

PROGRAMAS DE ASIGNATURA

CÓDIGO	MBA106	NOMBRE	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA
		TRADUCCIÓN	
	SEMESTRAL		CRÉDITOS (SCT)
			4
	ANUAL		HORAS CRONOLÓGICAS TOTALES
			119
RÉGIMEN			HORAS CRONOLÓGICAS PRESENCIALES O DIRECTAS
			26
	OTRO	X	HORAS CRONOLÓGICAS TRABAJO AUTÓNOMO
			93
EQUIVALENCIA			
TIPO DE ACTIVIDAD		ASIGNATURA	INVESTIGACIÓN o AFE
			PUBLICACIÓN u otra actividad académica
			EXAMEN (tipo formativo)
		X	

DESCRIPCIÓN GENERAL

El propósito del curso es que los estudiantes desarrollen las competencias necesarias para evaluar la elección y coherencia estratégica de una organización de acuerdo con sus objetivos.

Conceptualmente el estudiante comprende la relevancia de las decisiones y orientaciones estratégicas para dirigir la organización hacia un estado deseable. Procedimentalmente, los estudiantes adquieren una visión del mundo de los negocios y su desarrollo. Actitudinalmente, los estudiantes desarrollan un pensamiento lógico, una gran capacidad analítica y crítica y de comunicación altamente efectiva, fundamentos esenciales para la dirección estratégica de organizaciones.

Las estrategias metodológicas se centran en el estudiante y comprenden lecturas previas, análisis de casos y desarrollo de talleres en forma individual como grupal, para desarrollar un plan de negocios y fundamentar la toma de decisiones para potenciar los equipos de trabajo que se lidera. Las evaluaciones se llevarán a cabo a través de rúbricas de exposiciones que permitan dar cuenta de la correcta resolución de un caso de empresa.

COMPETENCIAS DEL PERFIL A LAS QUE TRIBUTA LA ASIGNATURA

CD1 Desarrolla un enfoque sistémico e innovador en el ámbito de la administración, la gestión de organizaciones y el desarrollo de negocios para sustentar la toma de decisiones en el quehacer profesional, la mejora continua y el cumplimiento de objetivos de la organización.

CD2 Diseña planes de negocios para el logro de los objetivos, mediante metodologías propias de la gestión directiva en el ámbito empresarial y del emprendimiento e inter emprendimiento organizacional, comunicando sus ideas de manera efectiva.

CD3 Desarrolla planes de mejora estratégicos y eficientes para asesorar y proveer soluciones innovadoras a personas y organizaciones en distintos sectores productivos mediante herramientas de administración, gestión y mercado.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE DESEMPEÑO	CONTENIDOS
1. Detecta los enfoques estratégicos más fiebles para apartar a una empresa de sus rivales.	Comprende el rol de las estrategias de negocio en la dinámica y movimiento de una compañía en la dirección deseada. Comprende la importancia en implementar objetivos estratégicos y financieros y el factor de talento asociados a su formulación. Comprende que las estrategias de negocio evolucionan con el tiempo. Analiza la estrategia de negocio basada en un modelo de negocios y como proceso continuo.	Unidad 1: Formulación de la estrategia El concepto y la formulación de la estrategia. Las cinco tareas de la planificación estratégica. La dirección de la empresa: desarrollo de una visión estratégica, formulación de objetivos y desarrollando una estrategia. Las diversas formas de ser diferente. La importancia del descarte. La importancia del calce.
2. Evalúa la elección y coherencia estratégica de una organización de acuerdo con sus objetivos.	Comprende los conceptos básicos y herramientas analíticas para diagnosticar la industria de la empresa. Analiza los factores que causan que la competencia en una industria sea intensa, normal o débil. Analiza si las perspectivas de la industria son atractivas para la empresa o no.	Unidad 2: Efecto de la estructura de la industria Las dimensiones del desempeño de mercado. Influencia de la estructura de mercado en el poder del mercado: concentración y barreras de entrada. Estructuras naturales de mercado. Selección de la orientación competitiva de su empresa.

3. Propone estrategias a partir de los análisis FODA, factores clave de éxito, matriz BAFI, entre otros, en el contexto de la dirección estratégica.	Comprende cómo evaluar la situación interna e identificar las fortalezas de los recursos. Analiza cómo y porqué las actividades desempeñadas internamente y aquellas desempeñadas externamente por proveedores y canales de distribución determinan la estructura de la empresa. Analiza el rol de la industria y la situación interna para identificar los temas estratégicos que deben abordar los gerentes. Analiza la importancia de la cadena de valor y su efecto sobre la estructura de costos de la empresa. Evalúa la fortaleza competitiva de la empresa y los factores claves del éxito.	Unidad 3. Implementación de estrategia Funcionamiento de la estrategia actual de la empresa. Recursos y capacidades de la empresa. Análisis FODA y sus ventajas La Matriz BAFI Marco para la ejecución de la estrategia.
4. Explica la consistencia de las estrategias de la organización y el liderazgo gerencial efectivo para lograr los objetivos de manera exitosa.	Analiza la importancia de clientes y productos de importancia estratégica, tamaño y rentabilidad. Comprende la relación entre una buena estrategia y las acciones gerenciales asistidas. Analiza los motivos por los cuales los gerentes no reconocen la rentabilidad de los clientes y productos. Reconoce qué temáticas deben considerarse en organizar el esfuerzo de trabajo. Analiza los elementos claves de la cultura corporativa de una empresa. Explica la relación entre la cultura de una compañía y la ejecución eficiente de la estrategia.	Unidad 4: Cultura corporativa, Liderazgo y renovación estratégica. Los clientes y productos de importancia estratégica, tamaño y rentabilidad. El reconocimiento de la rentabilidad de los clientes y productos. Las principales tareas de la ejecución de la estrategia. Vinculación de los presupuestos a la estrategia. Creación de políticas y procedimientos que apoyan la estrategia. Institución de las mejores prácticas y el compromiso con el mejoramiento continuo. Cultura corporativa y atributos clave para la buena ejecución de la estrategia. Liderazgo en el proceso de ejecución estratégica.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

De acuerdo con el Modelo Educativo de la Universidad Autónoma, la metodología de enseñanza-aprendizaje propuesta para el desarrollo del curso se basa en un enfoque activo-participativo, que implica desplegar una serie de estrategias metodológicas, previamente seleccionadas por el docente, tales como:

- Exposición
- Método de casos
- Lecturas previas
- Talleres

PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS

Los resultados de aprendizaje para esta asignatura serán evaluados mediante los siguientes procedimientos:

Nº	PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO	EVIDENCIA	PONDERACIÓN
1	Aprendizaje basado en casos	Rúbrica	Informe de análisis	50%
2	Aprendizaje basado en casos	Rúbrica	Exposición defensa del caso	50%

ESCALA DE EVALUACIÓN (marcar la que corresponde)

Escala numérica Nota (1,0 a 7,0)	X
Escala alfanumérica (Conceptual)	

RECURSOS DE APOYO A LA DOCENCIA

LABORATORIO No requiere

MATERIAL EDUCATIVO Casos y notas técnicas elaboradas y recopiladas por los docentes.

SOFTWARE

OTROS

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

BÁSICA

HITT, M.; Ireland, D. y Hoskisson, R. Administración Estratégica: competitividad y globalización, Conceptos y Casos. 11ª ed. México: Cengage Learning, 2015, 404p.

JOHNSON, G.; SCHOLES, K.; WHITTINGTON, R. Dirección Estratégica. 7ª Ed. Madrid, Pearson Educación, S.A. 2006, 683p.

LAMBIN, J., GALLUCCI, C., SICURELLO, C. Dirección de Marketing: gestión estratégica y operativa del mercado. 2ª ed. México, Mc Graw Hill, 2009, 596p.

THOMPSON, A. y Strickland, A.J. Administración Estratégica: teoría y casos. 19ª ed. México: Mc Graw Hill, 2015, 534p.

COMPLEMENTARIA

CHARAN, R. Lo que tu jefe quiere que sepas: descubre cómo realmente funcionan las empresas. Barcelona, Editorial Paidós Ibérica, 2002. 159p.

DAVIS, Fred. Conceptos de administración Estratégica. México: Pearson Educación, 2017, 393p.

MEDIOS ELECTRÓNICOS:

Porter, Michael E. ¿Qué es la estrategia? Harvard Business Review, 100-116. Publicado original en 1996. 2011. Disponible en: <https://www.ucefeg.com/Repositorio/MAES/MAES-03/Unidad1/ESTRATEGIA%20MPORTER%202011.pdf>

PERFIL DOCENTE PARA LA ASIGNATURA

Título Profesional	Ingeniero Comercial, Ing. Civil Industrial, o afín
Grado Académicos	Magíster o Doctor
Especialización	Experiencia Directiva, Consultora o Asesora en empresas, al menos de 5 años.
Otros antecedentes	Habilidades de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y capacidades de gestión.



PROGRAMAS DE ASIGNATURA

CÓDIGO	MBA107	NOMBRE TRADUCCIÓN	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
RÉGIMEN	SEMESTRAL		CREDITOS (SET)		4
	ANUAL		HORAS CRONOLÓGICAS TOTALES		119
	OTRO	X	HORAS CRONOLÓGICAS PRESENCIALES O DIRECTAS		26
			HORAS CRONOLÓGICAS TRABAJO AUTÓNOMO		93
EQUIVALENCIA					
TIPO DE ACTIVIDAD		ASIGNATURA	INVESTIGACIÓN O AFE	PUBLICACIÓN u otra actividad académica	EXAMEN (tipo formativo)
		X			
DESCRIPCIÓN GENERAL					
El propósito del curso es que los estudiantes adquieran una visión de la administración de los Recursos Humanos, mediante la aplicación de herramientas de gestión para el desarrollo de políticas, planes y programas para recursos humanos, de acuerdo con los objetivos de la organización. Conceptualmente el estudiante comprende la importancia del factor y talento humano en las organizaciones, especialmente en su alineamiento del perfil profesional y personal con los objetivos y la cultura organizacional. Procedimentalmente, los estudiantes adquieren conocimientos y herramientas para abordar esta área en forma integral. Actitudinalmente, los estudiantes analizan y exploran buenas prácticas para la Dirección de RRHH, para contribuir a la productividad con un sentido socialmente responsable. Las estrategias metodológicas se centran en el estudiante y comprenden lecturas previas, análisis de casos y desarrollo de talleres en forma individual como grupal, para desarrollar un plan de negocios y fundamentar la toma de decisiones para potenciar los equipos de trabajo que se lidera. Las evaluaciones se llevarán a cabo a través de rúbricas de exposiciones que permitan dar cuenta de la correcta resolución de un caso de empresa.					
COMPETENCIAS DEL PERFIL A LAS QUE TRIBUTA LA ASIGNATURA:					
CD1 Desarrolla un enfoque sistémico e innovador en el ámbito de la administración, la gestión de organizaciones y el desarrollo de negocios para sustentar la toma de decisiones en el quehacer profesional, la mejora continua y el cumplimiento de objetivos de la organización. CD3 Desarrolla planes de mejora estratégicos y eficientes para asesorar y proveer soluciones innovadoras a personas y organizaciones en distintos sectores productivos mediante herramientas de administración, gestión y mercado.					

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE DESEMPEÑO	CONTENIDOS
1. Analiza las relaciones entre los modelos de RRHH, la estrategia de la organización y el diseño de cargos y funciones para el logro de objetivos.	Analiza modelos para la dirección estratégica de recursos humanos Comprende el rol del diseño de los cargos y las funciones en coherencia con el logro de los objetivos. Utiliza técnicas y herramientas de la gestión de recursos humanos para esbozar el plan del área, de acuerdo con los objetivos estratégicos.	Unidad 1: Dirección estratégica y dinámica organizacional Modelos de RRHH y estrategia Técnicas y herramientas de la gestión. Diseño organizacional de cargos y funciones
2. Desarrolla propuestas de mejora para el mantenimiento del clima organizacional y las relaciones laborales en el ámbito de la toma de decisiones estratégicas.	Comprende la importancia del pensamiento en equipo, y el involucramiento del mismo. Analiza las dimensiones del clima laboral y las estrategias para su mejora en el contexto actual.	Unidad 2: Comportamiento organizacional Relaciones laborales Comportamiento organizacional y clima laboral Captación, desarrollo y selección de Recursos Humanos Planificación y toma de decisiones
3. Evalúa la congruencia entre planes estratégicos, la dinámica organizacional, las políticas de recursos humanos, con el cumplimiento de los objetivos.	Determina estructura, políticas, planes y programas de recursos humanos para una organización de acuerdo con los objetivos estratégicos. Aplica herramientas de gestión para el desarrollo de políticas, planes y	Unidad 3: Desempeño, incentivos, desvinculación Políticas, planes y programas de RRHH. Evaluación de Desempeño, Compromiso, Incentivos y desvinculación.

	programas para el desempeño y los incentivos de las personas, de acuerdo con los objetivos de la organización.	
4. Formula propuestas innovadoras basadas en los desafíos de la gestión y liderazgo de los RRHH, en los ámbitos económico, legal y tecnológico.	Comprende el nuevo contexto de los RRHH en las organizaciones del ámbito público y privado. Analiza la necesidad de adaptarse al entorno económico, legal y tecnológico en materia de RRHH.	Unidad 4: Desafíos de la gestión de RRHH Cambios en la composición de la fuerza laboral. Cambios en las temas legales Cambios en el entorno local Las nuevas tecnologías

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

De acuerdo con el Modelo Educativo de la Universidad Autónoma, la metodología de enseñanza-aprendizaje propuesta para el desarrollo del curso se basa en un enfoque activo-participativo, que implica desplegar una serie de estrategias metodológicas, previamente seleccionadas por el docente, tales como:

- lecturas previas,
- análisis de casos y
- talleres.

PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS

Los resultados de aprendizaje para esta asignatura serán evaluados mediante los siguientes procedimientos:

N°	PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO	EVIDENCIA	PONDERACIÓN
1	Análisis de casos	Rúbrica	Exposición	50%
2	Análisis de casos	Rúbrica	Trabajo en equipo y exposición	50%

ESCALA DE EVALUACIÓN (marcar la que corresponde)

Escala numérica Nota (1,0 a 7,0)	X
Escala alfanumérica (Conceptos)	

RECURSOS DE APOYO A LA DOCENCIA

LABORATORIO No requiere

MATERIAL EDUCATIVO Casos, notas técnicas elaboradas por docentes

SOFTWARE No requiere

OTROS: No requiere

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

BÁSICA

- BOHLANDER, G. y Snell, S. Administración de Recursos Humanos. 17ª Ed. México, Cengage Learning, 2017. 706p.
- CHIAVENATO, I. Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones. México, McGraw-Hill, 2017. 425p.
- DESSLER, G. Administración de Recursos Humanos: enfoque latinoamericano. 6ª Ed. México, Pearson Educación, 2017. 502p.
- GRIFFIN, Ricky W. Comportamiento organizacional: gestión de personas y organizaciones. México, D.F., Cengage Learning, 2010. 581p.

COMPLEMENTARIA

- LÓPEZ HERNÁNDEZ, R. Coaching para directivos docentes: asumiendo los desafíos para una gestión exitosa de personas y procesos. Santiago, Chile: Ediciones Jurídicas de Santiago, 2011. 285p.
- MONDY, W. y Noe, R. Administración de Recursos Humanos. 9ª Ed. México, Pearson Educación, 2005. 569p.
- PORRET GELABERT, M. Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC Editorial, 2014. 611p.

MEDIOS ELECTRÓNICOS:

**PERFIL DOCENTE PARA LA ASIGNATURA**

Título Profesional	Ingeniero Comercial, Ing. Civil Industrial, o afín
Grado Académicos	Magister o Doctor
Especialización	Experiencia Directiva, Consultora o Asesora en empresas, al menos de 5 años.
Otros antecedentes	Habilidades de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y capacidades de gestión.

PROGRAMAS DE ASIGNATURA

CÓDIGO	MBA108	NOMBRE	DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES		
		TRADUCCIÓN			
RÉGIMEN	SEMESTRAL		CRÉDITOS(SCT)		2
	ANUAL		HORAS CRONOLÓGICAS		
			TOTALES		60
	OTRO	X	HORAS CRONOLÓGICAS PRESENCIALES O DIRECTAS		13
EQUIVALENCIA			HORAS CRONOLÓGICAS TRABAJO AUTÓNOMO		47
TIPO DE ACTIVIDAD		ASIGNATURA	INVESTIGACIÓN o AFE	PUBLICACIÓN u otra actividad académica	EXAMEN (rito formativo)
		X			
DESCRIPCIÓN GENERAL					
El propósito del curso es que los estudiantes determinen la capacidad de adaptación de la organización a los nuevos escenarios competitivos y multiculturales, aplicando herramientas de diagnóstico organizacional. Conceptualmente el estudiante comprende la naturaleza y funcionamiento de las organizaciones tanto su sistema social, administrativo y técnico como de impacto en el desarrollo estratégico y de negocio. Procedimentalmente, los estudiantes adquieren conocimientos y herramientas para abordar los elementos constituyentes de las organizaciones, su articulación y funcionamiento. Actitudinalmente, los estudiantes analizan y reconocen modelos y estructuras organizacionales con una mira sistémica. Las estrategias metodológicas se centran en el estudiante y comprenden lecturas previas, análisis de casos y desarrollo de talleres en forma individual como grupal, para desarrollar un plan de negocios y fundamentar la toma de decisiones para potenciar los equipos de trabajo que se lidera. Las evaluaciones se llevarán a cabo a través de rúbricas de exposiciones que permitan dar cuenta de la correcta resolución de un caso de empresa.					
COMPETENCIAS DEL PERFIL A LAS QUE TRIBUTA LA ASIGNATURA					
CD1 Desarrolla un enfoque sistémico e innovador en el ámbito de la administración, la gestión de organizaciones y el desarrollo de negocios para sustentar la toma de decisiones en el quehacer profesional, la mejora continua y el cumplimiento de objetivos de la organización. CD3 Desarrolla planes de mejora estratégicos y eficientes para asesorar y proveer soluciones innovadoras a personas y organizaciones en distintos sectores productivos mediante herramientas de administración, gestión y mercado.					
RESULTADOS DE APRENDIZAJE		INDICADORES DE DESEMPEÑO		CONTENIDOS	
1. Analiza el comportamiento organizacional mediante modelos y herramientas técnicas en un entorno competitivo.		Analiza los elementos clave de la cultura organizacional. Reconoce la función directiva y sus características en función de los objetivos estratégicos de la organización.		Unidad 1: La función directiva y la cultura organizacional en el mundo emergente. Competencias directivas El mundo VUCA y BANI y los nuevos desafíos de liderazgo Modelo de Cultura de Cameron y Quinn Estructura y estrategia organizacional.	
2. Utiliza herramientas técnicas y modelos de liderazgo que propicien el cambio para cumplir con el plan estratégico de una organización.		Comprende los modelos de liderazgo como herramientas para el análisis y entrega de soluciones innovadoras. Analiza los diferentes tipos de liderazgo y su aporte en el valor de las organizaciones.		Unidad 2: Modelos de liderazgo El líder y la gestión de sí mismo y de otros Liderazgo Situacional - Hershey y Blanchard Liderazgo Transformador - Kouzes y Posner Liderazgo Adaptativo	
3. Propone una estrategia de interacción entre los equipos de trabajo para generar o rediseñar una cultura del cambio en una organización.		Determina la capacidad de adaptación de la organización a los nuevos escenarios competitivos y multiculturales, aplicando herramientas y conocimientos de dirección organizacional. Desarrolla estrategias de interacción para los equipos de		Unidad 3: Competencias para el liderazgo y la gestión Competencias de liderazgo y gestión Tipos de conversaciones directivas y de gestión Integración de competencias directivas en casos reales.	



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE CHILE

trabajo, a partir de las competencias comunicativas de liderazgo.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

De acuerdo con el Modelo Educativo de la Universidad Autónoma, la metodología de enseñanza-aprendizaje propuesta para el desarrollo del curso se basa en un enfoque activo-participativo, que implica desplegar una serie de estrategias metodológicas, previamente seleccionadas por el docente, tales como:

- lecturas previas,
- análisis de casos y
- talleres.

PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS

Los resultados de aprendizaje para esta asignatura serán evaluados mediante los siguientes procedimientos:

Nº	PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO	EVIDENCIA	PONDERACIÓN
1	Análisis de casos	Rúbrica	Exposición	50%
2	Análisis de casos	Rúbrica	Trabajo en equipo y exposición	50%

ESCALA DE EVALUACION (marcar la que corresponde)

Escala numérica Nota (1,0 a 7,0)

X

Escala alfanumérica (Conceptual)

RECURSOS DE APOYO A LA DOCENCIA

LABORATORIO No requiere

MATERIAL EDUCATIVO Casos, notas técnicas elaboradas por docentes.

SOFTWARE No requiere

OTROS

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

BÁSICA

- BOHLANDER, G. y Snell, S. Administración de Recursos Humanos. 17ª Ed. México, Cengage Learning, 2017. 706p.
- DESSLER, G. Administración de Recursos Humanos: enfoque latinoamericano. 6ª Ed. México, Pearson educación, 2017. 302p.
- MONDY, W. y Noe, R. Administración de Recursos Humanos. 9ª Ed. México, Pearson Educación, 2005. 560p.

COMPLEMENTARIA

- CHIAVENATO, I. Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones. México, McGraw-Hill, 2017. 425p.
- ECHEVERRÍA, R. La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación. Buenos Aires: Granica, 2007. 159p.
- JOHNSON, G. Dirección estratégica: análisis de la estrategia de las organizaciones. Madrid: Pearson Educación, 2001. 716p.
- KOUZES, J. M & POSNER, B. El planificador para líderes: una guía activa que le permitirá lograr su mejor desempeño personal. Buenos Aires: Granica, 2005. 124p.

MEDIOS ELECTRÓNICOS:

- Drucker, P. F. Gestionarse a sí mismo. *Harvard Business Review*, 83(1): 87-95, 2005. Disponible en: http://www.rvpacopciacion.cl/wp-content/uploads/2018/05/Lectura_2.5_Drucker.pdf
- Olguín, E. y Rodríguez, E. Gestión del Cambio: algunas claves para hacer que las cosas sucedan. Disponible en: <https://worldclass.cl/wp-content/uploads/2015/06/WCC-Revista-CH-42-gestion-de-cambio.pdf>
- Oncken, W. y Wass, D. ¿Quién tiene el mono?. Compilación de Carrillo. Disponible en: <https://silo.tips/download/monkey-the-who-s-get-who-tiene-el-mono-por-william-oncken-y-donald-l-wass-c>
- Tony Seba: Entrevista en español acerca de los cambios en energía y transporte al año 2030
o <https://youtu.be/7s2MH74VtE4> o <https://www.bbc.com/health/energy>