



| Teaching Guide | | | | |
|---------------------|---|--------|-------------------|---------|
| Identifying Data | | | | 2017/18 |
| Subject (*) | Negotiation Techniques | Code | 760G01029 | |
| Study programme | Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol) | | | |
| Descriptors | | | | |
| Cycle | Period | Year | Type | Credits |
| Graduate | 1st four-month period | Fourth | Obligatoria | 6 |
| Language | SpanishGalician | | | |
| Teaching method | Face-to-face | | | |
| Prerequisites | | | | |
| Department | Psicoloxía | | | |
| Coordinador | Reig Botella, Adela Milagro | E-mail | adela.reig@udc.es | |
| Lecturers | Reig Botella, Adela Milagro | E-mail | adela.reig@udc.es | |
| Web | | | | |
| General description | Esta asignatura se imparte en el primer cuatrimestre del cuarto curso del Grado en RR.LL y RR.HH. Con su contenido de pretende que el alumno se familiarice con las distintas fases del proceso negociador, analizando el desarrollo de la negociación y profundizando en la tipología de los interlocutores y los modelos de grupos. Además, se analiza el comportamiento de los individuos y los grupos ante un proceso negociador, así como los límites de la negociación y las formas finales de acuerdo. | | | |

| Study programme competences / results | |
|---------------------------------------|---|
| Code | Study programme competences / results |
| A4 | Dirección e xestión de recursos humanos. |
| A8 | Psicoloxía do Traballo e Técnicas de negociación. |
| A13 | Transmitir e comunicarse por escrito e oralmente usando a terminoloxía e as técnicas adecuadas. |
| A14 | Seleccionar e xestionar información e documentación laboral. |
| A15 | Dirixir grupos de persoas. |
| A16 | Asesorar e/ou xestionar en materia de emprego e contratación laboral. |
| A20 | Realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos das relacións laborais. |
| A27 | Asesoramento a organizacións sindicais e empresariais, e aos seus afiliados. |
| A31 | Aplicar os coñecementos á práctica. |
| A32 | Comprender a relación entre procesos sociais e a dinámica das relacións laborais. |
| A33 | Comprender o carácter dinámico e cambiante das relacións laborais no ámbito nacional e internacional. |
| A34 | Interrelacionar as distintas disciplinas que configuran as relacións laborais. |
| A35 | Análise crítico das decisións emanadas dos axentes que participan nas relacións laborais. |
| B1 | Resolución de problemas. |
| B2 | Capacidade de análise e síntese. |
| B3 | Capacidade de organización e planificación. |
| B4 | Capacidade de xestión da información. |
| B5 | Toma de decisións. |
| B6 | Comportarse con ética e responsabilidade social como cidadán e como profesional. |
| B7 | Habilidades nas relacións interpersoais. |
| B8 | Razoamento crítico. |
| B9 | Traballo en equipos. |
| B10 | Recoñecemento á diversidade e á multiculturalidade. |
| B12 | Motivación para a calidade. |
| B13 | Adaptación a novas situacións. |
| B14 | Aprendizaxe autónomo. |
| B15 | Creatividade. |
| B16 | Liderado. |



| | |
|----|--|
| C1 | Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma. |
| C3 | Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida. |
| C4 | Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común. |
| C6 | Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse. |
| C7 | Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida. |
| C8 | Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade. |

Learning outcomes

| Learning outcomes | Study programme competences / results |
|-------------------|---------------------------------------|
| | |



| | | | |
|--|-----|-----|----|
| A4 Dirección y gestión de recursos humanos. | A4 | B1 | C1 |
| A8 Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación. | A8 | B2 | C3 |
| A13 Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas. | A13 | B3 | C4 |
| A14 Seleccionar y gestionar información y documentación laboral. | A14 | B4 | C6 |
| A15 Dirigir grupos de personas. | A15 | B5 | C7 |
| A16 Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral. | A16 | B6 | C8 |
| A20 Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales. | A20 | B7 | |
| A27 Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados. | A27 | B8 | |
| A31 Aplicar los conocimientos a la práctica. | A31 | B9 | |
| A32 Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales. | A32 | B10 | |
| A33 Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional. | A33 | B12 | |
| A34 Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales. | A34 | B13 | |
| A35 Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales. | A35 | B14 | |
| B1 Resolución de problemas. | | B15 | |
| B2 Capacidad de análisis y síntesis. | | B16 | |
| B3 Capacidad de organización y planificación. | | | |
| B4 Capacidad de gestión de la información. | | | |
| B5 Toma de decisiones. | | | |
| B6 Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional. | | | |
| B7 Habilidades en las relaciones interpersonales. | | | |
| B8 Razonamiento crítico. | | | |
| B9 Trabajo en equipos. | | | |
| B10 Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. | | | |
| B12 Motivación para la calidad. | | | |
| B13 Adaptación a nuevas situaciones. | | | |
| B14 Aprendizaje autónomo. | | | |
| B15 Creatividad. | | | |
| B16 Liderazgo. | | | |
| B17 Sensibilidad hacia temas medioambientales. | | | |
| C1 Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma. | | | |
| C3 Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida. | | | |
| C4 Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común. | | | |
| C6 Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse. | | | |
| C7 Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. | | | |
| C8 Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad. | | | |

| Contents | |
|------------------------------|---|
| Topic | Sub-topic |
| 1. NATURALEZA DEL CONFLICTO. | 1.1. El conflicto en las organizaciones. 1.2. Gestión del conflicto. 1.3. Aspectos emocionales en la gestión del conflicto. |



| | |
|--|---|
| 2. PROCESOS Y TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN. | 2.1. Introducción a la negociación en las organizaciones. 2.2. Tipos de negociación. 2.3. Fases del proceso de negociación. 2.4. Estrategias y tácticas de negociación. 2.5. Poder y procesos de influencia en la negociación. 2.6. La comunicación en la negociación. 2.7. Psicología de la personalidad negociadora. 2.8. Aspectos culturales en la negociación. 2.9. Otras técnicas de resolución de conflictos. |
| 3. EL MÉTODO DE NEGOCIACIÓN DE HARVARD: LA NEGOCIACIÓN BASADA EN LOS PRINCIPIOS. | 3.1. No regatee con las posiciones. 3.2. Separe a las personas del problema. 3.3. Céntrese en los intereses, no en las posiciones. 3.4. Invente opciones en beneficio mutuo. 3.5. Insista en utilizar criterios objetivos. |

| Planning | | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|-------------|
| Methodologies / tests | Competencies / Results | Teaching hours (in-person & virtual) | Student?s personal work hours | Total hours |
| Document analysis | A14 A32 A33 A34 A35 B3 B4 B9 | 2 | 12 | 14 |
| Workbook | A4 A8 B2 B8 C8 | 2 | 14 | 16 |
| Mixed objective/subjective test | A13 B2 | 4 | 0 | 4 |
| Guest lecture / keynote speech | B14 C3 C6 C7 | 25 | 61 | 86 |
| Case study | A20 A31 B1 B15 | 10 | 0 | 10 |
| Supervised projects | A16 A27 B6 B7 B12 B13 B16 C1 | 10 | 0 | 10 |
| Simulation | A15 B5 B10 B13 B16 C4 | 6 | 0 | 6 |
| Personalized attention | | 4 | 0 | 4 |

(*)The information in the planning table is for guidance only and does not take into account the heterogeneity of the students.

| Methodologies | |
|---------------------------------|--|
| Methodologies | Description |
| Document analysis | Técnica metodolóxica que supón a utilización de documentos audiovisuais e/ou bibliográficos (fragmentos de reportaxes documentais ou películas, noticias de actualidade, paneis gráficos, fotografías, biografías, artigos, textos lexislativos, etc.) relevantes para a temática da materia con actividades especificamente deseñadas para a análise dos mesmos. Pódese empregar como introdución xeral a un tema, como instrumento de aplicación do estudo de casos, para a explicación de procesos que non se poden observar directamente, para a presentación de situacións complexas ou como síntese de contidos de carácter teórico ou práctico. |
| Workbook | Son un conxunto de textos e documentación escrita que se recolleron e editaron como fonte de profundización nos contidos traballados. |
| Mixed objective/subjective test | Proba que integra preguntas tipo de probas de ensaio e preguntas tipo de probas obxectivas. En canto a preguntas de ensaio, recolle preguntas abertas de desenvolvemento. Ademais, en canto a preguntas obxectivas, pode combinar preguntas de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar e/ou de asociación. |
| Guest lecture / keynote speech | Exposición oral complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución de algunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe. A clase maxistral é tamén coñecida como ?conferencia?, ?método expositivo? ou ?lección maxistral?. Esta última modalidade sóese reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasións especiais, cun contido que supón unha elaboración orixinal e baseada no uso case exclusivo da palabra como vía de transmisión da información á audiencia. |



| | |
|---------------------|---|
| Case study | Metodoloxía onde o suxeito se enfronta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto por un grupo de persoas, a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), que lle describe unha situación real da vida profesional, e debe ser capaz de analizar unha serie de feitos, referentes a un campo particular do coñecemento ou da acción, para chegar a unha decisión razoada a través dun proceso de discusión en pequenos grupos de traballo. |
| Supervised projects | Técnica de dinámica de grupos que ten como obxectivo axudar a desenvolver a perspectiva social e a empatía mediante a representación de diferentes papeis dentro de situacións conflitivas onde interveñen diferentes posturas que teñen que ser combinadas. Utilízase para traballar as relacións interpersoais, o comportamento, os valores e as actitudes. |
| Simulation | Consiste na representación dun fenómeno de natureza física, técnica ou psicolóxica, que permite unha análise máis sinxela, económica ou inocua que si se levara a cabo sobre o orixinal ou na realidade. Ponse ao suxeito ante unhas condicións hipotéticas nas cales se proba o seu comportamento ante situacións concretas, os seus coñecementos, a súa capacidade de analizar alternativas e as súas consecuencias. Baséase, por tanto, na configuración de situacións similares ás que se producen nun contexto real, coa finalidade de utilizalas como experiencias de aprendizaxe ou como procedemento para a avaliación. |

Personalized attention

| Methodologies | Description |
|-----------------------------------|--|
| Case study Supervised projects | <p>ESTUDO DE CASOS. Metodoloxía onde o suxeito se enfronta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto por un grupo de persoas, a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), que lle describe unha situación real da vida profesional, e debe ser capaz de analizar unha serie de feitos, referentes a un campo particular do coñecemento ou da acción, para chegar a unha decisión razoada a través dun proceso de discusión en pequenos grupos de traballo.</p> <p>TRABALLOS TUTELADOS: Técnica de dinámica de grupos que ten como obxectivo axudar a desenvolver a perspectiva social e a empatía mediante a representación de diferentes papeis dentro de situacións conflitivas onde interveñen diferentes posturas que teñen que ser combinadas. Utilízase para traballar as relacións interpersoais, o comportamento, os valores e as actitudes.</p> <p>O profesor prestará una atención personalizada para resolver as dúbidas que lle xurdan ao alumno nas horas de tutoría establecidas.</p> |

Assessment

| Methodologies | Competencies / Results | Description | Qualification |
|---------------|------------------------|-------------|---------------|
|---------------|------------------------|-------------|---------------|



| | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|--|----|
| Mixed objective/subjective test | A13 B2 | <p>Prueba sobre el conocimiento de las materias del programa.</p> <p>Para evaluar o grado de adquisición dos contidos da asignatura por parte dos alumnos, realizarase unha proba mixta que constará de dos partes:</p> <p>- A: Test entre 20 y 25 preguntas de resposta múltiple, con 4 alternativas de resposta, das que unha é correcta. as respostas incorrectas penalizarán. La puntuación del test se obtendrá mediante la fórmula</p> $[\text{n}^\circ \text{ aciertos} - (\text{n}^\circ \text{ errores} / \text{n}^\circ \text{ alternativas} - 1)] / 2$ <p>- B: Catro preguntas tipo resposta breve.</p> <p>O tempo máximo para a realización da proba será de 90 minutos. Celebrarase o día sinalado pola Xunta de Facultade.</p> | 60 |
| Guest lecture / keynote speech | B14 C3 C6 C7 | Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. | 10 |
| Case study | A20 A31 B1 B15 | Metodoloxía onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto por un grupo de persoas, a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), que lle describe unha situación real da vida profesional, e debe ser capaz de analizar unha serie de feitos, referentes a un campo particular do coñecemento ou da acción, para chegar a unha decisión razoada a través dun proceso de discusión en pequenos grupos de traballo. | 10 |
| Supervised projects | A16 A27 B6 B7 B12 B13 B16 C1 | Técnica de dinámica de grupos que ten como obxectivo axudar a desenvolver a perspectiva social e a empatía mediante a representación de diferentes papeis dentro de situacións conflitivas onde interveñen diferentes posturas que teñen que ser combinadas. Utilízase para traballar as relacións interpersoais, o comportamento, os valores e as actitudes. | 20 |

Assessment comments



A)Será necesario aprobar la parte del examen teórico para poder superar la materia (3 sobre 6), a partir de ese aprobado se le sumará las actividades realizadas en la parte interactiva.

Todos los estudiantes tienen que tener entregadas todas las actividades, antes del examen, para así poder ser evaluados.

La nota de la parte interactiva de Xuño se guardará para la convocatoria de Xullo.

En segunda y sucesivas matrículas no computarán las calificaciones de la parte interactiva de los cursos anteriores.

LA calificación de No Presentado se otorgará en el caso de que no se presente a la prueba mixta.

B)Para aquellos alumnos que por causas justificadas no puedan asistir regularmente a clase, el alumno tendrá la posibilidad de presentarse exclusivamente a la prueba mixta final, en las fechas señaladas por la Junta de Centro. La valoración en este caso de la prueba final será de 10 puntos.

El alumno se tendrá que poner en contacto con el profesor responsable de la asignatura. C)La calificación de matrícula de honor, dado su carácter graciable, se concederá automáticamente al alumnado que obtenga un 10 en la calificación media de la materia. De darse el caso de que haya más alumnos/as con esa calificación que matrículas se puedan otorgar por la cuota oficial establecida, se convocará a todos los alumnos/as para la realización de una prueba específica de desempate, prueba que consistirá en un nuevo examen de características similares a las de la prueba mixta, examen que se fijará en fecha y hora de acuerdo con los interesados/as.

En caso de no existir ningún alumno/a con calificación de 10, todo el alumnado que obtenga una calificación media superior a 9.0 requisito básico para optar á matrícula de honra, podrá optar a matrícula de honor después de solicitarlo al profesor y mediante la superación de la prueba anteriormente descrita.

En el caso de que no existan solicitudes expresas de opción a matrícula, el profesor se reserva la potestad de otorgarlas en aquellos casos que, cumpliendo el requisito mínimo, pudieran ser merecedores de matrícula por la aptitud y la actitud mostradas durante el desarrollo de la materia.

D) Para el alumnado con reconocimiento de dedicación a tempo parcial e dispensa académica de exención de asistencia: el alumno tendrá la posibilidad de presentarse exclusivamente a la prueba mixta final, en las fechas señaladas por la Junta de Centro. La valoración en este caso de la prueba final será de 10 puntos.

Sources of information

| Basic | |
|-------|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- Puchol, L. (2005). El libro de la negociación.. Madrid: Díaz de Santos.- Munduate, L. y Medina, F.J. (2005). Gestión del conflicto, negociación y mediación.. Madrid: Pirámide.- Fisher, R. y Shapiro, D. (2008). Las emociones en la negociación. Cómo ir más allá de la razón en la planificación y desarrollo de las negociaciones.. Barcelona: Granica.- Harvard Business Essentials (2004). Negociación. Una guía para directivos ocupados.. Madrid: Pirámide.- Fisher, R. y Ertel, D. (2001). Obtenga el sí en la práctica. Cómo negociar, paso a paso, ante cualquier situación.. Barcelona: Gestión 2000.- Fisher, R.; Ury, W. y Patton, B. (2011). Obtenga el sí. El arte de negociar sin ceder.. Madrid: Gestión 2000.- Ovejero Bernal, A. (2004). Técnicas de negociación.. Madrid: McGraw-Hill.- De Manuel Dasí, F. y Martínez-Vilanova Martínez, R. (2015). Técnicas de negociación. Un método práctico.. Madrid: ESIC Editorial- Nieto Churruca, A. y Llamazares García-Lomas, O. (2014). Negociación Internacional: Estrategias y casos. Madrid: Pirámide- De Manuel Dasí, F. y Martínez-Vilanova Martínez, R. (2015). Los cien errores en los procesos de negociación. Madrid: Esic Editorial- Pease, A. (2011). El arte de negociar y persuadir. Barcelona: Amat Editorial- Budjac, B.A. (2011). Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos. Mexico: Pearson.Prentice-Hall |



| | |
|----------------------|---|
| Complementary | <ul style="list-style-type: none">- Munduate, L. y Martínez, J.M. (1994). Conflicto y negociación.. Madrid. Eudema.- Bercoff, M.A. (2005). El arte de la negociación. El Método Harvard en 10 preguntas.. Barcelona. Deusto.- Mulholland, J. (2003). El lenguaje de la negociación: manual de estrategias prácticas para mejorar la comunicación.. Barcelona. Gedisa.- Aramburu-Zabala Higuera, L. (2005). Habilidades de negociación. Todos podemos ganar.. Madrid. Pirámide.- Ponti, F. (2004). Los acminos de la negociación: personas, estrategias y técnicas.. Barcelona. Granica.- De Benito Álvarez, C. (2002). Manual estratégico de negociación laboral.. Barcelona. Experiencia.- Serrano, G. y Rodríguez, D. (1993). Negociación en la organización.. Madrid. Eudema.- Thomas, J. (2006). Negociar para ganar. Cómo conseguir siempre el mejor acuerdo.. Barcelona. Gestión 2000.- Fried Schnitman, D. (2000). Nuevos paradigmas en la resolución de conflictos: perspectivas y prácticas.. Buenos Aires. Granica.- Mnookin, R.H.; Peppet, S.R. y Tulumello, A.S. (2003). Resolver conflictos y alcanzar acuerdos. Cómo plantear la negociación para generar beneficios.. Barcelona. Gedisa.- Ury, W. (). Supere el no. Cómo negociar con personas que adoptan posiciones inflexibles.. Barcelona. Gestión 2000.- Monge Recalde, J.L. (2008). Técnicas de negociación colectiva: el decálogo del buen negociador.. Madrid. Fundación Confemetal.- Forsyth, P. (2005). Como negociar eficazmente. Barcelona: Gedisa- (). . |
|----------------------|---|

Recommendations

Subjects that it is recommended to have taken before

Subjects that are recommended to be taken simultaneously

Subjects that continue the syllabus

Other comments

(*)The teaching guide is the document in which the URV publishes the information about all its courses. It is a public document and cannot be modified. Only in exceptional cases can it be revised by the competent agent or duly revised so that it is in line with current legislation.