



#### DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

<b>Grado/Máster en:</b>	Graduado/a en Estudios de Asia Oriental por la Universidad de Málaga
<b>Centro:</b>	Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo
<b>Asignatura:</b>	Mediación y Negociación Intercultural con Asia Oriental
<b>Código:</b>	206
<b>Tipo:</b>	Formación básica
<b>Materia:</b>	Psicología Social, Estudios de Asia Oriental
<b>Módulo:</b>	Módulo de Formación Básica
<b>Experimentalidad:</b>	74 % teórica y 26 % práctica
<b>Idioma en el que se imparte:</b>	Español
<b>Curso:</b>	2
<b>Semestre:</b>	1
<b>Nº Créditos</b>	6
<b>Nº Horas de dedicación del estudiante:</b>	150
<b>Nº Horas presenciales:</b>	45
<b>Tamaño del Grupo Grande:</b>	72
<b>Tamaño del Grupo Reducido:</b>	30
<b>Página web de la asignatura:</b>	

#### EQUIPO DOCENTE

**Departamento:** PSICOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y ESTUDIOS DE ASIA ORIENTAL

**Área:** PSICOLOGÍA SOCIAL

Nombre y Apellidos	Mail	Teléfono Laboral	Despacho	Horario Tutorías
Coordinador/a: MARIA AUXILIADORA DURAN DURAN	aduran@uma.es	951952154	Despacho n - FAC. DE EST. SOCIALES Y DEL TRABAJO	Todo el curso: Martes 12:00 - 14:00 Primer cuatrimestre: Jueves 09:30 - 10:00, Jueves 13:30 - 17:00 Segundo cuatrimestre: Lunes 10:00 - 14:00

#### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES

En el marco de esta asignatura se tratan de transmitir al alumnado las capacidades para detectar, analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones, así como para la práctica de la negociación y la mediación. Estas competencias se contextualizan en la cultura asiática en general, y de modo específico en Corea. No se requieren requisitos previos.

The main objectives of this subject are to develop the student abilities to detect, analyse and manage the conflict in organizational contexts, and also the abilities to act in a negotiation or mediation process. These competences are framed in the context of eastern asiatic cultures, and specifically in Korean culture. Prerequisites are not required.

#### CONTEXTO

Esta asignatura se vincula con la impartida en el mismo curso y semestre Teorías del Diálogo y la Interculturalidad, así como con asignaturas impartidas en cursos superiores y que profundizan en las negociaciones en empresas coreanas.

This subject is linked with the subject Dialogue and Interculturality Theories, taught in the same semester and academic year, an also with subjects included in later courses, which focus on negotiations in the context of korean companies.

En conjunto se pretende transmitir una marcada sensibilidad intercultural junto a las habilidades propias del análisis del conflicto, la negociación y la mediación en el contexto grupal y organizacional.

Overall, the subject aspire to develop in the students a deep intercultural sensibility, beside the competences of conflict analysis, negotiation and mediation in group and organizational contexts.

#### COMPETENCIAS

##### 1 Competencias generales y básicas Competencias Generales

- 1.1 Demostrar y comprender conocimientos en el area de Estudios de A.O.
- 1.2 Saber aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación dentro de los Estudios de A.O.
- 1.3 Tener la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes dentro del área de E.A.O.
- 1.4 Poder transmitir información, ideas, problemas y soluciones.
- 1.5 Haber desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
- 1.6 Compromiso ético
- 1.7 Capacidad de aprendizaje
- 1.8 Capacidad de tomar decisiones y resolución de problemas, y adaptarse a nuevas situaciones



**1 Competencias generales y básicas Competencias Generales**

- 1.9 Capacidad de trabajar en equipo y de contribuir a un proyecto común
- 1.10 Sostenibilidad (capacidad de valorar el impacto social y medioambiental de actuaciones en su ámbito).
- 1.11 Capacidad comunicativa
- 1.12 Capacidad de búsqueda, uso e integración de información
- 1.13 Capacidad para la planificación y gestión del tiempo
- 1.14 Preocupación por la calidad
- 1.15 Fomentar una actitud reflexiva y crítica basada en la tolerancia
- 1.16 Desarrollar una actitud receptiva y crítica hacia la información procedente de otros contextos culturales.

**3 Competencias específicas Competencias específicas modulo formacion basica**

- 3.7 Emplear las estrategias de la negociación y la mediación intercultural en relación con A.O.

**5 Competencias específicas Modulo de Optativas**

- 5.57 Capacidad de conocer los principios teóricos fundamentales para la mediación y y negociación en el ámbito de los negocios en Corea. Superación de barreras culturales.

**7 Competencias transversales Competencias transversales**

- 7.17 CT1 Fomentar el espíritu emprendedor. Capacidad creativa y emprendedora
- 7.18 CT2 Fomentar y garantizar el respeto a los Derechos Humanos y a los principios de igualdad y no discriminación y los valores democráticos y de la cultura de la paz

**CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA**

**Temas**

1. Apuntes para el estudio del conflicto. Trascender los conflictos y Cultura de paz.

Introducción al estudio del conflicto. Teorías generales sobre el conflicto: Galtung y Burton.

Dinámica del conflicto y estilos de afrontamiento de conflictos.

Estructura y fases del conflicto. Herramientas para analizar conflictos.

Estilos de afrontamiento predominantes en Asia y su influencia en la negociación.

2. Negociación.

La negociación colaborativa y el Modelo de Harvard.

Planificación y fases de la negociación.

Negociación en contextos interculturales.

Guanxi, Kibun y Nemawashi. Estrategias de negociación en China, Corea y Japón.

3. Mediación en contextos interculturales.

Introducción a los conceptos de mediación y mediación intercultural.

Modelo circular-narrativo en mediación.

Fases y estrategias en mediación.

Mediación en el contexto de Asia Oriental.

Como contenido de carácter transversal se incluyen habilidades de comunicación y competencias interculturales que será impartido en formato de Seminario/taller conjunto con la asignatura Teorías del Diálogo Intercultural.

The topics included in this subject are as follow:

1. Notes on conflict studies. Transcend the conflicts and Peace studies.



Introduction to conflict studies. General theories about the conflict: Galtung and Burton.

Dynamics of conflict and conflict coping styles.

Structure and phases of the conflict. Conflict analysis tools.

Coping styles in Asia and its influence on negotiations.

## 2. Negotiation.

Colaborative negotiation and Harvard Negotiation project.

Planning and negotiation phases.

Negotiation in intercultural contexts.

Guanxi, Kibun and Nemawashi. Negotiation strategies in China, Korea and Japan.

## 3. Mediation in intercultural contexts.

Introduction to mediation and intercultural mediation concepts.

Narrative-focused conflict mediation model.

Phases and mediation strategies.

Mediation in the context of East Asia.

As transversal content communication skills and intercultural competences will be included as a workshop. It will be conducted in conjunction with the subject Teorías del Diálogo Intercultural.

### Glosario/Glossary

-Glosario / Glossary

-Alternatives /alternativas

-Aspiration Value / Valor más favorable

-Assertiveness / Asertividad

-Averaging / Partir la diferencia

-Avoiding/ Evitación

-BATNA/ Mejor alternativa al acuerdo negociado (MAAN)

-Brainstorming / Tormenta de ideas

-Circle of value/ Circulo de valor-Creación de valor

-Commitment / Compromiso

-Communication / Comunicación

-Competition / Competición

-Concessions / Concesiones

-Conflict resolution /Resolución de conflictos

-Distributive Negotiation / Negociación distributiva

-Empathy / Empatía

-Integrative negotiation /Negociación integrativa

### ACTIVIDADES FORMATIVAS

#### Actividades Presenciales

##### Actividades expositivas

Lección magistral

Conferencia

##### Actividades prácticas en aula docente

Ejercicios de presentación, simulación...

Ejercicios de presentación, simulación...

##### Seminarios/ Talleres de estudio, revisión, debate, etc.

Discusión de textos



### Actividades Presenciales

#### Seminarios/ Talleres de estudio, revisión, debate, etc.

- Estudio/discusión de casos
- Estudio/discusión de casos
- Vídeo forum

### Actividades No Presenciales

#### Actividades de elaboración de documentos

- Elaboración de informes

#### Estudio personal

- Estudio personal

#### Otras actividades no presenciales

- Otras actividades no presenciales
- Otras actividades no presenciales

## ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE / CRITERIOS DE EVALUACIÓN

En esta asignatura se aspira a lograr como objetivos de aprendizaje que el alumnado desarrolle:

- Capacidad para detectar, analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones.
- Habilidades para la práctica de la negociación y la mediación.
- Habilidades para la elaboración de informes técnicos.
- Capacidad para realizar funciones de representación y negociación.

The main learning outcomes are:

- Ability to detect, analyse and manage the conflict in organizations in the context of Eastern Asia.
- Abilities to act in negotiation and mediation processes.
- Competence to develop technical reports and act as a consultant on conflict, negotiation and mediation in the context of Eastern Asia organizations.
- Ability to assume functions as delegate in negotiations.

## PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la asignatura, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado. De este modo, la evaluación incluirá:

In order to evaluate the acquisition of content and skills developed in the subject, a diversified evaluation system will be used which allows highlighting the different knowledge and skills acquired by students. The evaluation of the subject includes:

I. Sistemas de evaluación a elegir // Evaluation system to choose:

1. Evaluación a lo largo del semestre // Evaluation throughout the semester:

1.1. Del temario teórico y de las actividades académicas: 2 evaluaciones // Theoretical part and academic activities: 2 evaluations.

1ª evaluación. Tema 1 y 2 (parte 1) = 5 puntos. // 1st evaluation. Matter 1 & 2 (part 1) = 5 points.

2ª evaluación. Temas 2 (parte 2) y 3 = 5 puntos. // 2nd evaluation. Matters 2 (part 2) and 3 = 5 points.

1.2. La nota final (0-10 puntos) se obtiene sumando la calificación de las dos evaluaciones. // The final score (0-10 points) is obtained by adding the rating of the two assessments.

2. Examen oficial del temario y de las actividades académicas, para quien no haya elegido la opción anterior. // Formal assessment of the themes and academic activities, for those who have not chosen the previous option.

II. Cada evaluación y el examen oficial constan de: // Each assessment and the official exam include:

1.1. Prueba objetiva de elección múltiple 60% (en torno a 20 ítems con 3 alternativas de respuesta de las que sólo una es verdadera, sobre la materia



teórica y práctica del programa. La fórmula de corrección establecida es:  $[\text{aciertos} - (\text{errores}/\text{n}^\circ \text{ alternativas} - 1)] \times 10 / \text{n}^\circ \text{ preguntas}$  // Múltiple choice test 60% (around 20 items, three options of which only one is true. This exam includes theoretical and practical contents of the subject.. The correction formula is as follows: (correct answers - (mistakes/ options number - 1)) x 10 / total items.

1.2. Cuestiones cortas o micro-temas 10% // Short questions 10%

1.3. Informes (conflicto -actividad individual o grupal-, negociación, mediación -actividades grupales-) o examen práctico (casos, etc.) 30% // Reports (conflict -individual or group activity-, negotiation, mediation - group activities) or practical exam (cases, etc.) 30%

Para aprobar la asignatura es necesario tener tanto la parte teórica como la práctica superadas. Para poder presentarte al examen es necesario haber asistido al menos al 80 % de las clases / To pass the course you need to overcome both the theoretical and the practical part. To be able to take the exam the student must have attended at least 80% of the classes.

Para la convocatoria ordinaria de septiembre y para las extraordinarias posteriores se mantendrá este mismo modelo de evaluación, manteniéndose la nota de prácticas lograda durante el curso (informes entregados en la fecha establecida) salvo que el propio estudiante manifieste su preferencia por realizar el apartado práctico del examen.

These assessment criteria will be valid through all the examination sessions (ordinary or extraordinary), the student can keep the scores on the practical part of the subject obtained during the course (reports delivered on the schedules dates) or indicate her/his preference for making the practical exam.

-Las calificaciones responderán a los siguientes rangos /Range of evaluation

\*Suspenso: de/from 0 a/to 4.9

\*Aprobado: de/from 5 a/to 6.9

\* Notable: de/from 7 a/to 8.9

\* Sobresaliente: de/from 9 a/to 10

Las matrículas de honor se concederán de acuerdo a las ratios pertinentes entre los sobresalientes con calificación más elevada. En caso de existir más candidatos que matrículas disponibles se realizará la concesión de las mismas atendiendo a la mayor puntuación obtenida en el apartado práctico de la asignatura.

The "matrículas de honor" will be distributed paying attention to the official ratio amongst the "sobresalientes" with highest scores. In there more candidates than "matrículas de honor", the "matrículas" will be granted to the students with higher scores in the practical part of the subject.

III. Para el alumno a tiempo parcial se atenderá a lo dispuesto en la normativa de la UMA. En este sentido, se atenderá el derecho al reconocimiento de un régimen de asistencia a clase de carácter flexible, que no afecte negativamente al proceso de evaluación del estudiante. // For part time students we will follow the established by the UMA regulations, allowing a flexible class attendance, that is not having a bad influence in the evaluation process.

IV. Los alumnos serán informados de las calificaciones obtenidas inicialmente a través del Campus Virtual (archivo con puntuación y aviso a través de correo electrónico), y tras la revisión serán informados de la nota final a través de la notificación automática generada por Alfílweb. Students will be informed of the scores obtained initially through the Campus Virtual (file with scores and via email), and after the exams review they will be informed of the final calification through automatic notification generated by Alfílweb .

#### BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

##### Básica

- Alzate, R. (1998). *Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Aramburu- Zabala, L. (2005). *Habilidades de negociación: todos podemos ganar*. Madrid: Pirámide.
- Avruch K. y Black P. *La Resolución de Conflictos en marcos interculturales: problemas y perspectivas* // <http://scar.gmu.edu/intercultu.pdf>
- Bae, I. (2011). *People-to-people dialogue between North and South Korea: Looking ahead*. *Negotiation Journal*, January, 29-44.
- Bazerman, M. X. y Neale, M. A. (1993). *La negociación racional*. Barcelona: Paidós Empresa.
- Benoiel, M. (2013). *Negotiating Successfully in Asia*. *Eurasian Journal of Social Sciences*, 1(1), 1. Research Collection Lee Kong
- Bosrock, M. Murray (2009). *Asian business: customs & manner*. Chatswood, N.S.W.: New Holland Publishers.
- Brett, J. (2000). *Negotiation and culture*. *International Journal of Psychological* 35 (2) 97-104.
- Brett, J. (2007) *Negotating Globally*. Wiley & Sons: San Francisco, CA
- Burton, J. (1990). *Conflict: Resolution and Provention*. Virginia: Center Conflict Analysis and Resolution, George Mason University, The Macmillan Press.
- Cabeza, D., Jiménez, C., y Corella, P. (2013). *Negociación Intercultural. Estrategias y técnicas de negociación internacional*. Marge Books. Chian School Of Business. [h7p://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb\\_research/3538](http://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/3538)
- Cohen, S. y Altimira, R. (2003). *Claves de Negociación*. McGrawHill.
- Cornelius, H. (2003). *Tú ganas, yo gano: Como resolver conflictos creativamente*. Madrid: Gaia Ediciones.
- Diez, Fco. y Tapia, G. (1999). *Herramientas para trabajar en mediación*. Barcelona: Paidós.
- Drake, L.E. (1995). *Negotiation styles in intercultural communication*. *International Journal of Conflict Management*, 6 (1), 72 - 90.
- Eun Young Kim (1996). *A cross-cultural reference of business practices in a new Korea*. Westport, Conn.: Quorum Books.

- Fang, T. (2012). Yin Yang: A new perspective on culture. *Managing and Organization Review*
- Fang, T. (2014). Understanding Chinese culture and communication: The Yin Yang approach. En Bettina Gehrke & Marie-Therese Claes (eds.), *Global Leadership Practices*, 171-187. London: Palgrave Macmillan.
- Faure, G. O. (ed.). (2003). *How People Negotiate: Resolving Disputes in Different Cultures*, Dordrecht, Kluwer Academic Publishers. <http://www.pin-negotiation.org/publications/how-people-negotiate.php>
- Fernández, J.M. y Ortiz, M. M. (2006). *Los conflictos. Cómo desarrollar habilidades como mediador*. Madrid: Pirámide.
- Fisas, V. (1998). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Fisher, R., Ury, W. y Patton, B. (2011). *Obtenga el Sí. El arte de negociar sin ceder*. Barcelona: Gestión 2000.
- Font, A. (2008). *Negociar con arte y conseguir que los demás se salgan con la tuya*. Barcelona: Alienta.
- Friedman, V. y Barthoin Antal, A. (2005). Negotiating Reality A Theory of Action Approach to Intercultural Competence. *Management Learning*, 36(1): 69-86.
- Froese, F., Peltokorpi, V y , Ko, K.A. (2012). The influence of intercultural communication on cross-cultural adjustment and work attitudes: Foreign workers in South Korea. *International Journal of Intercultural Relations*, 36 (3), 331-342.
- Galtung, J. (1998). *Tras la violencia, R: Reconstrucción, Reconciliación. Resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y de la violencia*. Gernika Bakeaz, Gernika Gogoratuz.
- Ghuri, P. & Fang, T. (2001). Negotiating with the Chinese: A socio-cultural analysis. *Journal of World Business*, 36 (3), 303-325.
- González-Capitel, C. (2001). *Mediación x 7*. Barcelona: Atelier.
- HARVARD BUSINESS REVIEW ON NEGOTIATION AND CONFLICT RESOLUTION. Harvard Business School Press. <http://www.justlanded.com/english/South-Korea/Forums/Culture/Doing-business-in-Korea>
- <http://www.pon.harvard.edu/tag/international-mediation/>
- <http://www.transcend.org>
- <http://www.worldbusinessculture.com/South-Korean-Business-Negotiation.html>
- Jensana Tanehashi, A. (2010). Factores culturales y negocios en Japón. Factores culturales e internacionalización de la empresa y la economía, 856, Septiembre-Octubre. *Ice*.
- Kihwan, K., Cundiff, N.L. y Choi, S.B. (2015). Emotional Intelligence and Negotiations Outcomes. *Group Decision Negotiation*, 24, 477-493.
- Kim, T., Wang, Ch., Kondo, M. y Kim, T. (2007). Conflict management styles: the differences among the Chinese, Japanese, and Koreans. *International Journal of Conflict Management*, 18 (1), 23 - 41.
- Kim, Y. y Yang J. (2011). The influence of Chemyon on facework and conflict styles: Searching for the Korean face and its impact. *Public Relations Review*, 37 (1), 60-67.
- Kim-Jo, T., Benet-Martínez, V. y Ozer, D.J. (2010). Culture and Interpersonal Conflict Resolution Styles: Role of Acculturation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(2) 264-269
- Ko, H. y Koo, J. (2009). Cultural Values and the Korean Negotiator. *Journal of Korean Law*, 225-244.
- Krishnamurti, J. (1995). *Sobre el conflicto*. Madrid: EDAF.
- LeBaron, M. (2003). Article on *Culture-Based Negotiation Styles*. [http://www.gevim.co.il/image/users/89301/ftp/my\\_files/Culture-Based%20Negotiation%20Styles.pdf](http://www.gevim.co.il/image/users/89301/ftp/my_files/Culture-Based%20Negotiation%20Styles.pdf)
- Léderach, J.P. (1998). *Construyendo la paz: Reconciliación sostenible en sociedad divididas*. Bilbao: Bakeaz, Red Gernika.
- Léderach, J.P. (2007). *La imaginación moral: el arte y el alma de la construcción de la paz*. Bilbao: Bakeaz, Red Gernika.
- Lee, Ch. (2002). Referent role and styles of handling interpersonal conflict: Evidence from a national sample of Korean local government employees. *International Journal of Conflict Management*, 13 (2), 127 - 141.
- Lee, J., Roehl, T. W. y Choe, S. (2000). What makes management style similar and distinct across borders? Growth, experience and culture in Korean and Japanese firms. *Journal of International Business Studies*. 31/4: 631-652.
- Lee, J.C. (2005). Guidelines for Effective Negotiations with Korean Managers: A conceptual analysis. *International Journal of Management*, 22 (1).
- Leung, K., Brew, F.P., Zhang, Z. y Zhang, Y. (2011). Harmony and Conflict: A cross-cultural investigation in China and Australia. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(5), 795-816.
- Leung, K., Tremain, P., y Lu, L. (2002). A Dualistic Asia Model of Harmony and Its Implication for Conflict Management in Asia. *Pacific Journal of Management*, 19, 201-220, 2002
- Llamazares, O. y Nieto, A. (2002). *Negociación internacional. Estrategias y casos*. Madrid: Pirámide.
- Lügger, K., Geiger, I., Neun, H. y Backhaus, K. (2015). When East meet West at the bargaining table: adaptation, behavior and outcomes in intra- and intercultural German-Chinese business negotiations. *Journal of Business Economy*, 85, 15-43.
- Ly-Le, T. (2015). Business negotiations between American and Vietnamese businesses: The influence of proxemics and site setting on negotiation outcomes. *Student Pulse*, 7(04). Retrieved from <http://www.studentpulse.com/a?id=1029>
- Ma, Z. y Jaeger, A. (2005). Getting to Yes in China: Exploring Personality Effects in Chinese Negotiation Styles. *Group Decision and Negotiation*, 14 (5), 415-437.
- Malaret, J. (2001). *Manual de Negociación y Mediación*. Edit. Colex.
- Malaret, J. (2007). *Negociación en acción*. Madrid: Díaz de Santos.
- Moore, Ch. (1995). *El proceso de mediación. Métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Barcelona: Granica.
- Morrison, T. y Conway, W. (2006). *Kiss, Bow, or Shakes Hands Asia: How to Do Business in 12 Asian Countries*. Avon, MA: Adams Media Corporation.
- Movius, H., Matsura, M., Yan, J., y Kim, D-Y. (2006). Tailoring the Mutual Gains Approach with partners in Japan, China and Korea. *Negotiation Journal*, 22 (4), 389-435.



- Munduate, L. y Medina, F.J. (2005). Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación. Madrid: Pirámide.
- Nixon, P. (2005). Mastering Business in Asia. Negotiation. Singapore: John Wiley & Sons (Asia).
- Outsell, J., García, A.J. y Ting-Toomey, S. (2008). An analysis of the relationships among face concerns and facework behaviors in perceived conflict situations: A four culture investigation. *International Journal of Conflict Management*, 19 (4), 382 - 403.
- Ovejero, A. (2004). Técnicas de negociación: Cómo negociar eficaz y exitosamente. McGraw-Hill.
- Palacios, J. (2008). Técnicas avanzadas de negociación. Madrid: Netbiblo.
- Ponti, F. (2006). Los caminos de la negociación: personas, estrategias y técnicas. Barcelona: Granica.
- Ready, K.J. y Van, D. (2006). Vietnam's developing markets: How do perceptions and strategies in the negotiation process differ from the U.S.? *Journal of Diversity Management*, 1(1), 49-60.
- Sandoz, D. (2012). Analysis of the South Korea-Chile FTA and Japan-Chile EPA Negotiation Processes: New Insights on the Contrasting Korean and Japanese Communication and Negotiation Styles. Tesis. (<http://www.researchgate.net/publication/258373664>).
- Saner, R. (2003). El Experto Negociador. Barcelona: Gestión 2000.
- Saner, R. (2010). NEGOTIATIONS: Contributions by Scholars from Social and Economic Sciences. <http://www.csend.org/publications/negotiation-a-diplomacy/285-negotiations-contributions-by-scholars-from-social-and-economic-sciences>
- Sebenius, J.K. y Qian, C. J. (2008). Cultural notes on chinese negotiating behavior. Working paper. Boston: Harvard Negotiation School.
- Shell, G.R. (2005). Negociar con ventaja: estrategias de negociación para gente razonable Barcelona: Antoni Bosch Editor.
- Song, Y., Hale, C.L. y Rao, N. (2005). Cultural Perspectives : The South Korean Chief Negotiator: Balancing Traditional Values and Contemporary Business Practices. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5, 313-328.
- Soroush, A., Ramirez-Marin, J., Semnani-Azad, Z., Brett, J. y Tinsley, C. (2013). Dignity, Face, and Honor Cultures: Implications for Negotiation and Conflict Management." En Mara Olekalns y Wendi Adair (Ed.), *Handbook of Research on Negotiation*. Cheltenham, UK: Elgar Publishing.
- Tannen, D. (1985). Cross-cultural communication. En T. van Dijk (Ed.), *Handbook of discourse analysis: Vol. 4. Discourse analysis in society*, (pp. 203-215). London: Academic Press.
- Ting-Toomey, S., Gao, G. Trubisky, P., Yang, Z., Kim, H.S., Lin, S. y Nishida, T. (1991) Culture, Face Maintenance, and Styles of handling interpersonal conflict: a study in five cultures. *International Journal of Conflict Management*, 2 (4), 275 - 296.
- Tu, Y. (2014). A Cross-Cultural Comparison of Brazil, Russia, India, and China (BRIC) on Negotiation Styles. *Anthropologist*, 19(2): 457-467.
- Ury, W. (2007). *Supere el NO*. Barcelona: Gestión 2000.
- Ury, W. (2007). *The power of a positive no*. London: Hodder & Stoughton.
- Vinyamata, E. (2003). *Aprender mediación*. Barcelona: Paidós Ibérica
- Vinyamata, E. (2007). *La conflictología*. Barcelona: Editorial UOC.

**DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DEL ESTUDIANTE**

**ACTIVIDAD FORMATIVA PRESENCIAL**

Descripción	Horas	Grupo grande	Grupos reducidos
Lección magistral	23	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ejercicios de presentación, simulación...	2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discusión de textos	3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estudio/discusión de casos	2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vídeo forum	2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conferencia	2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ejercicios de presentación, simulación...	6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estudio/discusión de casos	5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**TOTAL HORAS ACTIVIDAD FORMATIVA PRESENCIAL 45**

**ACTIVIDAD FORMATIVA NO PRESENCIAL**

Descripción	Horas
Elaboración de informes	8
Otras actividades no presenciales	6
Otras actividades no presenciales	6
Estudio personal	70

**TOTAL HORAS ACTIVIDAD FORMATIVA NO PRESENCIAL 90**

**TOTAL HORAS ACTIVIDAD EVALUACIÓN 15**



---

**TOTAL HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE** ~~150~~ horas    Grupo grande    Grupos reducidos



