Universidad de Navarra

Dirección de personas en las organizaciones (MGEPB)

Guía docente 2026-27

PRESENTACIÓN

Breve descripción:

- **Titulación**: Máster Universitario en Gestión de Empresas Pharma-Biotech
- **Módulo**: Persona y Empresa
- **Materia:** Habilidades Directivas y organizativas.
- **ECTS**: 3 ECTS
- **Curso, semestre**: 2026-27
- **Carácter**: Obligatorio
- **Profesorado**: Dra. Esperanza Suárez Ruz (esuarezruz@omp.upv.es) y Dr. José Ramón Pin (jpin@iese.edu)
- **Idioma**: Castellano
- **Aula, Horario**: Aula 05. El horario está a disposición de los alumnos en Google calendar.

Esta asignatura, dado el papel esencial que desempeñan las personas como principal fuente de ventaja competitiva en la empresa, busca desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para la dirección de personas en la organización de la empresa farmacéutica. Los objetivos específicos de esta asignatura son los siguientes:

- Conocimiento de las Políticas de RRHH y especificidad del sector PHARMA
- Profundizar en las claves del comportamiento de las personas y de las organizaciones
- Aprender ciertas herramientas ligadas a la dirección de personas

También aborda el tema de la dirección de equipos que es una pieza cada vez más crítica en el mundo directivo actual. Los cambios en la tecnología y la globalización conllevan a los directivos a enfrentarse a una complejidad creciente en el manejo de los roles de los equipos. Se estudiarán las claves para gestionar variedad de experiencias, edades, multiculturalidad, redes horizontales y equipos interfuncionales frente a estructuras jerárquicas y organizaciones funcionales.

Por último, se enfoca en la naturaleza del Liderazgo elemento clave en el manejo de personas y organizaciones en sus tres dimensiones:

- Estratégica a través de la visión del futuro y como llegar a ella.

- Psicosocial: para el manejo de personas y estructuras organizativas de manera atractiva y eficiente.

- Ético-moral: para la mejora de las personas y su entorno.

OBJETIVOS:

- Liderar a grupos de personas en una organización y extraer el máximo rendimiento a sus actividades laborales.
- Adquirir los conocimientos necesarios para trabajar y fomentar el desarrollo profesional y personal, la dirección, gestionar el liderazgo o utilizar las técnicas adecuadas de negociación.
- Gestionar a un equipo de trabajo y extraer lo máximo de cada uno de sus integrantes.
- Conocer los casos de éxito de varias organizaciones y aplicarlos al sector PHARMA BIOTECH con el fin de lograr los máximos resultados posibles.
- Crear la cultura de excelencia en el papel de líder, para que fomente el crecimiento de las personas a las que dirija y mejore la gestión de las mismas y de sus equipos.

- Aumentar la eficiencia y la productividad de los equipos de trabajo mediante la motivación y empowerment.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Competencias)

Competencias básicas

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 juicio.

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 autodirigido o autónomo.

Competencias generales

CG1. Desarrollar capacidad de liderazgo, creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor, en el ámbito de la empresa farmacéutica.

CG5. Conocer las técnicas y tendencias actuales en la gestión del mundo empresarial.

Competencias específicas

CE4. Conocer las herramientas para el análisis, toma de decisiones y resolución de problemas que les permitan dirigir departamentos organizativos y comerciales del sector farmacéutico.

CE8. Organizar y gestionar los recursos humanos dentro de la empresa

CE9. Comprender y aplicar las técnicas y habilidades de resolución de conflictos en entornos organizativos diversos y multiculturales dentro de las empresas farmacéuticas y afines con criterios éticos

PROGRAMA

1.- Sistemas de dirección. El funcionamiento de las personas en las organizaciones.

2.- Claves de la motivación en el trabajo

3.- Impacto del diseño del trabajo en el rendimiento.

4.- Conflicto interpersonal y Dirección de equipos de trabajo.

5.- Las tensiones entre los aspectos de la vida del directivo.

6.- Conflicto organizacional

7.- Sistemas de retribución y sus implicaciones.

8.- Nuevos retos en la Dirección de Personas: la introducción de Inteligencia Artificial en la evaluación y retribución.

9.- Liderazgo efectivo, cultura y coherencia con la estrategia.

10.- Dirigir con estilo y estilos de dirección

11.- Claves para facilitar la comunicación interpersonal y reducir el conflicto

12.- Repaso y examen

ACTIVIDADES FORMATIVAS

La metodología didáctica básica de esta asignatura es la metodología del caso.

El método del caso es un sistema de formación activo muy utilizado en la formación de directivos. El alumno recibe una descripción real de una situación empresarial, ante la que debe tomar una decisión a partir del análisis, debe proponer distintas líneas de acción, escoger la que le parezca más oportuna y diseñar un plan realista para su puesta en práctica. Esta metodología requiere trabajo individual del alumno (aprox. 2h/caso), trabajo en equipo (aprox. 30-45 min/caso) y la discusión en clase en la sesión general con el profesor.

El estudio de los casos será complementado con conferencias: charlas-coloquio y un trabajo en grupo con exposición de los alumnos.

Calculo horario de actividades formativas (3 ECTS x 25 = 75 h)

-Clases presenciales: 16,5horas

-Conferencias o seminarios:8 horas

-Tutorías: 1 h

-Trabajos dirigidos: 14 h

-Trabajo no presencial del alumno individual: 33,5 h

-Evaluación: 2 h

EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA

La calificación global se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- Participación activa en clase: 30%

- Resolución de casos en equipo: 30%

- Examen final escrito de preguntas cortas relacionadas con la teoría y los casos: 40%.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

El alumno que no haya superado una asignatura en convocatoria ordinaria tendrá derecho a examen en convocatoria extraordinaria. Salvo que el profesor establezca un criterio de evaluación específico que tenga en cuenta la actuación realizada por el alumno a lo largo de la asignatura, la calificación en convocatoria extraordinaria se obtendrá de la siguiente manera: la nota obtenida en convocatoria ordinaria representará el 30 % de la nota, mientras que el 70% restante será la calificación resultante de la prueba de convocatoria extraordinaria.

ALUMNOS CON NECESIDADES ESPECIALES

Los estudiantes con necesidades educativas especiales deberán ponerse previamente en contacto con la Coordinación de Estudios de la facultad para obtener la autorización

correspondiente a las adaptaciones (por ejemplo, disponer de más tiempo en los exámenes). Dicha autorización deberá ser enviada por el alumno al profesor. Se recomienda realizar esta gestión al comienzo del cuatrimestre.

ATENCIÓN

Se recuerda que cualquier intento de fraude, copia, plagio u otro comportamiento irregular supone una infracción grave tal y como está contemplado en el título IV "Normas de disciplina académica de los estudiantes" dentro del Sistema de normas sobre la convivencia en la Universidad de Navarra.

En casos justificados de tener que realizar exámenes fuera de las fechas oficiales, el tipo y estructura del examen pueden variar.

HORARIOS DE ATENCIÓN

Las tutorías se solicitarán por parte del alumno a través del mail:

Dra. Esperanza Suárez Ruz (esuarezru@external.unav.es) y Dr. José Ramón Pin (jpin@iese.edu)

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- - Blanchard, K. H., & Johnson, S. (2009). El ejecutivo al minuto (Nueva ed.). Debolsillo. Localízalo en la biblioteca
- - Pérez López, J.A. (2014): Fundamentos de dirección de empresas. Rialp. Localízalo en la biblioteca
- - Pin, J. R. (2018). Consistencia: La estrategia de la empresa es la estrategia sobre sus personas. Prentice-Hall. Localízalo en la biblioteca
- - Stein, G., & Pin Arboledas, J. R. (2020). Liderar personas con inteligencia artificial. McGraw Hill.
- - Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). Gestión de Recursos Humanos. Pearson-Prentice Hall. Localízalo en la biblioteca

Bibliografía recomendada

- - Albizu, E., & Landeta, J. (2011). Dirección estratégica de los recursos humanos: Teoría y práctica (2ª ed.). Ediciones Pirámide.
- - Bennis, W. G. (2009). On becoming a leader (4.ª ed.). Basic Books
- - Bonache, J., & Cabrera, A. (2010). Dirección de personas: Evidencias y perspectivas para el siglo XXI Prentice-Hall, Financial Times.
- - Crawshaw, J. R., Budhwar, P., & Davis, A. (2014). Human Resource Management: Strategic and international perspectives.
- - Cialdini, R. B. (2021). Influence, New and Expanded: The Psychology of Persuasion. Harper Business.
- - Covey, S. R. (2022). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva (30.ª ed.). Editorial Paidós.
- - Coyle, D. (2018). The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups. Bantam.
- - Delgado, M. I., Gómez, L., Romero, A. M., & Vázquez, E. (2006). Gestión de recursos humanos: Del análisis teórico a la solución práctica. Pearson Educación.
- - Goleman, D. (2013). El liderazgo: La inteligencia emocional aplicada al liderazgo Ediciones B.
- - Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2018). El desafío del liderazgo (6ª ed.). Editorial Reverté.
- - Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2012). Human resource management: Gaining a competitive advantage (8ª ed.). McGraw Hill.
- - Sastre Castillo, M. Á., & Aguilar Pastor, E. M. (2016). Dirección de recursos humanos: Un enfoque estratégico. McGraw-Hill.

- - Schein, E. H. (2017). Cultura y liderazgo: Una visión integrada (5.ª ed.). Wiley.
- - Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2011). Human resource management: Linking strategy to practice (2ª ed.). John Wiley & Sons.
- - Ulrich, D., & Brockbank, W. (2006). La propuesta de valor de recursos humanos. Editorial Deusto.