Universidad de Navarra

Dirección avanzada de personas II (MDPO)

Guía docente 2023-24

PRESENTACIÓN

Breve descripción: El esfuerzo por una correcta fundamentación antropológica de la Dirección de empresas constituye, sin duda alguna, una de las características más distintivas del MDPO. Se trata de una condición necesaria para hacer real el paso de la "Gestión de Recursos Humanos" a la moderna "Dirección de Personas". En esta asignatura se asume de manera específica el reto de sentar las bases de dicha fundamentación. Y se hace apoyándose en tres pilares principales:

1. el estudio del lugar de la persona en la sociedad, la economía y la empresa actuales;
2. el diseño de un modelo de dirección de corte humanista; y
3. el examen de la ética del directivo, el gobierno corporativo y la responsabilidad social de las compañías.

De esta forma, se propone una concepción filosóficamente sólida y coherente de la persona que sirva de guía e inspiración para la toma de decisiones en la realidad práctica de los negocios, al tiempo que actúa como apoyo y referencia del resto de asignaturas del máster.

- **Titulación: Máster en Dirección de Personas en las Organizaciones.**
- **Módulo/Materia: Fundamentales/ Dirección Avanzada de Personas II.**
- **ECTS: 4.**
- **Curso, semestre: 23-24/Segundo semestre.**
- **Carácter: Obligatorio.**
- **Profesorado: Bases Antropológicas de la Toma de Decisiones: Profesor: Ignacio Ferrero jiferrero@unav.es, Etica de la Empresa: Profesor: Ignacio Ferrero jiferrero@unav.es y Responsabilidad Social Corporativa / Sostenibilidad: Profesor: Ramón Pueyo rpueyo@kpmg.es**
- **Idioma: castellano.**
- **Aula, Horario: Consulte la agenda que recibirá semanalmente.**

COMPETENCIAS

Objetivos.

- Profundizar en las claves del comportamiento de las personas en un entorno profesional.
- Comprender el funcionamiento básico de las organizaciones y del trabajo directivo.
- Conocer un modelo de dirección que favorece el desarrollo real de las personas y de la sociedad, al tiempo que añade valor a la empresa y sus clientes.
- Inculcar la importancia del liderazgo directivo como promotor de derechos y valores fundamentales, en especial la libertad, la igualdad, la protección de los más débiles y el respeto a la dignidad.
- Descubrir la dimensión ética central de cualquier actuación profesional y adquirir la capacidad de análisis y toma de decisiones éticamente válidas en situaciones comprometidas.
- Trabajar en la búsqueda del bien común y la aplicación de la justicia social. Reforzar una conciencia social que promueva un entorno de respeto a la dignidad de las personas.

- Conocer los principios que regulan el funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa, así como las relaciones entre su junta directiva, el consejo de administración, los accionistas y el resto de partes interesadas: empleados, proveedores, clientes y el público en general.
- Identificar el alcance de la responsabilidad social de las empresas y descubrir las mejores prácticas al respecto.
- Plantear el trabajo personal como un ámbito para el propio desarrollo y el de los demás.

Objetivos dentro del Máster de Dirección de Personas en las Organizaciones.

• Acrecentar la capacidad de actuar siempre con responsabilidad y compromiso.

• Saber identificar los problemas que se presentan, analizar sus causas y proponer planes de acción factibles para solucionarlos.

• Fortalecer la capacidad para trabajar en equipos multidisciplinares compatibilizando los intereses grupales con los personales.

• Aprender a planificar bien las tareas, distribuir adecuadamente la carga de trabajo y responder con puntualidad y constancia.

• Familiarizarse con la búsqueda de material especializado (informes, artículos, datos) en las diversas plataformas disponibles.

• Fomentar la flexibilidad para adaptarse a las exigencias de entornos profesionales nuevos o poco conocidos, así como la versatilidad para resolver problemas en contextos multiculturales.

• Conocer y fomentar los derechos humanos fundamentales, los principios de igualdad entre hombres y mujeres, acoger la diversidad, relacionarse con personas con discapacidad sin paternalismo, promover la igualdad de oportunidades.

Competencias básicas

- CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida auto dirigido o autónomo.

Competencias generales

- CG0 - Capacidad de identificar los problemas que se presentan en el trabajo (individual y de equipo) en estructuras organizativas, analizar sus causas y proponer planes de acción para solucionarlos. Los alumnos deberán de ser capaces de distinguir aquellos derechos que son fundamentales, y todos aquellos que hacen referencia a la igualdad de los discapacitados, y aquellos

relacionados a la igualdad entre hombres y mujeres. Además deberán conocer los principios de igualdad de oportunidades. Todos estos son valores y derecho propios de una cultura de paz y valores democráticos.
- **CG2 -** Identificar las ideas de un texto y comunicarlas de forma concisa tanto verbal como escrita.
- **CG4 -** Adquirir una conciencia social ética que permita que desde la dirección se promueva un entorno en el que se respete a las personas y a su propia dignidad.

Competencias específicas

- **CE1** - Comprender los ejes del comportamiento de las personas en un entorno profesional para dirigirlas estratégicamente en valores, en especial de igualdad, respeto y dignidad, con respecto de sus derechos y obligaciones.
- **CE2** - Conocer el funcionamiento de las organizaciones y su proceso directivo para hacer posible el desarrollo estratégico de las personas y añadir valor a las empresas.
- **CE3** - Analizar y comprender el concepto de liderazgo y de motivación. Gestión estratégica del compromiso y la cooperación. Inculcar la importancia de ejercer el liderazgo directivo como promotor de derechos fundamentales.
- **CE9** - Analizar y comprender todas aquellas competencias que caracterizan a la persona y su trabajo en el entorno profesional y personal con referencia a las organizaciones de trabajo.

PROGRAMA

BLOQUE I. SESIONES DE 1 a 6: Antropología para la Dirección.

Profesor: Ignacio Ferrero.

SESIONES 1 y 2 ¿Quién es el ser humano? Un ser con destino. Libertad, racionalidad, amor. El ser humano como ser ético.

SESIONES 3 y 4 La ética de la acción humana. La toma de decisiones: el papel de la conciencia y las leyes. La ley natural. Las virtudes y la prudencia.

SESIONES 5 y 6 La ética de la acción humana. La toma de decisiones: análisis moral de la acción. Enfoques éticos.

SESIONES 7 y 8 La ética de la acción humana. La toma de decisiones: voluntariedad en las acciones. Análisis de las consecuencias.

BLOQUE II. SESIONES DE 9 a 20: Ética de la acción directiva.

Profesor: Ignacio Ferrero.

SESIONES 9, 10 y 11 Temas éticos frecuentes en los negocios. Sobornos y extorsiones. Información privilegiada y asimetría en la información.

SESIONES 12, 13 y 14 Sentido y fin de la empresa. Propiedad y control. Políticas éticas en la empresa.

SESIONES 15 y 16. El liderazgo en la empresa. La empresa y los trabajadores: la motivación.

BLOQUE III. Responsabilidad Social Corporativa / Sostenibilidad.

Profesor: Ramón Pueyo.

SESIÓN 1: Entendamos los conceptos: RSC / SOSTENIBILIDAD / ESG.

SESIÓN 2: Estrategia de Sostenibilidad.

SESIÓN 3: El marco jurídico de la sostenibilidad en la Unión Europea en ESG. Plan de finanzas sostenibles; Directiva CSRD y Estándares Europeos de Reporte.

SESIÓN 4: Finanzas Sostenibles.

SESIÓN 5: Gobernanza de la Sostenibilidad (I).

SESIÓN 6: Gobernanza de la Sostenibilidad (II).

SESIÓN 7: Análisis de materialidad.

SESION 8: Códigos éticos, políticas y procedimientos de Sostenibilidad.

SESION 9: Gestión de riesgos (1): Cadena de Suministro.

SESIÓN 10: Gestión de riesgos (2): Cambio Climático.

SESIÓN 11: Impactos positivos.

SESIÓN 12: Compensación y Sostenibilidad

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Se utilizará de manera preponderante el método del caso. Los casos recogen situaciones de negocio -reales o ficticias- más o menos conflictivas que requieren análisis, discernimiento, toma de decisiones y planificación de las acciones de solución. Permiten trabajar en grupo y aplicar los contenidos que se van viendo en clase, de forma que se comprenden mejor y se descubre su alcance para la solución de problemas. La forma correcta de preparar un caso y sacarle partido comienza con el análisis individual a fondo (que va más allá de leerlo y hacerse cargo de la situación), continúa con el contraste dentro del grupo de trabajo y se consolida con el debate en el aula. Buena parte de la nota final dependerá de la percepción del profesor sobre la profundidad del análisis realizado por cada alumno.

Dada la naturaleza del módulo y su función de fundamentación, se hace imprescindible recurrir a explicaciones teóricas. Lógicamente, estas sesiones teóricas siempre están abiertas a preguntas, intercambio de opiniones, dinámicas de grupo, u otras prácticas. Además, irán complementadas con lecturas y referencias bibliográficas.

EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA

Antropologia y Ética

Intervención en las clases expositivas 30%

Entregas de casos 30%

Presentación de un caso de empresa por grupo 10%

Universidad de Navarra

Examen final 30%

Sostenibilidad

• Informe en grupo (1 casos a decidir): 20%

• Informe individual (1 caso a decidir): 40%

• Participación en clase: 20%

• Examen (en grupo): 20%

Criterios de evaluación de los informes de grupo

Todos los miembros del grupo obtendrán la misma calificación por los informes realizados, con independencia de quien pudiera presentar las conclusiones del informe en caso de realizarse una presentación pública. El examen también será en grupo.

Criterios de evaluación del informe individual

La evaluación del informe individual se basará en dos criterios principales. Primero: solidez de los conocimientos adquiridos a lo largo de las sesiones del curso. Segundo: Utilización de fuentes apropiadas para documentar el informe

Criterios de evaluación de la participación en clase

La discusión diaria en las clases, son una oportunidad única para desarrollar y mostrar la capacidad de cada alumno para mantener y defender sus propios puntos de vista, para reaccionar sobre la marcha a diferentes puntos de vista, y para generar un diálogo enriquecedor para el resto de los compañeros.

Sin embargo, la participación en clase debe estar ajustada a los fines académicos de las sesiones: contribuir a avanzar en la discusión; proporcionar un nuevo punto de vista; y, fundamentalmente, contribuir al aprendizaje de los compañeros. En otras palabras: se aprende tanto de lo que dice el profesor, como de lo que aportan los otros alumnos.

En consecuencia, participar en clase no es hablar por hablar. Por ello, cada día, se evaluará la intervención global de un alumno en función de un sistema de puntos conforme a los siguientes criterios:

• (+3) puntos. Contribuciones de alta calidad porque proporciones un análisis profundo de un tema, proponen planes de acción específicos para un problema en concreto y, sobre todo, contribuyen a hacer avanzar la discusión en caso de “atasco” o “stand by” en la discusión de clase. Son poco frecuentes

• (+2) puntos: Contribuciones de calidad, que se suman a opiniones de otros alumnos y enriquecen su punto de vista. Son frecuentes

• (+1) punto: Contribuciones frecuentes y de proceso, es decir, respuestas a preguntas simples relacionadas con el caso y que sirven para abrir la dinámica de discusión. Son muy frecuentes y se valoran en la medida en que generan participación en clase y ayudan a “romper fuego”.

• (-1) punto. Intervenciones que frenen el ritmo de la sesión; que vuelvan atrás sobre temas ya tratados; y que, por falta de atención, repitan la opiniones o contribuciones ya realizadas con anterioridad por otros alumnos.

(-2) puntos. Se penalizarán gravemente las intervenciones que signifiquen o lleven aparejados ataques personales a otros alumnos. En este punto, es crítico diferenciar entre un debate de opiniones contrapuestas a un ataque personal por la defensa de esas opiniones.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Examen final con puntuación de 0 a 10

HORARIOS DE ATENCIÓN

Solicitar entrevista con los profesores escribiendo un correo electrónico a las direcciones de correo:

Ignacio Ferrero jiferrero@unav.es

Ramón Pueyo rpueyo@kpmg.es

BIBLIOGRAFÍA

En cada sesión se detallan las lecturas que proceden.

Ferrero Muñoz, I. (2021) Ética de la actividad económica y empresarial. EUNSA, Pamplona.