



Trabaja con nosotros y crece con nosotros. Todos los días te esperamos abiertos de todos.

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE DERECHO
LICENCIATURA EN RELACIONES
LABORALES**

**MATERIA:
TALLER DE
NEGOCIACIÓN**

AÑO 2012

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

Equipo docente:

- a. **Docente Responsable: Prof^(adj. UR) Carlos Delasio**
- b. **Prof^(ay. UR) Soledad Rodriguez**

Créditos: 12

Concepción de la Asignatura y Fundamentación

El Taller de Negociación es una materia intensiva, con fuerte componente teórico y pero con un enfoque eminentemente práctico.

La idea es desarrollar la competencia de manera dinámica, interactiva con la base teórica más avanzada al momento contextualizada a la realidad uruguaya y latinoamericana.

Como materia procura cubrir los aspectos relativos a la dinámica de la negociación de forma pragmática, con metodología de casos y fecunda discusión colectiva.

Asimismo, está pensada y diseñada en función de los requerimientos de la Carrera de Relaciones Laborales de la Universidad de la República, por lo cual detenta una formulación particular y personalísima.

Al igual que otras materias de la Carrera, pretende un abordaje que implique tanto la conceptualización de los cambios en el mundo del trabajo a través de los paradigmas existentes y los que se vislumbran, cuanto el aprendizaje de los procesos de Gestión de Personas que se imponen a nivel local y global.

El enfoque pretende mejorar la eficiencia y eficacia de los gestores y actores del mundo del trabajo; así como visualizar la importancia del factor humano en las organizaciones en esta era del conocimiento, donde el diferenciador es el talento del que dispongan las mismas.

Subyace en la misma un profundo respeto por la diversidad de opiniones, promoviendo el sentido crítico, la discusión fecunda y la apertura hacia consensos y disensos que habiliten una construcción y reconstrucción colectiva y dinámica de la asignatura.

Objetivo general

Comprender y atender la complejidad de las organizaciones y de los individuos que las componen; sus necesidades, conflictos y motivaciones; así como su desarrollo, capacitación, valores y cultura.

Reafirmar la importancia del factor humano en las organizaciones, su redimensionamiento y trascendencia para el desarrollo económico, social y político.

Se procurará también generar **ámbitos fecundos de discusión e intercambio** para **promover la reflexión, el sentido crítico** y generar alternativas válidas de gestión que **contemplen la dignidad y el respeto de las personas en contextos altamente productivos y globales.**

Será también de relevancia la **generación colectiva de conocimientos**; siendo esta una circunstancia especialmente deseable.

Objetivos específicos

El estudiante logrará durante el curso de esta asignatura:

- Conceptualizar el fenómeno del conflicto.
- Visualizar las alternativas a la negociación.
- Comprender el concepto de negociación.
- Aplicar las alternativas más viables.
- Aplicar efectivamente la negociación como herramienta de solución de conflictos.
- Internalizar metodologías.
- Comprender el concepto de incorporación de valor a través de la negociación.
- Encontrar opciones creativas de ganar – ganar.
- Incorporar el concepto de negociación por mérito.
- Visualizar las ventajas de la negociación racional.
- Aplicar los conceptos de las escuelas de negociación vigentes.

Contenidos

I. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL TALLER –

II. CONFLICTO

- a. Contextualización
- b. El Campo de las Tensiones
- c. Concertación y Conflicto
- d. Origen
- e. Análisis de Poderes
- f. Legitimación del Poder
- g. Desencadenamiento del Conflicto

III. NEGOCIACIÓN

- a. Proceso
- b. Tipos
- c. Cómo discurre
- d. Conflicto de rol de los Negociadores

- e. Factores de incidencia
- f. Errores Comunes
- g. Posiciones básica y clásicas que practican personas sin preparación específica
- h. Negociación Blanda
- i. Negociación Dura
- j. Negociación por Principios
- k. Tipos de Negociadores
- l. Estilo Combativo
- m. Estilo de Mutuo Intercambio
- n. Estilo Colaborativo
- o. Estilo Concesivo
- p. Lenguaje
- q. El Poder
- r. Factor Información
- s. Factor Tiempo
- t. Etapas de la Negociación
- u. Factores de ruptura

IV. MÉTODO HARVARD

- a. Principios básicos del modelo
- b. Separación problema / personas
- c. Concentración en intereses
- d. Desbloqueo de negociaciones posicionadas
- e. Opciones de mutuo beneficio
- f. Criterios objetivos
- g. MAAN
- h. Tácticas engañosas comunes
- i. Negociación y control emocional
- j. Acuerdo
- k. Ejecución del Contrato
- l. Engaño deliberado
- m. Guerra psicológica
- n. Crítica a la Escuela de Harvard
- o. Fortalezas del Modelo
- p. Debilidades del Modelo
- q. El enfoque de la Kellogg Graduate School of Management
- r. Errores frecuentes: comportamiento irracional
- s. Cómo crear un marco racional
- t. Negociación Estratégica

V. CASOS PRÁCTICOS – Por lo menos 5 (cinco) casos de complejidad media/alta.

Método y Técnica de enseñanza

Por un lado, desarrollamos el método “expositivo¹”, que en principio consiste en la exposición oral de un tema en forma estructurada, pero asumiendo la posición didáctica de “**exposición abierta**”, buscando la participación de la clase, pudiendo haber, por lo tanto, intercambio y/o discusión del tema.

Dicha metodología será acompañada por medio de la técnica de casos, ya que por medio de la misma el estudiante aplica conocimientos teóricos, realiza tareas de revisión, fijación e integración del aprendizaje, logra confianza en sí mismo, logra el dominio práctico de la asignatura y/o conjunto de disciplinas afines.

Asimismo se utilizarán **todas las potencialidades de la plataforma EVA** como herramienta pedagógico – didáctica fundamental.

Material didáctico a utilizar en el curso

- I. Ordenador
- II. Software adecuado (ppt., pdf, Word, Correo Electrónico)
- III. Cañón (In focus)
- IV. Pizarrón, Marcadores Whiteboard
- V. Página Web de la Carrera
- VI. Blog
- VII. Guía docente
- VIII. Guía para estudiantes
- IX. Red de comunicación con la participación de 4 o 5 estudiantes coordinadores
- X. **PLATAFORMA EVA**

Formas y criterios de evaluación

Se considera la evaluación como un proceso complejo que excede la mera medición de conocimientos, presente a lo largo de todo el curso, mediante el constante sondeo de enseñanza - aprendizaje.

Detallamos a continuación los pasos a seguir para la evaluación:

- Metodología de casos, a través de la cual, el grupo docente procurará identificar las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y las deficiencias propias, procediendo a subsanarlas con los medios a su alcance.

- La nota final del curso es producto de las siguientes evaluaciones:
 - **30% parcial**
 - **30% trabajos grupales**, presentaciones, aportes, preguntas, tareas domiciliarias, trabajos prácticos y análisis de casos por escrito.
 - **40% Prueba final** con inclusión de **TODOS** los temas

- Las clases se dictarán alineando:
 - Participación de estudiantes
 - Exposición de docentes
 - Debates (mediados y finalizados por el docente)
 - Invitados
 - Trabajos grupales
 - Filmografía
 - Análisis de Casos
 - Pruebas (parcial y final)

Criterios de evaluación

En la prueba final, el estudiante debe demostrar conocimiento y dominio de los temas preguntados en su totalidad.

Se valorará especialmente la incorporación de conocimientos, el espíritu crítico desarrollado, la capacidad de análisis y síntesis, así como la capacidad de relacionar conceptos y respeto por la diversidad.

Método de ordenamiento del material

Todo el material que se remite por correo electrónico está, para su mejor ordenamiento, indicado en una tabla de las siguientes características:

| Nº Carpeta | Tipo de archivo | Archivo Nº | Total de archivos |
|-------------|-----------------|------------|-------------------|
| 1 - Gestión | Powerpoint | 1 | 7 |

Bibliografía

Las principales fuentes de información para el seguimiento adecuado de la asignatura será la siguiente:

- I. Conflicto y Negociación - Lourdes Munduate Jaca y José M. Martínez Riquelme
- II. Roger Fisher - William Ury - Bruce Patton. Si....¡de acuerdo!. Grupo Editorial Norma
- III. Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional. Pearson - Prentice Hall
- IV. Martha Alles. Comportamiento Organizacional. Ediciones Granica
- V. Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill
- VI. Martha Alles. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Ediciones Granica
- VII. Idalberto Chiavenato. Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill

- Material suministrado por el grupo docente en soporte papel, colgado en la página de la carrera, enviado vía mail a los estudiantes coordinadores de distribución de información de la asignatura

- **USO DE PLATAFORMA EVA - Generación de grupos de intercambio y discusión. A cargo de los Docentes Ayudantes y supervisado por el Docente Responsable.**

Asimismo, consideramos una **bibliografía complementaria**, donde el estudiante podrá extender sus conocimientos, ellos son:

- I. Stephen Robbins. Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Editorial Prentice Hall
- II. Martha Alles. Desarrollo del Talento Humano (Basado en Competencias). Ediciones Granica
- III. Edgar Morin. La cabeza bien puesta. Repensar la reforma, reformar el pensamiento. Ediciones Nueva Visión
- IV. Thomas O. Davenport. Capital Humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas

Filmografía

Recursos Humanos (título original: Ressources Humaines). Francia 1999. Dirección: Laurent Cantet.

Tiempos Modernos. USA 1935. Dirección: Charles Chaplin.

Tucker, un hombre y su sueño. USA 1988. Dirección: Francis Ford Coppola.

Wall Street. USA 1987. Dirección: Oliver Stone.

Inside Job (Trabajo Confidencial / Dinero Sucio). USA - Sony Pictures 2010.
Dirección: Charles Ferguson.

Material documental sobre hechos de actualidad.