



UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Universidad Alberto Hurtado
Facultad de Economía y Negocios
Carrera Ingeniería Comercial para Profesionales

Nombre de la actividad curricular:	Habilidades Profesionales I – Estrategias de Influencia y Dirección.
Nombre Profesor (a):	M. Alejandra Bustos Castro
Código:	5663
Créditos:	5 Créditos
Carácter:	Obligatorio
Prerrequisitos:	Ninguno
Tipo:	Taller
Período académico:	III Trimestre – 2025
Horario:	Sábado (4) 11:30 a 15:30 horas (12 y 26 de abril, 17 de mayo y 31 de mayo)
Correo de Contacto Ayudante:	alejandrabustoscm@gmail.com

PERFIL DE EGRESO

El Ingeniero Comercial de la Universidad Alberto Hurtado es un profesional que se ha formado en las áreas de administración y economía. Su proceso de toma de decisiones está orientado a la creación de valor para la sociedad y al uso eficiente de los recursos, en el marco de los objetivos organizacionales. Sus conocimientos, habilidades y actitudes le permiten asumir una posición de liderazgo tanto a través del emprendimiento como en su participación en organizaciones privadas y/o de servicio público. Evidencia una disposición para el aprendizaje y trabajo autónomo, orientado a la formación continua. Su formación está marcada por una trayectoria académica que busca desarrollar valores éticos, a la par de ofrecer una formación con excelencia académica y profesional que fomente el desarrollo del pensamiento reflexivo y crítico.

El Ingeniero Comercial mención Economía es un profesional con sólida comprensión teórica y capacidad de reflexión sobre dilemas económicos. Domina las herramientas cuantitativas adecuadas para analizar información que contribuya al debate y al diseño de políticas, tanto en el ámbito público como en el privado.

El Ingeniero Comercial mención Administración se caracteriza por poseer una sólida formación en gestión de organizaciones y en sus distintas áreas funcionales como estrategia, marketing, finanzas, personas, contabilidad, innovación y emprendimiento. A través de su dirección y liderazgo contribuye a la definición de estrategias y objetivos, construyendo soluciones eficientes y generando valor para la organización y la sociedad.



I. DESCRIPCIÓN

El curso de Habilidades Profesionales 1 forma parte de las actividades de la carrera de Ingeniería Comercial. Su objetivo es que los alumnos adquieran habilidades necesarias de influencia y dirección que mejoren su desempeño en equipos.

Básicamente, el curso de Habilidades Profesionales 1 se desarrolla mediante una serie de actividades individuales y en equipo que permitan a los alumnos ir desarrollando en forma creciente las habilidades de interés.

II. PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE

El propósito central del aprendizaje en este curso es:

- 1. Facilitar la habilidad de influenciar socialmente a otros, escuchando (contra) argumentos, negociando, haciendo participar al grupo y generando una visión común.*

Las habilidades que permiten el desarrollo de la anterior son:

- 1. La capacidad de desplegar seguridad, desplantar y un trato respetuoso en las interacciones.*
- 2. La capacidad de establecer su opinión y defender su posición, de manera tranquila y asertiva, persuadiendo a los demás.*

Una vez cumplido el propósito central de aprendizaje, se puede estimular el desarrollo de la habilidad de liderar al equipo, generando en este compromiso y adhesión a la visión compartida.



Aprendizaje Clave	Contribución
Transversal 1 - Formación en Administración y Economía: Los egresados serán capaces de entender y aplicar conceptos propios de las áreas de administración y economía.	1 - Contribución leve
Transversal 2 - Pensamiento reflexivo y crítico: Los egresados serán capaces de buscar información, contrastarla, procesarla y analizarla en función de actualizar permanentemente su comprensión de la realidad y comparar argumentos con diferentes conclusiones, evidenciando actitudes y valores éticos.	2 - Contribución moderada
Transversal 3 - Toma de decisiones: Analizar y ponderar información económica y de administración relevante para informar la toma de decisiones organizacionales en la búsqueda de la creación de valor y atendiendo al uso eficiente de los recursos.	2 - Contribución moderada
Transversal 4 - Liderazgo: Los egresados serán capaces de integrar adecuadamente equipos de trabajo y de desplegar estrategias de influencia y coordinación de esfuerzos que apunten al logro de objetivos compartidos.	3 - Contribución fuerte
Transversal 5 - Capacidad de Autogestión: Los egresados serán capaces de planificar y dirigir sus esfuerzos de aprendizaje y desempeño de manera autónoma e independiente, poniéndose metas de desarrollo desafiantes y realistas.	2 - Contribución moderada
Específico mención Administración 1 - Creación de valor: Los egresados serán capaces de implementar técnicas y estrategias de gestión que busquen ir más allá de la simple rentabilidad de sus procesos, aspirando a aportar al desarrollo integral de la organización y la sociedad.	1 - Contribución leve
Específico mención Administración 2 - Conocimiento en administración y sus áreas funcionales: Poseer una sólida formación en gestión de organizaciones y en sus distintas áreas funcionales; logrando una perspectiva integrada de las empresas, el mercado y la cadena de valor.	1 - Contribución leve
Específico mención Economía 1 - Análisis económico: Posee la comprensión, interpretación y habilidad para aplicar el conocimiento y el razonamiento propio del campo de la economía, con el fin de proponer soluciones y evaluar alternativas de políticas y/o acción tanto en un contexto de lo público como de lo privado.	1 - Contribución leve
Específico mención Economía 2 – Razonamiento cuantitativo: conduce apropiadamente análisis cuantitativo y estadístico y lo interpreta, identificando la información relevante, reconociendo los problemas o limitaciones que ésta pudiera presentar.	0 - No aplica

III. CONTENIDOS

- a. *La influencia como proceso social. Vínculos sociales, procesos de poder, liderazgo, conflicto y negociación en los grupos humanos. La importancia del reconocimiento de la necesidad e interés del otro.*
- b. *Habilidades para la vinculación efectiva: Autoconocimiento, empatía y escucha, contención y confrontación asertiva.*
- c. *Habilidades de influencia y dirección y su aplicación práctica: actitud dialogante y construcción de acuerdo grupal.*



1. METODOLOGÍA

La metodología implica actividades experienciales. Se generarán instancias para que los participantes desarrollen su capacidad para reflexionar en torno a situaciones vivenciadas y conceptualizar acerca de las temáticas que son objeto del presente curso.

La clase utiliza diferentes métodos tales como: Exposición lectiva, análisis de casos y video; discusiones grupales y ejercicios experienciales de autoconocimiento.

2. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES

1. **Plan de Desarrollo Individual (*):** Consiste en desarrollar un Plan de Desarrollo (Visión Personal) teniendo como base una autoevaluación y entrevistas a personas cercanas. 25%). Entrega via plataforma. (26 de abril)
2. **Trabajo Grupal Aplicado (*):** Este trabajo se hace en formato grupal escrito. (25%). Entrega vía plataforma.(17 de mayo)
3. **Examen Final:** Examen integrativo (30%).(31 de mayo)
4. **Asistencia y participación:** Actividades realizadas en clases durante todo el trimestre(20%)

(*) Las instrucciones detalladas para realizar el Plan de Desarrollo Individual y el Trabajo Grupal Aplicado, revise el Instructivo de la Evaluación de la asignatura.

5. RECURSOS PEDAGÓGICOS

BIBLIOGRAFÍA.

1. Castaño Sánchez, Rafael (2013): Un nuevo modelo de liderazgo por valores, Madrid: Universidad de Alcalá. Departamento de Economía y Dirección de Empresas. Capítulo últimas teorías del Liderazgo. Pag 37-64
2. Ayala, M., Luna, M., Navarro, E., Rodríguez, M.(2012).El liderazgo Transformacional como recurso para el bienestar en el trabajo. Uaricha Revista de Psicología 2012 (9), 102-112.
3. Goleman, Daniel: "Liderazgo que obtiene resultados" publicado en Noviembre 2005 en la revista Harvard Business Review. (pag 26-37).
4. Beckhard, Richard; Hesselbein, Frances; Goldsmith, Marshall. El líder del futuro. Fundación Drucker. Deusto, 2004. Capitulo 10, 18, 19 y 23



UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Capítulo 10: Siete lecciones para liderar el viaje hacia el futuro, (pag 130 a 142 del libro). Capítulo 18: Nuevas destrezas para los nuevos papeles de liderazgo. (pag 203 - 217 del libro)

Capítulo 19 La tarea fundamental del liderazgo: El autoliderazgo. (pag 217-228).

Capítulo 23 Pregunte trate de averiguar mas y crezca (pag 255-265)

5. Fundación Factor Humano. La indagación Apreciativa. Unidad de Conocimiento. 2011. Pag1-8.
6. Cooperrider, David L y Whitney Diana: Enfoque Apreciativo. Una revolución positiva en cambio. Capítulo 2 (pag 7- 11) y 7 (32-35)
7. Roberto Rabouin. Habilidades Directivas Para Un Nuevo Management (2010). Editorial Pearson.

Capítulo II, parte 4 " Liderazgo Situacional" (páginas 64 a 83).

Capítulo III Coaching y Mentoring (paginas 85-108).

Capítulo IV Trabajo en Equipo (páginas 133 a 153).

8. Alonso, L. E. y Fernández Rodríguez, C. J. (2013): «Los discursos del management: una perspectiva crítica», Lan Harremanak, 28, pp. 42-69.

Complementaria:

1. Abarca, N. (2004). Inteligencia emocional en el liderazgo. Santiago de Chile: Aguilar Chilena de Ediciones S. A.
2. Ahumada, Luis. (2010). Liderazgo Distribuido y Aprendizaje Organizacional: Psicoperspectivas, 9(1), 111-123.
3. Bass, B. Leadership and performance beyond expectation. USA: 1985. The Free Press.
4. Cetina, T., Ortega, I & Aguilar, C. (2010). Habilidades Directivas desde la Percepción de los Subordinados: Un Enfoque Relacional para el Estudio del Liderazgo: Psicoperspectivas 9 (1). 124 - 137
5. Cooperrider , David L y Whitney Diana: Enfoque Apreciativo Una revolución positiva en cambio. Berrett-Koehler, 2005.
6. Goleman, Daniel: Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional. 2013. Ediciones B, S.A.
7. Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard y McKee, Annie: El líder resonante crea más. 2002, Plaza
8. Hay Group, Talento Directivo: Cómo Medirlo y Desarrollarlo. Capítulo 1 y 6.
9. Kotter, J. (2005) Cap 11 La organización del futuro. En Kotter, J. (2005) *El Líder del Cambio*. México DF: McGrawHill.
10. Lussier, R. & Achua, C. (2016): "Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades", 6ta Edición, Cengage. 
11. Mintzberg H., & Quinn, J.B. (1991), El proceso estratégico, México, Prentice-Hall Hispanoamericana. Cap. 8, sección 2: "La Política y la Organización Política". 416-422



12. Kouzes J.M. & Posner B.Z. El desafío del Liderazgo, Gránica 1999, Argentina Capítulos 1, 2, 5 y 7.
13. Peiro, J.M., Rodriguez, I., (2008). Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Ocupacional. Papeles del Psicólogo, Madrid.29 (001):68-82
14. Pucheu, A. (2012). Desarrollo y Eficacia Organizacional. Cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
15. Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera Edición. México: Prentice Hall.
16. Miguel Ruiz, Los cuatro acuerdos: un libro de sabiduría tolteca. 1998. Urano
17. Senge, P. La danza del cambio. (Caps: atlas del cambio, ciclo de vida, liderazgo cambio profundo, retos del cambio). 2000. Grupo Editorial Norma
18. Zaleznik, A.: Directivos y líderes ¿Son diferentes? Harvard Business Review, 82(1), 64-71. 2004

Películas sugeridas:

1. Invictus: Liderazgo de Nelson Mandela
2. Gladiador: Liderazgo, Valores, Éxito más allá del éxito, Trabajo en equipo
3. Corazón Valiente: Liderazgo
4. Apollo 13: Confianza, Trabajo en equipo, Colaboración, Liderazgo
5. Trece Días: Liderazgo
6. Los Coristas: Tipos de competencias para el Liderazgo
7. Duelo de Titanes: Liderazgo e inteligencia emocional.



UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

PLANIFICACIÓN

Fecha	Tema	Actividad-Evaluación
12-04	La influencia como proceso social. Vínculos sociales, procesos de poder, liderazgo, conflicto y negociación en los grupos humanos. La importancia del reconocimiento de la necesidad e interés del otro.	Ppt Dinámicas Test
26-04	Habilidades para la vinculación efectiva: Autoconocimiento, empatía y escucha, contención y confrontación asertiva.	Ppt Juegos Análisis de casos
17-05	Habilidades de influencia y dirección y su aplicación práctica: actitud dialogante y construcción de acuerdo grupal.	Ppt Dinámicas
31-05	Cierre de curso y evaluación	Examen