



Desarrollo de Competencias Directivas y Negociación Avanzada



Cuarta Unidad
***Fundamentos y Estrategias
de la Negociación Efectiva***



¿Qué es la Negociación?

La **negociación** es un proceso de comunicación entre dos o más partes con intereses, al menos parcialmente, opuestos sobre uno o varios temas, mediante el cual se espera llegar a un acuerdo.

Es un medio para resolver conflictos y tomar decisiones conjuntas cuando no se quiere o no se puede recurrir a la autoridad o la fuerza.



Dos Enfoques Fundamentales

Negociación Distributiva

Ganar-Perder: juego de suma cero donde los recursos son fijos y limitados. Lo que uno gana, el otro lo pierde.

Negociación Integrativa

Ganar-Ganar: busca crear y reclamar valor, enfocándose en los intereses subyacentes para "agrandar el pastel".

Negociación Distributiva: Competir por el Pastel

Características Clave

- Competitiva y posicional
- Ocultamiento de información
- Enfoque en el corto plazo
- La relación no es prioritaria

📄 **Ejemplo:** La compra-venta de un coche de segunda mano, donde el regateo se centra exclusivamente en el precio.



Negociación Integrativa: Crear Valor Juntos

Características Clave

- Colaborativa, basada en intereses
- Intercambio abierto de información
- Enfoque en la relación a largo plazo
- Ambas partes salen satisfechas

📄 **Ejemplo:** Dos empresas negocian una alianza estratégica combinando fortalezas en marketing y producción para crear un nuevo mercado beneficioso para ambas.



Las 6 Fases del Proceso de Negociación

01

Preparación y Planificación

El 80% del éxito. Investigar, definir objetivos, identificar intereses y determinar tu MAAN.

02

Definición de Reglas Básicas

Acuerdo sobre aspectos logísticos: quiénes, dónde, plazos y procedimientos.

03

Apertura y Presentación

Cada parte presenta su posición inicial, marcando el tono de la negociación.

04

Exploración e Intercambio

El corazón de la negociación: argumentar, intercambiar información y hacer concesiones.

05

Cierre y Acuerdo

Formalización del acuerdo de forma clara, específica y con compromisos definidos.

06

Post-Negociación

Implementación, evaluación de resultados y mantenimiento de la relación.

El Modelo de Harvard

El estándar de oro de la negociación integrativa, desarrollado en la Universidad de Harvard y popularizado en el libro "Sí, ¡de acuerdo!".



Los 4 Principios del Modelo de Harvard



Separar Personas del Problema

Ser suave con las personas y duro con el problema.



Centrarse en Intereses

No en posiciones superficiales, sino en necesidades subyacentes.



Inventar Opciones

Generar soluciones de mutuo beneficio antes de decidir.



Criterios Objetivos

Basar el resultado en estándares justos e independientes.

Principio 1: Separar a las Personas del Problema

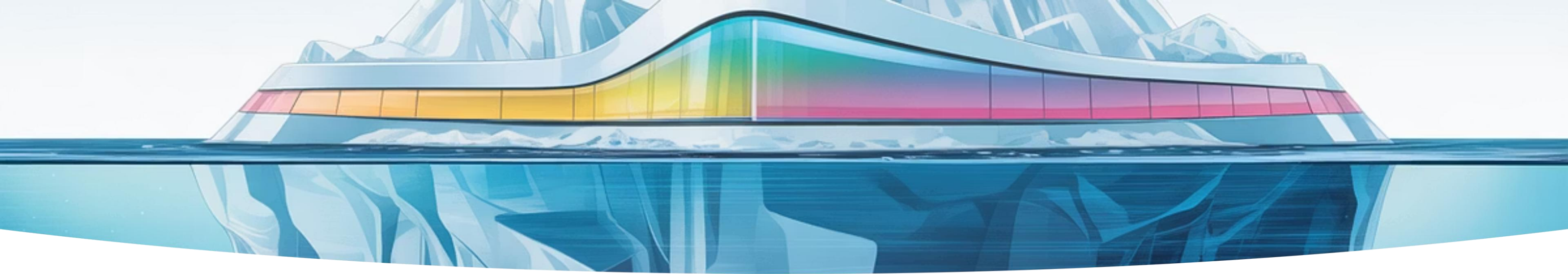
"Hay que ser suave con las personas y duro con el problema. Un buen negociador ataca el problema, no a la persona."

Técnicas Clave

- **Percepción:** Ponte en su lugar
- **Comunicación:** Escucha activa
- **Emoción:** Reconoce las suyas y las propias

☐ ❌ Mal: "Tu propuesta es ridícula"

☒ Bien: "No logro ver cómo esta propuesta nos ayuda a alcanzar el objetivo de eficiencia que ambos buscamos. ¿Puedes explicarme tu razonamiento?"



Principio 2: Centrarse en los Intereses, no en las Posiciones

1

Posición

Lo que una parte dice que quiere: "Quiero un aumento del 15%"

2

Interés

La necesidad subyacente: "Necesito sentir que mi trabajo es valorado y compensado justamente"

Las posiciones son a menudo irreconciliables; los intereses pueden ser satisfechos de múltiples maneras. **Pregunta "¿Por qué?"** para descubrir los intereses verdaderos.

Ejemplo: Posiciones vs. Intereses

Posición del Empleado

"Quiero trabajar desde casa"

Interés Real

Reducir el tiempo de transporte para pasar más tiempo con su familia

La empresa puede satisfacer el interés sin necesidad de aceptar el teletrabajo al 100%.

Soluciones Alternativas

- Horario flexible
- Teletrabajo parcial (2-3 días)
- Horario de entrada/salida ajustado
- Oficina satélite más cercana

Principio 3: Inventar Opciones de Mutuo Beneficio

Antes de decidir, genera una amplia gama de posibilidades. Evita el juicio prematuro y la idea de que solo hay una solución. **El objetivo es "agrandar el pastel".**

Técnica

Realizar una sesión de *brainstorming* conjunta donde todas las ideas son bienvenidas, sin compromiso. Busca soluciones creativas que satisfagan los intereses de ambas partes.



Ejemplo: Negociación de Alquiler

Opción 1

Contrato más largo a cambio de un precio menor mensual

Opción 2

Incluir servicios (agua, luz, internet) en el alquiler

Opción 3

El inquilino realiza mejoras a cambio de un descuento

Opción 4

Pago adelantado de varios meses con descuento

En lugar de solo discutir el precio (posición), se exploran múltiples opciones creativas que pueden satisfacer los intereses de ambas partes.

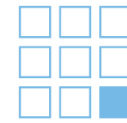
Principio 4: Insistir en Criterios Objetivos

El acuerdo debe basarse en un **estándar justo e independiente** de la voluntad de las partes. Esto protege la relación y evita que la negociación se convierta en una batalla de voluntades.



Estándares de Mercado

Precios de referencia del sector o industria



Valoraciones de Expertos

Opiniones de profesionales independientes



Marco Legal

Normativas y regulaciones aplicables



Precedentes

Casos similares resueltos anteriormente

Ejemplo: Criterios Objetivos en Acción

Situación

Negociación del precio de una casa

Criterios Objetivos Aplicables

- Valor de tasación de un perito independiente
- Precios de venta de propiedades comparables en la misma zona
- Índices de precios del mercado inmobiliario local
- Estado de conservación certificado



***La Preparación es la
Clave***



El MAAN: Tu Mejor Alternativa

El **MAAN** (Mejor Alternativa a un Acuerdo Negociado), conocido por su acrónimo en inglés **BATNA** (*Best Alternative To a Negotiated Agreement*), es el concepto más importante en la preparación de una negociación.

¿Qué es?

Tu mejor plan B. Lo que harás si NO llegas a un acuerdo en la negociación actual.

¿Qué NO es?

No es tu mínimo aceptable, sino tu mejor alternativa real y accionable fuera de la mesa.

¿Por Qué el MAAN es Clave?



Fuente de Poder

El poder en una negociación no viene de la agresividad, sino de tener una buena alternativa. La parte con el mejor MAAN tiene más capacidad de influencia.



Punto de Referencia

Cualquier acuerdo que logres debe ser MEJOR que tu MAAN. Si la oferta sobre la mesa es peor, debes rechazarla y ejecutar tu alternativa. Te protege de aceptar malos acuerdos.



Reduce la Desesperación

Conocer tu MAAN te da la confianza para negociar con paciencia y, si es necesario, levantarte de la mesa sin temor.

Ejemplo del MAAN en Acción

Situación Inicial

Vas a negociar un aumento de sueldo con tu empresa actual

1

2

3

Resultado

Negocias sabiendo que cualquier oferta debe superar ese 10% para ser considerada

Tu MAAN

Recibes una oferta firme de otra empresa por un salario 10% superior

📌 **Poder de negociación:** Si tu empresa no supera ese 10%, tienes una alternativa excelente y puedes tomar la otra oferta con confianza.

CONFLICT MANAGEMENT STYLES GRID			
PROM CAMGID MEREN/ATG	PROM IS/AGINIED 29-830	AJUN 80960	AUUR IOOUJOWNTIN
TRUM WVWUGH 80 360	JSKUM AUMIE 29-960	SOR/MNT	ORDEM ABBUIES 89930
MFGOH AOICE 89-990	TLINR SONEB 29-460	LIGRO	ROMISTFIEKE
CPAM PALMEE 29-360	TOCCOV ABP/IGB 70 960	FEQUEUM	OBCIIN ABQCE 79-460
PVABAN PSCETMIN	UTUR C09CTMA	PECUDN	PAIAGEAM REODUJII

Los 5 Estilos de Negociación

Basado en el modelo de Thomas-Kilmann, los estilos se clasifican según dos dimensiones: **asertividad** (preocupación por los propios resultados) y **cooperación** (preocupación por los resultados del otro).

Estilo 1: Competitivo (Ganar/Perder)

Características

Alta asertividad, baja cooperación

- Objetivo: Ganar a toda costa
 - Ve la negociación como una contienda
 - Enfoque agresivo y dominante
-

¿Cuándo usarlo?

- Negociaciones distributivas de una sola vez
- Cuando la relación no importa
- En situaciones de emergencia



Estilo 2: Colaborativo (Ganar/Ganar)

Características

Alta asertividad, alta cooperación

- Objetivo: Solución que satisfaga plenamente a ambas partes
- Es el estilo de la negociación integrativa
- Búsqueda de soluciones creativas

¿Cuándo usarlo?

- Cuando la relación es importante
- El problema es complejo
- Permite soluciones creativas



Estilo 3: Evasivo (Perder/Perder)

Características

Baja asertividad, baja cooperación

Objetivo: Evitar o posponer el conflicto. No se abordan los problemas directamente.

¿Cuándo usarlo?

- Cuando el asunto es trivial
- Cuando se necesita más tiempo para reunir información
- Cuando los costos de confrontación superan los beneficios

Estilo 4: Complaciente (Perder/Ganar)

Características

Baja asertividad, alta cooperación

Objetivo: Ceder a las demandas del otro para preservar la relación a toda costa.

¿Cuándo usarlo?

- Cuando te das cuenta de que estás equivocado
- Cuando el asunto es mucho más importante para la otra parte
- Para acumular "crédito social" para futuras negociaciones

Estilo 5: De Compromiso (Solución Intermedia)

Características

Asertividad y cooperación moderadas

Objetivo: Encontrar una solución rápida y aceptable para ambas partes, donde cada uno cede algo. "Partir la diferencia".

¿Cuándo usarlo?

- Cuando el tiempo es limitado
- Como un acuerdo temporal en un asunto complejo
- Cuando ambas partes tienen igual poder



Los 6 Principios de Cialdini

Tácticas universales de influencia y persuasión aplicables a la negociación



Principio 1: Reciprocidad 📺

El Principio

Las personas se sienten obligadas a devolver lo que han recibido primero. Es una norma social profundamente arraigada.

Táctica en Negociación

Sé el primero en hacer una concesión (aunque sea pequeña) o en compartir información valiosa. Esto crea una obligación social en la otra parte para corresponder.





Principio 2: Escasez

"La gente desea más aquello que es **limitado o difícil de conseguir**."

Táctica

Señalar los beneficios únicos de tu oferta o que es una "oferta por tiempo limitado".

Efecto

Crea un sentido de urgencia que motiva a la otra parte a tomar decisiones más rápidamente.

Principio 3: Autoridad

El Principio

Las personas tienden a seguir el consejo de expertos creíbles y figuras de autoridad reconocidas.

Táctica en Negociación

- Demuestra tu pericia y conocimiento en el tema
- Cita datos de fuentes respetadas
- Usa testimonios de expertos
- Demuestra tu experiencia previa



Principio 4: Compromiso y Coherencia

1

Compromiso Inicial

Una vez que las personas se comprometen con una idea (incluso pequeña)...

2

Coherencia

...es más probable que acepten solicitudes posteriores coherentes con ese compromiso.



Táctica: Busca un "sí" inicial en un punto pequeño y no controvertido. Luego, construye sobre ese acuerdo inicial para llegar a los puntos más importantes.

Principio 5: Simpatía / Agradado 😊

El Principio

Es más probable que digamos "sí" a las personas que nos agradan, en quienes confiamos y con quienes nos sentimos cómodos.

Táctica en Negociación

- Tómate tiempo para construir una buena relación (*rapport*)
- Busca similitudes y puntos en común
- Haz cumplidos sinceros
- Muestra una actitud cooperativa y amable



Principio 6: Prueba Social (Consenso)

"Las personas miran a los demás para determinar cómo deben actuar, **especialmente en situaciones de incertidumbre.**"

Táctica 1

Menciona que "otros en su misma situación" han aceptado acuerdos similares

Táctica 2

Usa testimonios y casos de estudio relevantes

Táctica 3

Presenta estadísticas que demuestren que tu propuesta es una norma aceptada

Los 6 Principios de Cialdini: Resumen Visual



Reciprocidad

Dar primero para recibir después



Escasez

Lo limitado es más valioso



Autoridad

Los expertos son más persuasivos



Compromiso

Coherencia con compromisos previos



Simpatía

Decimos sí a quien nos agrada



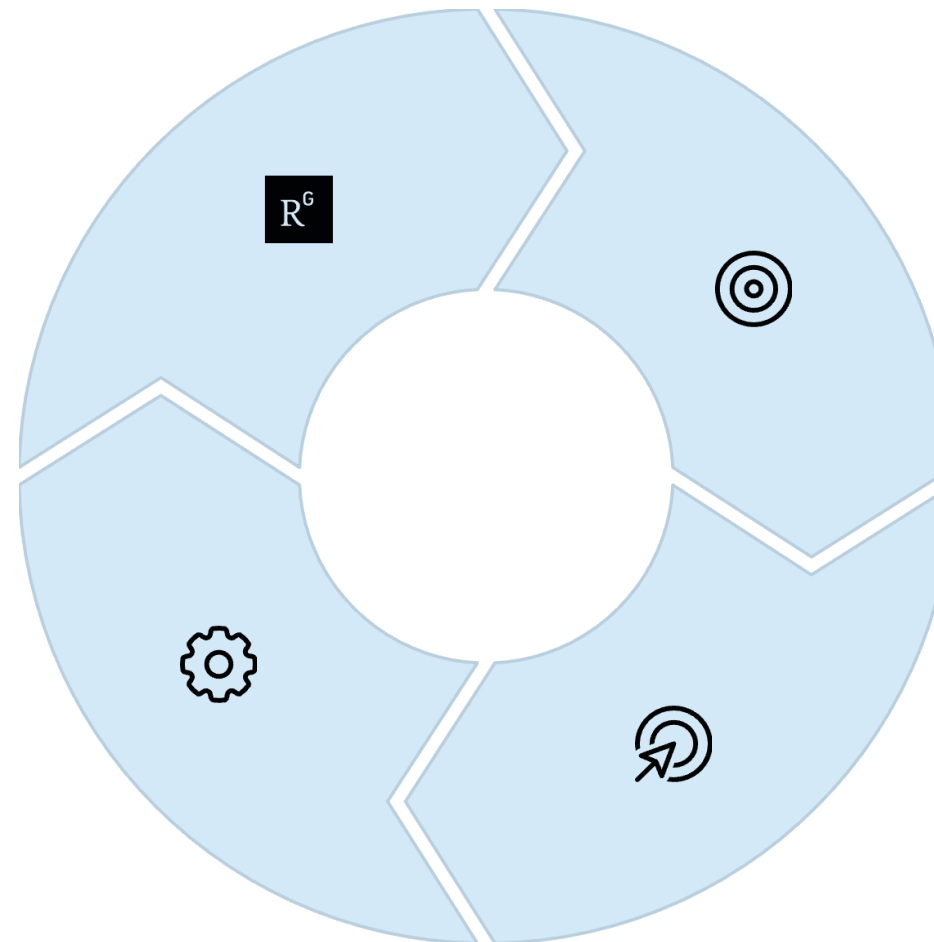
Prueba Social

Seguimos a la mayoría

Integrando los Conceptos: Preparación Estratégica

Investigar
Conoce a la otra parte, sus
intereses y su MAAN

Seleccionar Tácticas
Aplica los principios de
Harvard y Cialdini



Definir Objetivos
Establece tus metas y tu
MAAN claramente

Elegir Estrategia
Decide entre enfoque
distributivo o integrativo

Caso Práctico: Negociación Salarial

01

Preparación

Investiga salarios del mercado (criterio objetivo), identifica tu MAAN (otra oferta), define tus intereses (no solo dinero, también desarrollo).

03

Exploración

Enfócate en intereses: desarrollo profesional, reconocimiento, balance. Inventa opciones: aumento + formación + flexibilidad.

02

Apertura

Separa personas del problema: "Valoro mucho trabajar aquí" (simpatía). Presenta datos de mercado (autoridad).

04

Cierre

Usa criterios objetivos (salarios de mercado) y tu MAAN como referencia. Aplica reciprocidad haciendo una concesión menor primero.

Errores Comunes en la Negociación

1

No Prepararse

Entrar sin conocer tu MAAN o los intereses de la otra parte

2

Anclarse en Posiciones

Defender una posición sin explorar los intereses subyacentes

3

Hacer Concesiones Rápidas

Ceder demasiado pronto sin obtener nada a cambio

4

Ignorar la Relación

Ganar la negociación pero perder la relación a largo plazo

5

No Escuchar

Hablar demasiado y no descubrir los verdaderos intereses del otro

Mejores Prácticas para Negociar con Éxito

Antes de la Negociación

- Investiga exhaustivamente
- Define tu MAAN claramente
- Identifica intereses, no solo posiciones
- Prepara múltiples opciones
- Establece criterios objetivos

Durante la Negociación

- Escucha activamente
- Separa personas del problema
- Haz preguntas abiertas
- Busca crear valor antes de reclamarlo
- Mantén la calma y la profesionalidad



La Negociación como Habilidad Estratégica

"La negociación no es un evento aislado, sino una **habilidad estratégica fundamental** que se perfecciona con la práctica y la reflexión continua."

En los Negocios

Contratos, alianzas, fusiones,
resolución de conflictos
laborales

En la Vida Personal

Compras importantes,
relaciones familiares,
decisiones compartidas

En el Liderazgo

Gestión de equipos,
asignación de recursos,
cambio organizacional

Puntos Clave para Recordar



La preparación es el 80% del éxito

Conoce tu MAAN, investiga a la otra parte y define tus intereses claramente antes de sentarte a negociar.



Aplica los 4 principios de Harvard

Separa personas del problema, enfócate en intereses, inventa opciones y usa criterios objetivos.



Busca el Ganar-Ganar siempre que sea posible

La negociación integrativa crea más valor y construye relaciones duraderas.



Usa la influencia ética

Los 6 principios de Cialdini son herramientas poderosas cuando se aplican con integridad.

Conclusión: El Arte y la Ciencia de Negociar

La negociación efectiva combina **preparación rigurosa** con **habilidades interpersonales**. No es manipulación, sino un proceso de comunicación estratégica que busca crear valor para todas las partes.

Dominar estos fundamentos te permitirá alcanzar mejores acuerdos, construir relaciones más sólidas y resolver conflictos de manera constructiva en cualquier ámbito de tu vida profesional y personal.

La práctica constante y la reflexión sobre cada negociación te convertirán en un negociador cada vez más efectivo.





Quinta Unidad ***Negociación Avanzada y Manejo de Conflictos de Alto Impacto***

Contenido del Módulo

01

Negociaciones Multipartitas

Gestión de coaliciones y agendas múltiples en escenarios complejos

02

Negociación Intercultural

Superando barreras en un mundo globalizado

03

Manejo de Conflictos

Estrategias para tácticas hostiles y situaciones difíciles

04

Ética en Negociación

Dilemas éticos y construcción de confianza

05

Simulación Final

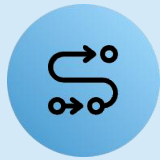
Caso práctico de negociación compleja



Negociaciones Multipartitas

Una negociación multipartita involucra a más de dos partes. Su complejidad aumenta exponencialmente con cada nuevo actor, ya que no solo se gestionan los intereses entre "nosotros" y "ellos", sino también las dinámicas dentro de cada grupo y entre los diferentes grupos.

Desafíos de las Negociaciones Multipartitas



Complejidad Procesal

Gestionar el turno de palabra, el flujo de información y la toma de decisiones se vuelve mucho más difícil con múltiples participantes.



Complejidad Estratégica

Las partes pueden formar coaliciones o alianzas temporales y cambiantes para aumentar su poder de negociación frente a otros.



Complejidad Social

La dinámica de grupo, las presiones de conformidad y los prejuicios pueden influir fuertemente en el comportamiento de los negociadores.

Gestión del Proceso en Negociaciones Multipartitas

Establecer una Agenda Clara

Acordar los temas a tratar y el orden de discusión desde el inicio.

Asignar un Moderador

Una figura neutral que facilite la discusión y asegure que todas las voces sean escuchadas.

Utilizar "Rondas"

Dar a cada parte un tiempo determinado para expresar su punto de vista sin interrupciones.



Gestión de Coaliciones



Identificar Intereses Comunes

Mapear los intereses de todas las partes para identificar posibles aliados estratégicos.



Construir Alianzas Estratégicas

Formar coaliciones basadas en intereses compartidos, no solo en posiciones superficiales.



Anticipar Coaliciones Bloqueadoras

Prevenir alianzas que puedan vetar cualquier acuerdo apelando a intereses individuales.



Estrategias para Cerrar Acuerdos Multipartitas

1

Acuerdos Preliminares

Cerrar acuerdos sobre temas más sencillos primero para generar impulso y momentum positivo en la negociación.

2

Voto de Paja (Straw Polls)

Realizar votaciones informales para medir el nivel de apoyo a una propuesta sin comprometer a nadie a una decisión final.



Negociación Intercultural

La negociación intercultural se da entre personas de diferentes culturas. El éxito depende de la capacidad para comprender y adaptarse a las diferencias en valores, normas de comunicación y protocolos sociales.

Dimensiones Culturales: Comunicación

Culturas de Bajo Contexto

Ejemplos: Alemania, Estados Unidos

- El mensaje es explícito y literal
- Se valora la claridad y la franqueza
- "Sí" significa sí

Culturas de Alto Contexto

Ejemplos: Japón, México

- El mensaje se transmite a través del contexto
- Se valora la armonía y se evita la confrontación
- "Sí" puede significar "Te he entendido"



Dimensiones Culturales: Orientación al Tiempo

Monocrónica

Ejemplos: Suiza, Alemania

El tiempo es lineal y se gestiona en segmentos. Se valora la puntualidad, las agendas y hacer una cosa a la vez.

Policrónica

Ejemplos: América Latina, Medio Oriente

El tiempo es flexible y cíclico. Las relaciones son más importantes que los horarios. Es común gestionar varias tareas simultáneamente.

Distancia al Poder

Alta Distancia al Poder

Se muestra gran deferencia a la autoridad y la toma de decisiones está centralizada en el líder de mayor rango.



Baja Distancia al Poder

Las estructuras son más planas y la comunicación es más informal entre distintos niveles jerárquicos.



Estrategias para Negociar Interculturalmente

1 *Investiga y Prepárate*

Aprende sobre la cultura de tu contraparte antes de la reunión.

2 *Evita los Estereotipos*

Usa el conocimiento cultural como una guía, no como una regla rígida.

3 *Escucha y Observa Activamente*

Presta especial atención al lenguaje no verbal.

4 *Habla con Claridad y Simplicidad*

Evita la jerga, los modismos y el humor que pueda ser malinterpretado.

5 *Ten Paciencia*

Construir confianza y llegar a un acuerdo puede llevar más tiempo.

An illustration of a business meeting in a modern conference room. Six men in business suits are seated around a long white table, facing each other. The room has large windows on the left and right, and a skylight on the ceiling. The lighting is soft and professional.

Manejo de Conflictos y Tácticas Hostiles

A veces, te enfrentarás a negociadores "difíciles" que utilizan tácticas de presión, ataques personales o engaños. El objetivo no es contraatacar con la misma moneda, sino neutralizar la táctica y redirigir la conversación hacia una negociación basada en principios.

El Método de William Ury: "Girar a tu Favor"

William Ury desarrolló un método de cinco pasos para manejar negociaciones difíciles y transformar el conflicto en colaboración.



No Reacciones: Sube al Balcón 🧘

Haz una pausa mental. Observa la negociación con perspectiva y objetividad.



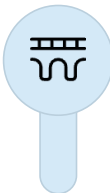
Ponte de su Lado

Escucha activamente y reconoce su punto de vista para desarmar la hostilidad.



No Rechaces, Reencuadra

Acepta lo que dicen y reencuádralo como un intento de resolver el problema.



Tiende un Puente de Oro

Facilítales el "Sí" ayudándoles a ver el acuerdo como una victoria.



No Presiones, Educa

Hazles ver las consecuencias de no llegar a un acuerdo.

Paso 1: No Reacciones - Sube al Balcón

Cuando te sientas atacado o provocado, tu primer instinto es reaccionar. En lugar de eso, haz una pausa mental. Imagina que subes a un balcón desde donde puedes observar la negociación con perspectiva y objetividad.

Esto te da tiempo para pensar antes de actuar y evitar respuestas emocionales que puedan dañar la negociación.



Paso 2: Ponte de su Lado - Desarma a tu Oponente

"Entiendo por qué te sientes así"

"Desde tu perspectiva, tiene sentido"

En lugar de resistir su posición, escúchalo activamente y reconoce su punto de vista. Esto no significa estar de acuerdo, sino mostrar empatía, lo que reduce la hostilidad y abre la puerta al diálogo.



Paso 3: No Rechaces, Reencuadra - Cambia el Juego

Ataque Posicional

"¡Necesitamos un 20% de descuento o no hay trato!"

Reencuadre hacia Intereses

"Ayúdame a entender por qué el 20% es la cifra crucial para ustedes. ¿Qué problema estamos tratando de resolver con ese descuento?"

Acepta lo que dicen y reencuádralo como un intento de resolver el problema, redirigiendo hacia los intereses subyacentes.

Paso 4: Tiende un Puente de Oro - Facilítales el "Sí"

A menudo, las personas no aceptan una propuesta por miedo a "perder" o quedar mal. Ayúdales a ver el acuerdo como una victoria para ellos.



Involucra

Hazlos parte de la creación de la solución



Empodera

Que se sientan dueños del acuerdo



Presenta como Victoria

Muestra los beneficios para su lado



Paso 5: No Presiones, Educa - Usa el Poder para Educar

Si insisten en tácticas hostiles, en lugar de usar la fuerza, hazles ver las consecuencias de no llegar a un acuerdo.

Pregunta clave:

"¿Qué crees que pasará si no llegamos a un acuerdo?"

Hazles entender que la mejor salida para ellos es negociar contigo de buena fe. El objetivo es educar, no amenazar.





La Ética en la Negociación

La confianza es el lubricante de la negociación. Una negociación exitosa no solo logra un buen acuerdo, sino que fortalece o, al menos, preserva la relación. La ética es fundamental para lograrlo.

Dilemas Éticos Comunes

Bluffing vs. Engaño

Exagerar tu posición (bluffing) es una táctica comúnmente aceptada, como decir "Tengo otra oferta sobre la mesa". Sin embargo, el engaño sobre hechos materiales, como mentir sobre los datos de rendimiento de un producto, es éticamente incorrecto y puede tener consecuencias legales.

Ocultamiento de Información

¿Tienes la obligación de revelar información que podría debilitar tu posición? La ética sugiere que no tienes que revelar todo, pero no debes ocultar información crucial para la seguridad o el valor fundamental de lo que se negocia.

Falsas Intenciones

Iniciar una negociación sin ninguna intención de llegar a un acuerdo, solo para obtener información de la competencia, es una práctica altamente antiética.

La Línea entre lo Aceptable y lo Inaceptable

☒ *Éticamente Aceptable*

- Exagerar tu posición (bluffing)
- No revelar toda tu información
- Mantener confidencialidad estratégica
- Negociar con firmeza

☐ *Éticamente Inaceptable*

- Mentir sobre hechos materiales
- Ocultar información crucial de seguridad
- Negociar con falsas intenciones
- Engañar sobre el valor fundamental



Construcción de Confianza a Largo Plazo

Reputación

Tu reputación te precede. Ser conocido como un negociador honesto y justo es tu activo más valioso.

Enfoque en la Relación

Considera cada negociación como un episodio en una larga relación.



Coherencia

Cumple tus promesas. La confianza se construye con acciones consistentes a lo largo del tiempo.

Transparencia

Ser claro sobre tus intereses y procesos genera confianza.



El Valor de la Reputación

"Un 'triunfo' a corto plazo a costa de la confianza es, en realidad, una pérdida a largo plazo."

Tu reputación como negociador es tu capital más importante. Una vez dañada, es extremadamente difícil de recuperar. Las organizaciones y profesionales exitosos entienden que la confianza es la base de todas las relaciones comerciales duraderas.

Simulación de Caso Práctico Final

Para integrar todas las habilidades aprendidas durante el curso, se realizará una simulación final de alto impacto que pondrá a prueba tu capacidad de negociación en un escenario complejo y realista.



Escenario: "Fusión TechSolutions & InnovateCorp"

Contexto

TechSolutions, una empresa de software consolidada, busca adquirir InnovateCorp, una startup innovadora con tecnología de punta pero con dificultades financieras.

Esta simulación representa un escenario realista donde ambas partes tienen intereses legítimos pero potencialmente conflictivos, requiriendo habilidades avanzadas de negociación para alcanzar un acuerdo mutuamente beneficioso.



Roles en la Negociación

Equipo TechSolutions

- CEO
- Director Financiero (CFO)
- Director de Tecnología (CTO)

Equipo InnovateCorp

- Fundador/CEO
- Inversionista principal
- Ingeniero Jefe

Cada rol recibirá una hoja con sus intereses primarios y secundarios, su MAAN/BATNA, y datos clave financieros y tecnológicos.

Información Confidencial: TechSolutions



BATNA

Tiene otra startup en la mira como alternativa de adquisición



Presupuesto

Capacidad financiera para la adquisición pero con límites definidos



Interés Tecnológico

Busca integrar la tecnología innovadora de InnovateCorp

Información Confidencial: InnovateCorp



BATNA

Oferta de financiación de menor cuantía que permite seguir independientes



Situación Financiera

Dificultades financieras que requieren solución a corto plazo



Valor Tecnológico

Tecnología de punta que representa su principal activo

Temas Clave de Negociación

1 ***Precio de Adquisición y Forma de Pago***

Determinar el valor de la empresa y la estructura del pago (efectivo vs. acciones)

2 ***Rol de los Fundadores y Empleados Clave***

Definir las posiciones y responsabilidades del equipo de InnovateCorp post-fusión

3 ***Grado de Autonomía***

Establecer el nivel de independencia que mantendrá el equipo de InnovateCorp

4 ***Sinergias y Plan de Integración***

Desarrollar la estrategia de integración tecnológica y operativa

Criterios de Evaluación

Los equipos serán evaluados en su capacidad para demostrar las competencias clave desarrolladas durante el curso:



Preparación y Planificación

Desarrollo de una estrategia coherente basada en análisis de intereses y BATNA



Identificación de Intereses

Capacidad para ir más allá de las posiciones y descubrir intereses subyacentes



Creación de Valor

Propuesta de opciones creativas de mutuo beneficio



Manejo de Dinámicas

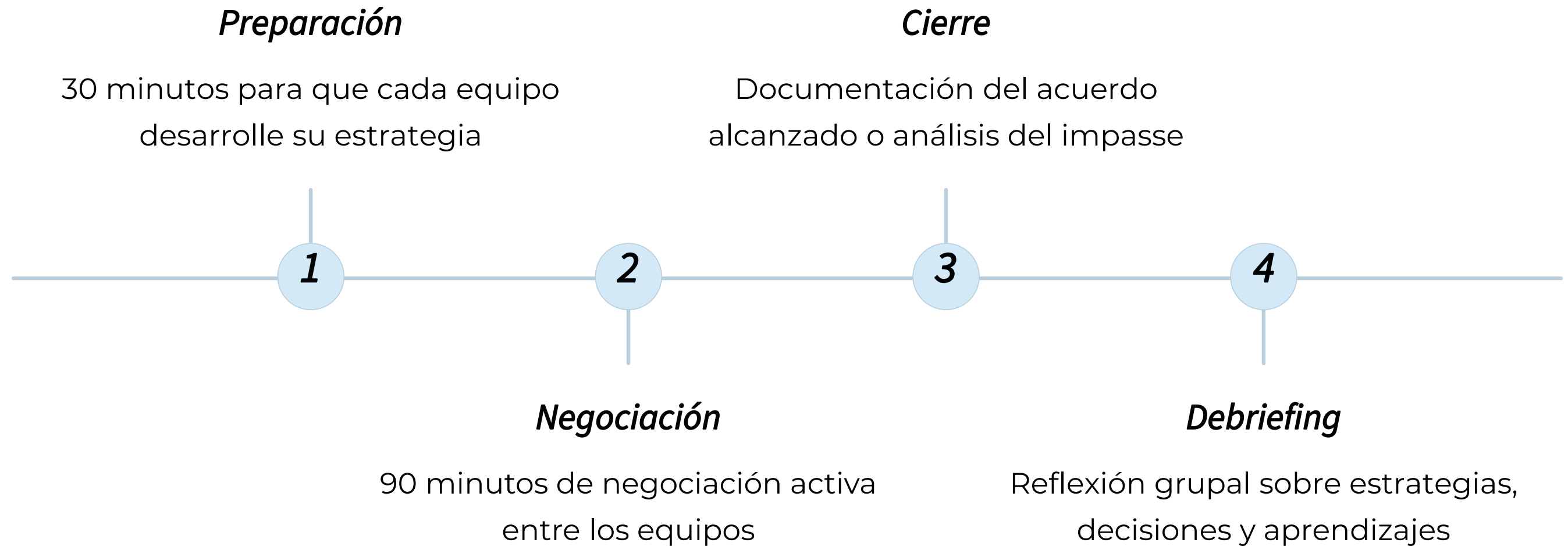
Gestión efectiva de la dinámica de equipo y tácticas de la contraparte



Acuerdo Sostenible

Logro de un acuerdo mutuamente beneficioso basado en criterios objetivos

Proceso de la Simulación



Metodología de Enseñanza

El curso tendrá un enfoque teórico-práctico, priorizando el aprendizaje activo. Se combinarán exposiciones teóricas con metodologías que permitan al estudiante "aprender haciendo".



Análisis de Casos de Estudio



Se analizarán situaciones empresariales reales para desglosar las decisiones, estrategias, errores y aciertos de los negociadores.

Ejemplos de Casos:

- La negociación de Disney para adquirir Pixar
- La crisis de los misiles en Cuba
- Negociaciones comerciales internacionales

Esto permite conectar los modelos teóricos con la complejidad del mundo real.



Role-Playing y Simulaciones



Los estudiantes participarán activamente en ejercicios de negociación y liderazgo. Estos ejercicios permiten experimentar la presión, la emoción y la dinámica de una negociación real en un entorno seguro.



Simulaciones Cortas

Para practicar habilidades específicas como feedback o escucha activa



Caso Práctico Final

Negociación compleja que integra todas las competencias del curso



Debates y Discusiones Grupales

Se fomentará el intercambio de ideas y la construcción de conocimiento colectivo. Se plantearán dilemas éticos y preguntas estratégicas para que los estudiantes defiendan sus posturas, escuchen perspectivas diferentes y desarrollen su pensamiento crítico.

"¿Es ético usar tácticas de presión en una negociación?"

"¿Cuándo es apropiado revelar información confidencial?"

"¿Cómo equilibrar los intereses individuales con los del equipo?"

Conferencias con Invitados



Se buscará la participación de profesionales experimentados para compartir sus experiencias prácticas:

- Directivos de empresas
- Diplomáticos
- Mediadores profesionales
- Expertos en compras y relaciones laborales

Escuchar de primera mano los desafíos y éxitos de negociadores experimentados proporciona un contexto invaluable y una fuente de inspiración.



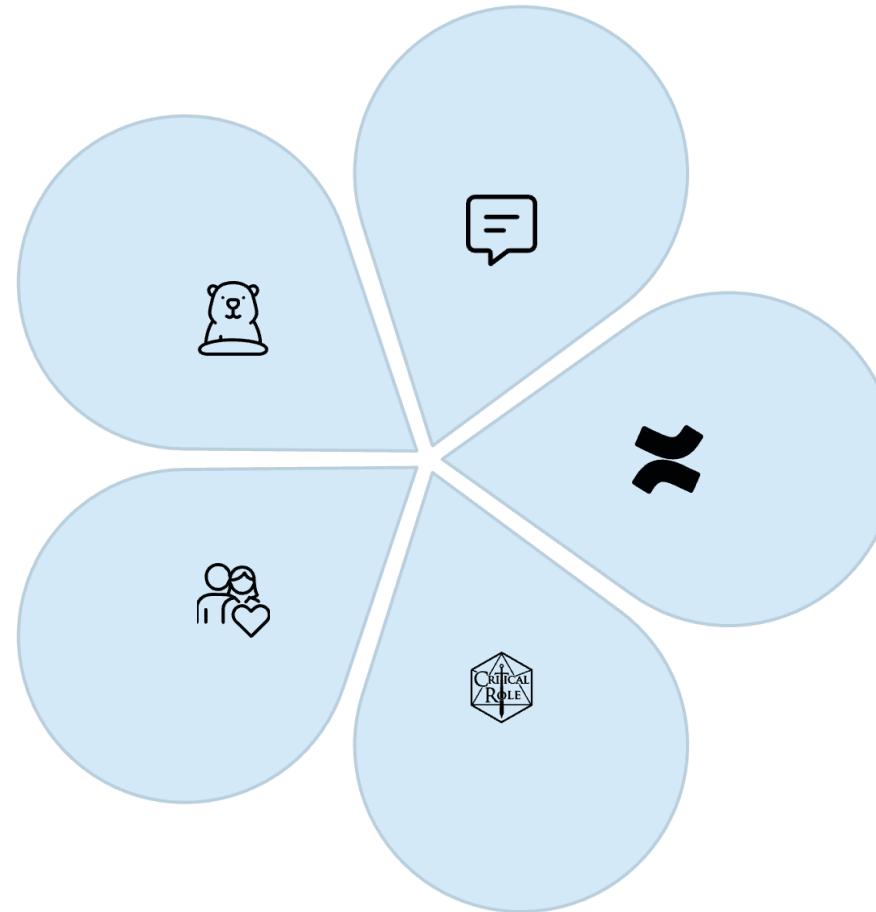
Beneficios del Aprendizaje Activo

Experiencia Práctica

Aprender haciendo en situaciones realistas

Aprendizaje Colaborativo

Construcción colectiva de conocimiento



Retroalimentación Inmediata

Corrección y mejora en tiempo real

Desarrollo de Confianza

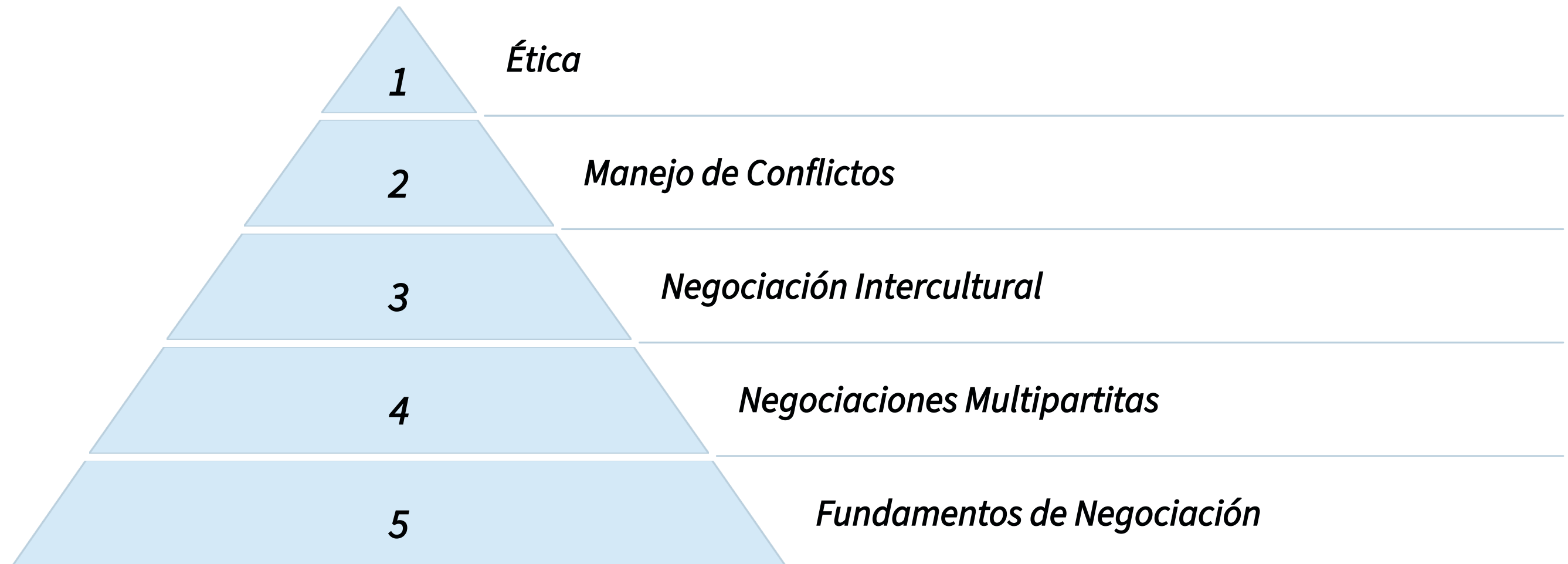
Práctica en entorno seguro

Pensamiento Crítico

Análisis y reflexión sobre decisiones

Integración de Competencias

El curso integra todas las habilidades desarrolladas en un marco coherente que prepara a los estudiantes para enfrentar negociaciones complejas en el mundo real.





Preparados para el Éxito

Al completar esta unidad, habrás desarrollado las competencias avanzadas necesarias para:

- Gestionar negociaciones complejas con múltiples partes
- Navegar diferencias culturales con sensibilidad
- Manejar conflictos y tácticas hostiles efectivamente
- Mantener estándares éticos en situaciones difíciles
- Construir confianza a largo plazo
- Crear valor en situaciones aparentemente imposibles
- Aplicar técnicas avanzadas de manera integrada
- Cerrar acuerdos sostenibles y mutuamente beneficiosos

"La excelencia en la negociación no es un destino, sino un viaje continuo de aprendizaje y práctica."