

**NEGOCIACIÓN, MEDIACIÓN Y LIDERAZGO: TEORÍAS Y PRÁCTICAS DE OTRAS FORMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Escuela Internacional de Verano 2022

**Profesor:** Nicolás Parra Herrera

**Monitor(a):**

**Correo electrónico:** [n.parra24@uniandes.edu.co](mailto:n.parra24@uniandes.edu.co)

**Horario:** 9:00 am – 1:30 pm (con receso)

**1. DESCRIPCIÓN DEL CURSO:**

Este curso está orientado a repensar el rol de los abogados y discutir acerca de otras formas de solucionar controversias jurídicas —o resolver conflictos— distintas al litigio judicial. Este curso parte del supuesto de que los abogados no sólo se limitan a representar los intereses de sus poderdantes en procesos judiciales, ni a utilizar reglas y principios para lograr los objetivos de sus clientes, sino que pueden ejercer la profesión como “hacedores de paz” (*peace-makers*) en negociaciones, mediaciones y otros métodos alternativos (o apropiados) para solucionar disputas. El curso tiene un enfoque teórico y práctico lo que significa que se estudiarán las implicaciones políticas, históricas, económicas y filosóficas de métodos de resolución y administración de conflictos como la negociación, la mediación, el liderazgo adaptativo y el diseño de sistemas de solución de controversias en contextos digitales. Igualmente, se aplicarán estos métodos en simulaciones, juegos de roles y otros ejercicios reflexivos para ponerlos en práctica y experimentar sus ventajas y limitaciones.

En la primera parte del curso, se explorarán las teorías de la negociación más influyentes del siglo XX, particularmente, aquellas que tuvieron un impacto en los procesos de paz recientes (Fisher y Ury), en la profesión jurídica (Robert Mnookin y Carrie Menkel-Meadow), en la administración de empresas y *dealmaking* (David Lax, James Sebenius y Shell), en los contextos laborales (Richard Walton y Robert McKersie) y en liberación de rehenes (Chris Voss). En la segunda parte, se estudiará la teoría de la mediación facilitativa promovida por Frank Sander; la teoría de la mediación transformativa desarrollada por Robert Baruch Bush y Joseph Folger; la teoría de la mediación narrativa impulsada por John Winslade y Gerald Monk, y las teorías críticas de la mediación promovidas Michal Alberstein, Amy Cohen y Toran Hansen. Finalmente, se analizará la forma de escalar estas herramientas de resolución de conflictos en contextos sistémicos y organización empresariales y políticas a fin de diseñar sistemas que resuelvan o mitiguen las disputas. Para tal fin, se estudiará la teoría de liderazgo adaptativo, desarrollada por Ronald Heifetz y Marty Linsky como herramienta de administración de conflictos en contextos. Aquí se implementarán simulaciones (o lo que denominaré *leadership labs*) para aprender cómo analizar dinámicas sociales y entender en categorías fundamentales del liderazgo adaptativo como la autoridad formal/informal, retos técnicos y adaptativos, y zonas de desequilibrio productivo. En la última parte del curso se reflexionará brevemente sobre el uso de la resolución de conflictos en contextos digitales y se examinarán herramientas como los ODR y sistemas descentralizados de justicia en contextos digitales como el comercio electrónico y la moderación de contenidos.

Tanto en las discusiones teóricas como en los ejercicios prácticos, el curso busca incentivar a los estudiantes a repensar el derecho a partir de la noción de “conflicto”, “negociación,” “autoridades formales e informales” y “desequilibrio productivo”. ¿Puede el derecho ser un sistema de solución de conflictos por otras vías distintas de los procesos judiciales y arbitrales? ¿puede el derecho ser una disciplina dialógica y no adversarial? ¿cuáles son las implicaciones políticas y filosóficas de hablar de un “giro dialógico” en el derecho? ¿qué herramientas puede brindarle las teorías del liderazgo al

derecho y la manera como percibimos y navegamos conflictos? ¿es el derecho un mecanismo para administrar conflictos o un conjunto de normas e instituciones para orientar la conducta humana

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivos teóricos (aumentar el entendimiento conceptual):

- Comprender y aplicar algunas de las teorías más relevantes de negociación, mediación (facilitativa, transformadora y narrativa), el liderazgo adaptativo, así como sus beneficios y limitaciones.
- Examinar teorías críticas sobre los métodos alternativos de controversias (negociación, mediación y diseño de sistemas de solución de controversias (DSD) para comprender las limitaciones y los retos de la negociación, la mediación y otros métodos de resolución (o administración) de controversias.
- Comprender y aplicar los fundamentos del liderazgo adaptativo y evaluar sus limitaciones y potencialidades como herramienta de administración de controversias en contextos sistémicos.

### 2.2. Objetivos prácticos (afinar las habilidades prácticas de negociación, mediación y consultoría en diseño de solución de controversias):

- Cultivar habilidades de diálogo, negociación, mediación y liderazgo para responder adecuadamente a los diversos conflictos que abogados (y no-abogados) pueden enfrentarse en su vida profesional (o personal).
- Experimentar en juegos de roles de negociaciones, mediaciones o de liderazgo adaptativo para conocer las propias limitaciones como negociador, facilitador o en la práctica del liderazgo, así como los detonadores (*triggers*), y reacciones verbales y emocionales.
- Construir una caja de herramientas para las futuras negociaciones, mediaciones y diseños de sistemas de solución de controversias.
- Asumir el reto de tener conversaciones difíciles para cuestionar nuestros sesgos en la manera como interactuamos con otros en contextos adversariales y de conflicto.

### 2.3. Objetivos de auto-reflexión

- Diagnosticarse a uno mismo y a los otros las fortalezas en las negociaciones, mediaciones, el liderazgo adaptativo y el diseño de sistemas de solución de controversias.
- Repensar el ejercicio profesional y las alternativas constructivas que pueden existir para ejercer roles de colaborativos en negociaciones individuales o en contextos organizacionales.

### 2.4. Objetivos éticos y de lectura

- Reconocer al otro y aplicar el principio de caridad lógica, según el cual se presume que el otro tiene la razón.
- Identificar los intereses propios y los de la contraparte.
- Cultivar hábitos de escucha en negociaciones, mediaciones y otras interacciones sociales.
- Aplicar el principio de la mejor obra de arte posible a las lecturas y conversaciones en este curso. Según este principio se presume que el lector de un texto debió hacer de éste el mejor texto posible.

- Evitar caer en el argumento del hombre de paja, según el cual se debilita la posición del adversario para hacerla más débil de lo que realmente es, o lo que es lo mismo: se desmerita un texto o sentencia con base en una lectura superficial de la misma.
- Cultivar hábitos para convertirse en un autodidacta que tiene capacidad de generar conocimiento por su propia cuenta.
- Efectuar actividades de trabajo en grupo y colaborativo asumiendo diferentes roles.
- Fomentar hábitos para ser auto-correctivos y tener parámetros que nos permitan mejorar nuestro aprendizaje, nuestra capacidad de pensar y nuestra manera de expresarnos por escrito y oralmente.

### 3. METODOLOGÍA:

El curso tendrá una metodología variada: (i) cátedras activas, (ii) simulaciones estructuradas y semi-estructuradas, (iii) negociaciones o mediaciones simuladas, y (iv) laboratorios de liderazgo (*leadership labs*).

En la cátedra activa el profesor guiará al estudiante, de manera organizada, sobre los temas tratados, para que los estudiantes, mediante su participación, investigación y discusión, logren afianzar los conocimientos y herramientas que vayan adquiriendo. **Es fundamental para el éxito de la cátedra activa la realización previa de las lecturas asignadas por parte de los estudiantes y la participación en la clase con preguntas, comentarios y críticas de los textos dentro del marco de respeto y apertura hacia lo otro.** El profesor asumirá que todos los estudiantes han preparado las lecturas y, en consecuencia, podrá preguntarle a cualquier estudiante sobre su contenido y preguntas asociados con éste.

En las sesiones de seminario el profesor tendrá una participación menos activa con el fin de que los estudiantes lideren las discusiones hacia los puntos de las lecturas que más les despertaron interés y preguntas. Sin embargo, el profesor iniciará la discusión con una serie de preguntas y moderará la discusión para encauzarla en el marco de las discusiones que se han presentado en clases y los temas tratados.

En las negociaciones o mediaciones simuladas es obligatorio que los estudiantes preparen el caso que será negociado o mediado. Los estudiantes deberán preparar su rol en la negociación. Es fundamental para el buen desarrollo de los casos que los estudiantes cumplan con las siguientes reglas:

- No discutir con nadie las instrucciones confidenciales.
- No mostrar las instrucciones confidenciales a los demás participantes en la negociación.
- Asumir el rol indicado de acuerdo con las instrucciones incluidas en la hoja de instrucciones.
- Esto es un juego de roles, y como todo juego, solo funciona si durante el ejercicio, se toma seriamente el juego y las reglas.

El curso depende de manera crucial de la lectura previa que hagan los estudiantes de los materiales asignados por el profesor, de su investigación adicional y de la participación informada en la clase. La asistencia y participación activa de los estudiantes son fundamentales para el adecuado desarrollo de la clase.

En las sesiones de negociaciones simuladas y/o de ejercicios prácticos de solución de controversias, el profesor dividirá el curso en grupos para aplicar algunas de las teorías o conceptos que se explicaron en la primera parte del curso. Los estudiantes reflexionarán colectivamente sobre su desempeño en los ejercicios y sobre las limitaciones prácticas de algunas teorías discutidas.

#### 4. EVALUACIÓN:

**LAS NOTAS SERÁN APROBADO / REPROBADO (POR DECISIÓN DE LA UNIVERSIDAD)**

##### 4.1. Porcentajes de evaluación:

Forma de evaluación	Porcentaje
<p>Ejercicio práctico, reflexión</p> <p>(Se trata de un diario de reflexión. Los estudiantes deberán subir a SICUA en la carpeta asignada para ello su entrada del diario de no más de 700 palabras todos los días (salvo uno cada semana que podrán eximirse, excepto de los días en los que el profesor anuncie que es obligatorio la entrada para ese día). Al final del curso los estudiantes deberán compilar sus entradas de diario en un documento de Word sin hacerle modificaciones y comentarlo con notas al pie. La idea de este ejercicio es identificar el proceso de aprendizaje y fomentar la autorreflexión durante el curso. El profesor evaluará leerá los comentarios cada semana y evaluará el diario definitivo.</p>	60%
<p>Participación en clase, lecturas, comentarios en Perusall.</p> <p>Ojo: en la plataforma <i>Perusall</i> estará todo el contenido del curso. El programa revisa quiénes leen, quiénes comentan y con base en eso se hace una nota apreciativa teniendo en cuenta además la participación en clase.</p>	40%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

##### 4.2. Criterios de evaluación generales:

Los criterios básicos que se utilizarán para la conformación de la nota numérica de cada evaluación escrita serán los siguientes:

- Claridad expositiva escrita: una redacción correcta y estructurada de los argumentos e ideas defendidas. Este criterio incluirá el correcto uso de las reglas gramaticales, ortográficas y estructura del texto.
- Precisión conceptual: rigurosa exposición y manejo de los conceptos e instituciones jurídicas relevantes. Establecimiento de relaciones entre los distintos conceptos e instituciones del curso.
- Capacidad analítica: aplicación de capacidades de abstracción, concreción, analogía y asociación de ideas.
- Creatividad: desarrollo de nuevas relaciones, análisis crítico y aporte personal.
- Manejo adecuado de fuentes: investigación de fuentes y utilización, aplicación y citación apropiada de la bibliografía.<sup>1</sup>
- Diario: Las reflexiones del diario deberán partir de las experiencias y observaciones en el curso, de las lecturas y de las discusiones en clase. Cuando existan simulaciones el estudiante deberá reflexionar sobre su proceso de pensamiento y de emociones en la negociación, mediación o en los ejercicios de liderazgo adaptativo. Identificar con ejemplos concretos de la simulación qué hizo, sugerir una hipótesis o explicación e inferir los procesos racionales o emotivos.

#### 5. REGLAS DEL CURSO:

5.1. Lectura previa obligatoria: la preparación previa de todas las lecturas asignadas es una condición necesaria para poder asistir a clase. El derecho de asistir a -y participar en- clase está condicionado a la preparación de las lecturas asignadas, de acuerdo con los requisitos que se enuncian a continuación:

Para las lecturas teóricas, cada persona deberá dar cuenta, como mínimo, de los siguientes aspectos:

<sup>1</sup> Constituye una infracción al régimen disciplinario de la Universidad de los Andes el copiar trabajos, párrafos, o frases de documentos de Internet, o de otros escritos de cualquier autor, sin citar las fuentes correspondientes. Ello se equipará a "fraude" y es objeto de graves sanciones disciplinarias.

- ¿Cuáles son los problemas o preguntas de investigación generales y específicos que el autor sostiene que va a abordar en ese texto?
- ¿Cuáles son las premisas y las conclusiones de los argumentos?
- ¿Cuáles son las respuestas concisas que efectivamente ofrece para los problemas de investigación planteados?
- ¿Cuáles son los conceptos centrales que utiliza para dar las respuestas?
- ¿Cuál es el nivel de coherencia conceptual interna del texto?
- ¿Qué debería sostener otro autor para ser considerado opositor teórico del autor que está leyendo?
- ¿Cuáles son los argumentos que presenta el autor?
- ¿Existen falacias lógicas en el texto?
- ¿Se utilizan tropos retóricos? Identificar cuáles son los tropos que utiliza.
- ¿Es persuasivo el autor en la exposición de sus argumentos e ideas?

5.2. Cuando haya ejercicios, tareas o actividades que el profesor le haya solicitado a los estudiantes para hacer fuera de clase, el profesor podrá llamar aleatoriamente a un estudiante para que exponga el ejercicio o la actividad requerida. En estos casos el profesor tendrá en cuenta la capacidad verbal y escrita del estudiante.

5.3. Debido a la metodología de clase, y como ya se dijo anteriormente, se requiere un estricto respeto por las expresiones y opiniones de sus participantes, la cual se logra con la atención debida de las distintas intervenciones. El respeto por la opinión del otro, así creamos que es errónea o contraria a nuestras concepciones, es una premisa básica para el buen desarrollo del curso.

5.4. Durante el desarrollo de la clase el profesor podrá no permitir el uso de aparatos electrónicos de comunicación para algunas clases o llevar a cabo algunas actividades. El uso de celulares está rotundamente prohibido.

5.5. En caso de inasistencia a alguna prueba académica se seguirá estrictamente lo señalado en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de los Andes.

5.6. Ajustes Razonables<sup>2</sup>: si usted tiene alguna discapacidad visible o invisible y requiere de algún tipo de ajuste, se le solicita informar a su profesor para que puedan realizarse dichos ajustes a la mayor brevedad posible. Usted también puede acudir a la Decanatura de Estudiantes (<http://centrodeconsejeria.uniandes.edu.co>; Bloque Ñf ext. 2230; horario de atención L-V 8am-5pm) o al Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS) de la Facultad de Derecho ([paiis@uniandes.edu.co](mailto:paiis@uniandes.edu.co); Bloque F piso 1) para obtener acompañamiento.

5.7. Las lecturas y actividades abajo asignadas podrán ser modificadas posteriormente. En ese caso, el profesor avisará a los estudiantes con debida antelación cualquier modificación en la lectura o reprogramación de las actividades señaladas. De modo que el cronograma es apenas una guía que puede ser modificada por el profesor. Se entenderán por comunicados los estudiantes cuando se envíen mensajes por Sicua o al correo electrónico.

5.8. *No aplica en cursos de aprobado/reprobado.* La calificación definitiva de la materia será numérica en unidades y centésimas. La calificación aprobatoria mínima será de 3,0. Por tanto, los estudiantes cuya nota final sea 2,99 no aprobarán el curso. **No se harán aproximaciones, de suerte que la nota definitiva será aquella que resulte de las notas obtenidas por los porcentajes correspondientes.** En otras palabras, si usted sacó en la nota definitiva 4.29, su nota final será 4.29.

5.9. Los estudiantes que no presenten el parcial, ensayo, quices o ejercicios evaluativos en la fecha fijada para ello y no presenten la excusa, según lo exigido por el Reglamento de Estudiantes de la

---

<sup>2</sup> Se entienden por ajustes razonables todas “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2.

Universidad de los Andes, tendrán una nota de 0. El profesor no hará reposiciones en estos casos. No se harán quices o ejercicios al final de la clase o en su intermedio cuando el estudiante ha llegado tarde a clase.

5.10. En los trabajos que se asignen a varios estudiantes como un grupo, los estudiantes no podrán desvincularse del grupo y presentar el trabajo individualmente. Los estudiantes en los trabajos en grupo deberán, si el profesor así lo requiere, justificar su aporte al trabajo en grupo. Los estudiantes que no aporten, trabajen, o colaboren a sus compañeros en los trabajos en grupo, tendrán la mitad de la nota, si se acredita su falta de trabajo.

5.11. Los estudiantes se entenderán notificados de las fechas importantes, ejercicios, parciales y otras actividades por correo electrónico, Sicua o comunicación verbal en clase. Por lo anterior, el estudiante que se ausente a clase tendrá la obligación de preguntarle a sus compañeros si en clase hubo “anuncios o notificaciones importantes”.

## **6. MÓDULOS DEL CURSO**

### **Módulo 1: Conceptos básicos**

6.1.1. ¿Qué es la teoría?

6.1.2. ¿Qué es el diálogo?

6.1.3. La emergencia de los conflictos.

6.1.4. Las disputas y los conflictos.

6.1.5. Los temperamentos y mentalidades adversariales y colaborativas.

### **Módulo 2: Teoría de la negociación, conceptos y elementos fundamentales**

6.2.1. ¿Qué es la negociación?

6.2.2. Negociación distributiva.

6.2.3. Negociación basada en intereses (*interest-based o principled negotiation*).

6.2.4. Conceptos básicos de la negociación (posiciones, intereses, opciones, ZOPA, RV, alternativas y BATNA).

6.2.5. Fuentes de creación de valor.

6.2.6. Antropología y negociación.

6.2.7. Negociar a la “sombra” del derecho.

6.2.8. Las tres tensiones en la negociación.

6.2.9. Escalera de la inferencia.

6.2.10. Emociones y negociación: la racionalidad e irracionalidad en la negociación.

6.2.11. Empatía táctica.

6.2.12. Barreras de la empatía y de la negociación.

6.2.13. IPA, voz, reflejos.

6.2.14. Negociar con uno mismo.

6.2.15. Teoría crítica de la negociación.

### **Módulo 3: Mediación**

6.3.1. ¿Qué es la mediación/conciliación?

6.3.2. Los debates en la mediación.

6.3.3. El proceso de la mediación y la ética del mediador.

6.3.4. Los estilos de la mediación (facilitativa, evaluativa, transformadora, narrativa y ecléctica).

6.3.5. Teoría críticas a la mediación.

#### **Módulo 4: Liderazgo adaptativo como herramienta de resolución de conflictos**

- 6.4.1. Autoridad formal y autoridad informal.
- 6.4.2. Retos técnicos y retos adaptativos.
- 6.4.3. El sistema (el “holding environment”) y sus fases de equilibrio-desequilibrio.
- 6.4.4. Cómo orquestar el conflicto y navegar las conversaciones difíciles.
- 6.4.5. El propósito, los objetivos y la estrategia.
- 6.4.6. El mapeo de *stakeholders* en sistemas.
- 6.4.7. Liderazgo adaptativo, diálogo y negociación.

#### **Módulo 5: Sistemas de solución de controversias en contextos digitales (ODR)**

- 6.5.1. ¿Qué es el diseño de sistemas de solución de controversias?
- 6.5.2. Sistemas de solución de controversias online.
- 6.5.3. Estudios de caso (p.e. comercio electrónico, violencia urbana, justicia descentralizada con criptomonedas)

#### **Modulo 6: Críticas a los ADR, el liderazgo adaptativo y los ODR**

- 6.6.1. Críticas y limitaciones de las negociación, mediación y el liderazgo adaptativo.
- 6.6.2. La filosofía de los mecanismos de resolución de conflictos.

### 7. Cronograma:

El siguiente cronograma está sujeto a modificaciones en las lecturas, temas o en las actividades de clase, según el desarrollo del curso y las consideraciones del profesor. En todo caso, los estudiantes estarán informados oportunamente de cualquier cambio, los cuales se notificarán en clase o por correo electrónico. Las lecturas que tienen \* son obligatorias. Las lecturas que tienen \*\* son recomendadas y las que tienen \*\*\* son para quienes quieren leerlo todo y profundizar en el tema asignado.

SESIÓN	FECHA	TEMA	ACTIVIDAD	LECTURAS ASIGNADAS
1.	13.06	<p><b>El giro dialógico y no adversarial en el derecho.</b></p> <p>¿Qué es la teoría? ¿Qué es el diálogo? La emergencia de los conflictos. Las disputas y los conflictos. Los temperamentos adversariales y colaborativos. ¿Qué es la negociación?</p>	<p>-Presentación individual. -Cátedra activa. -Discusión en grupos.</p>	<p>*-Felstiner, William, Abel, Richard, and Sarat, Austin. The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, and Claiming... Law &amp; Society Review. Vol. 15. No. 3-4 (1980-1981). (24 páginas).</p> <p>** -Mnookin, Robert. Beyond Winning. Negotiating to Create Value in Deals and Disputes. Cambridge. Belknap Harvard. 2000. P. 1-10. (10 páginas).</p> <p>***-Abel, Richard. A Comparative Theory of Dispute Institutions in Society, 8 Law &amp; Society Review 217 (fragmentos). P.219-232 (17 páginas).</p>
2.	14.06	<p><b>Teorías de la negociación y conceptos claves (<i>interest-based negotiation</i>)</b></p> <p>Conceptos básicos de negociación BATNA, RV, ZOPA, WATNA.</p> <p>Negociación distributiva.</p> <p>Negociación basada en intereses (<i>interest-based o principled negotiation</i>).</p>	<p>-Cátedra activa. -Simulación.</p>	<p><b>-Caso de Negociación # 1.</b></p> <p>*-Fisher, Roger and Ury, William. Getting to Yes. Negotiating Agreement Without Giving In. Penguin Books. Capítulo 2. (fragmentos). (xxvii-xxix; 10-15; 23-31).</p> <p>*-Mnookin, Robert and Kornhauser, Lewis. Bargaining in the shadow of the law: the case of divorce. Yale Law Journal 88. P. 950-959. (9 páginas).</p> <p>** -Mnookin, Robert. Beyond Winning. Negotiating to Create Value in Deals and Disputes. Cambridge. Belknap Harvard. 2000. P. 11-42. (31 páginas).</p> <p>***- Menkel-Meadow, Carrie. Toward Another View of Legal Negotiation: The Structure of Problem Solving. UCLA Law Review. (1984). P.794-828 (34 páginas).</p>

SESIÓN	FECHA	TEMA	ACTIVIDAD	LECTURAS ASIGNADAS
3.	15.06	<p><b>Negociación y emociones</b></p> <p>Tensión entre empatía y asertividad Técnicas de persuasión</p> <p>La racionalidad e irracionalidad en la negociación.</p>	<p>-Cátedra activa. -Ejercicios de negociación. -Simulación (tribus).</p>	<p>*-Shapiro, Daniel L. "Teaching Students How to Use Emotions as They Negotiate." <i>Negotiation Journal</i> 22, no. 1 (2006): 105-09. (4 páginas).</p> <p>*-Fisher, Roger and Shapiro, Daniel L. <i>Beyond Reason: Using your Emotions as you Negotiate</i>, 15-21 (6 páginas).</p> <p>**-Voss, Chris, <i>Never Split the Difference</i>. Cap. 3.</p> <p>***-Shapiro, Daniel L. "From Signal to Semantic: Uncovering the Emotional Dimension of Negotiation." <i>Nevada Law Journal</i>, vol. 10, no. 2, Spring 2010, p. 461-471.</p>
4.	16.06	<p><b>Teoría crítica de la negociación.</b></p> <p>Cuándo no negociar.</p> <p>Aproximaciones críticas a la negociación.</p> <p>La economía política de las negociaciones.</p>	<p>-Simulación. -Seminario y reflexión.</p>	<p><b>-Caso de Negociación # 2.</b></p> <p>*-Mnookin, Robert. When not to negotiate: A Negotiation Imperialist Reflects on Appropriate Limits. 74 U. Colo. L. Rev. 1077 (2003). 74 University of Colorado Law Review. 1077-1107 (32 páginas).</p> <p>*-Powel, Jonathan - A negotiation plan to help Ukraine avoid catastrophe, <i>Financial Times</i>, May 11 2022. <a href="#">Link</a>.</p> <p>**-Cohen, Amy. A Labor Theory of Negotiation: From Integration to Value Creation. Law and Political Economy Project. Disponible <a href="#">aquí</a>.</p>
5.	17.06	<p><b>La mediación y sus debates teóricos</b></p> <p>¿Qué es la mediación/conciliación?</p> <p>Los debates en la mediación</p> <p>El proceso de la mediación y la ética del mediador.</p>	<p>-Cátedra activa.</p>	<p><b>-Continuar la discusión del caso de negociación # 2.</b></p> <p>*-Entrevista a David Hoffman, profesor de Mediación de Harvard, por Nicolás Parra Herrera "La mediación brinda un canal para que las personas encuentren su propia verdad". <i>Ámbito Jurídico</i>. Disponible en: <a href="https://www.ambitojuridico.com/noticias/invitado/constitucional-y-derechos-humanos/la-mediacion-brinda-un-canal-para-que-las">https://www.ambitojuridico.com/noticias/invitado/constitucional-y-derechos-humanos/la-mediacion-brinda-un-canal-para-que-las</a></p> <p>Ver video de Youtube: David Hoffman, Lawyers can be peacemaker, TED. Disponible en: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=JKXv1Sqe4">https://www.youtube.com/watch?v=JKXv1Sqe4</a></p> <p>*-Menkel-Meadow, Carrie. <i>Mediation and its applications for good decision making and dispute resolution</i>. Cambridge: Intersentia. P. 1-38 (37 páginas).</p>

SESIÓN	FECHA	TEMA	ACTIVIDAD	LECTURAS ASIGNADAS
				<p>** Stulberg, Joseph B. "The Theory and Practice of Mediation: A Reply to Professor Susskind," <i>Vermont Law Review</i> 6, no. 1 (Spring 1981): 85-118</p> <p>** Lempereur, Alain, Why do we need mediation methods? En <i>Mediation Negotiation by Other Moves</i>. p. xiii-xxii (10 páginas).</p> <p>***-Fuller, Lon. Mediation its forms and functions. <i>Southern California Law Review</i>. 44. P. 305-39. (34 páginas).</p>
6.	18.06	<p><b>Negociación con uno mismo</b></p> <p>Negociando con uno mismo.</p> <p>Caso de negociación</p> <p>¿Cómo responder ante negociadores difíciles o insoportables?</p> <p>Discusión de la película <i>12 Angry Men</i> (Lumet) sobre negociación y diálogo.</p>	<p>Presentación.</p> <p>Ejercicio técnicas duras de negociación.</p> <p>Discusión de película.</p>	<p>*-Fox, Erica Ariel. The Most Important Negotiation in your life. <i>Harvard Business Review</i>. September 3, 2013. (1 página).</p> <p>*-Ver <i>12 Angry Men</i>: <a href="https://www.publicdomainmoviess.com/movie/309-12-angry-men">https://www.publicdomainmoviess.com/movie/309-12-angry-men</a>.</p> <p>**-Podcast. El Derecho por fuera del Derecho. <i>12 Angry Men</i>. Disponible en Spotify, Apple Music, Deezer, Google Podcast y <a href="#">Spreaker</a>.</p> <p>***-Fisher, Roger y Ury, William. <i>Getting to Yes with Yourself</i>. P. 42-52, 62-77 (25 páginas).</p>
7.	21.06	<p>Mediación facilitadora, evaluativa, transformadora, y narrativa.</p> <p>La ética del mediador</p> <p>Aproximaciones críticas a la mediación.</p>	<p>Cátedra activa.</p> <p>Entrega de la negociación online (por definir).</p>	<p><b>Caso # 3 negociación o mediación.</b></p> <p>*-Alberstein, Michal. The Jurisprudence of Mediation: Between Formalism, Feminism and Identity Conversations. <i>Cardozo Journal of Conflict Resolution</i>, 11, 1-709. P. 1-28. (28 páginas).</p> <p>*-Liebman, Carol B. Mediation as Parallel Seminars: Lessons from the Student Takeover of Columbia University's Hamilton Hall. <i>Negotiation Journal</i>. 16. P. 157-182 (23 páginas).</p> <p>**- Winslade, John, Monk, Gerald, and Cotter, Alison. "A Narrative Approach to the Practice of Mediation." <i>Negotiation Journal</i> 14, no. 1 (1998): 21-41. (20 páginas)</p> <p>***-Película. <i>Marriage Story</i> (Noah Baumbach). Disponible en Netflix.</p>

SESIÓN	FECHA	TEMA	ACTIVIDAD	LECTURAS ASIGNADAS
				<p>***-Podcast. El Derecho por fuera del Derecho. Marriage Story. Disponible en Spotify, Apple Music, Deezer, Google Podcast y Spreaker</p> <p>***-Riskin, Leonard <i>Understanding Mediators' Orientations, Strategies and Techniques: A Guide for the Perplexed</i>, 1 Harvard Negot. L. Rev. 7 (1996).</p>
8.	22.06	<p><b>Liderazgo adaptativo.</b></p> <p>Qué es el liderazgo adaptativo</p> <p>Retos técnicos y retos adaptativos</p> <p>Autoridad formal e informal.</p> <p>¿Cuál es la relación entre mediación y el liderazgo adaptativo?</p>	Leadership lab.	<p>*Heifetz, Ronald. The Theory Behind the Practice. A Brief Introduction to the Adaptive Leadership Framework. Harvard Business Press.</p> <p>*- Platon, <i>La Republica</i>, Libro VII, (fragmentos).</p>
9.	23.06	<p><b>Liderazgo adaptativo.</b></p> <p>Observar, interpretar, intervenir, y reflexionar.</p> <p>Democracia, liderazgo adaptativo y orquestar el conflicto.</p>	<p>Leadership lab.</p> <p>Simulación firma de abogados.</p>	<p>*-Menkel-Meadow, Carrie. "Scaling up deliberative democracy as dispute resolution in healthcare reform: a work in progress." <i>Law and Contemporary Problems</i> 74, no. 3 (2011).</p> <p>** -Heifetz, Ronald. Leadership on the Line, Part Two (3-7).</p> <p>***-Susskind, Lawrence, Gordon, Jessica, and Zearpoor, Yasmin, <i>Deliberative Democracy and Public Dispute Resolution</i>. Oxford Handbook of Deliberative Democracy. 2019.</p>
10.	24.06	<p><b>Teoría de sistemas de solución de controversias digitales (ODR).</b></p> <p>¿Qué es el diseño de sistemas de solución de controversias?</p> <p>Las tres ramas de los ODR</p> <p>ODR, Blockchain.</p> <p>Cierre del curso: La filosofía y la crítica de los ADR y ODR</p>	<p>Seminario</p> <p>Reflexión y discusión sobre la negociación online.</p> <p>Invitado especial, Tiamiyu Oladeji, director del podcast <a href="#">Convergence</a> y Clinical Instructor en Harvard</p>	<p>Escoger una de las tres primeras según su interés. La primera es una historia del desarrollo de los ODR (online dispute resolution). La segunda es una conceptualización de la nueva disciplina conocida como DSD (dispute system design) para diseñar sistemas de resolución de controversias. Por último, la tercera es una lectura crítica e histórica a lo que hemos venido trabajando en clase en materia de ADR y MASC.</p> <p>*-Tiamyu, Oladeji. The Impending Battle for the Soul of Online Dispute Resolution. 23. <i>Cardozo J. Conflict Resol.</i> 21 (forthcoming). <a href="#">SSRN</a>.</p> <p>*-Amsler, Lisa Blomgren, Janet K. Martinez, Stephanie E. Smith, and</p>

SESIÓN	FECHA	TEMA	ACTIVIDAD	LECTURAS ASIGNADAS
			Negotiation and Mediation Clinic.	<p>ProQuest. <i>Dispute System Design: Preventing, Managing, and Resolving Conflict</i>. Stanford, California: Stanford University Press, 2020.</p> <p>*-Cohen, Amy. The Rise and Fall and Rise Again of Informal Justice and the Death of ADR, Connecticut Law Review, Vol. 54 (1). 199-222.</p> <p>* Video. YouTube. Gary Slutkin: Let's treat violence like a contagious disease. Disponible en: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=CZNrOzgNWf4">https://www.youtube.com/watch?v=CZNrOzgNWf4</a>.</p> <p>***-Susan Silbey; Austin Sarat, Dispute Processing in Law and Legal Scholarship: From Institutional Critique to the Reconstruction of the Juridical Subject, 66 Denv. U. L. Rev. 437 (1989).</p> <p>***-Fiss, Owen. Against Settlement. Yale Law Journal. Vol. 93, Issue 6, Yale Law Journal. (1984). Disponible en español: <a href="https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n3N1-Abril1998/031Juridica05.pdf">https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n3N1-Abril1998/031Juridica05.pdf</a> (recomiendo la traducción de Esteban Restrepo en la editorial Marcial Pons).</p>

ANEXO 1 MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS ENSAYOS ARGUMENTATIVOS

Calificación	5-4.5	4-3.5	3-2.5	2-1.5
<b>Criterios<sup>s</sup></b>				
<b>Tesis o proposición</b>	Presento claramente una tesis, le doy un contexto y/o explico por qué es original, controversial o importante.	Sólo presento mi tesis claramente, sin contexto.	La tesis está, pero es poco clara o vaga o muy general.	No presento una tesis.
<b>Oraciones y convenciones</b>	Mis oraciones son claras, completas y legibles. Uso la gramática, la puntuación y la ortografía de manera que tengo un conjunto coherente de enunciados.	Mis oraciones son demasiado largas (con ideas que no guardan relación) y/o mal puntuadas, lo que dificulta la lectura. Tengo algunos errores de gramática, puntuación y/u ortografía que dificultan la coherencia lógica.	Mis oraciones son a menudo extrañas y/o incompletas. Cometo tantos errores formales que se distrae el lector y/o el significado no es claro. No hay unidad.	Muchas oraciones incompletas y raras impiden la lectura de mi ensayo. Numerosos errores formales lo hacen ilegible.
<b>Citación</b>	En <b>todos</b> los casos en que utilizo ideas ajenas doy crédito a los autores. Uso de forma consistente el formato de citación y referencia.	En <b>todos</b> los casos en que utilizo ideas ajenas, doy crédito a los autores. Algunas veces me falta precisión en el uso de un formato de citación y referencia.	En <b>todos</b> los casos en que utilizo ideas ajenas, doy crédito a los autores. Me falta precisión en el uso de un formato de citación y referencia.	No cito ideas que no son mías. No uso ningún formato de citación y referencia.
<b>Lenguaje</b>	Me apersono de mi argumento y digo honesta, clara y sencillamente lo que pienso, sin afectación. Uso palabras adecuadamente escogidas propias de la disciplina.	Mi tono es aceptablemente sencillo y formal, pero me falta hablar más sobre lo que yo pienso. El vocabulario es apenas apropiado.	Mi redacción es pretenciosa y le falta claridad. Suena un tanto formal, pero no trata de forma seria el tema.	Mi redacción es sosa e informal; parece que no me hubiera interesado escribir este ensayo.
<b>Estructura</b>	Organizo la información de mi ensayo según las instrucciones, en forma coherente y efectiva. Tengo párrafo introductorio de tesis, un párrafo para cada razón, y uno final que resume mi argumento.	Inicio con mi tesis, sigo con la sustentación y concluyo, pero no organizo la información claramente. Falta una mejor relación entre párrafos.	Organizo en forma rudimentaria el texto y/o a veces pierdo el hilo de las ideas. Mis párrafos son débiles, con pocas ideas centrales explícitas. No es clara la relación entre ellos.	Mi redacción carece de propósito y ruta lógica.
<b>Sustentación de la tesis</b>	Doy razones o ilustraciones claras, precisas y fuertes para sustentar mi tesis, utilizando lo que aprendí con las diversas lecturas, la discusión y mi reflexión personal.	Aunque uso el material estudiado y mi reflexión, sólo doy algunas razones sustentadoras que no son suficientemente fuertes o claras.	Doy razones débiles que no sustentan mi tesis, son confusas y/o no hacen uso del material estudiado. Mi opinión sola predomina.	No logro sustentar mi tesis. No identifico las ideas de los autores consultados.

<sup>s</sup>Basada en: Universidad de los Andes –CIFE– Maestría en Educación–Pedagogía y Currículo 1–2° Sem. 2.002. A su vez adaptada de Goodrich, H. (1.999). When Assessment is Instruction and Instruction is Assessment: Using Rubrics to Promote Thinking and Understanding. En L. Hetland & S. Veenema (Eds.), *The Project Zero Classroom: Views on Understanding* (pp. 91 -100). Cambridge, MA: Project Zero, Harvard Graduate School of Education. Ajustada con “Grading Criteria” Expository Writing <http://wp.rutgers.edu/component/content/article/60-course-listing/55-355101> y de acuerdo con la “Guía para ensayos de CBU-E”.