



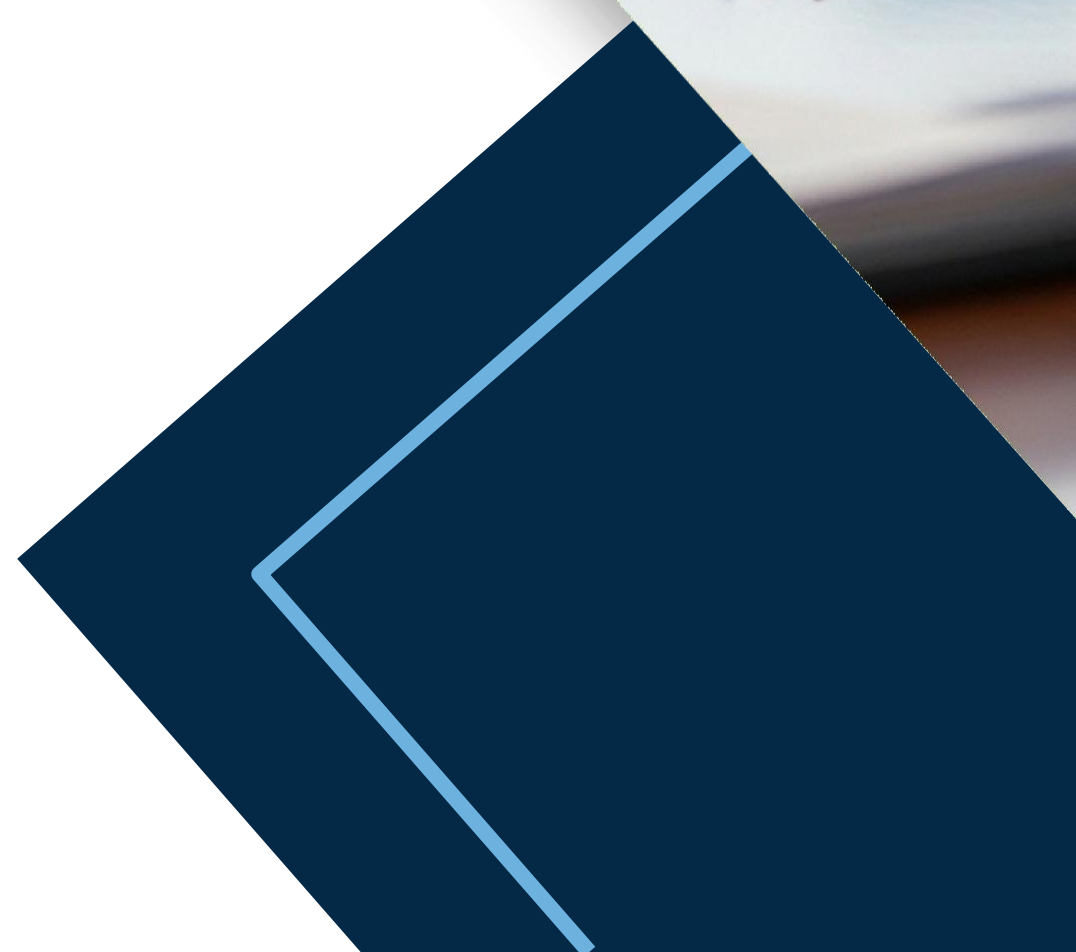
**CURSO TALLER BÁSICO DE**  
**Coordinación de**  
**Parentalidad**

**MÓDULO 13**

\*..\..\Videos\CONFLICTO Y [NEGOCIACIÓN\Conflicto](#) La zanahoria loca.mp4



# Modelos de Negociación



# Modelos de Negociación

¿El negociador nace o se hace?

# Modelos de negociación

## Tradicional (Fisher-Ury-Patton)

- Lograr acuerdo basado en intereses de las partes.

## Transformativo (Busch-Folger)

- Transformar las relaciones humanas.
- (Marinés Suárez)**

## Circular-Narrativo (Sara Cobb)

- Lograr el acuerdo, con énfasis en la comunicación e interacción de las partes.

# Modelo de Negociación Harvard



**William Ury**



**Roger Fisher**



**Bruce Patton**



# ¿Cómo generar opciones creativas?

## Referencia: modelo de Harvard

1. Separar el proceso de generar del proceso de decidir
2. Ampliar las opciones disponibles .
3. Buscar beneficios comunes.
4. Facilitar la toma de decisiones.

\*Fisher, Ury y Patton, "Obtenga el sí, El arte de negociar sin ceder", Ed. CECOSA, 2a ed., México, 2004.

# Modelo Harvard

# 4 Principios para llegar a un acuerdo

## 1 Separar el problema de las personas.





# Separar el proceso de generar del proceso de decidir

- Posponer toda clase de crítica y evaluación de ideas.
  - Definir un propósito.
  - Cambiar el ambiente.
  - Establecer una atmósfera cómoda e informal.
- Tener la propuesta por escrito y a la vista.
  - Señalar ideas prometedoras.
  - Buscar la mejora de ideas prometedoras.
  - Señalar un tiempo para evaluar y decidir.

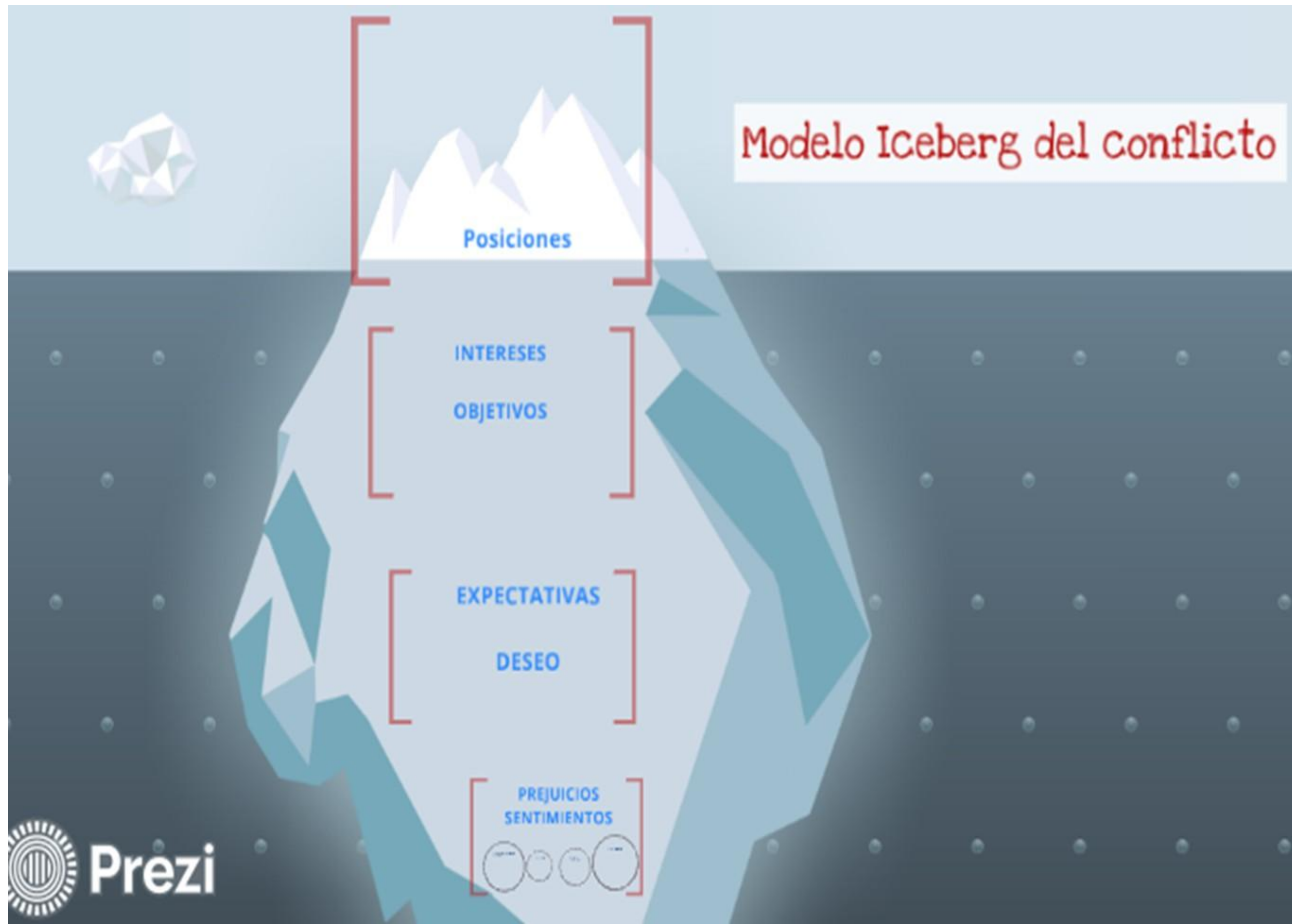
# 4 Principios para llegar a un acuerdo

**1. Separar el problema de las personas.**

**2. Concentrarse en los intereses y no en posiciones.**



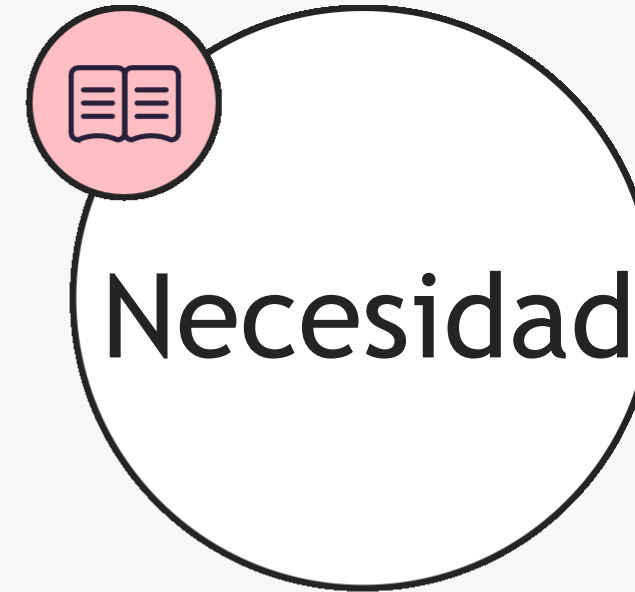
# POSICIONES E INTERESES



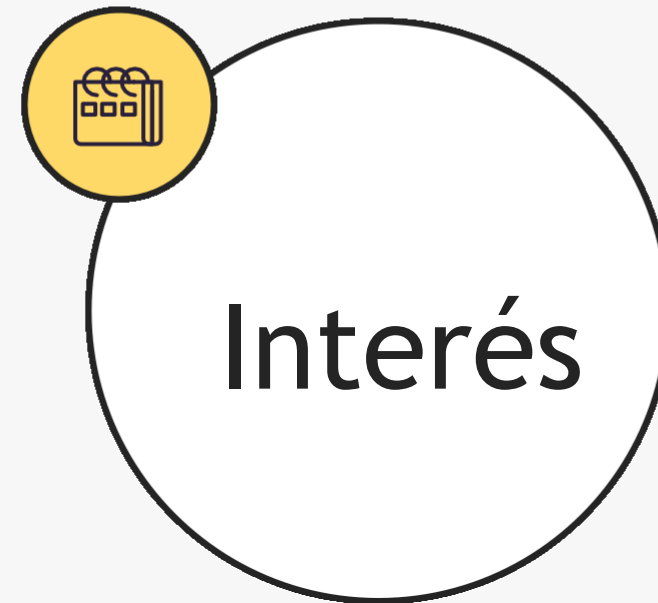
# IDENTIFICACIÓN DE POSICIONES, INTERESES Y NECESIDADES EN EL CONFLICTO.



¿Qué deseas?  
¿Qué quieres?



¿Para qué?  
¿Por qué?



¿Para qué?  
¿Por qué?



# INTERESES Y NECESIDADES.

Pirámide de Maslow



# INTERESES Y NECESIDADES.

## Niveles de la Pirámide de Maslow

**Necesidades Fisiológicas:** Son las más básicas y vitales para la supervivencia, como; respirar, comer, beber, dormir y mantener la homeostasis.

**Necesidades de Seguridad:** Surgen una vez que las necesidades fisiológicas están cubiertas e incluyen la seguridad física, la estabilidad laboral y económica, la salud y un entorno ordenado.

**Necesidades Sociales (afiliación):** Se refieren a la necesidad de sentirse parte de un grupo, tener relaciones, amistades, afecto y amor.

**Necesidades de Reconocimiento (estima):** Incluyen el respeto propio y el de los demás. Se dividen en dos:

**Estima baja:** Necesidad de atención, reconocimiento, respeto de los demás.

**Estima alta:** Se refiere a la confianza en uno mismo, la independencia, el éxito, la competencia y la libertad personal.

**Necesidades de Autorrealización:** Es el nivel más alto y se alcanza una vez que las otras necesidades han sido satisfechas. Consiste en el deseo de desarrollar el propio potencial al máximo y la búsqueda de crecimiento personal y de sentido en la vida.

# Buscar beneficios comunes

**Identificar intereses compartidos**

**Ajustar intereses que difieren**

**Preguntar cuáles son las preferencias**



## **4 Principios para llegar a un acuerdo**

**1. Separar el problema de las personas.**

**2. Concentrarse en los intereses y no en posiciones.**

**3. Generar una variedad de posibilidades antes de actuar.**

## **Crear opciones para obtener ganancias mutuas.**

Este paso consiste en generar soluciones creativas. Al enfocar la atención de ambas partes en una lluvia de ideas de alternativas de soluciones en las que ambas partes podrían coincidir, la dinámica interpersonal cambia de manera natural, torna la competencia en colaboración.

Se podría resumir de la siguiente manera: “Ahora que entendemos mejor las preocupaciones y los objetivos del otro, hagamos una lluvia de ideas para encontrar formas de satisfacer nuestras necesidades”.

# 4 Principios para llegar a un acuerdo

**1. Separar el problema de las personas.**

**2. Concentrarse en los intereses y no en posiciones.**

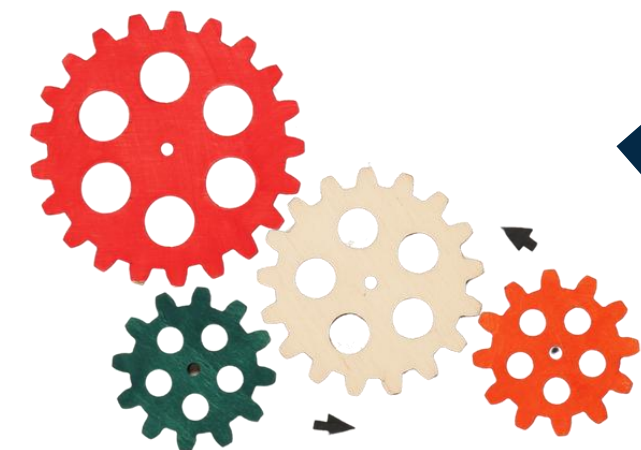
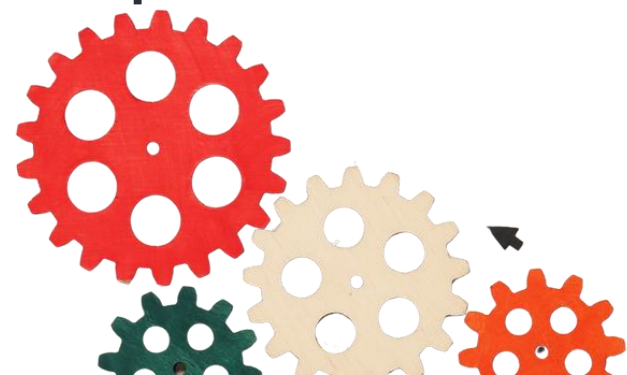
**3. Generar una variedad de posibilidades antes de actuar.**

**4. Insistir en que el resultado se base en algún criterio objetivo.**

# Usar criterios objetivos para evaluar las alternativas propuestas.

Requiere que ambas partes examinen la forma en que cada sugerencia propuesta para la solución del problema, sea analizado con lógica, razonamiento, equidad y buen juicio.

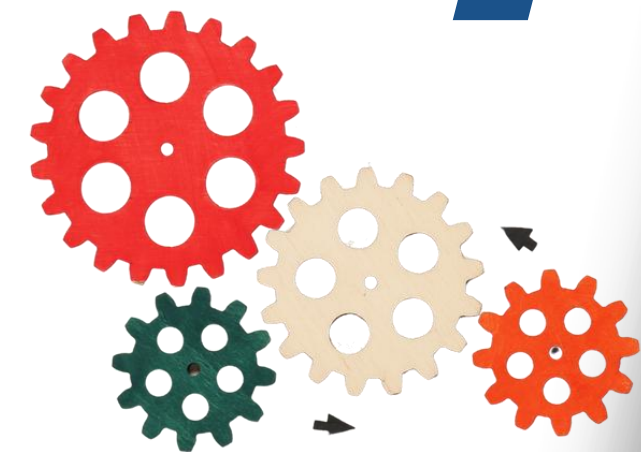
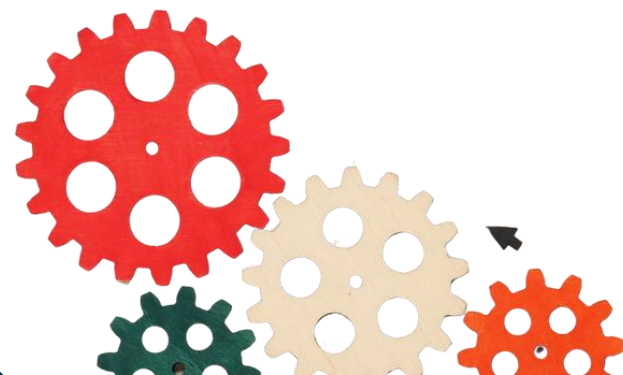
Debemos tener una mente abierta, actitud colaborativa, escucha activa y tolerancia. Es muy importante que las soluciones sean viables, que pueden lograrse, para que las partes cumplan lo acordado.

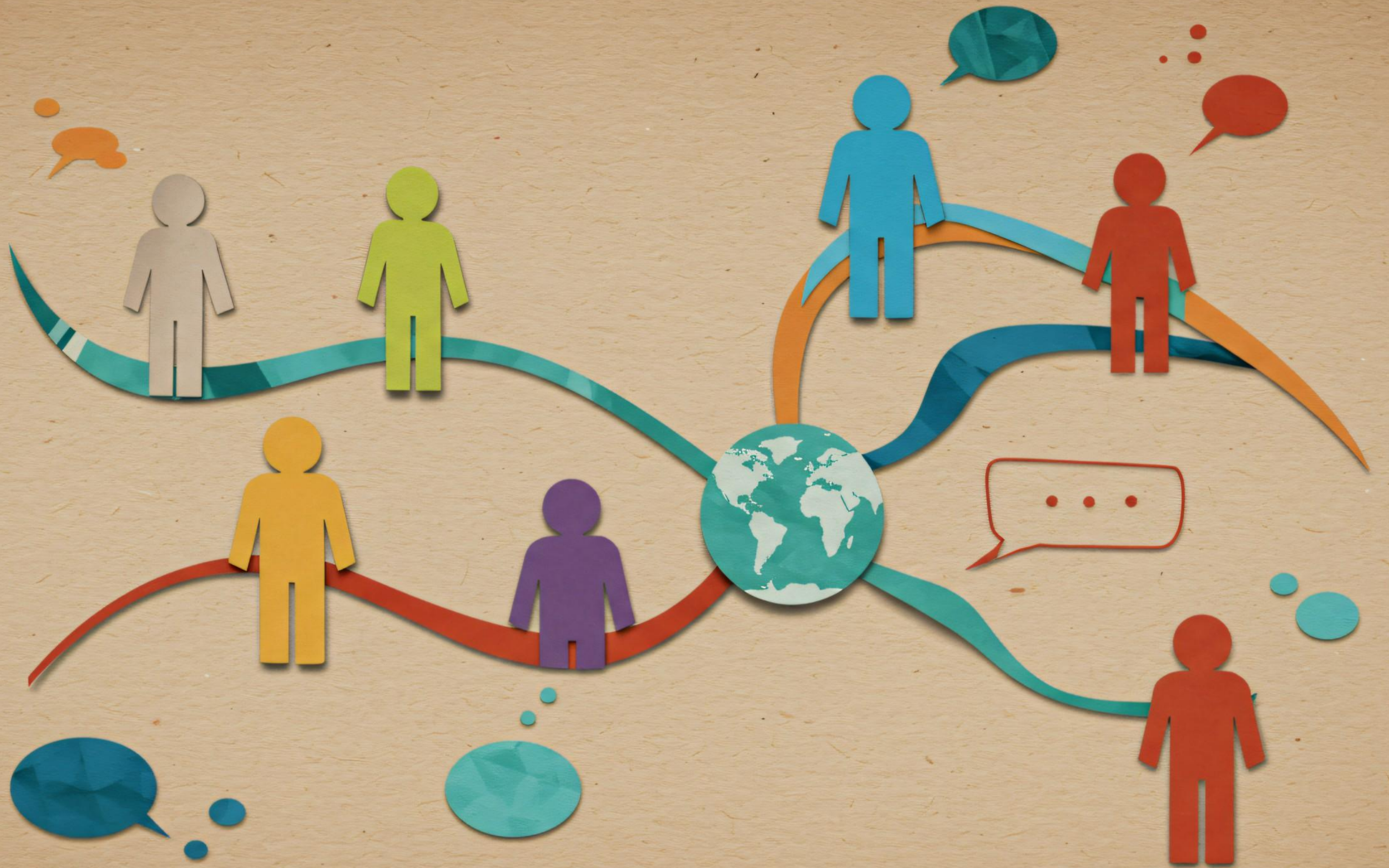




# Modelo Transformativo

Marinés Suárez



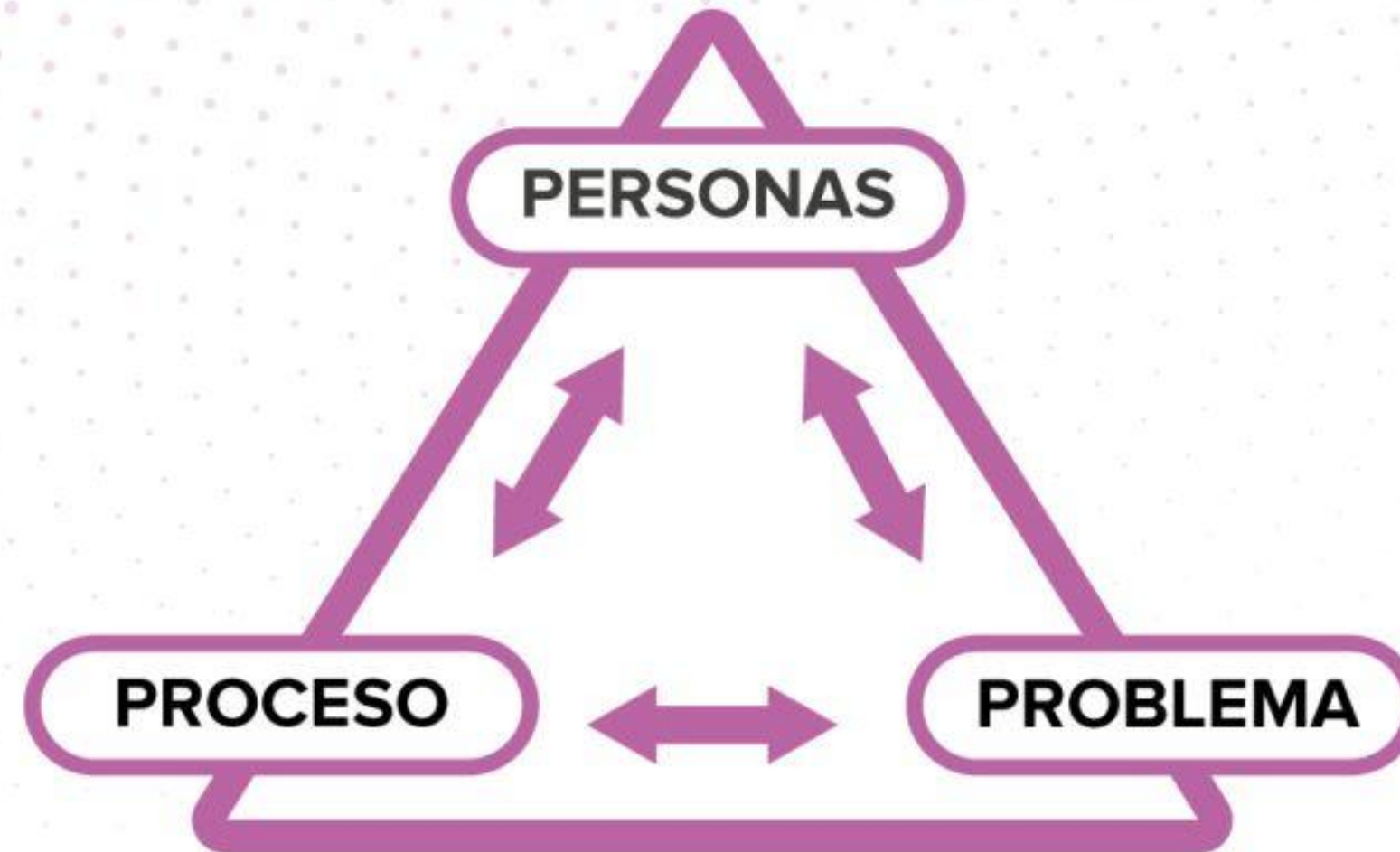


# Modelo Transformativo



Marinés Suárez define la negociación transformativa como:  
“Un proceso comunicacional que promueve el crecimiento de las personas a través del fortalecimiento de su capacidad de decisión y del reconocimiento del otro.”  
**(Suárez, 2008, p. 65)**

## Elementos Estructurales del Conflicto



Elementos Estructurales del Conflicto  
Lederach y Chupp, 1995

“El objetivo no es solo resolver un conflicto, sino **transformar la forma en que las personas se relacionan.**”

En los conflictos familiares, es común que las personas centren su atención en culpar al otro, en su resentimiento, generando hostilidad y dificultando la comunicación.



El modelo transformativo busca modificar esta dinámica, ayudando a las personas a recuperar su capacidad de diálogo.

## Los dos pilares centrales del modelo:



### A) Empoderamiento

Definido como:

“La recuperación por parte de las personas de su capacidad para tomar decisiones conscientes y responsables.” **(Suárez, 1996, p. 87)**

### B) Reconocimiento

Definido como:

“La capacidad de considerar y legitimar la perspectiva del otro como válida desde su propia experiencia.”  
**(Suárez, 2008, p. 92)**

El principal aporte de Marinés Suárez fue **adaptar el modelo transformativo al contexto familiar**, integrando tres bases teóricas fundamentales:

1. Teoría sistémica
2. Teoría de la comunicación humana
3. Mediación transformativa