

Titulació	Tipus	Curs
Comunicació de les Organitzacions	OB	3

Professor/a de contacte

Nom: Carolina Escudero

Correu electrònic: carolina.escudero@uab.cat

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

Prerequisits

No es necessari cap requisit previ.

El contingut de l'assignatura serà sensible als aspectes relacionats amb el respecte als drets fonamentals d'igualtat entre dones i homes, als drets humans i als valors d'una cultura de pau i buscarà promoure el creixement personal i el compromís professional amb un mateix i la comunitat i, tanmateix, com suggereix el Consell de l'Audiovisual de Catalunya, "a mostrar les diferents realitats socials, no permetent la creació de continguts que puguin fomentar o justificar l'homofòbia, la bifòbia, la lesbofòbia i la transfòbia, difonent la denúncia dels fets discriminatoris i presentant bones pràctiques en relació amb la igualtat i amb la no-discriminació" (Recomanacions sobre el tractament de les persones LGBTI als mitjans audiovisuals, CAC, 2017).

Nota: El contingut de l'assignatura serà sensible als aspectes relacionats amb la perspectiva de gènere i amb l'ús del llenguatge inclusiu.

Objectius

Els objectius d'aquesta assignatura de Negociació, mediació i lideratge en tècniques de comunicació són principalment desenvolupar en els estudiants l'esperit crític necessari per afrontar tot tipus d'incidents i conflictes a les organitzacions, així com adaptar aquestes organitzacions a la negociació i la mediació de situacions que es produeixen a la societat actual. De la mateixa manera, preparar els estudiants per exercir el paper de lideratge del projecte en tots els casos.

Competències

- Actuar amb responsabilitat ètica i amb respecte pels drets i deures fonamentals, la diversitat i els valors democràtics.
- Actuar en l'àmbit de coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere.
- Analitzar i avaluar l'estructura dels diferents tipus d'organitzacions, dels mitjans de comunicació i de la relació entre tots dos.

- Demostrar capacitat de lideratge, negociació i treball en equip.
- Que els estudiants puguin transmetre informació, idees, problemes i solucions a un públic tant especialitzat com no especialitzat.
- Treballar d'acord amb la deontologia professional.

Resultats d'aprenentatge

1. Adaptar-se a noves situacions relacionades amb un entorn professional en contínua transformació, motivades pels canvis socials, econòmics, polítics i tecnològics.
2. Comunicar fent un ús no sexista ni discriminatori del llenguatge.
3. Demostrar capacitats de lideratge i iniciativa.
4. Explicar el codi deontològic, explícit o implícit, de l'àmbit de coneixement propi.
5. Generar idees creatives en el seu entorn de desenvolupament professional.
6. Identificar les tècniques i les bases de qualsevol negociació.
7. Negociar els temes que afecten l'organització en les dues llengües oficials.
8. Proposar projectes i accions que incorporin la perspectiva de gènere.
9. Respectar les característiques de totes les persones en els processos de negociació i en l'exercici del lideratge.
10. Utilitzar els coneixements per a les estratègies de lideratge i negociació útils en qualsevol tipus d'organització.
11. Valorar com els estereotips i els rols de gènere incideixen en l'exercici professional.

Continguts

Tècniques de negociació, mediació i lideratge en les organitzacions

1. Teories del lideratge i de la negociació en les organitzacions

Estudi de les diverses teories sobre negociació, mediació i lideratge des de les perspectives individualistes del taylorisme a les mediambientals o de la contingència, l'escola socio-tècnica (sistèmica) de la regulació social de les organitzacions, els enfocaments cognitivistes i la psicologia de les multituds.

Els principis de la interacció i la cooperació: la història de les formes de negociació, els rituals de la negociació culturals i socials, els mecanismes psicològics i personals, els factors emocionals i l'estratègia racional.

El lideratge des d'una perspectiva històrica i cultural. El líder carismàtic des de l'animisme a la utilització dels mitjans de comunicació de masses. El cesarisme en els sistemes piramidals i el director de projectes en els sistemes horitzontals.

La construcció històrica d'un lideratge heteropatriarcal i la seva alternativa. Els avanços de l'empoderament i el canvi de paradigma que planteja en la gestió enriquidora del talent de la humanitat.

2. Metodologia i estratègies de la negociació

Definicions de negociació i contextos de negociació: la negociació familiar, la negociació econòmica, la negociació judicial, la negociació social, la negociació política

Valoració dels interessos de les parts i els costos de la negociació. L'estructura del discurs negociador segons Tvetan Todorov: ¿Convèncer, seduir, manipular?

La negociació entre iguals i la negociació asimètrica o jeràrquica. ¿Es pot dir negociació? Cap a una definició col·laborativa i enriquidora de benefici en la negociació: guanya-guanya contra suma zero.

Les situacions conflictives o patològiques. Conflictes sindicals, situació d'estrès, precarietat, declivi de la productivitat, absentisme, investigació de les causes dels bloquejos i la esclerotització de decisions en el si de les organitzacions.

La negociació distributiva del suma-zero. Com obtenir beneficis en aquesta negociació: ¿socis o adversaris? Com aconseguir que la pèrdua puntual es transformi en un altre tipus de guany? Com aconseguir que les reticències es transformin en factors de confiança? Com trobar principis comuns i objectius comuns?

La negociació integradora: com millorar la qualitat i la probabilitat d'aquests acords. Com trobar compensacions o un benefici superior per a ambdues parts.

Com trobar un text comú que no sigui una addició de les diferents posicions o una delimitació d'intencions sinó una nova posició comuna superior que uneix les dues parts.

La bona comunicació i la mala comunicació d'una negociació.

3. Mediació entre organitzacions i en el si de l'organització

El conflicte com a ruptura i com a repte: el conflicte com a element positiu de canvi en les organitzacions i en la societat civil.

Anàlisi dels conflictes: de la disparitat de criteris a l'antagonisme de posicions.

Diferents escenaris de la mediació: entre iguals o jeràrquicament diferents, en la vida privada i familiar, en les relacions socials (sanitat, escola, professió), en la política (des de l'acord legislatiu a l'acció comuna de govern).

Procediments de mediació: la necessitat de l'acord preveïa les parts en conflicte abans de desenvolupar l'arbitratge, els mecanismes per trobar espais comuns de diàleg, les estratègies del mediador en la seva doble conversa amb les parts, les decisions que pot prendre i les que ha de compartir i consensuar, l'elaboració dels documents comuns compartits i el camí a l'acord final.

La mediació entre societats i cultures diferents. És possible la mediació intercultural i qui pot fer-la? És possible la mediació asimètrica?

Anàlisi de la identitat i la consciència de grup com a factor de solució del conflicte i com obstrucció a la solució del mateix.

Estudi i anàlisi de la figura de l'mediador: la situació legal, professional, educativa i d'aprenentatge de la mateixa. Com convertir-se en mediador i amb quin objectiu.

La bona comunicació i la mala comunicació d'una mediació.

4. Lideratge i direcció de projectes en les organitzacions

La necessitat de líder en la direcció de projectes: un líder per a un projecte, el lideratge situacional. La diferència entre líder i gestor.

La comunicació entre el grup i el líder, la bona i la mala praxi de la manipulació de multituds.

La complexitat d'un personatge per a la direcció de projectes: prendre la iniciativa i delegar, incentivar i escoltar, decidir i avaluar: discussió sobre l'actor estratègic.

La dinàmica de lideratge: com promoure, incentivar i motivar. Com gestionar el poder a les organitzacions. Com articular la racionalitat i la intuïció en la direcció i la comunicació amb el grup.

El tractament del grup organitzador. ¿És possible l'existència d'un lideratge de grup?

La jerarquia i les relacions de poder: l'autonomia dels actors, els diferents tipus d'organització (matricial, horitzontal, piramidal). El final de camí: ¿L'avaluació del projecte és l'avaluació del lideratge?

Activitats formatives i Metodologia

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Clases magistrals	12	0,48	3, 5, 6, 7, 9, 10
Pràctiques	12	0,48	1, 3, 5, 6, 7, 9, 10
Tipus: Supervisades			
Tutories	7,5	0,3	5, 6, 10
Tipus: Autònomes			
Elaboració de pràctiques i treballs	44	1,76	1, 5, 9, 10
Estudi personal	44	1,76	5, 6, 7, 9

El calendari detallat amb el contingut de les diferents sessions s'exposarà el dia de presentació de l'assignatura. Es penjarà també al Campus Virtual on l'alumnat podrà trobar la descripció detallada dels exercicis i pràctiques, els diversos materials docents i qualsevol informació necessària per a l'adequat seguiment de l'assignatura.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, perquè els alumnes compleixin les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Assistència a conferències i activitats complementàries	20%	10	0,4	1, 5, 6, 9
Assistència i participació activa en classe	10%	0,5	0,02	2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11
Prova Teòrica	40%	4	0,16	9
Realització de pràctiques	30%	16	0,64	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10

L'alumnat podrà seguir avaluació continuada o bé avaluació única. Si decideix fer avaluació única, ho ha de comunicar a la docent responsable de l'assignatura en les dues primeres setmanes de classe per escrit via correu electrònic. Una vegada comunicat, l'estudiant no podrà canviar d'opció.

L'avaluació continuada suposa fer un Examen teòric (40%) + Exercicis pràctics (30%) + Assistència i participació activa a l'aula (10%) + Assistència a activitats complementàries (20%). El detall de l'avaluació continuada s'explicarà a l'inici del curs. De totes aquestes proves només serà recuperable l'examen.

El sistema d'avaluació única de l'assignatura està basat en els següents percentatges:

A) 50% Prova teòrica. Haurà d'estar aprovada (5 o més) per superar l'assignatura (condició indispensable) (El model d'examen és diferent respecte al d'avaluació continuada).

B) 30% Prova de resolució de 3 casos d'estudi o reptes comunicatius.

C) 20% Presentació oral d'un treball encarregat a principis de curs sobre un tema de l'assignatura.

L'examen es farà presencialment el mateix dia de l'examen de l'avaluació continuada. Les tres proves de resolució de casos d'estudi també es lliuraran a la docent el dia de l'examen. I la prova oral es farà en data a determinar per la docent. De totes les proves, només serà recuperable l'examen.

L'alumnat tindrà dret a la recuperació de l'assignatura si ha estat avaluat del conjunt d'activitats el pes de les quals equivalgui a un mínim de 2/3 parts de la qualificació total de l'assignatura.

En cas de segona matrícula, l'alumnat podrà fer una única prova de síntesi que consistirà en un test acordat amb el professor/a. La qualificació de l'assignatura correspondrà a la qualificació de la prova de síntesi.

En cas que l'estudiant realitzi qualsevol irregularitat que pugui conduir a una variació significativa de la qualificació d'un acte d'avaluació, es qualificarà amb 0 aquest acte d'avaluació, amb independència del procés disciplinari que s'hi pugui instruir. En cas que es produeixin diverses irregularitats en els actes d'avaluació d'una mateixa assignatura, la qualificació final d'aquesta assignatura serà 0.

Per a aquesta assignatura, es permet l'ús de tecnologies d'Intel·ligència Artificial (IA) exclusivament en: tasques de suport, com la cerca bibliogràfica o d'informació. L'alumnat haurà d'identificar clarament quines parts han estat generades amb aquesta tecnologia, especificar les eines emprades i incloure una reflexió crítica sobre com aquestes han influït en el procés i el resultat final de l'activitat. La no transparència de l'ús de la IA en aquesta activitat avaluable es considerarà falta d'honestedat acadèmica i pot comportar una penalització parcial o total en la nota de l'activitat, o sancions majors en casos de gravetat.

Bibliografia

- 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: Adi s 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 Túniz-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/31-07-2013/08cuaderno00000003>
- 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.

Fonts Digitals

Programari

No cal coneixement particular excepte els habituals de tractament de text en word i de presentació en power points.

Grups i idiomes de l'assignatura

La informació proporcionada és provisional fins al 30 de novembre de 2025. A partir d'aquesta data, podreu consultar l'idioma de cada grup a través daquest [enllaç](#). Per accedir a la informació, caldrà introduir el CODI de l'assignatura

Nom	Grup	Idioma	Semestre	Torn
-----	------	--------	----------	------

(PLAB) Pràctiques de laboratori	71	Espanyol	segon quadrimestre	tarda
(PLAB) Pràctiques de laboratori	72	Espanyol	segon quadrimestre	tarda
(TE) Teoria	7	Espanyol	segon quadrimestre	tarda