

VARIABLES PREDICTORAS DEL ESTILO INTERPERSONAL EN MEDIADORES PROFESIONALES

Isabel Luján Henríquez
Heriberto Rodríguez-Mateo,
Ana María Torrecillas Martín
Raquel Rodríguez-Rodríguez**
María Elena Díaz-Negrín*

Departamento de Psicología y Sociología
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
Consejería de Educación del Gobierno Autónomo Canario.*
Estudiante en Master de Mediación Familiar y Sociocomunitaria. ULPGC**

isabel.lujan@ulpgc.es

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v1.898>

Fecha de Recepción: 1 Enero 2017

Fecha de Admisión: 1 Abril 2017

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es conocer cómo los factores de personalidad y las variables cognitivo-emocionales predicen los diferentes estilos interpersonales en personas que han cursado estudios específicos de Mediación. Para ello se han utilizado como instrumentos de medida el *Inventario de Personalidad NEO PI-R* (Costa y McCrae, 1978, adaptación española, 1999); el test *Moldes, Estrategias Cognitivo-Emocionales* (Hernández-Guanir, 2010) y el *Cuestionario de Estilos Interpersonales* (De Diego y Guillén, 2006).

La muestra objeto de estudio han sido 32 mediadores que han cursado su formación universitaria en el Máster de Mediación Familiar y Sociocomunitaria, de la ULPGC y ULL. recientemente

Los análisis de regresiones lineales múltiples de los datos nos indican, entre otros, que: el estilo Conciliador caracterizado por comprometer, implicar y tender puentes entre las partes, viene anticipado por el molde mental de precisión y supervisión a la vez que por la atribución social del éxito. De forma añadida, la Optimización Positivante, que supone la tendencia a evaluar positivamente o transformar de manera rentabilizadora los fracasos en éxitos y los esfuerzos en beneficios predice el estilo interpersonal de Captación, representado por actuaciones como inspirar, motivar, y buscar un terreno común entre las partes. Una personalidad en Apertura es contraria a un estilo interactivo de Firmeza caracterizado por poner normas, exigir o hacer juicios de los otros.

Estos resultados nos señalan que en la formación del mediador profesional se deben tener en cuenta las variables analizadas, ya que la eficacia de su actuación, como profesional que de forma neutral e imparcial facilita que personas en conflicto encuentren soluciones al mismo, depende de algunas características personales y de las formas habituales en que una persona interpreta y afronta la realidad, pues—como ha quedado reflejado— los factores de personalidad y las variables cognitivo-emocionales, junto con el estilo interactivo, son elementos determinantes e interdependientes.

Palabras Clave: mediación, personalidad, moldes mentales, estilo interactivo, modelo predictivo.

ABSTRACT

The objective of this study is to know how personality factors and the cognitive-emotional variables predict different interpersonal styles in people who have studied specific mediation. For this purpose have been used as instruments the Inventory of Personality NEO PI-R (Costa y McCrae, 1978, Spanish adaptation, 1999), Molds test, Cognitive-Emotionals Strategies (Hernández-Guanir, 2010) and Interpersonal Styles Questionnaire (De Diego and Guillén, 2006).

The study sample has been 32 mediators newly completed their university education at the Master in Family Mediation and Sociocommunity, of the ULPGC (University of Las Palmas of Gran Canaria) and ULL (University of La Laguna).

Multiple linear regressions analyses of data indicate, among others, that: Conciliatory style characterised by engage, involve and build bridges between the parties, comes anticipated by the mental mould of precision and supervision at the same time that the social attribution of success. Added way, Positivante Optimization, which is the tendency to evaluate positively or rentabilizadora transform failures into successes and benefits efforts predicts interpersonal style of Catchment, represented by actions such as inspire, motivate, and find a common ground between the parties. A personality in Opening is contrary to an interactive style of Firmness characterized by putting standards, demand or make judgments of others.

These results show us that in the training of the professional mediator variables analysed, should be considered since the effectiveness of his actions, as a professional who facilitates people in conflict to find solutions to the same, in a neutral and impartial way depends on some personal characteristics and the usual ways in which a person interprets and faces the reality because - as it has been reflected - personality factors and the cognitive-emotional variables, along with interactive style, are decisive and interdependent elements.

Keywords: *mediation, personality, mental molds, interactive style, predictive model.*

ANTEDECENTES

La figura del mediador, como persona aceptada por las partes en litigio imparcial, neutral y con incapacidad para decidir por los litigantes, es clave para alcanzar el éxito en el proceso de una mediación (De Diego y Guillén, 2016, Martínez y Álvarez, 2002). Por ello, no cabe duda de que las competencias en el desempeño profesional mediador son fundamentales para la idoneidad o no en la ejecución de una determinada tarea y que la bondad de la mediación depende, entre otros factores, de las características que posea la persona mediadora.

Es por eso que se hace necesario conocer y describir las competencias que se valoran de interés y que serán las que avalen la eficacia del mediador profesional. Así, siguiendo a De Diego y Guillén (2016), podemos hablar, entre otras, de competencias intelectuales, personales, comportamentales, de orientación hacia los resultados, de relaciones con los demás y de relaciones interpersonales.

Según estos autores, el profesional de la mediación necesita poseer *competencias intelectuales* para el adecuado desempeño de su labor. Dentro de las competencias intelectuales se encuentran la capacidad de análisis y evaluación de las situaciones y la planificación y organización. Esto hace posible que el mediador tenga muy presente los objetivos operativos que llevan a la consecución de las metas fijadas, a través de un sistema de evaluación que permite regular, cambiar las decisiones e innovar. Es decir, necesita poseer una visión estratégica para distinguir con claridad los objetivos a conseguir y aplicar tácticas adecuadas para llegar a acuerdos. Tácticas que proceden de tres fuentes: las marcadas por la autoridad, las marcadas por las decisiones de las partes y las marcadas por el propio mediador.

Otras de las *competencias* necesarias para conseguir una mediación eficaz son las referidas al *comportamiento dentro de la organización* y que están vinculadas a la capacidad de adaptación a situaciones nuevas y a problemas diferentes junto a la capacidad de representación de los intereses de todos.

En cuanto a las *competencias de orientación hacia los resultados* una de las funciones esenciales es la aptitud de coordinar actividades, supervisando el proceso para no desviarse de los objetivos, en colaboración con las personas. Así, el mediador ha de estar pendiente en todo momento de qué se pretende conseguir y qué recursos, estrategias y tácticas debe utilizar para ello.

Asimismo en el mediador se hacen presentes las *competencias Personales*. Éstas tienen que ver con la forma en que el mediador se aproxima y visibiliza los problemas para hacerles frente, manteniendo siempre su autocontrol, ganándose en el proceso de gestión la credibilidad personal que le atribuyen los participantes por responder a las expectativas de todos, y a una credibilidad institucional que dota de éxito a la mediación como herramienta.

Ya Landsberger en 1956, en un entorno laboral y en situaciones de litigio, indicó que los mediadores señalaron como indicadores de un mediador eficaz, la originalidad en las ideas aportadas, el sentido del humor, conseguir el sentido de unidad entre los litigantes, la discreción y la preocupación por el bienestar de todos.

Dentro de las competencias personales queremos destacar como relevantes, por los resultados obtenidos en investigaciones anteriores, las estrategias socioafectivas para evaluar el mundo y la vida y enfrentarse a ella con mayor o menor éxito. Estas estrategias las abordamos desde la configuración de los Moldes Mentales.

Los moldes mentales se definen como estrategias habituales y peculiares que cada persona muestra en el modo de enfocar, de reaccionar o de interpretar la realidad en situaciones de egoimplicación, es decir, donde las personas se enfrentan a una realidad que les compromete en sus intereses y emociones (a diferencia de los estilos cognitivos). Ejemplo de ello son las estrategias de *anticipación, evaluación y atribución*, o las que se utilizan como inyectoras o sustractoras de emociones. La teoría de los Moldes Mentales (Hernández, 1991, 1997 y 2002) defiende que, a través de situaciones reiteradas, nos vamos creando formatos o patrones estratégicos de pensamiento ante una acción o situación (*moldes anticipatorios*), durante la acción (*moldes de ejecución y de reacción*), después de la acción considerando los resultados (*moldes de evaluación y de atribución*) y en función de la acción futura (*moldes de prospección*).

Los moldes mentales (Hernández-Guanir, 2002) son una nueva perspectiva de la inteligencia emocional, basados en formatos de pensamiento implicativo, que no sólo constituyen el formato o lente a través de la cual percibimos la realidad y configuran nuestra respuesta a través de la interpretación y valoración de sucesos que hemos vivido (Hernández Guanir, 2010), sino que, además, predicen destacadamente la adaptación o el bienestar subjetivo, las relaciones interpersonales, o el rendimiento escolar (Hernández-Guanir y Rodríguez-Mateo, 2008). Se ha demostrado empíricamente que determinados “moldes mentales” son predictores superiores al CI para mejorar el rendimiento académico (Hernández-Guanir, 2006).

Los distintos moldes mentales o estrategias cognitivo-afectivas también son capaces de explicar lo que supone y aporta cada uno de los distintos optimismos, a partir de la teoría de la Indefensión Aprendida en la llamada Psicología Positiva. (Hernández-Guanir, 2010).

Las últimas investigaciones que hemos realizado sobre los moldes mentales demuestran el valor predictivo de dichos moldes en la mayor o menor salud mental percibida de las personas mayores (Rodríguez-Mateo, Luján y Torrecillas, 2015) y sobre la mayor o menor eficacia mediadora en mediadores escolares (Díaz-Negrín, Rodríguez-Mateo, Rodríguez-Trueba y Luján, 2015). En este estudio se usaron variables relacionadas con pensamiento constructivo y con los moldes de la

mente, y Cuestionario de Eficacia Negociadora (CEN II) del profesor Serrano y colaboradores (Serrano, Rodríguez y Cunha, 1996; Serrano y Rodríguez, 1993). Los resultados obtenidos, que ya han sido publicados, confirman que los mediadores más eficaces poseen un pensamiento constructivo que les permite tomar más tiempo para planificar, cuando es necesario, sin llegar a actuar impulsivamente; aceptan mejor a los demás, y se centran en los resultados más que en juzgar a las personas; y piensan de forma más positiva y realista, siendo capaces de convertir las situaciones desagradables y adversas en lo más gratificante posible, ya que las afrontan con más afabilidad, serenidad y apertura, pues actúan de forma más optimista, enérgica, entusiasta y fiable.

También se ha demostrado recientemente el valor predictivo de los moldes de la mente sobre los factores de personalidad: Neuroticismo, Responsabilidad, Extraversión, Amabilidad y Apertura (Torrecillas, Rodríguez-Mateo, Díaz-Negrín y Luján, 2016) donde se evidencia, por ejemplo, que el molde de la Transformación rentabilizadora predice el Neuroticismo, la Extraversión y la Apertura, y el molde mental de Desplazamiento emocional, que tiende a culpar a los otros, se aleja del factor de Amabilidad.

Los moldes son, en definitiva, *constructos cognitivos*, es decir, modos de construir la realidad, pero no tanto desde la perspectiva *de lo que dicen*, es decir, de sus contenidos (propios de las afirmaciones, teorías o creencias), como desde la perspectiva de *cómo lo dicen*, es decir, de su *formato* de pensamiento.

En el marco de las *competencias en las Relaciones con los demás* se encuentran las aptitudes de receptividad, disponibilidad, el sentido de equipo, así como, el respeto y la lealtad.

Por último, y muy vinculado al anterior, hacemos referencia a las *competencias Interpersonales*. Dentro de ellas se encuentran las capacidades de dirigir y persuadir a las partes, el espíritu de decisión, la sensibilidad interpersonal, la capacidad de comunicar y la adaptabilidad y flexibilidad a las nuevas situaciones. Estas capacidades dotan al mediador de liderazgo sobre el grupo, de perspectivismo para situarse en el lugar del otro, de una comunicación eficiente y de aceptación de nuevos enfoques. Se supone que los estilos de influencia en las relaciones interpersonales son competencias interpersonales que pueden adquirirse dentro de la formación en competencias profesionales del mediador

Seguindo a De Diego y Guillén (2016) podemos establecer cinco tipos de estilos de influencia en las relaciones interpersonales: Persuasión, Firmeza, Conciliación, Captación y Evasión.

La *persuasión* hace referencia a la capacidad, a la razón, a la lógica, los hechos. Comporta proponer, dar ideas, hacer sugerencias. Razonar a favor de la propia postura aportando argumentos contrarios a la posición de la otra parte. Aportar posiciones sustentadas en la propia racionalidad.

La *firmeza* comporta exponer las propias expectativas, pedir, dictar o exigir, evaluar o dar juicios sobre otros. Incluye el uso de recompensas y castigos, tangibles o no. Dar normas, requisitos, etc. Juzgar en forma positiva o negativa la conducta de otros basándose en criterios personales.

Conciliación supone la capacidad de tender puentes, arrastrar, comprometer, comprender. Comporta implicar, escuchar, abrirse, manifestar el honesto interés en el parecer del otro. Compartir información, escuchar, resumir, admitir errores, mostrar incertidumbre.

Captación consiste en inspirar, motivar, hallar un terreno común, poniendo en relieve los acuerdos e intereses comunes. Revelar y apelar a aspectos compartidos. Articular opiniones beneficiosas para ambas partes. Interesarse por los beneficios para la otra parte.

Evasión. Desviar, eludir, retirarse para evitar enfrentamientos. Supone replegarse para esperar otro momento. Difuminar con humor, buscar la reducción de la tensión. Cambiar de postura. Desestimar diferencias. Huir de forma esquiva.

Por todo lo anterior, consideramos que la figura del mediador es clave para alcanzar el éxito, se defina como se defina y se mida lo que se mida, y que la bondad de la mediación, depende, entre

VARIABLES PREDICTORAS DEL ESTILO INTERPERSONAL EN MEDIADORES PROFESIONALES

otros factores, de las características de éste. Aunque actualmente es difícil asumir, como planteaban Bazerman y Neale (1992), que existan mediadores que, consciente o inconscientemente, puedan influir en el proceso de resolución de disputas, si se puede sospechar que las características personales y las habilidades del mediador puedan influir -dentro de sus competencias interpersonales- en su estilo en las relaciones interpersonales.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo 1: Averiguar el valor predictivo de la personalidad y las variables cognitivo-emocionales sobre los estilos interpersonales de Persuasión, Firmeza, Conciliación, Captación y Evasión en los profesionales de la mediación.

Objetivo 2: Identificar los Factores de personalidad y las variables cognitivo-emocionales (Moldes de la mente) que predicen cada estilo interpersonal.

PARTICIPANTES

La muestra la forman un total de 32 mediadores y mediadoras que han cursado estudios universitarios en el Master de Mediación Familiar y Sociocomunitaria de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Universidad de la Laguna (Tenerife). Su participación en la investigación ha sido voluntaria.

METODO E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Se utilizó una metodología cuantitativa, cuasi-experimental. Mediante el programa estadístico SPSS, versión 22 se realizaron análisis estadísticos de regresión lineal múltiple para estudiar el efecto predictor entre variables.

Las variables independientes o predictoras son la Personalidad, constituida por los factores de Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad, y las variables cognitivo-emocionales de Moldes mentales formados por los 3 Encuadros focales, 10 dimensiones y 30 Moldes. Las variables dependientes son los estilos interpersonales de: persuasión conciliación, captación, firmeza y evasión.

Instrumentos:

Se aplicaron tres cuestionarios: Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI-R), Moldes Test de Estrategias cognitivo-emocionales y un Cuestionario de Estilos Interpersonales.

1. Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI-R) de Costa y McCrae (1978), en la adaptación española de Cordero, Pamos y Seisdedos (1999).

Es una medida de personalidad normal aplicable a partir de los 17 años. Está compuesto por 240 ítems que se contestan en una escala de 5 puntos. Este inventario está formado por 5 factores o rasgos de personalidad considerados por muchos teóricos como las unidades más básicas de la estructura de la personalidad: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad y cuenta con una alta fiabilidad.

Cada uno de estos factores está configurado por 6 facetas o rasgos interrelacionados. A modo ilustrativo describimos algunos de ellos:

El factor Apertura (Openness) está conformado por las facetas: fantasía, estética, sentimientos, acciones, curiosidad y valores. El factor Amabilidad está formado por: confianza, franqueza, altruismo, actitud conciliadora, modestia y sensibilidad a los demás. El factor Responsabilidad contiene las facetas: competencia, orden, sentido del deber, necesidad de logro, autodisciplina y deliberación.

2. Moldes Test de Estrategias cognitivo-emocionales (Hernández-Guanir, 2010).

Los moldes mentales o “patrones cognitivos o esquemas mentales” son estrategias habituales y peculiares que cada persona muestra en el modo de enfocar, de reaccionar o de interpretar la realidad en situaciones de egoimplicación. Para su autor, Hernández-Guanir (2010), son “responsables de nuestra felicidad y eficiencia. Su conocimiento facilita la comprensión, manejo y modificación de nuestras emociones y comportamientos, aspectos centrales de las inteligencias socioafectivas o alternativas (inteligencia intrapersonal, interpersonal o emocional)”. (p. 7)

El cuestionario está organizado de forma jerárquica. La perspectiva personal que cada uno tiene sobre la realidad se desglosa en encuadres, dimensiones y moldes mentales. Tres grandes “encuadres focales” (Espontaneidad vital, Ajuste y Optimización) engloban diez dimensiones: Implicación vital en el encuadre Espontaneidad vital; dentro del encuadre Ajuste se encuentra las dimensiones: Negatividad, Discordancia, Evitación, Defensividad, Atribución externa y Operatividad; dentro del encuadre Optimización se encuentran las dimensiones: Optimización positivante, Optimización preparatoria y Optimización autopotenciadora. Estas dimensiones incluyen treinta moldes mentales o estrategias cognitivo-emocionales (ver Hernández Guanir, 2010, p. 16). A modo de ejemplo, señalamos algunos de ellos que guardan relación con los resultados del estudio: Anticipación esfuerzo y costo (M 15); Atribución falta de esfuerzo (M 17); Optimización positivante (D 8), Atribución social del éxito (M 21).

3. Cuestionario de Estilos Interpersonales (De Diego y Guillén, 2016). Contienen 20 items, con tres alternativas de respuestas. El sujeto debe adjudicar a las alternativas un valor de 0: Nunca lo haría, 1: lo haría ocasionalmente y 2: lo haría con toda seguridad. El cuestionario, valora el grado de calificación en cada uno de los cinco estilos interpersonales de persuasión, firmeza, conciliación, captación y evasión. Este instrumento se utiliza como actividad práctica en la formación de mediadores profesionales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados nos informan de modelos predictivos en los estilos interactivos de Conciliación (r cuadrado .756), Captación (r cuadrado .707) y con menor fortaleza el estilo de Firmeza (r cuadrado .209) y el de Evasión (r cuadrado .291). Ninguna variable de las estudiadas, de tipo cognitivo-emocional o de personalidad, predice el estilo interpersonal de Persuasión.

Un análisis detallado de estos modelos predictores de estilo interpersonal y de las variables que los componen nos indica que:

Una personalidad en Apertura constituye la única variable de un modelo predictor sobre el estilo interpersonal de Firmeza que si bien tiene poca fuerza estadística (coeficiente de determinación r .501 y r ajustada .209) tiene gran coherencia explicativa.

La tabla 1 muestra el modelo surgido de la regresión lineal múltiple con los coeficientes de la variable de la personalidad en Apertura y su significatividad.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	13,880	3,012		4,608	,000
	NEO					
	Apertura	-,146	,059	-,501	-2,454	,025
a.	Variable dependiente: Firmeza					

VARIABLES PREDICTORAS DEL ESTILO INTERPERSONAL EN MEDIADORES PROFESIONALES

La personalidad en Apertura está caracterizada por mantener actitudes poco convencionales, aceptar nuevas ideas, tener curiosidad por ellas o mostrar interés tanto por el mundo exterior como por el interior, son creativas y su pensamiento es divergente (Cordero, Pamos y Seisdedos, 1999). Este tipo de personalidad abierta predice de forma negativa, el estilo interpersonal de Firmeza, pues quienes adoptan este estilo, a la hora de interactuar con los otros, suelen mostrar las propias expectativas, exigen, hacen juicios de los otros, tanto positivos como negativos, y sustentan su discurso centrado en los propios criterios.

El segundo modelo predictor, formado por variables cognitivo-emocionales, actúa sobre el estilo interpersonal de la Conciliación. Este modelo es el de mayor fuerza numérica predictora (coeficiente de determinación r^2 ,898 y r ajustada ,756) de los encontrados en este estudio. Lo forman 4 variables predictoras. La tabla 2 muestra el modelo de la regresión lineal múltiple sobre el estilo interpersonal de la Conciliación constituido por las 4 variables predictoras con los coeficientes y la significatividad de cada una.

Tabla 2 Modelo predictor del estilo interpersonal de Conciliación. Resultado de análisis de varianza

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
(Constante)	13,034	1,677		7,771	,000
M 21 Atribución social del éxito	,074	,013	,794	5,605	,000
4 M 16 Precisión y supervisión	,037	,012	,452	3,082	,008
M 15 Anticipación esfuerzo y costo	-,059	,015	-,660	-3,841	,002
D 1 de Implicación vital	-,029	,013	-,284	-2,187	,045

a.Variable dependiente: Conciliación

La Conciliación está caracterizada por la disposición para tender puentes a los otros, arrastrar, comprometer, comprender, admitir errores o mostrar incertidumbre y los moldes mentales que la predicen son la Atribución social del éxito (M 21) que pone el acento en las acciones de los otros como merecedoras del triunfo y el molde de la Precisión y supervisión (M 16) que determina pensamientos de estar alerta y atar bien los cabos en la toma de decisiones. No obstante, con una predicción negativa de la Conciliación se incluyen en este modelo esquemas mentales nada operativos como son la Anticipación de esfuerzo y costo (M 15), en la que ante una tarea a realizar, se anticipan los sacrificios o esfuerzos que supone y esto en muchas ocasiones promueve la inhibición hacia ella. Igualmente negativa es la Implicación vital (D 1) que es una dimensión suprajerárquica y aglutinadora de distintos moldes, caracterizada por la tendencia a actuar de forma impulsiva, vitalista y espontánea, pero con escasa reflexión previa.

Respecto al estilo interpersonal de Captación hemos de destacar que el modelo predictor sobre este estilo tiene gran fortaleza (coeficiente de determinación r^2 ,868 y r ajustada ,707). Lo forman tres variables cognitivo-emocionales. Dos de ellas lo predicen de forma positiva, mientras que una tercera lo hace en sentido negativo. Ver la tabla 3 con el modelo de la regresión lineal sobre el estilo interpersonal de Captación y con los coeficientes de cada variable que lo componen.

Tabla 3 Modelo predictor del estilo interpersonal de Captación.. Resultado de análisis de varianza

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
3 (Constante)	11,708	1,301		8,997	,000
D 8 Optimización positivante	,050	,014	,468	3,601	,002
M 7 Hostilgenia	,047	,014	,517	3,360	,004
M 12 Disociación emocional	-,090	,019	-,755	-4,730	,000

a.Variable dependiente: Captación

En el estilo interpersonal de Captación el mediador inspira, motiva, busca un terreno común entre las partes, alaba los acuerdos y busca opciones beneficiosas para cada interesado. En esta misma línea, la Optimización positivante (D 8) con pensamientos que tienden a evaluar positivamente, o ver de manera rentabilizadora los fracasos como éxitos y los esfuerzos como beneficios predicen de forma coherente la Captación. Por su parte, la predicción positiva del molde mental de Hostilgenia (M 7) sobre la Captación, tiene una explicación con cariz perspectivista. Son pensamientos que anticipándose a la negación o a las dificultades que el interlocutor puede poner, se le pide que tome postura o afine, con la finalidad de hacerle ágiles propuestas y captarle. Mientras que el estilo de Captación está embarcado en el compromiso con el otro, el molde de Disociación emocional (M 12), en su predicción negativa, carece de ello, pues genera pensamientos con la tendencia a evitar sentimientos molestos, huyendo de objetivos difíciles y sin implicarse.

Por su parte, el estilo interpersonal de Evasión tiene un modelo predictor menos fuerte que los anteriores (coeficiente de determinación r^2 ,605 y r ajustada ,291) formado por dos variables cognitivo-emocionales o moldes mentales: el de Atribución a la falta de esfuerzo (M 17) y el de Focalización en la carencia (M 9) con una predicción negativa. La tabla 4 muestra el modelo de la regresión lineal sobre el estilo de Evasión constituido por las 2 variables predictoras y los coeficientes de cada una.

Tabla 4 Modelo predictor del estilo interpersonal de Evasión.. Resultado de análisis de varianza

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
2 (Constante)	10,979	1,199		9,157	,000
M 17 Atribución falta de esfuerzo	,049	,018	,541	2,727	,014
M 9 Focalización en la carencia	-,039	,018	-,421	-2,124	,049

a.Variable dependiente: Evasión

VARIABLES PREDICTORAS DEL ESTILO INTERPERSONAL EN MEDIADORES PROFESIONALES

En el estilo interpersonal de Evasión se adopta la tendencia a replegarse de un tema dificultoso esperando mejor momento para afrontarlo, bien difuminando el problema con humor, o sencillamente cambiando de postura física, o desviando la mirada de los interlocutores. Se sabe que el lenguaje corporal tiene un significado implícito de fácil comprensión.

El molde mental de Atribución a la falta de esfuerzo con pensamientos de no haber trabajado suficientemente en una línea de ideas o acción, parece lógica la evasión y esperar a mejores momentos. Esto tiene el mismo sentido que el estilo interpersonal de Evasión. En cambio, el molde de Focalización en la carencia mantiene una relación predictiva negativa sobre este estilo, de modo que los pensamientos centrados en lo que falta, obviamente, conducen a desarrollar medidas adecuadas que subsanen la carencia y por tanto, justifica la no evasión de la acción.

CONCLUSIONES

Se cumplen los objetivos del estudio. De un lado, se comprueba el valor predictivo que tienen la personalidad y las variables cognitivo emocionales sobre los estilos interpersonales de los mediadores. Por otro lado, se constata que la personalidad tiene menor fuerza predictora que los moldes mentales sobre los estilos interpersonales del mediador.

La competencia personal del mediador en el dominio de sí mismo y su autocontrol implican una alerta a los enfoques que cada uno suele adoptar a la hora de interpretar las situaciones. Además, las competencias intelectuales del mediador, proyectadas hacia el exterior, como tener una visión estratégica para el logro de los objetivos o la planificación de acciones a desarrollar en un entorno concreto también deben ir acompañadas de una proyección hacia el interior, en una introspección autoevaluativa para poder regular los propios pensamientos y tendencias.

Algunos modelos compuestos por moldes mentales y dimensiones tienen gran fuerza predictiva sobre los estilos interpersonales de Conciliación y de Captación; si bien, en los cinco estilos existe gran coherencia explicativa entre estilos y moldes.

Estos resultados nos permiten considerar la utilidad de tener en cuenta estas variables en la formación de los mediadores profesionales. O al menos, ser consideradas como factores intervinientes en la práctica de la mediación.

Los resultados obtenidos abren una línea de investigación interesante que pudiera llegar a predecir la eficacia de la mediación también a partir de variables cognitivo-emocionales, y en concreto de los moldes mentales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bazerman, M. H. y Neale, M. A. (1993). *Negociación racional en un mundo irracional*. Barcelona. Paidós (original 1992).
- Cordero, A; Pamos, A y Seisdedos, N (1999) (NEO PI R) *Inventario de Personalidad NEO Revisado*. Madrid. Tea Ediciones S.A.
- Costa, P. y McCrae, R. (1978). *NEO PI-R, Inventario de personalidad NEO Revisado*. Madrid. Tea Ediciones S.A.
- De Diego, R. y Guillén, C. (2016). *Mediación. Proceso, tácticas y técnicas*. Pirámide. Grupo Anaya.
- Díaz-Negrín, M. Rodríguez-Mateo, H; Rodríguez-Trueba, C. y Luján, I. (2015). Valor predictivo de variables socioafectivas en mediadores escolares. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD Revista de Psicología*, Nº1-Vol.1, 2015. pp:265-274
- Hernández, P. (1997) *MOLDES: Cuestionario para detectar las estrategias cognitivas de tipo implícito*. Departamento de Psicología Educativa, Evolutiva y Psicobiología Universidad de La Laguna. Tenerife, España.

- Hernández, P. (1991). *Psicología de la Educación. Corrientes actuales y teorías aplicadas*. México: Trillas.
- Hernández, P. "Guanir" (2002). *Moldes de la mente: más allá de la inteligencia emocional*. Tenerife y Madrid, España: Tafor y Narcea.
- Hernández, P. "Guanir" (2006). Educación intelectual versus emocional: ¿conflicto, limitación o incompetencia? *Papeles del Psicólogo número 3 Vol-27*. Universidad de La Laguna. Obtenido de internet el 12 marzo 2015 <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1373>
- Hernández, P. "Guanir" (2010). *Moldes. Test de estrategias cognitivo-emocionales. Manual*. Madrid. Tea Ediciones S.A.
- Landsberger, H. (1956). Final report on a research proyect in mediation. *Labor law Journal*.
- Martínez, M. y Álvarez, B. (2002). *Orientación Familiar*. Unidad Didáctica. Madrid: UNED.
- Rodríguez-Mateo, H.; Luján, I.; y Torrecillas, A. (2015). Aspectos socio-emocionales y salud mental y física percibidas en personas mayores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD Revista de Psicología* nº 1-Vol.2. pp.: 81-90
- Serrano, Rodríguez y Cunha (1996) *Evaluación de la Eficacia Negociadora: El GEN II*.
- Serrano, G., y Rodríguez, D. (1993). *Negociación en las Organizaciones*. Madrid: EUEDEMA.
- Torrecillas, A.; Rodríguez-Mateo, H.; Diaz-Negrín, M. y Luján, I. (2016) Valor predictivo de los moldes de la mente sobre los factores de personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD Revista de Psicología*, N°1-Vol.2, pp:295-306.

