



# GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

<b>Asignatura</b>	<b>PSICOLOGÍA SOCIAL DEL CONFLICTO Y LA NEGOCIACIÓN</b>	<b>Código</b>	<b>805813</b>
		<b>Versión</b>	
<b>Módulo</b>	Complementos de Ciencias Sociales (Módulo 5)	<b>Materia</b>	Psicología Social
<b>Créditos</b>	6 ECTS	<b>Presenciales</b>	6
		<b>No presenciales</b>	
<b>Curso</b>	Segundo	<b>Semestre</b>	Segundo

## PROFESORADO, GRUPOS Y HORARIOS

<b>Departamento Responsable</b>	Antropología Social y Psicología Social	
<b>Profesor Coordinador</b>	<b>E-mail</b>	<b>Despacho</b>
Inge Schweiger	ingesg@cps.ucm.es	11

<b>Grupo</b>	<b>Horario</b>	<b>Aula</b>	<b>Profesor</b>	<b>E-mail</b>	<b>Tutoría/ Despacho</b>
A	Mañana		Inge Schweiger	ingesg@cps.ucm.es	Por determinar
A	Mañana		Mariacarla Martí González	mmarti95@ucm.es	Por determinar
B	Tarde		María Celeste Dávila	mcdavila@cps.ucm.es	Por determinar



## EXÁMENES

Convocatoria	Fecha	Grupo	Aula
Mayo	Por determinar	A,B	Por determinar
Junio	Por determinar	A,B	Por determinar

## SINOPSIS

BREVE DESCRIPTOR
<ul style="list-style-type: none"><li>La asignatura se imparte en el segundo cuatrimestre del segundo curso del grado. Forma parte del módulo de complementos de Ciencias Sociales para las relaciones laborales y recursos humanos.</li></ul>
CONOCIMIENTOS PREVIOS RECOMENDADOS
OBJETIVOS FORMATIVOS
OBJETIVOS (Resultados de Aprendizaje)
Comprender la importancia y el significado del conflicto y la negociación en cualquier sistema social, y conocer las herramientas, técnicas y estrategias utilizadas en la resolución de conflictos y en la negociación, concretamente en el ámbito de las relaciones laborales.
COMPETENCIAS
<b>Básicas y Generales:</b> CG1: Capacidad de análisis y síntesis en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos CG2: Determinación y resolución de los problemas asociados a las relaciones laborales y los recursos humanos CG3: Aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica profesionalizante CG4: Expresión escrita y oral, usando la terminología y técnicas adecuadas en el ámbito de las relaciones laborales CG5: Razonamiento crítico y reflexivo sobre los temas relevantes de índole social, científica y ética en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos CG6: Transmisión de información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado CG7: Desarrollo de habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores de inicio en la investigación o de especialización en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos CG8: Capacidad de proyección de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo.



CB4: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5: Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

**Específicas:**

CE1: Comprensión de la dinámica de las relaciones laborales, el empleo y los recursos humanos desde todas su perspectivas o dimensiones: jurídica, en especial, jurídico-laboral y de Seguridad Social, organizativa, sociológica, económica, histórica y psicológica

CE13: Capacidad para entender la psicología social del conflicto y la negociación

CE27: Capacidad para realizar funciones de negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

CE28: Capacidad de asesoramiento en cuestiones de conflicto y negociación a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.

CE29: Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

### CONTENIDOS TEMÁTICOS

Aspectos conceptuales.  
Teorías del conflicto.  
Naturaleza, fases, fuentes y tipos de conflicto.  
Análisis, gestión y resolución de conflictos.  
Escalamiento del conflicto.  
Tipos y proceso de negociación  
Planificación de la negociación.  
Negociadores.  
Estrategias de negociación.  
Poder y procesos de influencia.  
Otras formas de resolución de conflictos.

### ACTIVIDADES DOCENTES

Clases Teóricas	Dedicación	60%
Clases Prácticas	Dedicación	40%
Otras Actividades	Dedicación	

### EVALUACIÓN

Exámenes	Participación en la Nota Final	60-65%
Examen final escrito.		
Otra actividad	Participación en la Nota Final	35-40%

Resolución de casos prácticos

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los alumnos deberán demostrar tanto su comprensión y manejo de los aspectos teóricos trabajados en clase, como su capacidad para resolver diferentes ejercicios y casos prácticos relativos a la gestión del conflicto y a la negociación.



## CRONOGRAMA

## RECURSOS

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Baron, R. A., y Byrne, D. (2005). *Psicología Social*. Madrid: Pearson.
- Lewicki, R. J., Barry, B., y Saunders, D. M. (2012). *Fundamentos de negociación* (5º Ed.). México: McGraw-Hill.
- Munduete, L. y Medina, F. J. (eds.) (2005). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Pirámide.
- Ovejero, A. (2004). *Técnicas de Negociación. Cómo negociar eficaz y exitosamente*. Madrid: McGraw-Hill.
- Pruitt, D.G., y Kim, S.H. (2004). *Social Conflict. Escalation, Stalemate, and Settlement* (3rd edition). Boston: McGraw Hill.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Alzate Sáez de Heredia, R. (1998). *Análisis y resolución de conflictos: una perspectiva psicológica*. Bilbao: Servicio Editorial de la UPV-EHU.
- Aquilar, F., Y Galluccio, M. (Eds.). (2011). *Psychological and political strategies for peace negotiation*. New York: Springer.
- Baron, R. A. (1990). Conflict in organizations. En K. R. Murphy & F. E. Saal (Eds.), *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 197-216). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Barry, B., & Oliver, R. L. (1996). Affect in dyadic negotiation: A model and propositions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(2), 127–143. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0069>
- Bar-Tal, D. (2016). Sociopsychological foundations of intractable conflicts. *American Behavioral Scientist*, 50(11), 1430–1453. <https://doi.org/10.1177/0002764207302462>
- Bazerman, M. H., Curhan, J. R., Moore, D. A., & Valley, K. L. (2000). Negotiation. *Annual Review of Psychology*, 51(1), 279–314. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.279>
- Bell, C., & Song, F. (2005). Emotions in the conflict process: An application of the cognitive appraisal model of emotions to conflict management. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 30–54. <https://doi.org/10.1108/eb022922>
- Blanco, A., Caballero, A., & de la Corte, L. (2005). *Psicología de los grupos*. Madrid: España.
- Brett, J., & Thompson, L. (2016). Negotiation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 68–79. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.06.003>
- Briñol, P., de la Corte, L. y Becerra, A. (2001). *Qué es persuasión*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Byrnes, J. F. (1987). Ten guidelines for effective negotiating. *Business Horizons*, 30(3), 7–12. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(87\)90030-9](https://doi.org/10.1016/0007-6813(87)90030-9)
- Calcaterra, R. A. (2001). *Mediación estratégica*. Barcelona: Gedisa.
- Colosi, T. (1983). Negotiation in the public and private sectors: A core model. *American Behavioral Scientist*, 27, 229- 253.
- Constantino, C.A. y Sickles, C. (1997). *Diseño de sistemas para enfrentar conflictos: una guía para crear organizaciones productivas y sanas*. Barcelona: Granica.
- De Dreu, C. K. W. (2008). The virtue and vice of workplace conflict: Food for (pessimistic) thought. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 5–18. <https://doi.org/10.1002/job.474>
- De Dreu C. K. W. (2010). Social conflict: The emergence and consequences of struggle and negotiation. En Fiske S. T., Gilbert D. T., & Lindzey H. (Eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed., Vol. 2, pp. 983-1023). New York, NY: John Wiley.
- De Dreu, C.K.W. y Van de Vliert, E. (1997). *Using conflict in organizations*. Londres: Sage.
- Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict: Constructive and destructive processes*. New Haven: Yale University Press
- Deutsch, M. y Coleman, P.T. (eds.) (2000). *The handbook of conflict resolution. Theory and practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.



- Downie, B. M. (1991). When negotiations fail: Causes of breakdown and tactics for breaking the stalemate. *Negotiation Journal*, 7, 175-186.
- Economy, P. (1994). *El arte de la negociación: bases de la efectividad en las relaciones comerciales*. México DF.: Irwin, D.L.
- Fisher, R., & Davis, W. H. (1987). Six basic interpersonal skills for a negotiator's repertoire. *Negotiation Journal*, 3, 117-122.
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (1981). *Obtenga el sí. El arte de negociar sin ceder*. México: CECSA.
- French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. En D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150-167). University of Michigan: Institute for Social Research.
- Gómez, A., Gaviria, E., & Fernández, I. (Coords.) (2006). *Psicología social*. Madrid: Sanz y Torres.
- Greenhalgh, L. (1986). Managing conflict. *Sloan Management Review*, 27, 45-51.
- Jeong, H.-W. (2008). *Understanding conflict and conflict analysis*. London: Sage Publications.
- Kriesberg, L. (1998). *Constructive conflicts. From escalation to resolution*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Kumar, R. (1997). The role of affect in negotiations: An integrative overview. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 33(1), 84-100. <https://doi.org/10.1177/0021886397331007>
- Lax, D. A., & Sebenius, J. K. (1986). Interests: The measure of negotiation. *Negotiation Journal*, 2, 73-92.
- Lax, D. A., & Sebenius, J. K. (1986). Three ethical issues in negotiation. *Negotiation Journal*, 2, 363-370.
- Lewicki, R. J., Saunders, D. M., & Barry, B. (2010). *Negotiation: Readings, exercises, and cases*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Moore, C. (1995). *El proceso de mediación. Métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Buenos Aires: Granica.
- Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E., & Cuadrado, I. (2007). *Psicología social*. Madrid: McGraw Hill.
- Munduate, L., Ganaza, J., & Alcaide, M. (1993). Estilos de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones. *Revista de Psicología Social*, 8(1), 47-68. <https://doi.org/10.1080/02134748.1993.10821669>
- Olekalns, M. y Adair, W.L. (2013). *Handbook of research on negotiation*. London: Edward Elgar.
- Nair, N. (2008). Towards understanding the role of emotions in conflict: A review and future directions. *International Journal of Conflict Management*, 19(4), 359-381. <https://doi.org/10.1108/10444060810909301>
- Opresnik, M. O. (2014). *The hidden rules of successful negotiation and communication. Getting to yes!* Cham: Springer.
- Pruitt, D. G. (1983). Strategic choice in negotiation. *American Behavioral Scientist*, 27(2), 167-194. <https://doi.org/10.1177/000276483027002005>
- Pruitt, D.G. y Carnevale, P.J. (1993). *Negotiation in social conflict*. Pacific grove: Brook/Cole Publishing.
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26(2), 368-376. <https://doi.org/10.2307/255985>
- Ramsbotham, O., Miall, H., & Woodhouse, T. (2011). *Contemporary conflict resolution*. Cambridge, UK: Polity.
- Reiter, T. (2021). *Managing negotiations: A casebook*. London: Routledge.
- Rozemblum de Horowitz, S. (2007), *Mediación. Convivencia y resolución de conflictos en la comunidad*. Barcelona: Grao
- Rubin, J. Z., & Sander, F. E. A. (1988). When should we use agents? Direct vs. representative negotiation. *Negotiation Journal*, 4, 395-401.
- Sanchez, J. (2005). *Aproximación interdisciplinar al conflicto y a la negociación*. Cádiz: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.
- Savage, G. T., Blair, J. D., & Sorenson, R. L. (1989). Consider both relationships and substance when negotiating strategically. *The Academy of Management Executive*, 3, 37- 48.
- Schweiger, I., & Torregrosa, J. R. (Coords.) (2016). *Perspectivas en el estudio de las emociones*. Madrid: Editorial Grupo 5.
- Serrano, G. y Méndez, M. (1999). Las intervenciones de los mediadores. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52, 235-253.
- Shell, G. R. (1991). When is it legal to lie in negotiations? *Sloan Management Review*, 32, 93-



101.

Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265–274.

Thompson, LL. (2006) *Negotiation theory and research*. New York: Taylor & Francis Group, LLC.

Thompson, L. L., Wang, J., & Gunia, B. C. (2010). Negotiation. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 491–515. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100458>

Ury, W. (1993). *De la negociación al acuerdo: claves para superar cualquier negociación*. Barcelona: Parramón

van de Vliert, E., & Euwema, M. C. (1994). Agreeableness and activeness as components of conflict behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(4), 674–687. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.66.4.674>

Wade, J. (2010). Negotiating with difficult people. *Faulkner Law Review*, 2, 221.

Wagner-Pacifci, R., & Hall, M. (2012). Resolution of social conflict. *Annual Review of Sociology*, 38(1), 181-199. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081309-150110>

Worchel, S. (2005). Culture's role in conflict and conflict management: Some suggestions, many questions. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 739–757. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.08.011>

## OTROS RECURSOS