

## PROGRAMA DE CURSO

### TALLER DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL

#### A. Antecedentes generales del curso:

Departamento	Ingeniería de Minas					
Nombre del curso	Taller Desarrollo de Carrera Profesional	Código	MI6145	Créditos	3	
Nombre del curso en inglés	<i>Career development workshop</i>					
Horas semanales	Docencia	1,5	Auxiliares	--	Trabajo personal	3,5
Carácter del curso	Electivo Electivo de formación integral de especialidad para carrera de Ingeniería Civil de Minas V3 Electivo para carrera de Ingeniería Civil de Minas V5				X	
Requisitos	Autor					

#### B. Propósito del curso:

Este taller reflexivo-práctico, permite visualizar a partir de los recursos personales la proyección laboral sea esta como parte de un equipo en una empresa o a través de la ruta del emprendimiento. En este trabajo, se pretende identificar el perfil como profesional y persona, para potenciar el desarrollo de este a través de la guía experiencial. Se pretende en este proceso además lograr reconocer el real sentido del quehacer profesional, el significado e implicancias de las decisiones tomadas y que se tomarán, proyectando hasta dónde se quiere llegar con ellas.

El curso tributa a las siguientes competencias del perfil de egreso:

##### CG1: Comunicación académica y profesional

Comunicar en español de forma estratégica, clara y eficaz, tanto en modalidad oral como escrita, puntos de vista, propuestas de proyectos y resultados de investigación fundamentados, en situaciones de comunicación compleja, en ambientes sociales, académicos y profesionales.

**CG3: Compromiso ético**

Actuar de manera responsable y honesta, dando cuenta en forma crítica de sus propias acciones y sus consecuencias, en el marco del respeto hacia la dignidad de las personas y el cuidado del medio social, cultural y natural.

**CG4: Trabajo en equipo**

Trabajar en equipo, de forma estratégica y colaborativa, en diversas actividades formativas, a partir de la autogestión de sí mismo y de la relación con el otro, interactuando con los demás en diversos roles: de líder, colaborador u otros, según requerimientos u objetivos del trabajo, sin discriminar por género u otra razón.

**C. Resultados de aprendizaje:**

Competencias genéricas	Resultados de aprendizaje
CG3, CG4	RA1: Evalúa y reflexiona sobre el perfil psicolaboral enfatizando las fortalezas de cada uno.
CG3, CG4	RA2: Identifica competencias valoradas por el mercado laboral para Ingenieros Civiles en Minas.
CG3, CG4	RA3: Proyectar el futuro deseado sobre los recursos que se poseen e identificar acciones que posibiliten su consecución.
CG4	RA4: Aprende a enfrentar una entrevista psicolaboral desde los recursos y las oportunidades.
CG1	RA5: Elabora su curriculum vitae.

#### D. Unidades temáticas:

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
1	RA1	Perfil psicolaboral	5 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
1.1. Introducción al enfoque apreciativo que sustenta las actividades del taller. 1.2. Presentación del esquema del taller. 1.3. Evaluación individual de fortalezas mediante Test Disc, Test EPPS, Test MBTI y KOLB; trabajo con imágenes, y biografía positiva. 1.4. Revisión y discusión sobre fortalezas individuales descubiertas.		El/la estudiante:  1. Ajusta expectativas y proyecta trabajo personal de apertura y autoconocimiento 2. Realiza evaluación mediante autorreporte psicológico que le permite conocer e interiorizarse de sus características personales.	
Bibliografía de la unidad		Protocolos test EPPS Pauta trabajo personal Imágenes Protocolo DISC Pauta fortalezas	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
2	RA1, RA2	Proyecto psicolaboral	3 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
2.1. Competencias Profesionales: Competencias del si mismo, competencias relacionales y competencias técnicas. 2.2. Liderazgo, trabajo en equipo y manejo de conflictos. 2.3. Proceso de Indagación Apreciativa sobre el proyecto laboral.		El/la estudiante:  3. Conoce y distingue los distintos tipos de competencias y sus bases psicológicas. 4. Identifica elementos centrales de las competencias genéricas. 5. Desarrolla proyecto psicolaboral aplicando metodología de indagación apreciativa.	
Bibliografía de la unidad		Pauta Trabajo personal Escala competencias	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
3	RA2, RA4, RA5	CV y mercado laboral	3 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
1.5. Definición de perfil deseable de un ingeniero civil de minas para los distintos mercados laborales. 1.6. Reflexión sobre el propio perfil y las necesidades de la empresa. 1.7. MKT Personal. 1.8. Elaboración Currículum Vitae.		El/la estudiante: 1. Elabora perfil integrando requerimientos del mundo laboral y perfil psicolaboral. 2. Conoce y se apropia de las oportunidades de desarrollo profesional que ofertan los diversos mercados	
Bibliografía de la unidad		Pauta discurso personal	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
4	RA4	Entrevista psicolaboral	4 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
1.9. Preparación de Entrevista Psicolaboral. 1.10. Presentación etapas del proceso de selección. 1.11. Claves para enfrentar la entrevista laboral, enfatizando las fortalezas propias. 1.12. Juego de roles: Realizar entrevista psicolaboral en grupos, observando y entregando feedback sobre pauta de observación revisada.		El/la estudiante: 1. Comprende el proceso de selección, sus distintas etapas, y los requerimientos para cada uno de ellos. 2. Distingue fortalezas personales, las describe e identifica en comportamientos cotidianos. 3. Desarrolla habilidades sociales requeridas en un proceso de entrevista psicolaboral	
Bibliografía de la unidad		Pauta Role playing Pauta evaluación CV	

#### E. Estrategias de enseñanza - aprendizaje:

- Exposición docente.
- Análisis y discusión grupal.
- Actividades grupales.
- Aplicación de pruebas psicológicas.
- Revisión de material audiovisual.
- Revisión bibliografía pertinente se asignará cada clase.

#### F. Estrategias de evaluación:

Nota por tareas en clases: 70%

Nota por tareas en casa: 30%

Tareas de carácter grupal no podrán ser recuperadas si el estudiante no asistió a clases y será evaluado con nota 1.

## G. Recursos bibliográficos:

### Bibliografía general:

- [1] Abarca, N. (2004). "El Líder como Coach, Capítulo 5: La revolución de la inteligencia emocional" El Mercurio-Aguilar.
- [2] Arancibia, V; Díaz, R. (2002). "El enfoque de las competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas". Revista Psykhe, Vol.11, N° 2, (207-214).
- [3] Calderón, G. (2004). "Competencias Laborales de los Gerentes de Talento Humano" INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, No. 23, Enero - Junio de 2004
- [4] Cooperrider, D.; Sorensen, P.; Whitney, D. & Yaeger, T. (Eds) (2000). "Appreciative Inquiry: Rethinking Human Organization Toward a Positive Theory of Change" Champaign, IL:Stipes.
- [5] Fernández, I. (2008). "Competencias Personales para el Alto Dsempeño" Psicología Organizacional Humana, vol.1, nº1. Universidad Adolfo Ibáñez.
- [6] Goffe, R; Jones, G. (2005). "Gestionar la autenticidad: la paradoja del liderazgo superior". Revista Harvard Business Review, América Latina.
- [7] Goleman, D. (2010). "La inteligencia emocional en la empresa, Cap. 2 y 3" Editorial Zeta.
- [8] Kaplan, R. (2007). "Qué preguntar a la persona en el espejo" Harvar Business Review, Enero 2007.

## H. Datos generales sobre elaboración y vigencia del programa de curso:

Vigencia desde:	Otoño 2017
Elaborado por:	Paula Cabrera Peñaloza
Validado por:	Gonzalo Montes
Revisado por:	CTD de Minas