

Técnicas de Negociación, Mediación y Liderazgo en las Organizaciones

Código: 104789

Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2503868 Comunicación de las Organizaciones	OB	3	2

Contacto

Nombre: Josep Maria Perceval Verde

Correo electrónico: josepmaria.perceval@uab.cat

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)

Algún grupo íntegramente en inglés: No

Algún grupo íntegramente en catalán: Sí

Algún grupo íntegramente en español: Sí

Prerequisitos

No es necesario ningún requisito previo.

El contenido de la asignatura será sensible a los aspectos relacionados con el respeto a los derechos fundamentales de igualdad entre mujeres y hombres, a los derechos humanos y los valores de una cultura de paz y buscará promover el crecimiento personal y el compromiso profesional con un mismo y la comunidad y, sin embargo, como sugiere el Consejo del Audiovisual de Cataluña, "mostrar las diferentes realidades sociales, no permitiendo la creación de contenidos que puedan fomentar o justificar la homofobia, la bifobia, la lesbofobia y la transfobia, difundiendo la denuncia de los hechos discriminatorios y presentando buenas prácticas en relación con la igualdad y con la no discriminación "(Recomendaciones sobre el tratamiento de las personas LGTBI en los medios audiovisuales, CAC, 2017).

Objetivos y contextualización

Los objetivos de esta asignatura de Técnicas de negociación, mediación y liderazgo en comunicación son principalmente desarrollar en el alumnado el espíritu crítico necesario para afrontar todo tipo de incidencias y conflictos en las organizaciones así como adaptar estas organizaciones a la negociación y mediación de situaciones en la sociedad actual. Del mismo modo, preparar al alumnado para ejercer la función de liderazgo de proyectos en todos los casos.

Competencias

- Actuar con responsabilidad ética y con respeto por los derechos y deberes fundamentales, la diversidad y los valores democráticos.
- Actuar en el ámbito de conocimiento propio evaluando las desigualdades por razón de sexo/género.
- Analizar y evaluar la estructura de los distintos tipos de organizaciones, de los medios de comunicación y de la relación entre ambos.
- Demostrar capacidad de liderazgo, negociación y trabajo en equipo.
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Trabajar de acuerdo con la deontología profesional.

Resultados de aprendizaje

1. Adaptarse a nuevas situaciones relacionadas con un entorno profesional en continua transformación, motivado por los cambios sociales, económicos, políticos y tecnológicos.
2. Comunicar haciendo un uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje.
3. Demostrar capacidades de liderazgo e iniciativa.
4. Explicar el código deontológico, explícito o implícito, del ámbito de conocimiento propio.
5. Generar ideas creativas en su entorno de desarrollo profesional.
6. Identificar las técnicas y las bases de cualquier negociación.
7. Negociar los temas que afectan a la organización en las dos lenguas oficiales.
8. Proponer proyectos y acciones que incorporen la perspectiva de género.
9. Respetar las características de todas las personas en los procesos de negociación y en el ejercicio del liderazgo.
10. Utilizar los conocimientos para las estrategias de liderazgo y negociación útiles para cualquier tipo de organización.
11. Valorar cómo los estereotipos y los roles de género inciden en el ejercicio profesional.

Contenido

Técnicas de negociación, mediación y liderazgo en las organizaciones

Teorías del liderazgo y de la negociación en las organizaciones

- Estudio de las diversas teorías sobre negociación, mediación y liderazgo desde las perspectivas individualistas del taylorismo a las medioambientales o de la contingencia, la escuela socio-técnica (sistémica) de la regulación social de las organizaciones, los enfoques cognitivistas y la psicología de las multitudes.
- Los principios de la interacción y la cooperación: la historia de las formas de negociación, los rituales de la negociación culturales y sociales, los mecanismos psicológicos y personales, los factores emocionales y la estrategia racional.
- Evolución del carácter del liderazgo histórica y culturalmente. El líder carismático desde el animismo a la utilización de los medios de comunicación de masas. El cesarismo en los sistemas piramidales y el director de proyectos en los sistemas horizontales.
- La construcción histórica de un liderazgo heteropatriarcal y su alternativa. Los avances del empoderamiento y el cambio de paradigma que plantea en la gestión enriquecedora del talento de la humanidad.

Metodología y estrategias de la negociación

- Definiciones de negociación y contextos de negociación: la negociación familiar, la negociación económica, la negociación judicial, la negociación social, la negociación política.
- Valoración de los intereses de las partes y los costos de la negociación. La estructura del discurso negociador según Tvetan Todorov: ¿Convencer, seducir, manipular?
- La negociación entre iguales y la negociación asimétrica o jerárquica. ¿Se la puede llamar negociación? Hacia una definición colaborativa y enriquecedora del beneficio en la negociación: gana-gana contra suma cero.
- Las situaciones conflictivas o patológicas. Conflictos sindicales, situación de estrés, precariedad, declive de la productividad, absentismo, investigación de las causas de los bloqueos y la esclerotización de decisiones en el seno de las organizaciones.
- La negociación distributiva del suma-cero. Cómo obtener beneficios en esta negociación: ¿socios o adversarios? ¿cómo lograr que la pérdida puntual se transforme en otro tipo de ganancia? ¿Cómo lograr que las reticencias se transformen en factores de confianza? ¿Cómo encontrar principios comunes y objetivos comunes?
- La negociación integradora: cómo mejorar la calidad y la probabilidad de estos acuerdos. Cómo encontrar compensaciones o un beneficio superior para ambas partes.
- Cómo encontrar un texto común que no sea una adición de las diferentes posiciones o una delimitación de intenciones sino una nueva posición común superior que une ambas partes.

Mediación entre organizaciones y en el seno de la organización

- El conflicto como ruptura y como reto: el conflicto como elemento positivo de cambio en las organizaciones y en la sociedad civil.
- Análisis de los conflictos: de la disparidad de criterios al antagonismo de posiciones.
- Diferentes escenarios de la mediación: entre iguales o jerárquicamente diferentes, en la vida privada y familiar, en las relaciones sociales (sanidad, escuela, profesión), en la política (desde el acuerdo legislativo a la acción común de gobierno).
- Procedimientos de mediación: la necesidad del acuerdo previo de las partes en conflicto antes de desarrollar el arbitraje, los mecanismos para encontrar espacios comunes de diálogo, las estrategias del mediador en su doble conversación con las partes, las decisiones que puede tomar y las que debe compartir y consensuar, la elaboración de los documentos comunes compartidos y el camino al acuerdo final.
- La mediación entre sociedades y culturas diferentes. ¿Es posible la mediación intercultural y quién puede realizarla? ¿Es posible la mediación asimétrica?
- Análisis de la identidad y la conciencia de grupo como factor de solución del conflicto y como obstrucción a la solución del mismo.
- Estudio y análisis de la figura del mediador: la situación legal, profesional, educativa y de aprendizaje del mismo. Cómo convertirse en mediador y con qué objetivo.

Liderazgo y dirección de proyectos en las organizaciones

La necesidad del líder en la dirección de proyectos: un líder para un proyecto, el liderazgo situacional.

La complejidad de un personaje para la dirección de proyectos: tomar la iniciativa y delegar, incentivar y escuchar, decidir y evaluar: discusión sobre el actor estratégico.

La diferencia entre líder y gestor: cómo promover, incentivar y motivar.

El tratamiento del grupo organizador. ¿Es posible la existencia de un liderazgo de grupo?

La jerarquía y las relaciones de poder. Los temas abordados son la autonomía de los actores, los diferentes tipos de organización (matricial, horizontal, piramidal), la gestión del poder, el reparto de los recursos, la negociación, etc.

El final del camino: ¿La evaluación del proyecto es la evaluación del liderazgo?

Metodología

La metodología docente y la evaluación propuestas pueden experimentar alguna modificación en función de las restricciones a la presencialidad que impongan las autoridades sanitarias.

El calendario detallado con el contenido de las diferentes sesiones se expondrá el día de presentación de la asignatura. Se colgará también en el Campus Virtual donde el alumnado podrá encontrar la descripción detallada de los ejercicios y prácticas, los diversos materiales docentes y cualquier información necesaria para el adecuado seguimiento de la asignatura. En caso de cambio de modalidad docente por razones sanitarias, el profesorado informará de los cambios que se producirán en la programación de la asignatura y en las metodologías docentes.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
--------	-------	------	---------------------------

Tipo: Dirigidas

Clases magistrales	10	0,4	3, 5, 6, 7, 9, 10
Prácticas	5	0,2	1, 3, 5, 6, 7, 9, 10
Seminarios	5	0,2	1, 3, 5, 9, 10

Tipo: Supervisadas

Evaluación de pruebas teóricas y prácticas	1	0,04	1, 3, 5, 6, 7, 9, 10
Tutorías	5	0,2	5, 6, 10

Tipo: Autónomas

Elaboración de prácticas y trabajos	5	0,2	1, 5, 9, 10
Estudio Personal	5	0,2	5, 6, 7, 9

Evaluación

El alumnado tendrá derecho a la recuperación de la asignatura si ha sido evaluado del conjunto de actividades, el peso de las cuales sea de un mínimo de 2/3 partes de la calificación total de la asignatura.

En caso de segunda matrícula, el alumnado podrá realizar una única prueba de síntesis que consistirá en un test acordado con el profesor/a. La calificación de la asignatura corresponderá a la calificación de la prueba de síntesis.

En el caso que el estudiante realice cualquier irregularidad que pueda conducir a una variación significativa de un acto de evaluación, se calificará con 0 este acto de evaluación, con independencia del proceso disciplinario que pudiera instruirse. En caso de que se produzcan varias irregularidades, en los actos de evaluación de una misma asignatura, la calificación final de esta asignatura será 0.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Asistencia a conferencias y actividades complementarias	20%	20	0,8	1, 5, 6, 9
Asistencia y participación activa en clase	10%	40	1,6	2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11
Prueba teórica	40%	4	0,16	9
Realización de prácticas	30%	50	2	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Bibliografía

- Alonso Nuez, María Jesús; Galve Górriz, Carmen (2008). El emprendedor y La Empresa, Acciones e Investigaciones Sociales, 26, 5-44.
- Álvarez Gavilanes, Juan Edmundo, Murillo Párraga, Dayana Yasmin (2018). Crisis de reputación empresarial en el entorno digital, Uniandes Episteme, 5, 194-209.
- Bernoux, Philippe, Amblard, Henry, Herreros, Gilles, Livian, Yves (2005) Les nouvelles approches sociologiques des organisations, Seuil.
- Buzzan, Tony; Dottino, Tony; Israel, Richard (1999). La inteligencia de líder. Bilbao: Ediciones Deusto.

- Carver, T.B.; Vondra, A.A. (2001). "La resolución alternativa de conflictos". Harvard Business Review. Negociación y resolución de conflictos (cap. VIII, p. g. 231-260). Barcelona: Ediciones Deusto.
- Costa, Carmen (2014), Comunicación corporativa, UOC.
- Crozier, Michel (2000) A quoi sert la sociologie des organisations ? Paris, Arslan, 2000.
- Dana, Daniel (2001). "Cómo resolver cualquier conflicto". A: Adiós a los Conflictos (cap. 3, p. g. 43-57). Aravaca: Ed. McGraw-Hill.
- Danzing, Robert J. (1999). El líder que vive en tí. México DF: Editorial Selector.
- Escudier-Vila, Juan Carlos (2019). "La que has liao,pollito", Público, 1/8/2019.
<https://blogs.publico.es/escudier/2019/08/01/la-que-has-liao-pollito/>.
- Fisher, R.; Schneider, A.K.; Borgwardt, E.; Ganson, B. (1997). "Coping with International Conflict". A: Systematic Approach to Influence in International Negotiation. Upper Saddle River (Nova Jersey): Prentice Hall
- Fisher, R.; Ury, W.; Patton, B. (2002). "10 preguntas que hace la gente sobre cómo obtener el Sí". A: El Arte de Negociar sin Ceder. Obtenga el Sí (cap. V, p. g. 167-203). Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Gaines-Ross, Leslie (2008). Corporate reputation: 12 steps to safeguarding and recovering reputation. John Wiley & Sons Ltd.
- Hendon, D.W.; Hendon, R.A.; Herbig, P. (1996). "What: The Art of Negotiations". A: Cross-Cultural Business Negotiations (p. g. 131-144). Connecticut / Londres: Quorum Books, Westport.
- Lalueza, Ferran (2014). Responsabilidad social corporativa: las relaciones públicas profilácticas. In Túñez-López, M. & Costa-Sánchez. Comunicación Corporativa: claves y escenarios (pps. 117-126). Barcelona: UOC.
- Lee, Blaine (2000). El principio del poder. Cómo influir en los demás con honor. Barcelona: Mondadori.
- López-Quesada, Miguel (2017). Cómo proteger la reputación en una crisis. IN SIGHTS IE University,
<https://www.ie.edu/insights/es/articulos/proteger-la-reputacion-una-crisis/>
- Pedler, M.; Burgoyne, J.; Boydell, T. (1994). A manager's guide to self-development. Londres: McGraw-Hill Book Company.
- Perceval, José María (2020) el Populismo. Cómo las multitudes han sido temidas, manipuladas y seducidas, Cátedra.
- Ríos, José Noé (2003). Cómo Negociar a Partir de la Importancia del otro. Caracas Planeta.
- Romero-Rodríguez, Luis Miguel; Torres-Toukoumidis, Ángel; Pérez-Rodríguez, María Amor (2017). Gestión Comunicacional de Crisis: Entre la agenda corporativa y mediática. Estudio de caso Volkswagen. Revista Internacional de Relaciones Públicas, v. 7, n. 13, pp. 83-100. Doi: 10.5783/RIRP13-2017-06-83-100.
- Ruiz-Sánchez, Belén; Esteban-Talaya, Águeda; Gutiérrez-Broncano, Santiago (2014). Reputación bancaria durante la crisis económica. Comparación entre las principales entidades financieras desde la perspectiva del cliente. Universia Business Review, n. 43, pp. 16-35.
<https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/909/1039>
- Sotillo-Fraile, Santiago (2010). La reputación del CEO: un activo intangible clave para las empresas. Cuadernos de Gestión del Conocimiento Empresarial, n.21.
https://www.bridgedworld.com/ftp/La_reputacion_del_CEO_CEDE.pdf
<http://www.directivoscede.com/sites/default/files/document/conocimiento/31-07-2013/08cuaderno0000003>
- Sashkin, Marshal (1998). El Líder visionario: cuestionario sobre la conducta del líder. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Schmidt, W.H.; Tannenbaum, R. (2001). "La gestión de las diferencias". Harvard Business Review. Negociación y resolución de conflictos (cap. 1, p. g. 7-37). Barcelona: Ediciones Deusto.
- Senge, Peter M.; Robert, Charlotte (1999). The fifth discipline. The art & practice of The Learning Organization. Londres: Random House.
- Senge, Peter M. (dir.); Roberts, Charlotte (2000). The Dance of Change. London, Nicholas Brealey Publishing.
- Stone, Douglas (dir.); Heen, Sheila (1999). Difficult Conversations: How to Discuss what Matters Most. Nova York: Viking / Penguin.
- Thompson, John L. (1997). Lead with vision. Manage the Strategic Challenge. Londres: Thompson Business Press.
- Todorov, Tvetan (2008), *El jardín imperfecto: luces y sombras del pensamiento humanista*, Paidós.

Software

No es necesario ningún conocimiento particular excepto los habituales de tratamiento de texto en word y de presentación en power points.