento de información alguna sobre competencias, habilidades o destrezas que se pretende generar con la formación académica.

De igual forma, *ibidem*, en el art. 23, literal a) señala que para la formación de mediadores/as, los centros deberán garantizar, una formación de al menos de 80 horas. En dicha formación el Consejo Nacional de la Judicatura, señala que se deberá contar con al menos el 20% y un máximo del 30% del total de horas de la malla curricular, con temas teóricos, con base a los contenidos

mínimos establecidos que constan en el anexo 12 emitido por el CNJ, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**Tabla 2.** Contenidos mínimos para la formación de mediadores

Objeto de estudio	Objetivo	Tema	
Mediación	Conocer la base conceptual, aproximaciones teóricas y principios de la mediación.	La mediación: base conceptual principios generales y aproximaciones metodológicas	20% a 30% de horas académicas - teóricas
Mediación	Conocer e identificar contextos de aplicación de los mecanismos de solución de conflictos contemplados en la ley, enfatizando en las características de aplicación de la mediación en las diferentes materias.	Principios jurídicos de la mediación Ecuador	
Mediación	Reconocer el perfil del mediador, habilidades, destrezas, objetividad, alcance del rol del mediador en la audiencia, actividades y manejo de dilemas éticos en la audiencia de mediación.	El mediador	
Civil	Conocer el procedimiento de registro de los centros de mediación previo su funcionamiento o ejercicio de funciones conforme lo previsto en la ley de arbitraje y mediación y el instructivo de registro de centros de mediación.	Proceso de registro de un centro de mediación	
Sociología	Revisar los modelos mentales que sustentan la actitud individual frente al conflicto, desarrollando habilidades para su lectura, y redefinición.	Taller sobre manejo de conflictos	70% a 80% de horas académicas estudio de casos y casos aplicados
Comunicación	Desarrollar estrategias verbales y no verbales que favorezcan la Comunicación entre las partes para la transformación pacífica de los conflictos.	Taller sobre técnicas de comunicación (comunicación asertiva, tipos de preguntas, parafraseo, entre otros.)	
Ciencias Políticas	Reconocer y aplicar los principios básicos de la negociación en mediación.	Taller sobre aplicación de técnicas de negociación en mediación	
Mediación	Conocer las características principales de un acta de mediación.	Taller actas de mediación - casos prácticos	
Leyes	Desarrollar actividades específicas para conocer los asuntos transigibles en mediación por materias, de acuerdo con las exigencias de la ley.	Materias transigibles – estudio de casos	
Mediación	Aplicar conceptos aprendidos durante la fase teórica.	Simulación de audiencias de mediación (juego de roles)	

Total: 80 horas académicas

Nota: Micaela Grijalva a partir de la Información de la Resolución 26-2018

En lo que respecta a la parte práctica de la formación en mediación, se establecen varias metodologías para garantizar el aprendizaje, entre las cuales constan: simulación de casos, juegos de roles, taller de preguntas, estrategias comunicacionales y en general, desarrollo de habilidades para mediación. La formación práctica se complementa con el certificado de observación de casos reales (Consejo Nacional de la Judicatura en la resolución

026-2018, 2018). Incluso, en el caso de profesionales con título de cuarto nivel o maestría en mediación o métodos alternativos, se deberá remitir la malla correspondiente, pues esta debe cumplir con los requisitos mínimos de formación de la Resolución 26 del CNJ y la participación en la observación de cinco casos reales.

Sin duda alguna, los aspectos que regula la resolución 26 del CNJ, constituyen parámetros necesarios e importantes para asegurar una adecuada formación de mediadores/as, lo que, a su vez, pretende garantizar la eficacia de la mediación en el país. No es menos cierto que es hora de caminar hacia la especialización en los diferentes ámbitos en los que puede ser aplicada la mediación, para lo cual, también se necesita contar con un listado oficial de mediadores/as público.

## **El perfil profesional en la mediación familiar y la construcción de una cultura de paz**

Después de todo el dolor que se generó en el mundo a consecuencia de las guerras mundiales, en el año 1945, surge la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO) con la finalidad de trabajar por una paz que perdure, para lo cual, se establece como marco de referencia que:

[...] frente a una cultura de la guerra, debemos construir la cultura de la paz, una cultura social de armonía fundada en los principios de libertad, justicia y democracia, de tolerancia, de solidaridad y de respeto de todos los derechos humanos. Una cultura que rechaza la violencia y que respeta y que trata de dar solución a todos los problemas mediante el diálogo y la negociación. (UNESCO, Estrategia a Plazo Medio, 1996-2001)

Esto sin duda, implica una transformación del pensamiento de las personas encaminada hacia “la cultura de paz consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas, los grupos y las naciones (Resolución A/53/243, Declaración y el Programa de Acción sobre una Cultura de Paz, 1999)

Consecuentemente, con lo señalado por la UNESCO, una de las mayores preocupaciones de todos los países es precisamente la construcción de Estados que garanticen el bienestar de la mayor parte de personas. Así, el Estado ecuatoriano en la normativa constitucional hace referencia al buen vivir, convivencia y cultura de paz. Específicamente, la Constitución de la República del Ecuador (2008), estipula como uno de los deberes primordiales del Estado es: “garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción” (artículo 3, numeral 8).

Así mismo, *ibidem* en el artículo 97 establecer a las organizaciones la facultad para desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; (...) y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir. De este modo, el Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 393).

Dentro de este contexto jurídico, la mediación busca lograr el arribo al acuerdo entre las partes para poner fin al conflicto. Dicho acuerdo surge a consecuencia de la participación comprometida de las partes en la búsqueda de la solución, a través del diálogo. La mediación aplicada al ámbito familiar devuelve a las familias, la capacidad de manejar sus propios problemas, sin la necesidad de tener que activar el sistema de justicia ordinario. Esto, permite que desde el núcleo de la sociedad se mire en la cooperación y no en el enfrentamiento, la posibilidad de generar una convivencia pacífica que se irradie en toda la sociedad. De hecho, uno de los principales objetivos de la mediación en el ámbito familiar es sobrepasar el pensamiento de la disolución de la familia al de su reorganización (Risolia de Alcaro, 1996).

El mediador/a es la persona encargada de dirigir el procedimiento de la mediación en busca del acuerdo y posteriormente redactar los términos de dicho acuerdo. Por lo tanto, tal como mencionan Highton y Álvarez (1998) las habilidades naturales y la experiencia en intermediar conflictos, no son suficientes, se necesita, además, adecuar las aptitudes y su actuación hacia las necesidades de las partes en conflicto a través de la mediación formal. Si, bien para ello, en su mayoría, la doctrina señala que no es necesario contar con una profesión de base única para ser mediador/a de conflictos, si que es cierto que se requiere de una formación específica en mediación, siendo precisamente este el caso de la legislación ecuatoriana.

En este sentido, la Ley de Arbitraje y Mediación (1997) no establece como requisito para ser mediador/a el título profesional, de ahí que, en el caso de la mediación en conflictos familiares es importante considerar que la capacitación en mediación "puede proporcionar ciertas habilidades identificadas con un terapeuta o un abogado" (Folberg y Taylor, 1992, p.237) sin embargo, no por ello significa que los conocimientos adquiridos en cualquier profesión de base son suficientes para la facilitación de conflictos o que a su vez la mediación se convierta en una sesión terapéutica o asesoramiento jurídico.

La adecuada formación de el/la mediador/a, no depende necesariamente de que la normativa establezca requisitos mínimos; sino, más bien, de un programa de entrenamiento y aprendizaje adecuado que garantice la parte



práctica y la especialidad en la materia de la mediación. Precisamente, en el ámbito familiar a más de los aspectos generales aplicables a toda mediación, en cuanto al manejo por parte de el/la mediador/a de las técnicas y herramientas de la mediación, y el manejo del procedimiento en cada una de las etapas, existen también otros aspectos, tales como: el interés superior del niño, niña y adolescente y el enfoque de género que eviten que mediante el adulto centrismo, estereotipos y patrones socioculturales se produzca discriminación y vulneración de derechos humanos en la familia.

De ahí que, para mediar en asuntos relativos al ámbito familiar, se debe contar con un programa de formación que permita profundizar las particularidades de la dinámica familiar, y el manejo de principios y valores aplicables establecidos constitucionalmente para garantizar la vigencia de los derechos humanos en la familia. De este modo, a través de una formación especializada, se asegura una mayor eficacia en la intervención del tercero en la mediación como facilitador de los acuerdos entre las partes. Y como se sabe, no hay mejor difusión, que la prestación de un buen servicio.

De este modo, se puede generar confianza para que las personas opten por la mediación en lugar del proceso judicial para resolver sus conflictos, lo cual, más allá de una función meramente utilitaria que conlleve a la descongestión de las causas litigiosas de la justicia ordinaria, incrementa la participación, responsabilidad y compromiso de las partes, tanto en la búsqueda de los acuerdos, como en el cumplimiento de los mismos, de tal manera que, permite preservar las relaciones familiares, pues en adelante ante el surgimiento de un conflicto los miembros de la familia tendrán por sentado la eficacia de la mediación para optar por ella.

En definitiva, tal como resalta Cobas (2014) la mediación al proporcionar un espacio para la cooperación, permite una actuación más relajada y libre de las partes, a quienes les devuelve el control de la toma de decisiones y les otorga la posibilidad de considerar otra vía para dar solución a su conflicto. De este modo, la resolución de los conflictos vía mediación, permite contar con espacios que promueven una cultura de paz y diálogo desde la familia, cuyos miembros podrán ver la conveniencia del diálogo en otro tipo de conflictos que se les presente a futuro dentro o fuera del ámbito familiar.

En este punto es importante recalcar que, el Estado ecuatoriano en el año 2015, ratificó su compromiso por la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y acogió la agenda 2030 como una política nacional con la finalidad de coadyuvar a la creación de una vida digna para todas las personas. Específicamente, el Objetivo 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas encamina los esfuerzos hacia la promoción de sociedades pacíficas e incluyentes para el desarrollo sostenible, proveer acceso a la justicia para todos y crear instituciones efectivas, responsables e incluyentes en todos los niveles. El acceso a la justicia constituye un aspecto fundamental para garanti-

zar el bienestar de las personas en sus diferentes interacciones sociales, de ahí que, el aporte que la vía de la mediación puede generar es importante y no depende solamente de la existencia de mediadores/as y centros de mediación; sino que, además, se pueda garantizar un perfil adecuado de las/los facilitadores/as de acuerdos que garantice la calidad del servicio de la mediación.

## Metodología

El presente trabajo aplica una metodología de enfoque cualitativo. A través del método deductivo se pudo comprender los aspectos relativos a la mediación como una profesión aplicada a la resolución de conflictos que depende del perfil profesional de el/la mediador/a para su aplicación práctica en el ámbito de acción, como en el caso de la mediación familiar. El método dogmático, por su parte, permitió la revisión de la doctrina especializada, relativa al tema planteado, esto es: la mediación familiar como profesión emergente, el rol de la tercera persona en la mediación familiar, perfil profesional en la mediación familiar, el perfil profesional en la mediación aplicada al ámbito familiar en el Ecuador y, el perfil profesional en la mediación familiar y la construcción de una cultura de paz. Así mismo, se procedió a la revisión de la normativa legal vigente en varios países de América Latina, incluyendo al Ecuador respecto a los requisitos que se establecen para la calificación de facilitadores/as de conflictos, previo al ejercicio de la mediación; y, sobre la regulación de la especialidad en temas de familia para mediar en este tipo de casos.

La investigación adoptó la modalidad bibliográfica y documental, para lo cual, el estudio se dividió en dos periodos de tiempo: antes y después del año 2000; bibliográfica, en cuanto a la revisión y el análisis de libros y revistas respecto a la doctrina referente a las competencias, habilidades y destrezas que construyen el perfil profesional en la mediación aplicada al ámbito familiar, y su influencia en la construcción de la cultura de paz a través del buen vivir, convivencia pacífica; documental, en cuanto a la revisión y análisis de la normativa vigente en algunos países de América del Sur y particularmente en el caso del Ecuador, sobre la regulación del perfil profesional en la mediación aplicada al ámbito familiar. El estudio se complementa con datos estadísticos sobre la situación de la resolución de los conflictos de orden familiar, vía mediación en el Ecuador durante los últimos años.

## Resultados

La doctrinaria especializada hasta antes del año 2000 centra su atención en la necesidad de una certificación en mediación, que incluya un programa de formación en técnicas y herramientas de comunicación y negociación, para

la cual, consideran: 1.- No indispensable una formación profesional de base; y, 2.-Formación específica (mediación) para adquirir habilidades y técnicas de la mediación, con una preparación práctica en horas. Posterior al año 2020, aparece en la doctrina sobre mediación, la categoría competencias, con lo cual, los programas de formación deben propender a desarrollar en la persona mediadora ciertas competencias con la finalidad de asegurar un perfil profesional adecuado. Es decir, se requiere garantizar que efectivamente la formación permite llevar adelante con éxito un proceso de negociación asistida o mediación.

Los diferentes países en América Latina a partir de finales de la década de los años 90 empiezan a incorporar dentro de los marcos jurídicos respectivos, normativas encaminadas al reconocimiento y regulación de los mecanismos alternativos de resolución de los conflictos como la mediación, conocida en algunos países también como la conciliación extrajudicial.

**Tabla 3.** Especialización en la mediación familiar

País	Normativa	Año	Especialización
Ecuador	Ley de Arbitraje y Mediación art. 53	1997	No
Perú	Ley de Conciliación 26872, 1997, art. 22 Reglamento a la Ley N.- 16872	1997 2008	Si
Argentina	Ley N° 26.589 de Mediación y Conciliación	2010	Si
Costa Rica	Ley No. 7727 Ley sobre Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social	1998	No
Panamá	Decreto Ley 5 de 8 de julio de 1999, art. 59	1999	No
Paraguay	Ley Nro. 1879 de Arbitraje y Mediación	2002	No
Brasil	Ley de Mediación nº 13.140/2015	2002 2015	No
El Salvador	Decreto No. 914. Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje	2022	No
Chile	Ley No.19.968, art. 112 Ley N° 20.286	2004 2008	Si
Nicaragua	Ley 540, Ley de Mediación y Arbitraje	2005	No
Venezuela	Ley Orgánica de la Jurisdicción Especial de la Justicia de Paz Comuna	2012	No
México	Ley de Justicia Alternativa del Distrito Federal	2015	No
Bolivia	Ley Nro. 708 Ley de Conciliación y Arbitraje	2015	No
Colombia	Ley de Conciliación 2220, art.28	2022	Si
Cuba	Ley 156/2022 " Código de las Familias	2022	Si
Uruguay	Sin Ley	-----	No
Guatemala	Sin Ley	-----	No
República Dominicana	Sin Ley	-----	No
Haití	Sin Ley	----	No
Honduras	La Ley de Conciliación y Arbitraje por medio del Decreto Legislativo 161	2000- 2001	No

Fuente: Las investigadoras a partir de la legislación disponible en internet.

De las legislaciones vigentes y disponibles en la internet, del total de 20 países, en 5 cinco de ellos, consideran importante la especialización de las/los mediadores en temas relativos a asuntos de familia para mediar en este tipo de conflictos.

Por otra parte, el Consejo Nacional de la Judicatura realiza el registro de centros de mediación con y sin aval académico para formar mediadores/as. Así, del total de 179 centros que actualmente se encuentran inscritos, 35 de ellos cuentan con la posibilidad de realizar programas de certificación en mediación, correspondiente al 19,55%:

**Tabla 4.** Centros de Mediación con aval académico

1	Centro de Arbitraje y Mediación de las Cámaras de la Producción del Azuay
2	Centro de Soluciones Legales en Negociación, Mediación, Conciliación CENSOL
3	Centro de Mediación de la Universidad Metropolitana UMET
4	Centro de Mediación del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha
5	Centro de Arbitraje y Mediación de la Universidad Particular de Especialidades Espíritu Santo
6	Centro de Mediación de la Cámara de Comercio de Quito
7	Centro de Mediación Josefina Espinosa Astorga - Universidad Católica de Cuenca
8	Centro de Mediación de la Universidad San Francisco de Quito
9	Centro de Resolución de Conflictos de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ibarra
10	Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Guayaquil
11	Centro de Métodos Alternativos para la Resolución de Conflictos de la Pontificia Univesidad Católica del Ecuador, Dra. María del Rocío Bermeo Sevilla CEMASC - PUCE
12	Centro de Mediación de la Cámara de Comercio de Santo Domingo
13	Centro de Mediación de la Función Judicial
14	Centro de Mediación del Colegio de Abogados de Pichincha
15	Centro de Mediación Mediadores
16	Centro de Análisis y Resolución de Conflictos - CENARC
17	Centro de Mediación y Solución de Conflictos "UTEQ" de la Empresa Pública PRODEUTEQ-
18	Centro de Arbitraje y Mediación de la Universidad Internacional SEK (CAMUISEK)
19	Centro de Resolución adecuada y dialogada de conflictos y mediación "Dialoga Latitud Cero"
20	Centro de Mediación y Solución de Conflictos Online Dispute Resolution Ecuador (ODR-E)
21	Centro de Mediación del Colegio Ecuatoriano de Mediadores
22	Centro de Mediación "Jóvenes y Justicia"
23	Centro de Mediación "CEMEPA"
24	Centro de Mediación de la Fundación Comunidad y Justicia
25	Centro de Mediación Pacto de Paz
26	Diálogos, Centro de Arbitraje y Mediación
27	Centro de Mediación de la Asociación de Derechos y Defensa del Consumidor "VIGÍA" Usuarios y Consumidores Seguros
28	Centro de Arbitraje y Mediación de los Niños, Niñas, Adolescentes, la Familia y la Comunidad
29	Centro de Mediación FUNDAE
30	Centro de Mediación Carcelén "CEDIALEN"

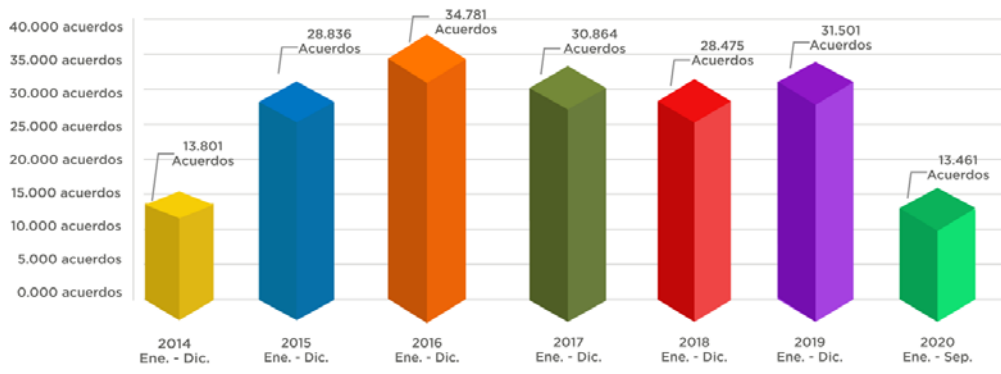
- 31 Centro de Mediación LAYEVSKA
- 32 Centro de Mediación de la Fundación Pro Justicia y Paz
- 33 Centro de Mediación del Centro sobre Derecho y Sociedad - CIDES
- 34 Centro de Mediación Justicia Alternativa Social "JAS"
- 35 Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Economía Popular y Solidaria del Distrito Metropolitano de Quito

Fuente: Consejo Nacional de la Judicatura Ecuador 2023

El diálogo y la negociación son dos aspectos necesarios que, en conjunto con la vigencia de los derechos humanos de las personas, coadyuvan a la vigencia de la paz. En este sentido, la mediación es un mecanismo eficaz para la construcción de una cultura de paz desde las familias en el estado ecuatoriano, durante los últimos años, tal como se evidencia a través del porcentaje de las audiencias instaladas y acuerdos logrados:

**Acuerdos logrados por años**

En el año 2020, del total de audiencias instaladas, el 92,15% llegaron a un acuerdo.  
 En el año 2019, del total de audiencias instaladas, el 91,82% llegaron a un acuerdo.  
 En el año 2018, del total de audiencias instaladas, el 90,18% llegaron a un acuerdo.  
 En el año 2017, del total de audiencias instaladas, el 89,94% llegaron a un acuerdo.  
 En el año 2016, del total de audiencias instaladas, el 88,95% llegaron a un acuerdo.  
 En el año 2015, del total de audiencias instaladas, el 85,97% llegaron a un acuerdo.  
 En el año 2014, del total de audiencias instaladas, el 83,60% llegaron a un acuerdo.



**Gráfico 1.** Histórico de la mediación en los 7 años

Nota: Consejo Nacional de la Judicatura Ecuador 2020

Dentro de los conflictos con mayor demanda para la resolución de conflictos vía mediación se encuentran los familiares, según se desprende de los datos estadísticos del año 2020:

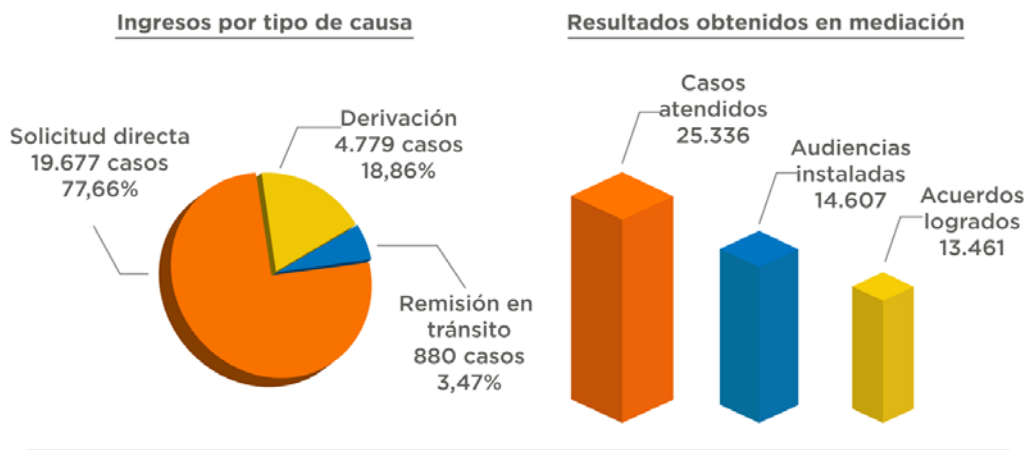
**Tabla 5.** Tipos de conflictos que se resuelven en mediación

Materias	Casos ingresados	Porcentaje
Familia	13435	53,03%
Civil	6636	26,19%
Inquilinato	1701	6,71%
Laboral	2322	9,16%
Tránsito	922	3,64%
Convivencia social o vecinal	272	1,07%
Consumidores y usuarios	47	0,19%
Adolescentes infractores	1	0,00%
Total	25.336	

Nota: Consejo Nacional de la Judicatura Ecuador 2020

Así mismo, los datos permiten observar que la gran mayoría que equivale al 77,66% de los casos que ingresan a mediación se efectúa por petición de las partes; no obstante, del total de casos atendidos en el 57,65% efectivamente se instalan las audiencias.

De enero a septiembre de 2020, el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial recibió **25.336** casos entre solicitudes directas, derivaciones y remisiones en tránsito, obteniendo los siguientes resultados:



**Gráfico 2.** Ingreso de causas a mediación

Nota: Consejo Nacional de la Judicatura Ecuador 2020

## Conclusiones

En cuanto al perfil profesional en la mediación familiar a nivel de la doctrina especializada se identifican dos momentos: la doctrina antes del año 2000 y la posterior a este año. El año 2000 resulta relevante para efectuar este corte de revisión bibliográfica, por cuanto, a partir de la última década del año 2000, los países de América Latina incorporan en los respectivos marcos jurídicos la regulación sobre mecanismos alternativos como la mediación. De ahí que, antes de este año la doctrina se centra en hacer énfasis en la no necesidad de una formación profesional de base, la formación específica en mediación que contemple horas de formación práctica. Posterior al año 2000, en la doctrina surge la concepción de la mediación como una profesión emergente y se incorpora la categoría competencia abriendo un gran abanico a considerar para una adecuada formación en mediación que asegure no solamente el saber, sino también, el saber hacer, en la mediación como un mecanismo de resolución de conflictos eficaz.

A nivel de países de América Latina, durante la década de los años 90, inicia un proceso de reconocimiento y regulación de los mecanismos alternativos de resolución de los conflictos, dentro de los cuales se encuentra la mediación o conciliación extrajudicial. En algunos países, dicho reconocimiento se efectúa a través de una norma específica: Ecuador, Perú, Argentina, Costa Rica, Panamá, Paraguay, Brasil, El Salvador, Chile, Nicaragua, México, Bolivia, Colombia, Honduras; en otros países, el reconocimiento se efectúa mediante

otros cuerpos legales como los relativos al ámbito del derecho de familia: Chile y Cuba; y, en otros Uruguay, Guatemala, República Dominicana, Haití, hasta la actualidad no se cuenta con una regulación específica. Así mismo, de la revisión de las diferentes legislaciones se desprende que de un total de 20 países, en cinco se encuentra regulado como requisito para mediar en conflictos del ámbito familiar, la especialidad en temas de familia: Perú, Argentina, Chile, Colombia y Cuba se establece como requisito.

En Ecuador existe un marco jurídico a favor de la aplicación de la mediación desde hace 26 años. Específicamente, el Consejo Nacional de la Judicatura mediante el Instructivo de Registro y Funcionamiento de Centros de Mediación (026-2018) establece los contenidos mínimos para la formación en mediación, con un total de 80 horas, divididas en un máximo de 20% o 30% de horas teóricas en temáticas de conocimiento de la mediación, procedimiento de registro de centros de mediación, el conflicto y las habilidades de lectura y redefinición, estrategias verbales y no verbales de comunicación, negociación, acta de mediación materia transigible; y, un 70% de prácticas. Dentro de la formación práctica, se establecen varias metodologías, tales como: simulación de casos, juegos de roles, taller de preguntas, estrategias comunicacionales y en general desarrollo de habilidades para mediación, complementado con el certificado de observación de 5 casos reales.

La aplicación de la mediación durante los últimos años muestra una tendencia al alza en los porcentajes de audiencia que se instalan y los acuerdos a los que se logran. De igual forma, la mayoría de los casos que se conocen ingresan a los centros mediante solicitud directa de las partes. Al año 2023, el Ecuador ha incrementado la oferta de formación en mediación, en 35 centros que ofertan la certificación, para lo cual, cuentan con el aval académico de una institución universitaria, según consta en la Ley de Arbitraje y Mediación 1997. La Judicatura del país, por su parte, regula un modelo de formación en mediación general, sin considerar el tipo de conflicto en el que se facilitarán los acuerdos.

La mayor parte de los conflictos que ingresan a mediación son los que surgen en el ámbito familiar, con un 53,03%. De ahí que, dadas las ventajas que posee la mediación como vía para la resolución de los conflictos que se producen en el ámbito familiar, el país bien podría ir caminando hacia la especialización para mediar en conflictos de orden familiar con miras de lograr: una mayor consolidación de la mediación a través de un adecuado perfil profesional, que pueda dar atención a la demanda creciente, la contribución constante hacia la construcción de una cultura de paz a través de este mecanismo desde la estructura familiar; y, la consecución del objetivo de Desarrollo Sostenible N.-16 Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas, que no depende únicamente de la existencia de mediadores/as y centros de mediación; sino que, además, se debe garantizar un perfil adecuado de las/los facilitadores/as que garantice la calidad del servicio de la mediación.

Un adecuado perfil profesional en mediación familiar contribuye a la calidad del servicio, a través de la facilitación de un profesional que cuente con las competencias necesarias para asegurar la mejor experiencia posible en mediación. Los conflictos resueltos en mediación se traducen en menos procesos judiciales, dejando para los juzgados aquellos casos que ameriten una decisión judicial, dada su complejidad, disminuyendo de este modo, la tasa de congestión en el ámbito familiar y propendiendo a la eficacia en el acceso a la justicia. Por otra parte, la mediación es un mecanismo participativo, no confrontativo, que produce una labor educativa en los integrantes de las familias ante el conflicto, lo que permite fomentar familias más democráticas y pacíficas.

De este modo, se puede contribuir de mejor manera con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N.-16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, metas: 16.3, Garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y 16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades, pues los miembros de la familia que reciben un buen servicio en mediación, aprenderán a manejar los conflictos futuros a través del diálogo y la cooperación, eliminando interacciones violentas, promoviendo una cultura de paz y hacia una transformación social en la resolución de conflictos.

## Referencias bibliográficas

- Amaya, P. (2017). Competencias emocionales, gestión de conflictos y perfil profesional del mediador/a. *Universidad de Cádiz*, 1-48. <https://shorturl.at/xCFQ1>
- Cobas, M. (2014). Mediación Familiar. Algunas reflexiones sobre el tema. *Rev. boliv. de derecho*, 17, 32-51. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n17/n17a03.pdf>
- Código Orgánico de la Función Judicial [COFJ]. Ley 0 de 2009. 9 de marzo de 2009. (Ecuador).
- Consejo de la Judicatura. (septiembre de 2020). *Datos Estadísticos. Gestión Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial*. Obtenido de Centro Nacional de Mediación: <https://shorturl.at/wBHMS>
- Consejo de la Judicatura. (22 de junio de 2023). Obtenido de Unidad de Registro de Centros de Mediación. <https://shorturl.at/gkxF4>
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 66. 20 de octubre de 2008. (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 3. 20 de octubre de 2008. (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 393. 20 de octubre de 2008. (Ecuador).
- Decreto 161 de 2001: Ley de Conciliación y Arbitraje. Congreso Nacional de Honduras (14 de febrero de 2001).



- Decreto Ley 5 de 8 de julio de 1999: Régimen general de Arbitraje de la conciliación y de la mediación. Presidente de la República de Panamá (8 de julio de 1999).
- Decreto No. 914: Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje. Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (21 de agosto de 2002).
- Decreto Supremo N° 014-2008-JUS: Reglamento de la Ley de Conciliación modificado por el Decreto Legislativo N° 1070. Presidente de la República de Perú (30 de agosto de 2008).
- Folger J. y Taylor A. (1992). *Mediación Resolución de Conflictos sin Litigio*. LIMUSA
- García Tomé, M. (2011). Mediación familiar: ventajas, desventajas, costes y perspectivas. *Miscelánea Comillas*, 135, 547-567. <https://shorturl.at/dfnxB>
- García, L. (2007). La mediación familiar: una aproximación normativa. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 20, 78-96.
- Giménez, C. (2001). Modelos de mediación y su aplicación en mediación intercultural. *Migraciones*, 10, 1-32. <https://shorturl.at/aKRU3>
- Gorjón, F. (2016). Mediación, ciencia social emergente. *Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 12, 9-25. <https://revistas.uned.es/index.php/comunitania/article/view/18933/15825>
- Grajales, T. (2000). Tipos de Investigación. *Altius*, 1-4. <https://cmappublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación - acción). *RECIMUNDO* 4(3) 163-173. <https://shorturl.at/bhnqv>
- Hawes, G., & Corvalán, O. (2005). *Construcción de un perfil profesional*. Proyecto Mecesup Tal.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. En *Metodología de la investigación* (págs. 2-21). McGraw Hill Education. <https://rb.gy/ockeq8>
- Highton, E., & Álvarez, G. (2004). *Mediación para resolver conflictos*. Ad hoc.
- Iglesias, E. (2016). Construcción jurídica del perfil profesional de la mediación en España. *La Razón Histórica*, 33, 130-153. <file:///D:/Documents/Downloads/LRH%2033.8.pdf>
- Iglesias, E., Pastor, E., & Rondón, L. (2017). Mediación como profesión emergente: actualidad formativa desde la Educación Superior. *Mediaciones Sociales*, XVI, 135-153. <https://doi.org/10.5209/MESO.58113>
- Instituto Complutense de Mediación y Gestión de conflictos. (2010). *Guía sobre la familia dialoga y llega a acuerdos: la mediación familiar*. Dirección General de Familia, Comunidad de Madrid.
- Ley 156/2022: Código de las Familias. Asamblea Nacional del Poder Popular de Cuba (17 de agosto de 2022).
- Ley 1879 de 2002: Ley de Arbitraje y Mediación. Congreso de la Nación Paraguaya. (24 de abril de 2002).
- Ley 2220 de 2022: Estatuto de conciliación. Congreso de Colombia. (30 de junio de 2022).

- Ley 26589 de 2010. Mediación y Conciliación. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (15 de abril de 2010).
- Ley 26872 de 1997: Ley de Conciliación. Congreso de la República de Perú. (13 de noviembre de 1997).
- Ley 540 de 2005: Ley de Mediación y Arbitraje. Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (24 de junio de 2005).
- Ley 708 de 2015: Ley de Conciliación y Arbitraje. Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia (25 de junio de 2015).
- Ley de Arbitraje y Mediación. Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (14 de diciembre de 2006).
- Ley de Justicia Alternativa del Distrito Federal. Tribunal Superior de Justicia de México (20 de agosto de 2015).
- Ley Nº 13.140 de 2015: Ley de Mediación. Congreso Nacional del Brasil (26 de junio de 2015).
- Ley No. 20286: Modificaciones orgánicas y procedimentales a la ley N° 19.968, que crea los tribunales de familia. Honorable Congreso Nacional de Chile (15 de septiembre de 2008).
- Ley No. 7727: Ley sobre Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social. Asamblea legislativa de Costa Rica (14 de enero de 1998).
- Ley Orgánica de la Jurisdicción Especial de la Justicia de Paz Comunal. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2 de mayo de 2012)
- López, M. (2016). La formación en habilidades mediadoras en profesionales de la salud. Análisis del proceso de transferencia y sostenibilidad. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 1-230. [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl\\_10803\\_399785/mlr1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_399785/mlr1de1.pdf)
- Ministerio de Educación República Dominicana. (2016). *Guía práctica para el desarrollo de competencias en mediadores*. Ministerio de Educación de la República Dominicana. [https://www.unicef.org/Guia\\_Practica\\_Desarrollo\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/Guia_Practica_Desarrollo_WEB.pdf)
- Ministerio de Educación República Dominicana. (2016). *La mediación como herramienta de resolución de conflictos en el sistema educativo dominicano. Manual de entrenamiento para facilitares*. Ministerio de Educación de la República Dominicana. [https://www.unicef.org/Medicacion\\_Resolucion\\_Conflictos\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/Medicacion_Resolucion_Conflictos_WEB.pdf)
- Montoya, M., & Puerta, I. (2012). La mediación familiar. El encuentro de las partes como apertura a la transformación. *Opinión Jurídica*, XI(22), 97-114. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v11n22/v11n22a07.pdf>
- Munuera, M. (2012). J. M. Haynes, Perlman, Chandler y otros autores internacionales en el recorrido de mediación y trabajo social. *Portularia*, XII(2), 102.
- Novel, G. (2015). La transdisciplinariedad y multidimensionalidad de la ciencia de la mediación. *La ciencia de la Mediación*. Tirant lo blanch.
- Ochoa, M. (2018). Mediación Familiar una alternativa para el descongestionamiento de los Juzgados de la Niñez y Adolescencia del Cantón Loja. *Ámbito Jurídico*, 1-10. <https://n9.cl/4z739>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura para la Educación. (1995). Estrategia a plazo medio, 1996-2001. *UNESCO. Conferencia General, 28th session*. UNESCO.
- Ortíz, J. (2016). *Estudio sistemático de la mediación familiar*. Ediciones Parlamentarias de Castilla-La Mancha.
- Palandri, E. (2018). *Mediación: manual de formación básica*. Alveroni Ediciones. Obtenido de Palandri, E. (2018). *Mediación: manual de formación básica*. Alveroni Ediciones. <https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/121782>
- Peña, M. (2014). *El Proceso de Mediación, Capacidad y Habilidades del mediador*. Dykinson.
- Resolución A/RES/53/243 [Asamblea General de las Naciones Unidas]. Por la cual proclama la Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz. 6 de octubre de 1999.
- Resolución 026 de 2018 [Pleno del Consejo de la Judicatura]. Por la cual se expide el instructivo de registro y funcionamiento de Centros de Mediación. 20 de febrero de 2018.
- Resolución 1689 de 2012 [Ministerio de Justicia y Derechos Humanos]. Por la cual se proclama el Registro Nacional de Mediación y sus requisitos. 30 de agosto de 2012.
- Riera, J. (2018). *La generación de confianza en la práctica de la mediación familiar: ¿Por qué las partes confían en los mediadores?* [Tesis doctoral Universitat de les Illes Balears]. <http://hdl.handle.net/11201/149162>
- Ripoll-Millet, Á. (2000). Mediación familiar. *Universidad de Barcelona*, 1-26. <https://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/06/Mediaci%C3%B3n-Familiar.-%C3%81lex-Ripoll-Millet.pdf>
- Risolía, M. (1996). Mediación Familiar: El Mediador y los intereses en juego en la mediación. *Mediación: Una transformación en la cultura*. Paidós Ibérica S. A.
- Rodríguez, C., & Roustán, M. (2015). Rol del mediador familiar: Reflexión sobre la formación en competencias comunicativas Attributions of familiar mediation role: Reflections on communication skills training. *Pensamiento Americano* 8(14), 169-188. <https://n9.cl/9t2vy>
- Romero, F. (2002). La mediación familiar. Un ejemplo de aplicación práctica: la comunicación a los hijos de la separación de los padres. El papel del mediador. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 40, 31-54. <https://n9.cl/8ep0u>
- Ronquillo, E., Cabrera, C., & Barberán, J. (2018). Competencias profesionales: desafíos en el proceso de formación profesional. *Opuntia Brava* 11, 1-12. <https://n9.cl/osazd>
- Rosales, M., & García, L. (2020). *Las competencias para la formación de la persona mediadora*. CUEMYC. <https://cuemyc.org/wp-content/uploads/2020/06/Las-competencias-para-la-formacio%CC%81n-de-la-persona-mediadora.pdf>
- Ross, P., & Steele, J. (2019). El rol del mediador en el proceso de mediación de conflictos: un abordaje según la doctrina y legislación comparada. *Universidad Au-*

- tónoma de Nuevo León, 165-198. <http://eprints.uanl.mx/18509/1/la%20transversalidad%20160%20x%20210%20%281%29.pdf#page=165>
- Sáenz, K. (2015). *La Epistemología de la Ciencia de la mediación. La ciencia de la Mediación*. Tirant lo blanch.
- Silva, G. (2008). La teoría del conflicto. Un marco teórico necesario. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XI(22), 29-43. <https://www.redalyc.org/pdf/876/87602203.pdf>
- Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales. *Revista Herramientas* 1(57), 1-21. <https://shorturl.at/jmpLW>
- Vallejo, G. (2019). La mediación familiar en el sistema jurídica español. En, Vallejo Pérez, G. (Ed.). *La mediación familiar en el sistema jurídico español*. Editorial Reus. <https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/120933>