



RES - 2025 - 766 - CD-ECO # UNNE

Sesión 11/12/2025

VISTO:

El Expediente 2025-30129; y

CONSIDERANDO:

Que, en el mencionado Expediente obra una nota de la Profesora a cargo de la unidad curricular **Negociación y Mediación en las Relaciones Laborales**, Licenciada Dora Esther Faria, a través de la cual eleva programa de dicha unidad curricular;

Que, la Comisión que tiene a su cargo el análisis de la estructura de los Programas, creada por **Resolución N° 003/19-CD**, da opinión favorable a la propuesta del programa presentado, como así también el Director de la carrera Licenciatura en Relaciones Laborales;

Lo aconsejado por la Comisión de Enseñanza e Investigación;

Lo resuelto por el Consejo Directivo en Sesión Ordinaria de fecha 11-12-25;

Por ello:

**EL CONSEJO DIRECTIVO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
RESUELVE:**

ARTICULO 1°: Aprobar el Programa de la unidad curricular **Negociación y Mediación en las Relaciones Laborales**, presentado por la Profesora a cargo, Licenciada Dora Esther Faria, que figura como Anexo de la presente Resolución y que regirá a partir de su dictado en el período lectivo 2026.

ARTICULO 2°: Registrar la presente Resolución, efectuar las comunicaciones correspondientes y oportunamente proceder a su archivo.



VERONICA M.L. GLIBOTA LANDRIEL
SECRETARIA ACADÉMICA

MOIRA YANINA CARRIO
DECANA

PROGRAMA

ASIGNATURA: NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

Encuadre General

1. Fundamentación

En diferentes escenarios laborales conflictivos, es de suma importancia que el/la Licenciada/o en Relaciones Laborales pueda desarrollar herramientas de negociación y mediación para poder consensuar y arribar a soluciones. Para poder gestionar el conflicto, es necesario desplegar diferentes herramientas teórico-prácticas, que les servirá a lo largo de toda su carrera profesional.

La Teoría de Conflictos, Teoría de la Comunicación Humana y los Procesos de Mediación y Negociación, son disciplinas que engloban conceptos teóricos fundamentales y brindan herramientas prácticas indispensables para el futuro profesional. En este sentido el/la Lic. en Relaciones laborales, se apropia de estas temáticas para ejercer profesionalmente y de forma eficiente, eficaz y asertiva frente al mundo laboral actual.

Nos parece oportuno que a partir de esta asignatura, los profesionales analicen, reflexionen y en lo posible adquieran herramientas de para que puedan intervenir de manera preventiva ante futuras situaciones conflictivas en el entorno laboral en sus diferentes ámbitos de aplicación. Asimismo, puedan asesorar en la gestión del conflicto a los agentes principales de diferentes sectores: público, privado, sindicatos, organizaciones no gubernamentales.

2. Ubicación de la asignatura en el curriculum

La cátedra está integrada al conjunto de materias específicas de la Licenciatura de Relaciones Laborales (FCE-UNNE), Se encuentra curricularmente ubicada en 3° año de la carrera y su cursado es cuatrimestral, con una carga horaria de 10 hs. semanales. De acuerdo al régimen de correlativas vigente, tiene como correlativas las asignaturas de: Derecho Laboral II.

3. Objetivos

- Conocer conceptos y normativas actuales referidas al proceso de Mediación.
- Desarrollar competencia para el análisis y la resolución de casos concretos que presenten conflictos que puedan ser gestionados a través del proceso de Mediación, especialmente en el ámbito laboral.
- Comprender los temas propios de la materia.
- Desarrollar habilidades para la utilización de herramientas básicas de abordaje de conflictos desde una perspectiva positiva.
- Promover la flexibilidad en el pensamiento para encarar la resolución de conflictos interpersonales e intergrupales.
- Adquirir una visión contemporánea de transición del paradigma social de la litigiosidad, al de la cultura de la cooperación y pacificación

4. Contenidos mínimos

Introducción a una visión democrática en la gestión y resolución de los conflictos en el trabajo, dado el incremento cuantitativo de los conflictos que afectan a la sociedad actual. Particularidades técnicas, complejidad y conformaciones psico-sociales que dificultan la resolución de los conflictos de trabajo por medio de los procedimientos jurídicos tradicionales. Teoría de Conflictos. Principios y Técnicas de Comunicación aplicados a los procesos de gestión y resolución de conflictos. Negociación. Tipos. El Modelo de Negociación de Harvard. Mediación. Distintos Modelos y sus aplicaciones en la organización. Sistemas de Prevención y Gestión de Conflictos en las Organizaciones. Conciliación Laboral y Arbitraje. El rol del profesional en Relaciones del Trabajo.

5. Programa analítico

Unidad I: Diferentes métodos de resolución de conflicto: Negociación, Arbitraje, Juicio, Conciliación Mediación, Experto Neutral, Mini Juicio. MEDIACIÓN: Orígenes. Evolución histórica a partir de la década del 70: situación en Estados Unidos; Inglaterra y Francia. Inicios de la Mediación en la Argentina: Decreto N° 1480/92; Ley 24.573; situación de la Provincia de Corrientes y de la Provincia del Chaco. Competencia para el dictado de la ley.

Unidad II: TEORIA DEL CONFLICTO: Distintos conceptos: su análisis. El conflicto como motor de cambio. El conflicto como fenómeno social. El conflicto laboral: individual y colectivo. Sus características. Teoría del conflicto: Actores del conflicto: individuos; grupos. Terceros involucrados. Objetivos del conflicto: único o de suma cero; múltiple o de suma variable. Conciencia del conflicto: percepción. Objeto: bienes, necesidades emocionales, psicológicas, afectivas. Intensidad del conflicto: Escalada y desescalada. Regulación del conflicto: resolución; recursos y la voluntad de usarlos; poder. Actitudes frente al conflicto: dominación; subordinación; evasión; cooperación y colaboración. Encuadre del conflicto laboral dentro de la teoría del conflicto.

Unidad III: TEORIA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA: Concepto. El ida y vuelta en la comunicación. Estructura de la comunicación. Ruidos y errores. Interacción en el ámbito laboral. Aplicación al Proceso de Mediación Laboral: características especiales. Sintáctica de la comunicación humana: verbal; para verbal: no verbal; contexto. Semántica de la comunicación humana: nociones generales. Pragmáticas de la comunicación humana. Axiomas de la comunicación de Watzlawick.

Unidad IV: NEGOCIACIÓN: Concepto. Caracteres. Desarrollo del Modelo de Harvard. Otros modelos: características y nociones generales. NEGOCIACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES: concepto. Negociación laboral: concepto. Especificidad de la negociación en contextos organizacionales. Importancia de la Negociación laboral (pag2). Negociaciones individuales y colectivas y convenios colectivos de trabajo (psg 34): características, sujetos, contenido. Factores que influyen en la negociación: tiempo; poder, mejor alternativa a un acuerdo negociado, relaciones de las partes y de los terceros involucrados en el conflicto. Acuerdo.

Unidad V: PROCESO DE MEDIACIÓN: Características. Evaluación de los conflictos laborales que pueden ser resueltos a través de la mediación. Inicio: presentación y discurso del mediador; convenio de confidencialidad. Primera audiencia: desarrollo del problema, historia de las partes y parafraseo. Segunda audiencia: sesiones conjuntas y privadas; características especiales; rol del mediador como agente de la realidad. Desarrollo de las técnicas básicas del proceso de mediación: preguntas abiertas y cerradas; forma de objetivar el problema; empatía; torbellino de ideas; trabajo con hipótesis para ubicar zonas de acuerdo. Propuestas, soluciones, honorarios profesionales, acuerdo. El acuerdo: su redacción y características; homologación judicial; necesidad de adecuarse a la ley.

Unidad VI: EL PERFIL DEL MEDIADOR: profesionalismo, neutralidad; respeto; cordialidad; dirección del proceso; firmeza; confidencialidad; discreción y confiabilidad. Rol del mediador como agente de la realidad. Desarrollo de técnicas básicas del proceso de mediación en el ámbito laboral: técnicas para conflictos individuales y técnicas para conflictos grupales; preguntas abiertas y cerradas, parafraseo, empatía, torbellino de ideas. Propuestas, soluciones, honorarios profesionales, acuerdo. El acuerdo: redacción y características, homologación judicial, necesidades de adecuarse a la ley.

6. Bibliografía

a. Básica

- CALCATERRA, R. (2002). Mediación Estratégica. Gedisa.
- CARAM, M. E.; EILBAUM, D T. y RISOLIA M. (2006). Mediación. Diseño de una práctica. Editorial Histórica SRL.
- DIEZ, F. y TAPIA, G. (2000). Herramientas para trabajar en Mediación. Paidós SAICF
- ENTELMAN, R. (2002). Teoría del Conflicto. Hacía un nuevo Paradigma. Editorial Gedisa. Barcelona, España.
- FISCHER, R. y URI, W. (1985). ¡Sí... de acuerdo! Cómo negociar sin ceder. Editorial Norma.
- ALDAO-ZAPIOLA, C. M. (2009). La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral. (4a. ed) OIT/Cinterfor.
- HIGHTON, E. I., ALVAREZ, G. S. (1995). Mediación para Resolver Conflictos. Ed. Ad-Hoc.
- SUARES, M. (1996). Mediación. Conducción de disputas, Comunicación y técnicas. Editorial Pailón.

b. Complementaria

- I. ACLAND, A. F. (1993). Cómo utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones. Paidós.
- II. BALBI, E. R.I, CRESPO, M. F. (1998). Capturando el Futuro. Formato.
- III. CAIVANO R., GOBBI M., PADILLA R. (1997). Negociación y Mediación. Instrumentos. Apropriados para la Abogacía Moderna. Ed. AdHoc.
- IV. RAIFFA, H. (1991). El Arte y la Ciencia de la Negociación. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- V. WILLIAM, U. (1993) ¡Supere el No! Como negociar con personas que adoptan posiciones obstinadas. Norma

7. Referencias bibliográficas

Básicas:

a) Unidad I:

- HIGHTON, E. I., ALVAREZ, G. S. - Capítulo VI y VII.
- SUARES, M. - Primera Parte.

b) Unidad II:

- ENTELMAN, R. -: Primera y Segunda Parte.
- ALDAO-ZAPIOLA. – Obra completa

c) Unidad III:

- SUARES, M. - Segunda Parte, Capítulo 3.
- CALCATERRA, R. - Primer parte. Cap. 2.2.2.

d) Unidad IV:

- FISCHER, R y URI, W. – Obra completa.

e) Unidad V:

- CALCATERRA, R. - Tercera parte.
- CARAM, M. E.; EILBAUM, D. T. y RISOLIA M. – Obra completa.
- HIGHTON, E. I., ALVAREZ, G. S.- Capítulo VII, VIII, IX, X, XI y XII.

f) Unidad VI:

- CALCATERRA, R. – Capítulo 2.
- DIEZ, F. y TAPIA, G – Obra completa
- HIGHTON, E. I., ALVAREZ, G. S. - Capítulo VII, VIII, IX, X, XI y XII

Complementaria

a) Unidad I:

- CAIVANO R., GOBBI M., PADILLA R. - Cap. IV, V y VI.
- ACLAND, A. F - Capítulo 1.

b) Unidad II:

- BALBI, E R, CRESPO, M F. - Cap. I y II

c) Unidad III:

- RAIFFA, H - Segunda Parte – Dos partes un tema.

d) Unidad IV:

- BALBI, E. R, CRESPO, M. F. - Cap. III y IV
- WILLIAM, U – Obra Completa

e) Unidad V:

- ACLAND, A.F. Primera parte. 5.

8. Estrategias

a. Estrategias de enseñanza

En este aspecto, las estrategias de enseñanza de adoptaran al entrono en el cual se realicen, ya sea en modalidad virtual o presencial.

Clases con modalidad de dictado teórico:

- Clase magistral, donde se propiciará la interacción, el debate y la reflexión en conjunto con los alumnos, de los diferentes ejes temáticos, propiciando el análisis crítico y reflexivo.
- Lectura analítica de casos que servirán para expresar mejor la teoría haciendo hincapié a la lectura comprensiva.
- Incorporación de soporte multimedia: Soporte visual de los diferentes ejes temáticos, a través de Power point; presentaciones y/o imágenes o videos, que contribuyan a las lecturas

Clases de dictado práctico: el objetivo central, será la integración teórica y práctica de la cátedra.

- A través de la elaboración de actividades y diseño de casos prácticos, elaborados y extraídos de la actualidad de los diferentes ámbitos laborales, se relajará mediante la guía de los docentes, la bajada practica de los diferentes ejes temáticos explicitados en el programa.
- Se fomentará el trabajo en equipo y colaborativo, en el desarrollo de clase propiciando la construcción del conocimiento crítico y reflexivo en el aula, como así también el debate en grupos.
- Se impelerán técnicas y estrategias que estimulen la escucha activa, el dialogo como futuros profesionales, y la evaluación recíproca.

El desarrollo de las clases teórico prácticas, contarán con el soporte del Aula Virtual, siendo un espacio donde se volcará toda la bibliografía, actividades, avisos importantes

Programación de clases y será un canal más de comunicación entre los docentes y alumnos.

b. Estrategias de evaluación

- **Evaluación diagnóstica:** esta estrategia de evaluación nos permitirá identificar el nivel de conocimientos previos de los estudiantes antes de iniciar el desarrollo de la cátedra.
- **Evaluación de procesos:** En el desarrollo de las clases, se valorará el proceso de aprendizaje, propiciando la reflexión crítica y responsabilidad de los alumnos, permitiéndoles participar activamente, propiciando la autoevaluación. Dándoles retroalimentación, de manera presencial en las clases y a través del Aula Virtual, de sus aportes y mejorar su desempeño a lo largo del cursado.

• Evaluación de producto

- c. **Plan de Actividades Prácticas:** La integración de los conocimientos es un objetivo central en la asignatura curricular, para lo cual los alumnos deberán realizar un trabajo práctico por cada unidad y un trabajo final integrador, donde deberán de manera práctica bajar los conceptos teóricos, desarrollando los contenidos de la cátedra de forma íntegra. Bajo un proceso de investigación dentro del ámbito laboral, una situación problemática donde el futuro profesional de Relaciones Laborales, podrá intervenir y brindar alternativas de resolución ante un conflicto laboral. A continuación se detallan las actividades prácticas por unidad temática:

UNIDAD TEMÁTICA	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DURACION	CRITERIOS DE EVALUACION	MODALIDAD
Unidad 1 Diferentes métodos de resolución de conflicto: Negociación, Arbitraje, Juicio, Conciliación, Mediación, Experto Neutral, Mini Juicio.	Reconocer y diferenciar los diferentes métodos de resolución de conflictos: Alcances, roles, características	Desarrollo de cuadro comparativo Ejemplos de cada tipo de resolución de conflicto. Identificación de cada uno, en un ejemplo en el ámbito laboral	1.30hs	Capacidad de Síntesis. Lenguaje técnico Precisión en el abordaje teórico	Presencial, grupal. Presentación en Aula Virtual

Unidad 1 Ley 24.573; situación de la Provincia de Corrientes y de la Provincia del Chaco.	Compresión de la legislación y sus elementos para la aplicación en cada provincia	Desarrollo de cuadro comparativo: diferencias y similitudes entre las legislaciones. Luego de la presentación se hará una puesta en común, debate.	1.30hs	Capacidad de Síntesis. Lenguaje técnico Compresión de texto, análisis.	Trabajo Grupal. Presentación en Aula Virtual. Presencial: debate.
Unidad 2 Teoría del Conflicto	Reconocer los aspectos básicos de la	Se deberá buscar un caso de negociación/mediación	3 hs	Capacidad de compresión e	Presencial: con casos
	teoría del conflicto y poder identificar los componentes de la misma en un ejemplo dentro del ámbito laboral.	laboral real/imaginario y además los docentes presentaran casos; para que los alumnos trabajen en grupos (máximo 6 integrantes) y analicen el caso. Identificando los componentes de la teoría		identificación en casos. Capacidad de análisis y debates de casos Aplicación de lenguaje técnico	dados por los docentes. Trabajo grupal, presentado en el aula virtual.
Unidad 3 Técnicas de comunicación aplicadas al proceso de Negociación y Mediación Laboral	Valorar los aspectos de la comunicación en un proceso de Negociación y Mediación	Actividad de interpretación de un caso practico brindado por el equipo docente donde los alumnos deberán realizar un desglose de las técnicas comunicativas	3 hs	Capacidad de análisis. Lenguaje técnico Compresión de texto, análisis.	Trabajo Grupal. Presentación en Aula Virtual. Presencial: debate.
Unidad 3 Axiomas de la comunicación de Watzlawick	Compresión de los axiomas e Identificar los diferentes axiomas en la práctica, vinculando estos en as situaciones conflictivas.	Se presentas ejemplos audiovisuales donde los alumnos deberán identificar y explicar los axiomas. Asimismo, deberán de forma grupal dar ejemplos a través de imágenes, videos, textos, viñetas, memes, etc, de los axiomas.	1.30hs	Capacidad de compresión e identificación en casos. Capacidad de análisis y debates de ejemplos Aplicación de lenguaje técnico	Presencial: con casos dados por los docentes. Trabajo grupal, presentado en el aula virtual: Foro habilitado para este fin.

Unidad 4 Negociación Laboral.	Interpretación y aplicación de los principios básicos y elementos fundamentales del modelo de negociación de Harvard	Actividad practica de los alumnos en grupo (máximo 6 alumnos) donde estos deberán responder una serie de consignas realizando un aplicación practica de los conceptos basándose en el caso estudiado en la unidad 2	3 hs	Capacidad de comprensión e identificación en casos. Capacidad de análisis y debates de casos Aplicación de lenguaje técnico	Presencial: con debates y consultas realizadas por otros alumnos junto al equipo docente Trabajo grupal, presentado en el aula virtual.
Unidad 5 Proceso de Mediación	Aplicación practica del proceso de mediación a un caso real o imaginario. Uso de vocabulario técnico	Simulación de un proceso de mediación con todas las partes que lo componen. El mismo puede ser nuevo o estar aplicado a la problemática planteada en las unidades 2 y 4	3 hs	Aplicación de lenguaje técnico. Presentación de material audiovisual del caso donde se detalle la simulación	Presentación del trabajo en aula virtual. Debate en clase sobre el desarrollo de la actividad

	especifico en la materia.				
Unidad 6 Perfil del Mediador	Conocer los principios y técnicas básicas del mediador en el ámbito profesional	Desarrollo de actividad donde se desarrollen los conceptos de la unidad aplicando ejemplos de técnicas individuales y grupales utilizadas por el mediador	1.30 hs	Aplicación de lenguaje técnico. Evaluación de técnicas utilizadas en los ejemplos	Trabajo Grupal. Presentación en Aula Virtual. Presencial: debate.
Trabajo Final Integrador (TFI)	Aplicación teórica practica de todos los contenidos de la materia en relación a un conflicto laboral	Desarrollo de un estudio de caso donde los alumnos deberán identificar las partes que componen el conflicto, diseñar estrategias para solucionarlo y llegar a un acuerdo	6 hs	Aplicación de lenguaje técnico. Capacidad de comprensión e identificación de partes de un conflicto. Evaluación de técnicas utilizadas en los ejemplos	Trabajo Grupal. Consultas y debate en aula virtual. Presencial: presentación final del TFI

Hoja de firmas