

GUÍA DOCENTE 2024-2025

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN
PLAN DE ESTUDIOS:	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
FACULTAD:	CENTRO DE POSGRADO
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	OBLIGATORIA
ECTS:	3
SEMESTRE:	SEGUNDO
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	CASTELLANO
PROFESORADO:	Dr. Juan Luís Martin Prof. María Eugenia Luna Borgaro
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	juan.martin@uneatlantico.es maria.borgaro@uneatlantico.es

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica
CONTENIDOS:
<ul style="list-style-type: none"> ● Tema 1. Introducción al análisis de conflictos <ul style="list-style-type: none"> Subtema 1.1: Teorías sobre el origen y causas de los conflictos Subtema 1.2: Clases o tipos de conflictos Subtema 1.3: fuentes, causas y formas de expresión de los conflictos Subtema 1.4: fases o etapas de los conflictos

Subtema 1.5: consecuencias de los conflictos

- Tema 2. Estrategias o métodos para resolver conflictos

Subtema 2.1: manejo del conflicto (fases y curva de resolución) Subtema

2.2: introducción a las estrategias de resolución de conflictos Subtema 2.3:

estrategias de negociación

Subtema 2.4: estrategia de mediación (facilitación y consulta)

Subtema 2.5: estrategia de arbitraje

- Tema 3. Competencias y habilidades para resolver conflictos

Subtema 3.1: competencias emocionales necesarias para resolver conflictos

Subtema 3.2: competencias personales y sociales

Subtema 3.3: habilidades sociales

Subtema 3.4: habilidades de los especialistas en resolución de conflictos Subtema 3.5:

ética empresarial

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS GENERALES:

CG1: Capacidad de análisis de resultados y síntesis en situaciones de riesgo relativas a la seguridad y salud laboral

CG2: Capacidad de organización y planificación de tareas relacionadas con la prevención en los lugares de trabajo

CG3: Capacidad para utilizar las TICs en la comunicación de ideas y resultados en lengua nativa y en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales

CG4: Capacidad de análisis y búsqueda de información relevante en materia de seguridad y salud laboral

CG5: Capacidad de gestión de la información relevante en materia de seguridad y salud laboral

CG6: Capacidad de resolución de problemas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales

CG7: Capacidad de toma de decisiones ante diferentes escenarios y situaciones que puedan darse en materia de seguridad y salud laboral

CG8: Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinares en el campo de la medicina, ergonomía, psicología aplicada, seguridad e higiene industrial

CG9: Capacidad para trabajar en un contexto internacional en materia de seguridad y salud laboral

CG10: Capacidad para poner en práctica habilidades en las relaciones interpersonales dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales

CG11: Capacidad para ejercer la crítica y la autocrítica a partir de la propia reflexión y experiencia, teniendo en cuenta la diversidad y complejidad de las personas y procesos en materia de seguridad y salud laboral

CG12: Capacidad para asumir la responsabilidad y el compromiso ético en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales

CG13: Capacidad para aprender de forma autónoma conceptos relacionados en materia de seguridad y salud laboral

CG15: Capacidad para relacionar de forma creativa principios, conceptos y resultados en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales

CG16: Capacidad para ejercer labores de liderazgo en diferentes escenarios y situaciones que tienen que ver con la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

CE11: Aplicar herramientas cognitivas para la identificación, descripción, análisis y solución de conflictos en el ámbito profesional y personal.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

En esta asignatura se espera que los alumnos sean capaces de:

- Comprender cómo y por qué surgen los conflictos entre los grupos, así como las estrategias para superarlos.
- Conocer qué es y qué implica un proceso de negociación y cómo se comportan los negociadores a lo largo de dicho proceso.
- Gestionar los conflictos interpersonales en su lugar de trabajo, potenciando así su calidad de vida laboral y la calidad de su servicio.
- Utilizar las destrezas, habilidades, técnicas y herramientas necesarias en la resolución de conflictos y la negociación.
- Prevenir y detectar conflictos dentro del grupo.

En esta asignatura se espera que los alumnos tengan conocimiento de:

- Las habilidades necesarias para el proceso de negociación.
- Técnicas innovadoras para el control de cada una de las fases de una negociación.
- Los distintos tipos de negociación y sus peculiaridades.
- Técnicas que facilitan las conductas positivas y ayudan a eliminar las conductas negativas.

METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

- Método expositivo
- Estudio y análisis de casos
- Resolución de ejercicios
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje cooperativo/trabajo en grupo
- Trabajo autónomo

ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno llevará a cabo las siguientes actividades formativas:

	Actividades formativas	Horas
Actividades supervisadas	Actividades de foro	11.25
	Supervisión de actividades	2.25
	Tutorías (individual / en grupo)	6
Actividades autónomas	Sesiones expositivas virtuales	6
	Preparación de actividades de foro	11.25
	Estudio personal y lecturas	18.75
	Elaboración de trabajos / tareas (individual / en grupo)	15
	Realización de actividades de autoevaluación	2.25
Actividades de evaluación	Actividades de evaluación	2.25

El día de inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación		Ponderación
Evaluación continua	Resolución de un caso práctico	20%
	Participación mínima de dos veces en foro de trabajo colaborativo	20%
Evaluación final	Examen	60%

Para más información, consúltese [aquí](#)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación		Ponderación
Evaluación continua	Calificación obtenida en la actividad de foro de la convocatoria ordinaria	20%
	Trabajo individual	20%
Evaluación final	Examen	60%

Para más información consúltese [aquí](#)

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:

Gracia, S. (s.f.). Técnicas de Resolución de Conflictos y Negociación. Barcelona. Material didáctico propio elaborado para el Máster.

- [1]. Rymanov, A., & Bocharova, I. (2019). Cuantificación de la resolución de conflictos laborales. (Spanish). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 6, 1-11.
- [2]. Franklin Solórzano-Restrepo, J., & González, D. (2017). Análisis de experiencias de enseñanza y programas para la resolución de conflictos. (Spanish). Uni-Pluri/Versidad, 17(2), 47-54. <https://doi.org/10.17533/udea.unipluri.17.1.04>
- [3]. Olmos Migueláñez, S., Torrecilla Sánchez, E. M., & Rodríguez Conde, M. J. (2017). Competencias profesionales en resolución de conflictos: eficacia de un programa para la mejora competencial. (Spanish). Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 28(3), 30-47.
- [4]. Rodríguez, A. N., & Martín, L. R. (2014). Apuntes sobre la mediación como método para dirimir conflictos familiares. Derecho y Cambio Social, 11(36), 11.
- [5]. De dueñas, D. (2017). Medios alternativos de resolución de conflictos en el ámbito de la empresa. Anuario de Justicia Alternativa, 14, 99-108.
- [6]. Leal, L. G. (2014). Mediación o conciliación: una decisión de política judicial. Frónesis, 20(1).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente:

- [1]. - Carbó, L. M., & Pérez, C. (2015). El rol del mediador medieval: actualidad de algunas habilidades negociadoras. ¿Qué nos enseña la historia de la mediación papal en la optimización el rol del facilitador en la resolución de conflictos?
- [2]. Gallardo, E. R. P., Hernández, J. Á., Parra, J. M. A., Campoy, J. M. F., & García, D. S. (2013). El diálogo como instrumento para la resolución de conflictos en escolares

de educación secundaria. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 2(1), 189-194.

[3]. Suárez, M. (1996). *Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Paidós. Barcelona.

[4]. Villalba, J. (1989). *Plan de Negocios: Un Imperativo Gerencial*. Ediciones IESA. Caracas.

WEBS DE REFERENCIA:

- Instituto nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.insht>

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual