

## PROPIEDAD DE TRABAJO DE FIN DE GRADO

- Apellidos y nombre del alumno/a: Gil Anaut, Paula
- Curso: Doble Grado en ADE y Psicología (5º curso)
- Apellidos y nombre del tutor: Galán Morán, María de la Paz

### a) Título de la propuesta de TFG (provisional).

La mediación en la negociación empresarial: análisis psicológico de los procesos cognitivos, emocionales y decisionales entre dos organizaciones en conflicto.

### b) Una vez leída la Guía de TFG para el alumno/a, señala de forma clara cuál es el objetivo u objetivos a los que vas a tratar de dar respuesta en tu TFG.

La propuesta pretende abordar el rol del mediador en una negociación empresarial desde una perspectiva psicológica, interviniendo de manera teórica y analítica en todas las fases del proceso de mediación en un contexto de conflicto corporativo. El trabajo busca estudiar los conceptos clave que definen la evolución de una negociación, identificando los factores psicológicos que influyen decisivamente en la comunicación y en la toma de decisiones en cada etapa.

En primer lugar, se pretende hacer una revisión de las teorías clásicas y modernas sobre la conceptualización del conflicto. Este marco teórico nos permitirá entender las posibles aproximaciones a la situación propuesta y qué bases sientan los autores a la hora de abordarla. A través de tres modelos, Harvard, transformativo y el modelo circular-narrativo de Sara Cobb, podremos hacer una revisión de las posibles metas en la mediación de conflictos, además de diferentes roles que pueda adoptar un mediador.

A continuación, se analizará la información disponible sobre la negociación y el entorno en el que se produce. Se estudiará la relevancia de la información accesible sobre las empresas, el punto en el que se encuentran dentro de un desarrollo empresarial, los antecedentes y experiencias previas de los negociadores, etc.

Sobre esta base, se procederá a estudiar los procesos cognitivos que pueden formar parte de esta negociación. En ambas partes se producen procesos cognitivos simultáneos que forman parte del factor humano a la hora de negociar. Es importante entender y analizar los sesgos cognitivos que puedan traer ambos lados a la hora de entablar una conversación productiva. Además, las experiencias previas personales pueden condicionarlos a la hora de configurar ciertas expectativas sobre el transcurso de la negociación. De este modo, la elaboración y aplicación de un checklist se realizará con el fin de detectar estos sesgos y reducir el impacto a la hora comunicarse y tomar decisiones.

Por otro lado, el trabajo pretende analizar los procesos emocionales de los negociadores. Al revisar y aplicar el marco teórico sobre perfiles psicológicos, se pretenden encontrar ciertas pautas conductuales a la hora de lidar con determinados sentimientos en momentos de alta tensión. Se explorarán las diferentes emociones que pueden surgir en el proceso de negociación y las estrategias de afrontamiento que se pueden llevar a cabo. También, se propondrán técnicas de regulación emocional para minimizar la distorsión cognitiva en la toma de decisiones.

Finalmente, con los elementos previamente mencionados, se pretende explicitar la toma de decisiones tomada dentro de la negociación: los acuerdos alcanzados y los rechazos, analizando cómo han podido influir los procesos cognitivos y emocionales. El trabajo abordará la retroalimentación del proceso: un momento clave cuando la relación entre ambas partes no acaba tras la negociación. Se revisarán nuevamente los modelos teóricos empleados para analizar cómo en la mediación se ha transformado la relación entre ambas partes.

Este enfoque permitirá integrar las teorías psicológicas en un conflicto de entorno corporativo como puede ser el mundo de las fusiones y adquisiciones.

### c) Justifica el motivo de los objetivos planteados en la pregunta anterior (máximo 1000 palabras).

Para justificar dichos objetivos debes hacer una breve revisión de la literatura.

En el contexto empresarial, convergen los intereses económicos, personales y estructurales a la hora de tomar decisiones. El conflicto es un fenómeno inevitable de la condición humana ante la necesidad de socialización y, por lo tanto, su adecuada gestión se convierte en una herramienta clave para el desarrollo. A lo largo de la historia, ha habido diferentes aproximaciones al conflicto. En teorías más clásicas, se concibe el conflicto como un obstáculo para conseguir nuestros propios intereses. Karl Marx lo ubica como un elemento estructural del sistema social y surge de la desigualdad entre los que controlan los medios de producción. Más allá de Marx, las teorías más modernas abordan el conflicto como un mecanismo de cambio social y una oportunidad de transformación. La mediación se sitúa como una vía para transformar la tensión en la comunicación, especialmente a la hora de intervenir en un proceso de forma transversal.

En el ámbito de la mediación y la negociación, los marcos sociológicos nos ayudan a comprender que los conflictos empresariales no son solo cuestiones técnicas, sino que arrastran aspectos individuales, luchas de poder y determinados procesos cognitivos. Esta reflexión incita a que el mediador no solo conozca el contenido de la negociación, sino también el contexto relacional y cómo se percibe. Para ello, se pueden emplear diferentes modelos de mediación como el modelo de Harvard que propone un enfoque funcionalista basándose en los intereses para usar criterios objetivos. Por otro lado, el modelo transformativo se centra en el cambio relacional entre ambas partes. Buscando fomentar la capacidad de abordar la situación desde diferentes perspectivas para encontrar un reconocimiento mutuo. En esta mediación transformativa, el mediador acompaña en el proceso interno de las partes para buscar el respeto más allá del conflicto. Finalmente, el modelo circular-narrativo de Sara Cobb concibe el conflicto como una construcción relacional. El conflicto es, en este caso, una red de interpretaciones mutuas que interaccionan. La mediación, en este caso, invita a reformular las nuevas versiones del conflicto y lidiar con la rigidez en la interpretación.

Al integrar estas perspectivas sociales y relaciones, la propuesta propone un marco que analice cada fase de la negociación y el papel por parte del mediador: desde la exploración de intereses, la información accesible, el procesamiento cognitivo, la gestión emocional, hasta la negociación final y la retroalimentación posterior. Se procederán a analizar momentos críticos de intervención y cómo los factores psicológicos pueden influir durante su transcurso.

Este trabajo busca integrar la teoría psicológica en un proceso de conflicto empresarial, donde muchas veces se puede dar más importancia a los aspectos técnicos del negocio menospreciando la gestión de momentos de alta tensión. Además, pretende encuadrar estos marcos teóricos de la psicología en la actuación de un mediador a lo largo de todo el proceso de negociación. Finalmente, se analizará la interpretación del resultado por ambas partes, qué aprendizajes se pueden extraer y en qué medida se ha transformado la relación para el posterior trato en negociaciones futuras.

d) ¿Cómo estructurarías tu trabajo? Incluye los epígrafes más importantes y señala brevemente qué información incluirías en ellos.

La estructura provisional de trabajo constaría con:

1. Introducción
  - 1.1. Justificación del tema y relevancia en el contexto empresarial
  - 1.2. Objetivos y preguntas de investigación
  - 1.3. Metodología de revisión teórica
2. Marco teórico: conceptualización del conflicto
  - 2.1. Teorías clásicas (Marx, Weber)
  - 2.2. Teorías modernas y psicológicas del conflicto
  - 2.3. El conflicto como oportunidad y como desastre
3. Modelos de mediación y su aplicación en el ámbito empresarial
  - 3.1. Modelo Harvard (intereses y negociación colaborativa)
  - 3.2. Modelo Transformacional (reconocimiento y empoderamiento)

<p>3.3. Modelo Circular-Narrativo (Cobb) 3.4. Rol y competencias del mediador</p> <p>4. Análisis psicológico del caso de negociación entre dos empresas 4.1. Contexto organizacional y descripción de las partes 4.2. Procesos cognitivos: identificación de sesgos, su impacto y checklist 4.3. Procesos emocionales: perfiles, emociones y regulación 4.4. Intervención del mediador: estrategias y técnicas</p> <p>5. Resultados y discusión 5.1. Decisiones, acuerdos y aprendizajes 5.2. Factores de éxito y errores comunes 5.3. Retroalimentación del proceso de mediación</p> <p>6. Conclusiones 6.1. Implicaciones para la práctica profesional del psicólogo-mediador 6.2. Propuestas futuras</p> <p>7. Referencias bibliográficas</p>	<p>e) Indica las referencias bibliográficas que has utilizado para elaborar esta ficha siguiendo las normas APA (7<sup>a</sup> edición).</p> <p>Maldonado, A. M. (2008). La teoría del conflicto en la sociedad contemporánea. Redalyc.</p> <p>Munuera Gómez, P. (2007). El modelo circular narrativo de Sara Cobb y sus técnicas. Redalyc / Universidad de Huelva.</p> <p>Nuñez Castillo, Y. (2013). Análisis de la teoría del conflicto según Karl Marx. Academia.edu.</p>
--	--