

ANEXO I: RESUMEN DE MODELOS A SEGUIR EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN, MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN

Diversos modelos se han ido utilizando en los centros de mediación y conciliación, que existen a nivel internacional, y se han desarrollado con la finalidad de lograr soluciones eficaces en este tipo de procesos:

- ✓ Se trata de ilustrar al conciliador/mediador en la utilización de herramientas teóricas que permitan dar mayor fluidez y eficacia a su función.
- ✓ Orientar al conciliador/mediador para que aborde el conflicto de manera menos formal y lineal e integre a las partes para que éstas logren el acuerdo.

Los modelos que servirán de guía tanto en un proceso de conciliación, mediación y negociación son los siguientes:

- ***Modelo Tradicional-Lineal de Harvard***

El objetivo de este modelo estriba esencial y fundamentalmente en lograr un acuerdo, precedido de una comunicación en sentido lineal. Las partes que se encuentran en pie de igualdad y desean resolver un conflicto son acompañadas por un tercero imparcial y neutral, el conciliador, quien facilita su encuentro para que ellas de manera conjunta lleguen a un acuerdo justo, equitativo y racional.

La finalidad es la de lograr un acuerdo satisfactorio para los intereses de cada parte. Procura que las partes preserven o mejoren su relación interpersonal. Este fin se obtiene si ellas identifican los intereses que tienen en común y luego, de manera conjunta, encuentran las soluciones.

- ***El Modelo Transformativo de Bush y Folger***

Este modelo, a diferencia del anterior, hace énfasis en la comunicación y en las relaciones interpersonales de las partes, más que en el acuerdo. Lo relevante no será la consecución del acuerdo, sino que las partes *“descubran sus propias habilidades promoviendo su desarrollo y su revalorización a fin de que puedan ser protagonistas de su propia vida y responsables de las acciones que realizan. Esto es lo que se llama la Revalorización (empowerment) de las partes”*.

- ***El Modelo Circular-Narrativo de Sara Cobb***

La resolución del conflicto o consecución del acuerdo no es dejada de lado por este modelo, lo pretende, pero junto con la transformación de las relaciones interpersonales de las partes. La función del mediador/conciliador radica en que las partes modifiquen su manera inicial de comunicación, que debido al conflicto es de enfrentamiento, de reto, de pugnacidad, de desconocimiento del otro, y luego se transforme en colaboración, cooperación y entendimiento, para así poder finalizar en el acuerdo.

Para finalizar, veremos de manera resumida los diversos modelos existentes para resolver conflictos de forma eficaz, aplicables a la negociación, mediación y conciliación en el siguiente cuadro:

Módulo 2. La resolución alternativa de conflictos: negociación, mediación y conciliación

MODELOS	MODELO TRADICIONAL - LINEAL DE HARVARD	MODELO CIRCULAR - NARRATIVO	MODELO TRANSFORMATIVO
PRINCIPALES REPRESENTANTES	Fisher, Ury, Rafia, Antonio Vidal	Sara Cobb, Marinés Suares, Crhistian Chambert	Folguer, Bush, Léderach, Boqué, Farré
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Llegar al acuerdo mutuo. Disminuir diferencias. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar la comunicación para cambiar el punto de observación y de esta forma cambiar la realidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Transformar el conflicto y las relaciones. Trabajar las diferencias.
MÉTODO	<p>Se trabajan 7 elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Intereses. Criterios/objetivos. Alternativas. Opciones de acuerdo. Compromiso. Relación. Comunicación. 	<p>Se realiza en 5 momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prer-reunión: la realiza un profesional del equipo que no va a ser el mediador. Encuadrar el proceso. Conocer los puntos de observación. Reflexionar sobre el caso. Fomentar tensión creativa (el equipo sin las partes). Narrar una historia alternativa que lleva al acuerdo (cambiar el punto de observación). 	<p>La transformación se lleva a cabo en 4 acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reuniones preferentemente conjuntas. Introducción de comunicación relacional de causalidad circular. Potenciar el protagonismo de cada parte. Reconocer su cuota de responsabilidad.
ÁMBITOS DE PREFERENCIA	Negociaciones empresariales e internacionales.	Mediación/conciliación familiar y escolar.	Mediación comunitaria, escolar e internacional.
ELEMENTO ESENCIAL	Llegar a intereses negociables partiendo de posiciones contrapuestas e innegociables.	Modificar las narraciones para llegar a modificar la percepción de la realidad. Somos lo que nos contamos.	Cambiar no sólo las situaciones sino también a las personas.
CONCEPTO DE CONFLICTO	<ul style="list-style-type: none"> El conflicto es acultural, atemporal y apersonal. El conflicto es la contraposición de las posiciones. El conflicto es negativo y debe desaparecer. 	<ul style="list-style-type: none"> El conflicto es un proceso mental, con un potencial de cambio a través de otro proceso mental. Un solo elemento es suficiente para iniciar el cambio en los sistemas en conflicto. 	<ul style="list-style-type: none"> El conflicto es una oportunidad de crecimiento. El conflicto es inherente a la persona y a la sociedad. No desaparece, sino que se transforma.

Tabla basada en la obra de Munné y Mac-Cragh, 2006 (Munné, M. y Mac-Cragh, P. 2006).