



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

1. Datos

Materia: GESTION ESTRATEGICA
Código: FLC0078
Paralelo: A
Periodo : Septiembre-2019 a Febrero-2020
Profesor: CARPIO CORDERO LEONARDO ESTEBAN
Correo electrónico: leocarpio@uazuay.edu.ec
Prerrequisitos:
 Ninguno

Nivel: 7

Distribución de horas.

Docencia	Práctico	Autónomo: 0		Total horas
		Sistemas de tutorías	Autónomo	
4				4

2. Descripción y objetivos de la materia

La cátedra estudia el proceso de gestión estratégica organizacional, que en términos generales comprende los ámbitos del análisis situacional, la planeación estratégica y táctica, la implementación de los planes a largo y corto plazo, y la retroalimentación, evaluación y mejoramiento continuo de la gestión, con especial énfasis en los dos primeros.

El Psicólogo Organizacional, en su ejercicio profesional, se inserta de manera natural en el esquema macro de gestión de la organización, en cuyo contexto, la gestión estratégica constituye un elemento valioso que contribuye a mejorar e integrar, de manera importante, el proceso de toma de decisiones y la definición de acciones a futuro.

En su formación académica, el Psicólogo Organizacional requiere desarrollar fortalezas para diseñar escenarios de trabajo que fusionen con efectividad sus conocimientos de psicología y organizaciones, alcanzados a través de asignaturas científicas y técnicas, con sus habilidades operativas y de gestión en temas de investigación, planificación y ejecución.

3. Objetivos de Desarrollo Sostenible

4. Contenidos

1	INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA
1.1	Introducción a la cátedra (1 horas)
1.2	Características de la gestión estratégica y táctica (3 horas)
1.3	Elementos de la gestión estratégica (1 horas)
1.4	El proceso de la planificación estratégica (2 horas)
2	DEFINIENDO LA REALIDAD
2.1	La industria, el mercado y la sostenibilidad (3 horas)
2.2	Factores internos (4 horas)
2.3	Factores externos (4 horas)

3	MODELOS ESTRATÉGICOS
3.1	Introducción: El desarrollo de una propuesta de valor (2 horas)
3.2	Porter (1 horas)
3.3	Gestión basada en recursos (1 horas)
3.4	Delta (1 horas)
4	DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO
4.1	Creación del Marco Estratégico (4 horas)
4.2	Balance scorecard (5 horas)
4.3	Definiendo el Modelo de negocio (3 horas)
5	ESTRATEGÍA APLICADA A RECURSOS HUMANOS
5.1	Introducción (1 horas)
5.2	RRHH desde los modelos estratégicos (1 horas)
6	DIAGNÓSTICO DE VARIABLES CRÍTICAS EN RRHH
6.1	Factores internos (3 horas)
6.2	Factores externos (3 horas)
7	DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA RRHH
7.1	Factores de Impacto en el Éxito de la Estrategia (2 horas)
7.2	Creación del Marco Estratégico Local (3 horas)
8	ALINEAMIENTO DE LOS SUB SISTEMAS A LA ESTRATEGIA
8.1	Diseño del trabajo y procesos de TH (4 horas)
8.2	Desarrollo Organizacional (2 horas)
8.3	Planeación del Talento (2 horas)
8.4	Obtención del Talento (2 horas)
8.5	Evaluación y Capacitación (2 horas)
8.6	Gestión del Desempeño (2 horas)
8.7	Retención del talento (2 horas)

5. Sistema de Evaluación

Resultado de aprendizaje de la carrera relacionados con la materia

Resultado de aprendizaje de la materia

ai. Desarrolla estrategias funcionales, operativas y corporativas en el ámbito organizacional.

Evidencias

-Aplica herramientas apropiadas para la realización de la planeación del departamento de Talento Humano	-Evaluación escrita -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
-Construye un plan estratégico de Gestión del Talento Humano.	-Evaluación escrita -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
-Reconoce las bases teóricas y el alcance de la gestión estratégica.	-Evaluación escrita -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos

Desglose de evaluación

Evidencia	Descripción	Contenidos sílabo a evaluar	Aporte	Calificación	Semana
Evaluación escrita	Prueba escrita sobre las bases conceptuales de la cátedra	INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA	APORTE	5	Semana: 4 (30/09/19 al 05/10/19)
Resolución de ejercicios, casos y otros	Se aplicará la resolución de un caso de estudio en el que se evalúa la capacidad de aplicar lo aprendido a una	DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO, DEFINIENDO LA REALIDAD, INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA, MODELOS	APORTE	10	Semana: 13 (02/12/19 al 07/12/19)

Evidencia	Descripción	Contenidos sílabo a evaluar	Aporte	Calificación	Semana
	situación real.	ESTRATÉGICOS			
Trabajos prácticos - productos	Presentación del modelo estratégico desarrollado durante todo el semestre.	ALINEAMIENTO DE LOS SUB SISTEMAS A LA ESTRATEGIA, DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO, DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA RRHH, DEFINIENDO LA REALIDAD, DIAGNÓSTICO DE VARIABLES CRÍTICAS EN RRHH, ESTRATEGIA APLICADA A RECURSOS HUMANOS, INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA, MODELOS ESTRATÉGICOS	APORTE	15	Semana: 22 (al)
Resolución de ejercicios, casos y otros	Resolución de un caso de estudio que demuestre la capacidad del estudiante para aplicar lo aprendido durante el semestre a una situación real.	ALINEAMIENTO DE LOS SUB SISTEMAS A LA ESTRATEGIA, DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO, DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA RRHH, DEFINIENDO LA REALIDAD, DIAGNÓSTICO DE VARIABLES CRÍTICAS EN RRHH, ESTRATEGIA APLICADA A RECURSOS HUMANOS, INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA, MODELOS ESTRATÉGICOS	EXAMEN	20	Semana: 19 (13/01/20 al 18/01/20)
Resolución de ejercicios, casos y otros	Resolución de casos en los que se evidencie la capacidad de los estudiantes para aplicar los conocimientos impartidos en situaciones reales.	ALINEAMIENTO DE LOS SUB SISTEMAS A LA ESTRATEGIA, DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO, DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA RRHH, DEFINIENDO LA REALIDAD, DIAGNÓSTICO DE VARIABLES CRÍTICAS EN RRHH, ESTRATEGIA APLICADA A RECURSOS HUMANOS, INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA, MODELOS ESTRATÉGICOS	SUPLETORIO	20	Semana: 21 (al)

Metodología

La clase, además de sustentarse en la lectura de textos representativos, utilizará constantes ejercicios prácticos en los que los estudiantes crearán paulatinamente todos los insumos incluidos dentro de un plan estratégico enfocado en Recursos Humanos. Además, como medida de seguimiento del aprendizaje se utilizarán diferentes evaluaciones no calificadas en las que se evidencie el nivel de desarrollo de los estudiantes, para dar soporte extra a temas que necesiten trabajo más profundo.

Criterios de Evaluación

En general se calificará la calidad de los insumos considerando los siguientes criterios de calificación

- .-Coherencia entre las respuestas presentadas
- .-Calidad de los productos presentados
- .-Criterios utilizados
- .-Originalidad de las ideas (no copia entre grupos, no plagio)
- .-Presentación general de los documentos

6. Referencias

Bibliografía base

Libros

Autor	Editorial	Título	Año	ISBN
CHIAVENATO, IDALBERTO; SAPIRO, ARAO	McGraw Hill	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: FUNDAMENTOS Y APLICACIONES	2011	NO INDICA

Web

Autor	Título	Url
-------	--------	-----

Autor	Título	Url
Dimitri Colón, Renato; Rodríguez, Salvador	Ebrary	http://site.ebrary.com/
Evoli, Jeftee	Ebrary	http://site.ebrary.com/

Software

Bibliografía de apoyo

Libros

Autor	Editorial	Título	Año	ISBN
Sainz de Vicuña A., José M.	ALFAOMEGA	El Plan Estratégico en la Práctica	2012	978-607-707-412-0
Carrión Maroto, Juan	Alfaomega	Estrategia, de la visión a la acción	2007	

Web

Software

Docente

Director/Junta

Fecha aprobación: **06/09/2019**

Estado: **Aprobado**