

***EL ACUERDO
VIABLE EN LA
NEGOCIACIÓN***

1º CASO: REUNIÓN TRIPARTITA

En este primer caso nos encontramos con una negociación en la que tres entidades desean aumentar la coordinación entre ellas. Vemos que en un principio dos de los representantes comienzan de modo agresivo echándose en cara ciertos reproches. Es entonces cuando el tercer representante toma la palabra para calmar los nervios y hacerle ver a los demás la importancia que tiene el llegar a un acuerdo, que sin duda, les beneficiará a todos, así como para animarles a cooperar entre ellos.

En este texto hemos podido localizar el siguiente significado, frases y estrategias de un acuerdo viable:

SIGNIFICADO Y FUNDAMENTO DE SU IMPORTANCIA

Se refleja la importancia de llegar a un acuerdo viable en primer lugar cuando el narrador del caso expone que se quieren fomentar actuaciones de coordinación entre las partes, lo que marca claramente el objetivo de la negociación y las actuaciones que deberían seguir para lograrlo, es decir, cooperar para buscar el bien común en lugar de competir para buscar el bien propio.

A continuación, se ve cómo la representante de una de las partes expone la importancia de realizar la negociación, lo cual ya es un gran paso delante de cara a lograr un acuerdo viable.

FASES Y ESTRATEGIAS

1º Fase. (Plantear el problema).

La representante de la entidad expresa el problema cuando dice: “ya conocéis la inquietud por esta coordinación necesaria desde hace muchos años”

En ella se refleja la importancia de coordinarse, y sin embargo, lo que ve en lugar de dicha coordinación es un cruce de reproches, y la exposición de las partes de las dificultades y los riesgos, siendo esto negativo para llegar a un acuerdo.

4ª Fase. (Búsqueda de alternativas).

Esta fase se refleja cuando la representante invita a que cada parte exponga sus objetivos, sin obcecarse en las dificultades y los riesgos: “me gustaría proponeros que empezásemos a expresar cada uno qué es lo que nos gustaría conseguir con un proyecto de coordinación así, porque si continuamos hablando de las dificultades y los riesgos nos entra más el desánimo...”. Así, vemos cómo propone exponer las metas de cada una de las entidades en lugar de comenzar diciendo las cosas que están en contra de lograr dichas metas o de llegar a la coordinación buscada.

2º CASO: CUSTODIA COMPARTIDA

En este segundo caso nos encontramos ante el caso de una pareja, Ana y Jesús, que deciden separarse y para solucionar el problema de la custodia de sus dos hijos acuden al Servicio de Mediación. Aunque en un principio parece que ambos persiguen la custodia y que por lo tanto hay un conflicto competitivo, a lo largo de la reunión la situación va cambiando hasta que consiguen llegar a un acuerdo cooperativo mediante la custodia compartida.

SIGNIFICADO Y FUNDAMENTO DE SU IMPORTANCIA

Se señala la importancia de conseguir un entorno de confianza y las dos partes aceptan en participar en la negociación.

FASES Y ESTRATEGIAS

1ª Fase (Plantear el problema)

Las partes plantean el problema cuando ambos exponen el interés por la custodia de los hijos.

Al principio es una negociación competitiva, porque tienen posiciones fijas, una parte en contra de la otra.

2º Fase (Escuchamos activamente)

Las dos partes escuchan las propuestas del mediador.

3º Fase (Hagamos saber a la otra parte que nos ponemos en su lugar)

Cuando el mediador le expresa que entiendan que sus intereses son comunes.

4º Fase (Búsqueda de alternativas).

Cuando el mediador propone pensar en distintas alternativas que recojan ese deseo conjunto de cuidarlos. Las propuestas se enuncian sin entrar a valorarlos, trabajando en producción de ideas.

5º Fase (Seleccionemos lo mejor para ambas partes)

Ambas partes analizan las ventajas e inconvenientes de las alternativas. Y la selección se produce cuando Ana y Jesús acuerdan una custodia conjunta

6º Fase (Logremos compromiso con la solución elegida).

Cuando Ana y Jesús acuerdan la custodia conjunta.

EJEMPLO DE CASO:

“La empresa familiar X ha pedido a sus dos empleados (Juan y Mario) que se organicen a la hora de elegir las fechas para sus vacaciones de verano, de modo que no coincidan. Al oír esto, tanto Juan como Mario no dudan en pedir el mes de Agosto para sus vacaciones, pero como ya se les ha comunicado, sus días libres no pueden coincidir. En un principio ninguno de los dos está dispuesto a ceder y a pedir otro mes. Al ver esto, el director de la empresa X les vuelve a pedir que se organicen y que lo hablen, ya que en caso de no llegar a un acuerdo él mismo lo echará a suertes y al año siguiente no les dará la oportunidad de coordinarse. De nuevo, Juan y Mario deciden volver a tratar el tema, con el claro objetivo esta vez de llegar a un acuerdo que sea más beneficioso para los dos que echarlo a cara o cruz y que haya un ganador absoluto y un perdedor. Juan dice que prefiere agosto porque es el mes que su mujer tiene de vacaciones y se quieren ir 10 días a un crucero por el mediterráneo. Mario, por su parte, dice preferir agosto porque tiene dos bodas ese mes y sabe lo reacio que es el jefe a dar días libres sueltos.

Al ver cada uno las razones del otro deciden interesarse más por dichas razones. Cada uno entiende la postura del otro y dado que son los únicos trabajadores de la empresa desean encontrar un punto intermedio que satisfaga a ambos. Así, Mario le dice a Juan: “Entiendo que quieras que tu mes de vacaciones coincida con el de tu mujer, y más si ya tenéis planificadas las vacaciones con el crucero, pero quiero que entiendas también que mi único plan para todo el verano son estas dos bodas y no me gustaría perdérmelas por tener que venir a trabajar”. Juan le contesta que en realidad aún no ha planificado sus vacaciones, ya que ha estado esperando para reservar las fechas del crucero.

Tras un tiempo de diálogo, se dan cuenta de que entre las dos bodas de Mario hay más de 10 días de separación, por lo que finalmente llegan al acuerdo de que Juan se queda con el mes de agosto pero a cambio debe sustituir a Mario los dos días de las bodas. De esta forma, Juan libra todo el mes excepto dos días y se puede ir de crucero, y Mario podrá asistir a las bodas y tener otro mes de vacaciones”

En este caso de nuevo podemos distinguir las siguientes partes:

SIGNIFICADO Y FUNDAMENTO DE SU IMPORTANCIA

Aquí vemos como el director de la empresa da a sus dos trabajadores el espacio de maniobra aceptable para que se pusiesen de acuerdo y encontrasen la mejor opción posible entre los dos. Así, a lo largo del diálogo, tanto Juan como Mario van poniendo más empeño en lograr la solución de ambos.

FASES Y ESTRATEGIAS

1ª Fase (Plantear el problema)

El problema es planteado por el director de la empresa X cuando les propone a Juan y Mario que se organicen entre ellos a la hora de elegir las fechas para sus vacaciones.

En segundo lugar las partes también plantean sus problemas cuando comentan las razones por las que ambos prefieren el mes de agosto.

2º Fase (Escuchamos activamente)

Esta fase tiene lugar cuando tanto Juan como Mario comienzan a tratar el tema y cada uno escucha los motivos del otro a la hora de hacer su elección.

3º Fase (Hagamos saber a la otra parte que nos ponemos en su lugar)

Mario y Juan empatizan claramente el uno con el otro a la hora de entender los motivos del otro para preferir agosto, lo que sin duda les ha ayudado a la hora de encontrar la solución que ha favorecido a ambos.

4º Fase (Búsqueda de alternativas).

Los dos trabajadores realizan una búsqueda de alternativas (como es la solución elegida, por ejemplo) frente a las soluciones individuales que tenían en un principio (quedarse cada uno con el mes de agosto)

5º Fase (Seleccionemos lo mejor para ambas partes)

La selección se produce cuando tras barajar las diferentes posibilidades, ambos trabajadores eligen como la mejor solución dar el mes de agosto a Juan a cambio de que trabaje los dos días en que Mario tiene boda.

6º Fase (Logremos compromiso con la solución elegida).

El compromiso tiene lugar cuando ambos están satisfechos con la solución elegida y se comprometen a cumplirla.