

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

<b>Código</b>	42748
<b>Nombre</b>	Taller de negociación
<b>Ciclo</b>	Máster
<b>Créditos ECTS</b>	3.0
<b>Curso académico</b>	2022 - 2023

**Titulación(es)**

<b>Titulación</b>	<b>Centro</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	2	Primer cuatrimestre

**Materias**

<b>Titulación</b>	<b>Materia</b>	<b>Caracter</b>
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	4 - Habilidades sociales	Obligatoria

**Coordinación**

<b>Nombre</b>	<b>Departamento</b>
FERNANDEZ MESA, ANA ISABEL	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

**RESUMEN**

*Taller de negociación.* En este taller se analiza el concepto de negociación, señalando las diferencias entre negociación y otros conceptos. Se estudian también las distintas fases en el proceso de negociación. Partiendo de teorías sobre la negociación se desarrollan una serie de prácticas creando situaciones de negociación en las que se permita el desarrollo de habilidades y técnicas específicas

**CONOCIMIENTOS PREVIOS****Relación con otras asignaturas de la misma titulación**



No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

### **Otros tipos de requisitos**

No hay establecidos unos conocimientos previos, como requisito necesario para realizar este taller. Aunque resulta positivo que los estudiantes estén en su segundo año de master, y hayan cursado previamente las materias de primer año.

## **COMPETENCIAS**

### **2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2**

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.



- Que los/las estudiantes sean capaces de establecer mecanismos para orientar y motivar a los/las trabajadores/as.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender los procesos en grupo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de adaptarse al cambio y ser creativos. En este sentido, deberá adquirir la capacidad para modificar la conducta previsible y habitual a fin de adecuarse a las exigencias de situaciones diversas sin, por ello, modificar substancialmente los objetivos finales de los procesos de trabajo (incorporando nuevos datos provenientes del entorno).
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y desarrollar entrevistas que sustenten las funciones de gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar relaciones interpersonales y de equipo adecuadas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de trabajar en equipo y, al mismo tiempo, estimular la participación de los miembros de su equipo de trabajo, buscando la creación de sinergias.
- Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y desarrollar los procesos de liderazgo en dirección y gestión de recursos humanos, promoviendo sistemas de participación en la organización y desarrollando una adecuada política de comunicación interna.

## **RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

Los/las estudiantes desarrollan las habilidades sociales requeridas en los procesos de negociación en relación con la gestión y dirección de recursos humanos en las organizaciones. Así, mejoran sus habilidades de comunicación, de liderazgo, motivación y gestión del conflicto, de trabajo en equipo y de negociación.

Los resultados pretendidos por el taller en particular están vinculados con la mejora en las competencias relacionadas con la capacidad de negociación de personas con puestos de responsabilidad media o alta en la empresa.

## **DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS**



## 1. Taller de Negociación

1) Técnicas de Negociación: conceptos básicos.

Definición y características.

Negociación competitiva vs. cooperativa.

De las posiciones a los principios.

Poder, Tiempo e Información.

Métodos de negociación: Objetivos, TPG, MAAN, roles,

Las siete fases.

Estrategias y Tácticas.

2) Situaciones de Negociación.

3) Personalidad Negociadora: Cooperativa vs. Competitiva.

4) Capacidad de Escucha Activa.

5) Ejercicios de Negociación.

6) Conocer y manejar la motivación.

7) Ampliar la perspectiva.

8) Desarrollando el liderazgo: recursos e influencia.

9) Aprender a desarrollar estrategias.

10) Juego de roles: grupos en conflicto.

## VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	18,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Prácticas en aula	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	30,00	0
Elaboración de trabajos individuales	15,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>75,00</b>	

## METODOLOGÍA DOCENTE

La estructura del taller tiene una orientación eminentemente práctica.

Tras una breve exposición teórica los alumnos practican diferentes habilidades negociadoras a través de la simulación y el juego de rol, utilizando el trabajo en equipo como base.



## EVALUACIÓN

La escala de calificación es de 0 a 10 (100%), 5 es la nota mínima para aprobar la asignatura. Se utilizan los siguientes sistemas de evaluación:

1. Observación y registro de las actitudes de los / las estudiantes en el desarrollo de las tareas y actividades. Participación e implicación en las actividades de la asignatura, incluyendo la calidad de las intervenciones orales (20% de la nota final). Por su naturaleza de evaluación continua, esta parte solo es evaluable en clase y no es recuperable en segunda convocatoria.
2. Evaluación de los trabajos individuales y / o en grupo de los / las estudiantes (50% de la nota final). Los materiales, instrucciones y criterios concretos para cada trabajo se explicarán en su momento por el/la profesor/a.
3. Examen (informe final / portfolio individual) (30% de la nota final)

Para la evaluación final es imprescindible presentar todos los trabajos y superar con más de un cinco (en una escala de 10 puntos) todos los trabajos realizados y también el examen (o informe final).

El procedimiento para seguir en caso de empate en la calificación (matrícula de honor) consistirá en la realización de un trabajo opcional que propondrá el docente.

La existencia de plagio en cualquiera de los trabajos o informes realizados por el estudiante (actividades o informes, bien individuales o grupales) supondrá un suspenso de la asignatura.

Para la calificación final del módulo, los siguientes aspectos serán importantes: por un lado, la puntualidad en la entrega de los trabajos (reducción de la nota en un 5% por cada día que transcurre sobre la fecha de entrega y la imposibilidad de entregar la actividad y/o trabajo que ya se haya corregido en el aula), y por el otro lado, adecuación de la extensión del trabajo a la determinada por el/la profesor/a (puede restar hasta un 10% de la nota final).

La evaluación de la asignatura y la impugnación de la calificación obtenida están sometidas a aquello que se dispone en el Reglamento de Evaluación y Calificación de la Universidad de València para los títulos del grado y Máster (A C G U V 1 0 8 / 2 0 1 7 d e 3 0 d e m a i g d e 2 0 1 7).

[http://www.uv.es/graus/normatives/2017\\_108\\_reglament\\_avaluacio\\_qualificacio.pdf](http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf)

## REFERENCIAS



### **Básicas**

- Fisher, R., Ury, W. & Patton, B. (2011) *Obtenga el SI, el arte de negociar sin ceder*. Gestión 2000. Barcelona. (4ª edición).
- Kennedy G, Benson J., McMillan. (1990) *Cómo negociar con éxito*, Ed. Deusto. Bilbao.
- Munduate Jaca L. y Medina Díaz F.J. (coord.) (2005) *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Pirámide. Madrid.
- Van-der Hofstadt Román C.J. (2003) *El libro de las habilidades de comunicación*. Díaz de Santos
- Winkler, John (2004). *Como negociar para mejorar resultados*. Ediciones Deusto. Barcelona.

### **Complementarias**

- Cova, B., Ghauri, P., Salle, R. (2002). *Project Marketing: Beyond Competitive Bidding*. Chichester: John Wiley.
- Lax, D., Sebenius, J. (2006). *3D-Negotiation: powerful tools to change the game in your most important deals*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lewicki, R. (1992). *Negotiating Strategically*. In Cohen, A. (ed.) *The Portable MBA in Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Macdonald, J. (2004). *Resolver los conflictos con éxito*. GESTIÓN 2000.
- Raiffa, H., Richardson, J, Metcalfe, D. (2002). *Negotiation analysis: The Science and Art of Collaborative Decision-making*. Cambridge: Harvard University Press.
- Redorta, J. (2007). *Entender el Conflicto*. PAIDOS.
- Rubin, J., Brown, B. (1975). *The Social Psychology of Bargaining and Negotiation*. New York: Academic Press.
- Schnitman, D.F. (ed.) (2000). *Nuevos paradigmas en la resolución de conflictos. Perspectivas y Prácticas*. GRANICA.
- Sebenius, J. (1992). *Negotiation Analysis: A Characterization and Review*. *Management Science*, 38(1), 18-38.
- Seroka, M.D. (2005). *The 42 month war. Bayou Steel and the USWAs coordinating campaign*. Ms Thesis, Cornell University.
- Shell, G.R. (2006). *Bargaining for Advantage: Negotiation Strategies for Reasonable People*. New York: Penguin Group.