

## PROGRAMA DE CURSO TALLER DESARROLLO DE CARRERA

### A. Antecedentes generales del curso:

Departamento	Ciencias de la Computación					
Nombre del curso	Taller Desarrollo de Carrera	Código	CC5623	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-Formación integral de especialidad				X	
Requisitos	CC3002: Metodologías de Diseño y Programación					

### 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. Se pretende identificar el perfil como profesional y persona, para potenciar el desarrollo de este a través de la guía experiencial, logrando 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 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.

CG2: Comunicación en inglés:

Leer y escuchar de manera comprensiva en inglés una variedad de textos e informaciones sobre temas concretos o abstractos, comunicando experiencias y opiniones, adecuándose a diferentes contextos y a las características de la audiencia.

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	RA1: Analiza, de manera reflexiva, sobre su perfil psicolaboral, considerando el impacto social que este tiene en los diferentes contextos de desempeño profesional.
CG1, CG3	RA2: Aplica metodologías, herramientas y habilidades, tales como técnicas de autoconocimiento y auto reporte, bitácoras, así como la capacidad de comunicar sus intereses, practicar situaciones simuladas en una organización que le permita desarrollar sus recursos personales para desempeñarse de manera eficaz y eficiente en distintos equipos.
CG1, CG3, CG4	RA3: Representa una situación en donde debe interactuar con otros en pro de un trabajo colaborativo que le permita demostrar sus capacidades y habilidades personales, considerando las características de cada uno y el respeto hacia el otro.
CG1	RA4: Comunica a sus pares y actores relevantes del mercado laboral cuál sería su propuesta de valor como profesional en un sector industrial, considerando sus recursos personales, según las necesidades en el mercado laboral donde se proyecta.
CG2	RA5: Lee en español e inglés sobre conceptos asociados al autoconocimiento, auto reporte, sintetizando, de manera clara, las ideas centrales las que aplican a su propia realidad

### D. Unidades temáticas:

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
1	RA1, RA2	Perfil Psicolaboral	5 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
1.1. Introducción al enfoque apreciativo que sustenta las actividades del taller. 1.2. Perfil de fortalezas psicolaborales. 1.3. Diagnóstico de fortalezas y competencias psicolaborales. 1.4. Elevator pitch.		El/la estudiante: 1. Se describe a sí mismo, a partir de una auto reflexión sobre sus fortalezas y aspectos a mejorar, considerando el ajustar sus expectativas y proyectar nuevas alternativas a su perfil trabajo. 2. Crea un perfil de sí mismo, por medio de diferentes formatos (dibujos, bitácoras, etc.), considerando características personales que le permitan desarrollar un plan futuro. 3. Comunica, a sus pares y actores relevantes, sus potenciales proyectos laborales, valorando las diversas visiones de sí mismo, los recursos personales, en escenarios presentes y futuros.	
Bibliografía de la unidad		[1,2]	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
2	RA1	Proyecto psicolaboral	3 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
2.1. Competencias profesionales: competencias del sí mismo, competencias relacionales y competencias técnicas. 2.2. Proceso de Indagación Apreciativa en el proyecto laboral.		El/la estudiante: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distingue los distintos tipos de competencias profesionales y sus bases psicológicas.</li> <li>2. Identifica elementos centrales de las competencias profesionales (conocimientos, habilidades y actitudes).</li> <li>3. Aplica metodología de indagación apreciativa para levantamiento de recursos personales (foco en las fortalezas, en lo que funciona, entre otros).</li> </ol>	
Bibliografía de la unidad		[5]	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
3	RA1, RA4	Mercado laboral	3 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
3.1. Perfil de un Ingeniero Civil en Computación para los distintos mercados laborales. 3.2. Reflexión sobre el propio perfil y las necesidades de la empresa. 3.3. Marketing Personal. 3.4. Currículum Vitae.		El/la estudiante: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elabora perfil integrando requerimientos del mundo laboral y perfil psicolaboral, en el contexto de un profesional Ingeniero Civil en Computacional.</li> <li>2. Distingue fortalezas personales, las describe e identifica en comportamientos cotidianos.</li> <li>3. Analiza los perfiles de cargo de distintos sectores industriales de su especialidad, con foco en las proyecciones de lo que se pide como cargo y lo que cada postulante puede aportar desde su formación.</li> <li>4. Expone en forma oral y de manera integrada sobre una oferta laboral y de la adecuación de su perfil a la oferta laboral.</li> <li>5. Lee de manera comprensiva y analítica sobre competencias y fortalezas, extrayendo conceptos propios del autor los que integra en un texto sintético.</li> </ol>	
Bibliografía de la unidad		[9,10]	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
4	RA1, RA2, RA3, RA4	Proceso de selección psicolaboral	4 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
4.1. Preparación de Entrevista Psicolaboral. 4.2. Etapas del proceso de selección. 4.3. Claves para enfrentar la entrevista laboral.		El/la estudiante: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analiza los componentes centrales de un proceso de entrevista psicolaboral, para comprender los</li> </ol>	

<p>4.4. Entrevista y evaluación grupal.</p>	<p>requerimientos que se hacen al momento de ofertar un cargo.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Discute con sus pares acerca de las etapas de un proceso de selección, considerando los criterios utilizados en cada una de ellas para una mayor comprensión del proceso en sí y de una mejor performance para el postulante.</li> <li>3. Simula un proceso de entrevista psicolaboral, practicando las habilidades interpersonales (comunicación, capacidad de escucha, entre otras) ante sus pares y equipo docente.</li> <li>4. Se presenta de manera individual, mediante pitch, para explicar cómo se integran las competencias profesionales con las personales.</li> <li>5. Lee de manera comprensiva y analítica sobre las competencias interpersonales requeridas en una organización, extrayendo conceptos propios del autor los que integra en un texto sintético.</li> </ol>
<p>Bibliografía de la unidad</p>	<p>[3, 4, 7, 8]</p>

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

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

- **Tareas en casa:** bibliografía, bitácora, cuestionarios de personalidad, elaboración de CV.
- **Análisis de casos y discusión grupal:** en grupos discuten sobre un caso concreto, reflexionan sobre el tema y analizan para obtener diferentes puntos de vista como también proponer soluciones a través de la participación activa.
- **Actividades de aplicación práctica:** Desarrollo de ejercicios individuales y grupales, que incluye una puesta en común.
- **Lecturas de bibliografía pertinente a los temas:** lecturas semanales que servirán de apoyo a la clase expositiva, análisis de casos, tareas de reflexión y controles de lectura.
- **Juegos de roles:** representación de una situación lo que permite: la toma de conciencia de una situación simulada, ponerse en el lugar del otro, desarrollar la espontaneidad y la observación.

#### F. Estrategias de evaluación:

Las estrategias de evaluación a considerar son las siguientes:

Tipo de evaluación	Resultado de aprendizaje asociado a la evaluación
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividades en clases grupales e individuales 50%</li> </ul>	Evalúa RA1, RA2, RA3, RA4, RA5
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tareas en casa 30%</li> </ul>	Evalúa RA1, RA2
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Controles de lectura 20%</li> </ul>	Evalúa RA5

#### G. Recursos bibliográficos:

**Bibliografía obligatoria:**

- [1] Goffe, R; Jones, G. (2005) “Gestionar la autenticidad: la paradoja del liderazgo superior”. Revista Harvard Business Review, América Latina.  
[2] Goleman, D. (2010) “La inteligencia emocional en la empresa, Cap. 2 y 3” Editorial Zeta.

**Bibliografía complementaria:**

- [3] 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).  
[4] Calderón, G. (2004) “Competencias Laborales de los Gerentes de Talento Humano” INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, No. 23, enero - junio de 2004.  
[5] Cooperrider, D.; Sorensen, P.; Whitney, D. & Yaeger, T. (Eds) (2000) “Appreciative Inquiry: Rethinking Human Organization Toward a Positive Theory of Change” Champaign, Il:Stipes.  
[6] Dilts Covey, S. (1997) “Los siete hábitos de la gente altamente efectiva”. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.  
[7] Fernández, I. (2008) “Competencias Personales para el Alto Desempeño” Psicología Organizacional Humana, vol.1, no1. Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago.  
[8] Kaplan, R. (2007) “Qué preguntar a la persona en el espejo” Harvar Business Review.  
[9] Whetten, D. y Cameron, K. (2005) “Desarrollo de habilidades directivas”. Pearson, 6ta edición, México.  
[10] Clear, J. (2020) “Hábitos atómicos: Cambios pequeños, resultados extraordinarios”. Diana Editorial.

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

Vigencia desde:	Otoño 2025
Elaborado por:	Paula Cabrera Peñaloza
Validado por:	Jefe Docente Nelson Baloian, Académico/a par: Francisco Gutiérrez, Jocelyn Simmonds, CTD diciembre 2024
Revisado por:	Área de Gestión Curricular