

PROGRAMA DE CURSO LIDERAZGO EN MINERÍA

A. Antecedentes generales del curso:

Departamento	Ingeniería de Minas (DIMIN)					
Nombre del curso	Liderazgo en Minería	Código	MI6144	Créditos	6	
Nombre del curso en inglés	<i>Leadership in Mining</i>					
Horas semanales	Docencia	3	Auxiliares	0	Trabajo personal	7
Carácter del curso	Obligatorio			Electivo	X	
Requisitos	MI4901: Práctica profesional I					

B. Propósito del curso:

El curso tiene como propósito que los y las estudiante aprendan de forma teórica y práctica los elementos centrales del liderazgo requerido para los desafíos a los cuales se verán enfrentados los futuros ingenieros e ingenieras civiles de minas, tanto en la organización como en faena/terreno.

El curso entrega herramientas para el ejercicio de los distintos niveles de liderazgo y para el trabajo en equipo, a través de la revisión conceptual, análisis situacional y aplicación a experiencias reales o casos, con el fin de desarrollar las competencias laborales requeridas para el ejercicio profesional efectivo dentro de una organización.

El curso tributa a las siguientes competencias genéricas (CG):

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
CG1, CG3, CG4	RA1: Comprende el desafío y la responsabilidad de liderar equipos y personas en el ejercicio profesional.
	RA2: Utiliza metodologías, herramientas y habilidades para desempeñarse de manera eficaz y eficiente, frente a diferentes situaciones en una organización.
CG4	RA3: Analiza cuáles son las fortalezas y dificultades personales que le permiten aplicar, de manera efectiva, herramientas de trabajo colaborativo para el logro del objetivo común dentro del equipo, resguardando la integridad valórica de cada una de las personas con las que trabaja.
CG3, CG4	RA4: Analiza reflexivamente sobre la realidad del mundo laboral, potenciando recursos personales claves que determinan el desempeño profesional pertinente y exitoso.

D. Unidades temáticas:

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
1	RA1, RA4	Conceptos fundamentales del liderazgo	5 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
1.1. Introducción al concepto de liderazgo. 1.2. Importancia del liderazgo en la empresa. 1.3. Desafíos del liderazgo actual. Rol del liderazgo en las distintas culturas organizacionales. 1.4. Teorías y escuelas de liderazgo 1.5. Tipos de liderazgo.		El/ la estudiante: 1. Ajusta expectativas respecto a paradigma actual de liderazgo, a partir de un análisis de lo que es el liderazgo. 2. Reflexiona integrando ideas y conceptos de forma integrada sobre el liderazgo. 3. Compara distintos tipos de liderazgo e identifica sus bases teóricas. 4. Identifica elementos centrales de cada tipología. 5. Aplica conocimientos asociados al liderazgo, a casos reales y situaciones simuladas.	
Bibliografía de la unidad		[2 – 4 – 5 – 9 – 15 – 19]	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
2	RA2, RA3	Inteligencia emocional para el ejercicio del liderazgo	4 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
2.1. Concepto de inteligencia emocional. 2.2. Neurobiología de las emociones. 2.3. Competencias emocionales del líder. 2.4. Evaluación de inteligencia emocional.		El/ la estudiante: 1. Comprende conceptos centrales de la neurobiología de la inteligencia emocional y su regulación en la conducta con otros. 2. Evalúa recursos emocionales propios y elabora plan para trabajar la brecha. 3. Define su perfil de competencias emocionales 4. Identifica fortalezas y aspectos a mejorar de su perfil de inteligencia emocional	
Bibliografía de la unidad		[1 – 8 – 10 – 12]	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
3	RA1, RA2, RA3	Liderazgo y equipos de trabajo	4 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
3.1. Líder versus jefe. 3.2. Características, funciones y roles de los equipos de trabajo. 3.3. Estrategias de trabajo efectivo con los equipos. 3.4. Equipos de alto desempeño. 3.5. Afrontamiento y manejo de conflictos en los equipos.		El/ la estudiante: 1. Distingue roles, funciones y características asociadas a liderazgo y trabajo en equipo. 2. Identifica conductas pertinentes acordes al contexto que en el cual se desenvuelve. 3. Diagnostica y diseña planes para trabajar efectivamente con distintos equipos de trabajo. 4. Diferencia estrategias para el afrontamiento de conflictos y las aplica a situaciones reales o ficticias	
Bibliografía de la unidad		[6 – 9 – 14 – 18 – 20 – 22]	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
4	RA1, RA4	Liderazgo para la gestión del cambio	2 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
4.1. Evaluación de competencias para liderar. 4.2. Gestión del cambio. 4.3. Cambio de la cultura laboral en Chile. 4.4. Liderazgo para la colaboración e innovación.		El/ la estudiante: 1. Comprende el proceso de cambio cultural de forma sistémica, diferenciando los elementos centrales en los cuales interviene como líder. 2. Distingue competencias que le permiten proyectar ejercicio de liderazgo eficiente. 3. Identifica factores intervinientes en la gestión del cambio. 4. Reflexiona y comparte posiciones éticas respecto a contextos complejos.	
Bibliografía de la unidad		[3 – 11 – 13 – 17 – 25]	

E. Estrategias de enseñanza – aprendizaje:

El curso considera **estrategias de enseñanza – aprendizaje activo participativas**:

- **Exposición docente:** revisión teórica en el primer módulo. Lectura previa en casa.
- **Análisis de casos y discusión grupal:** Grupos de hasta 5 personas, discuten sobre un caso concreto, permitiendo reflexionar sobre el tema, analizarlo, obtener diferentes puntos de vista, buscar soluciones, a través de la participación y opinión de todos los estudiantes.
- **Actividades de aplicación práctica:** Diseño de casos o ejercicios relacionados con la teoría revisada en clases. Esto se realiza en el segundo módulo.
- **Lecturas semanales controladas vía CTP.**
- **Juegos de roles:** consiste en una representación o dramatización de una situación, asumiendo los roles, que busca la toma de conciencia respecto de una situación, ponerse en el lugar del otro, desarrollar la espontaneidad y la observación, y que permitan, a su vez, el análisis y superación de un problema, así como la toma de decisiones.

F. Estrategias de evaluación:

- Controles de lectura: 50%
- Actividades en clases de carácter grupal: 50%

G. Recursos bibliográficos:

- [1] Abarca, N. (2004) "El Líder como Coach, Capítulo 5: La revolución de la inteligencia emocional" El Mercurio - Aguilar.
- [2] Blanchard, K. (2007) "Liderazgo al más alto nivel". Capítulo 5. Editorial Norma, Bogotá.
- [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] Carrascosa, J. (2011). Trabajar y competir en equipo. España: NETBIBLO.
- [5] Chatterjee, D. (2001) "Liderazgo consciente: un peregrinaje hacia el autocontrol". Granica S.A.
- [6] Edmondson, A.; McElain, D (2008) "Cómo gestionar los conflictos de relaciones en los equipos". Harvard Deusto Business Review, noviembre 2008.
- [7] Fernandez, J. y Gironella, N. (2012) "Las competencias emocionales en el liderazgo del siglo XXI". Harvard Deusto Review.
- [8] Fernández, I. (2008) "Competencias Personales para el Alto Desempeño" Psicología Organizacional Humana, vol.1, no1. Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago.
- [9] Fredrickson & Losada (2005) "Positive Affect and the Complex Dynamics" Vol 68(9) of American Psychologist.
- [10] Fried, D.; Schnitman, J. (2000), "La resolución alternativa de conflictos: un enfoque generativo", en D. Fried Schnitman (ed.), Nuevos paradigmas en la resolución de conflictos. Perspectivas y prácticas, Buenos Aires-Barcelona-México-Santiago-Montevideo: Granica S.A.
- [11] Goffe, R; Jones, G. (2005) "Gestionar la autenticidad: la paradoja del liderazgo superior". Revista Harvard Business Review, América Latina.
- [12] Goleman, D. (2006) "Inteligencia Social". Editorial Planeta, México.
- [13] Goleman, D. (2010) "La inteligencia emocional en la empresa, Cap. 2 y 3" Editorial Zeta.
- [14] Gutiérrez, O. (2011) "Marcial Losada y los equipos de alto rendimiento". Revista de Marina. Valparaíso 128 (922): 219-222, mayo - junio 2011. Ubicación: RM/922/2011 [ORIGINAL] MFN: 45090.
- [15] Hughes, J; Weiss, J. (2005) "¿Quiere Colaboración? Acepte y gestione activamente el conflicto". Harvard Business Review.
- [16] Jordán, R. y Garay, M. (2009) "Liderazgo real, de los fundamentos a la práctica". Prentice Hall, Santiago.
- [17] Kaplan, R. (2007) "Qué preguntar a la persona en el espejo" Harvard Business Review.
- [18] Katzenbach, J. y Smith, D. (2005) "La disciplina en los equipos". Harvard Business Review.
- [19] Kofman, F. (2002) "Metamanagement: La nueva conciencia de los negocios: cómo hacer de su vida profesional una obra de arte". Principios, Tomo II. Granica S.A.
- [20] Kozlowski and Ilgen (2006) "Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams" Psychological Science in the Public Interest December 2006 vol. 7 no. 3 77-124
- [21] Lussier, R y Achua, A. (2002) "Liderazgo. Teoría, aplicación, desarrollo de habilidades". Thomson Learning, México.
- [22] Li et al (2009) "Task Characteristics and team performance" Social Behavior and Personality: an international journal, Volume 37, Number 10.
- [23] Mathieu et al (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. Journal of Applied Psychology, Vol.85, N.2, p. 273-283.
- [24] Salas et al (2008) "On Teams, Teamwork, and Team Performance" Human Factors and Ergonomics Society.
- [25] Silzer & Church (2009) "The pearls and perils of identifying potential" Society for Industrial and Organizational Psychology.
- [26] Whetten, D. y Cameron, K. (2005) "Desarrollo de habilidades directivas". Pearson, 6ta edición, México.

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

Vigencia desde:	Otoño 2024
Elaborado por:	Paula Cabrera Peñaloza
Validado por:	Xavier Emery, CTD de Ingeniería de Minas
Revisado por:	Área de Gestión Curricular