

PROGRAMA			
<b>I.- DATOS GENERALES</b>			
<b>Nombre del curso:</b>	Negociación y Conflicto		
<b>Código del curso:</b>	00396	<b>Clasificación Asignatura:</b>	TA-4 Operativa ejercitación
<b>Número de Unidades Crédito:</b>	3	<b>Horas de acompañamiento docente (Teoría):</b>	1
<b>Coordinación Académica:</b>	Administración de Empresas (ACAE)	<b>Horas de acompañamiento docente (Práctica):</b>	1
<b>Escuela:</b>	Escuela de administración y Contaduría (ADCO)	<b>Horas de acompañamiento docente (Laboratorio):</b>	N/A
<b>Facultad</b>	Ciencias Económicas y Sociales	<b>Horas de Preparaduría:</b>	N/A
<b>Tipo de Evaluación:</b>	Continua con Examen de Reparación	<b>Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:</b>	3
<b>Modalidad :</b>	Presencial	<b>Pre-requisitos:</b>	Equipos de Alto Desempeño
<b>Tipo de Asignatura:</b>	Obligatoria	<b>Régimen de Estudios:</b>	Semestral
<b>Ubicación de la asignatura:</b>	7° semestre	<b>Fecha de aprobación en Consejo de Facultad:</b>	Junio 2018

I.- JUSTIFICACIÓN
<p>Esta unidad curricular tiene por finalidad desarrollar las habilidades y competencias de comunicación, persuasión e influencia, para la resolución positiva de conflictos interpersonales, intergrupales y organizacionales a través de la aplicación de estrategias de negociación, así como utilizar procedimientos de negociación comercial y política en ambientes diversos. Permite el desarrollo de las competencias generales de la UCAB y de las competencias profesionales “conoce la gestión del talento humano” y “gestiona la estrategia”. El curso busca dotar de herramientas para el manejo de relaciones de poder al recurso humano de las organizaciones y desde éstas sus nexos con factores del entorno. A partir de allí desarrollar habilidades de negociación como herramientas de administración de conflictos, que puedan ser adecuadamente implementados y aplicados en el ámbito laboral o relacional de los participantes.</p>

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
<p>Competencias Generales:</p> <p><b>(CG1): Aprender a aprender con calidad:</b> Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo</p>	
<u>Unidad de competencia:</u>	<u>Criterios de desempeño:</u>
<p><b>(CG1-U1): Identifica, plantea y resuelve problemas:</b> Detecta la discrepancia entre la situación actual y la deseada, especifica lo que se necesita resolver y ejecuta acciones de manera eficiente para transformar la necesidad en logro</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconoce diferencias entre una situación actual y la deseada</li> <li>2. Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo</li> <li>3. Formula opciones de solución que responden a su conocimiento, reflexión y experiencia previa.</li> <li>4. Selecciona la opción de solución que resulta más pertinente, programa las acciones y las ejecuta</li> <li>5. Evalúa el resultado de las acciones ejecutadas</li> </ol>
<p>Competencias Generales:</p> <p><b>(CG2): Aprender a trabajar con el otro:</b></p> <p>Interactúa con otros en situaciones diversas y complejas para alcanzar objetivos comunes, en un entorno donde el equilibrio de los roles: colaborador o líder y la fluidez comunicativa procuran resultados beneficiosos para todos.</p>	
<u>Unidad de competencia:</u>	<u>Criterios de desempeño:</u>
<p><b>(CG2-U1): Se comunica, interactúa y colabora con el otro:</b> Se relaciona de manera armónica, asertiva, respetuosa y cooperativa con otras personas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expresa en sus propias palabras lo que otras personas le comunican</li> <li>2. Valora las ideas y opiniones de otras personas</li> <li>3. Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro</li> <li>4. Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas</li> <li>5. Ayuda al otro a comunicarse efectivamente</li> </ol>
<p><b>(CG2-U2): Motiva y conduce a otros hacia metas comunes:</b> Promueve el interés, la participación y orienta el esfuerzo de otros en el logro de metas comunes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifica claramente objetivos, metas y propósitos comunes</li> <li>2. Dialoga directa y respetuosamente con los otros para favorecer su identificación con las metas</li> <li>3. Promueve la construcción conjunta de planes y estrategias para el logro de las metas</li> <li>4. Conduce la participación de los otros en actividades orientadas hacia el logro de las metas</li> <li>5. Aplica estrategias para superar limitaciones en el logro de las metas</li> </ol>
<p>Competencias Profesionales Comunes FACES</p> <p><b>(CPCF1): Conoce la Gestión del Talento Humano:</b></p> <p>Conoce las áreas y procesos de la gestión del talento humano en las organizaciones, obteniendo a su vez comprensión de los</p>	

distintos enfoques y modelos implementados.	
<u>Unidad de competencia:</u>	<u>Criterios de desempeño:</u>
<b>(CPCF1-U1): Conoce la gestión del talento humano en el marco de la gestión organizacional:</b> Identifica con claridad la definición y alcance de la gestión del talento humano como parte del proceso de gestión organizacional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifica procesos de la gestión organizacional sobre los cuales tiene impacto la gestión del talento humano.</li> <li>2. Analiza aspectos de la gestión del talento humano que pudieran tener impacto sobre procesos de la gestión organizacional.</li> <li>3. Relaciona los objetivos de la organización y sus políticas de responsabilidad social con los objetivos de la gestión del talento humano.</li> </ol>
Competencias Profesionales Específicas Administración de Empresas: <b>(CPAE1) Gestiona la estrategia:</b> Aplica los modelos de planificación en el establecimiento de acciones proactivas que permitan la adaptación de la organización a su entorno y garanticen el logro de su visión y objetivos.	
<u>Unidad de competencia:</u>	<u>Criterios de desempeño:</u>
<b>(CPAE1-U1) Desarrolla planes estratégicos, operativos y tácticos:</b> Evalúa constantemente el entorno organizacional a fin de determinar planes de largo y corto plazo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conoce y maneja modelos de planificación estratégica.</li> <li>2. Identifica y analiza información relevante a la gestión de la organización.</li> <li>3. Utiliza herramientas de análisis estratégico para establecer prioridades y diseñar líneas de acción.</li> <li>4. Formula lineamientos estratégicos, operativos y tácticos en función a los diferentes horizontes temporales.</li> </ol>

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
I.- El Conflicto.	Definición. Naturaleza y clases de conflicto. El conflicto como hecho organizacional. El conflicto como un hecho social. Razones del conflicto. Análisis de factores que promueven o mitigan la situación de conflicto.
II.- Enfrentando el conflicto.	Habilidades individuales para hacer frente al conflicto: El feedback y su importancia. La comunicación asertiva. La flexibilidad. La escucha activa y empática. La observación. La programación neurolingüística (PNL): los mapas mentales, la atención al lenguaje del interlocutor.
III.- La Negociación	Concepto de negociación. La negociación en las relaciones internacionales. Enfoque y conceptualización de la negociación como proceso. El proceso de negociación y el valor de lo negociado: juegos de Fischer y Ury. La negociación como tipo de decisión. Recapitulación de modelos de decisiones. Características y variables esenciales de la negociación. Caracterización de procesos reales de negociación. Negociación explícita y tácita: juegos de coordinación de Schelling.
IV.- Enfoques y supuestos de la negociación.	Supuestos de la negociación. Condiciones de negociabilidad. Aproximación a la teoría de los juegos. El dilema del prisionero, cooperación, conflicto y comunicación. Otras matrices: estructura y percepción de la situación de negociación. Crítica a la teoría de los juegos. Caracterización de enfoques sobre la negociación: la negociación distributiva. Evaluación de resultados. El poder en la negociación "suma fija". Preparación desarrollo y cierre. Introducción a negociaciones complejas: actores colectivos, valores diversos, información incompleta, incertidumbre estructural, varios asuntos (entrecruzados, continuos o simultáneos). Negociaciones multilaterales y transculturales. Caracterización de enfoques sobre la negociación: Las negociaciones integrativas. Supuestos, estrategias y tácticas de la negociación integrativa. Evaluación de resultados. El poder de las opciones y de la alternativa en la negociación "suma variable". Preparación, desarrollo y cierre.
V.- La negociación en contextos organizacionales.	Alcance. Aspectos psico-sociales. Negociaciones cooperativas y competitivas. El proceso de negociación: tácticas, escenarios y acuerdos. Objetivos, tácticas y estrategias en la negociación. La mediación como una forma de negociación asistida: naturaleza, alcance y características. El rol de los mediadores. Realidad objetiva vs. percepción de las partes. Análisis de las diferencias conceptuales. Las estrategias para conflictos dinámicos, estáticos, manifiestos o latentes. Determinación de propensión a escalada de conflicto. El arbitraje: tipos, centros y procedimientos. Acuerdos arbitrales y laudos arbitrales. Ruedas de negocios: matrices de acuerdos.
VI.- Evolución y cierre de procesos de negociación.	Niveles de control vs sometimiento. Alternativas beneficiosas. Aspectos estratégicos de contexto, causa y poder. Actitudes apropiadas e inapropiadas. Desescalada del conflicto. El proceso restaurador. Inversión del flujo energético. Consideración de los entornos. Incidencia de terceros. Empatía vs. Manipulación. El shock de la realidad. Generación de justicia y métodos alternativos. Complementación, dirimir o resolver disputas. La reconciliación. Construcción de confianza para fortalecer relaciones. Barreras y resistencias psicológicas, actitudinales, institucionales y tácticas. La resiliencia como herramienta de reconciliación.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
El docente empleará combinaciones de clases magistrales permitiendo participación de los estudiantes en determinados momentos. Se utilizarán lecturas fundamentales y lecturas complementarias sobre las cuales se desarrollarán trabajos entregables. Se utilizarán estrategias de "rol playing" en talleres prácticos. El docente utilizará el acompañamiento académico de M7 para promover foros de discusión y como repositorio de información, de esta manera los estudiantes podrán preparar previamente las clases.

#### VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

Las evaluaciones se efectuarán a través de exámenes parciales, trabajos prácticos, monografías, participación en foros, controles de lectura, talleres prácticos y demás actividades que el docente pueda seleccionar. Los pesos porcentuales de cada actividad serán determinados por la cátedra y en su defecto por cada docente.

#### VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALDAO ZAPIOLA, Carlos M. La Negociación. Buenos Aires, Ediciones Macchi, 1992.
- ALXELROD, Robert. La Evolución de la cooperación. Alianza Universidad. Madrid . 1984
- BAZERMANN, Max y NEALE, Margaret. Negotiating Rationally. The free press. New York. 1992.
- CHRISTOPHER, Elizabeth M. y Larry E, Smith, El Juego de la Negociación, Colombia, Fondo Editorial Legis, 1992.
- COLOSI, Thomas R. y Arthurt E. Berkeley , Negociación Colectiva: El arte de conciliar intereses. México, Limusa -Noriega, 1989.
- DAVIS, Morton. Teoría de los Juegos. Madrid, Alianza Editorial, 1977.
- FISCHER, Roger y ERTEL, Daniel. Si, de acuerdo. En la práctica. Editorial Norma. Bogotá. 1998
- FISCHER, Roger y URY, William. Si, de acuerdo. Cómo negociar sin ceder. Editorial Norma . Bogotá. 1985
- FISCHER, Roger y URY, William. Mediation (mimeograf), 1986.
- FULLER, George. WIN-WIN MANAGEMENT: TÚ GANAS, YO GANO, LA EMPRESA GANA. Barcelona : Gestión 2000, 1999. 321p. (HD31.F83E).
- GÓMEZ-POMAR, Julio. TEORÍA Y TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN. Barcelona : Ariel, 1991. 155p. (BF637.N4G6).
- Harvard Business Review. THE ART OF BUSINESS NEGOTIATION. Boston, 1991.
- HOLLINS, Martin y Steve Smith. Explaining and Understanding International relations. London. Claredon Press, 1992.
- HOPMANN, TERRENCE. Teoría y proceso en las negociaciones internacionales. Brown University. 1990
- IKLÉ, Fred Charles. How Nations Negotiate. New York., Harper & Row. 1987.
- JANDT, Fred Edmund. Ganar, Ganar negociando. Mexico. CECSA, 1987.
- LAX, David A. y James K. Sebenius, The Manager as negotiator, New York. The Free Press, 1986.
- LUECKE, Richard. NEGOCIACIÓN. Barcelona : Ediciones Deusto, 2004. 182p. (HD58.6.L8E).
- MADDUX, Robert B. CÓMO NEGOCIAR CON ÉXITO: ESTRATEGIAS Y TÁCTICAS EFECTIVAS PARA GANAR/GANAR. México : Grupo Editorial Iberoamérica, 1992
- OGLIASTRI URIBE, Enrique. EL SISTEMA JAPONÉS DE NEGOCIACIÓN: LA EXPERIENCIA DE AMÉRICA LATINA. 2 ed. rev. y aum. Santafé de Bogotá : McGraw-Hill ; Uniandes, 1998. 133p.
- PÉREZ TRONCOSO, Emilio. GESTIÓN DE EQUIPOS Y NEGOCIACIÓN: ESTRATEGIAS PARA CONSEGUIR RESULTADOS EXITOSOS EN EL DÍA A DÍA. / Emilio Pérez Troncoso, Enrique Silva Novoa. Vigo, España : IdeasPropias, 2005.
- RAIFFA, Howard. The art and science of negotiation. Harvard University Press. Cambridge. 1982
- SHELLING, THOMAS. La Estrategia del Conflicto. Editorial Tecnos. Madrid. 1964
- VIDOSA, I. (2001-2004). "Mediación". Ponencias cursos Mediación y resolución positiva del conflicto. CPR de Albacete.
- ZARTMANN, William y BEERMAN, Maureen. The Practical Negotiator. Yale University Press. New Haven and London. 1982