



CUALIFICACIÓN:
FUNCIONES DE INSTRUCCIÓN
SENIOR

NIVEL | SECTOR
4 MCTP | MINERÍA



Contenido

- 4 **Presentación**
- 6 **Cualificación de Nivel 4 del MCTP**
- 7 Descriptores del Nivel 4 del MCTP
- 10 **Cualificación: Funciones de Instrucción Senior de Nivel 4 MCTP**
- 11 Competencias Laborales que componen la Cualificación
- 12 Descripción General de la Cualificación
- 13 Campo Laboral relacionado a la Cualificación
- 13 Contexto de Desempeño de la Cualificación
- 14 Ubicación de la Cualificación en el Nivel 4 del MCTP
- 16 Competencias Conductuales para la Minería asociadas al Nivel 4 del MCTP
- 19 Competencias Transversales Industria Minera 4.0 asociadas al Nivel 4 del MCTP
- 22 Análisis Funcional
- 24 Ruta Formativo Laboral
- 26 **Anexo: Organización de la información de las Unidades de Competencias Laborales (UCL) que constituyen la Cualificación: “Funciones de Instrucción Senior”**



PRESENTACIÓN

El objetivo de un Marco de Cualificaciones es articular y flexibilizar los sistemas de educación y formación para dar respuestas, de manera oportuna y pertinente, a las demandas que surgen desde el mundo del trabajo. Impulsar un Sistema de Cualificaciones permite transparentar y organizar los procesos de aprendizaje, facilitando la construcción de trayectorias laborales a lo largo de la vida y contribuyendo a una educación inclusiva y de calidad.

Es así que este marco enfrenta el desafío de promover la articulación y vinculación entre el mundo educativo y el mundo productivo, otorgando mayor visibilidad y valoración a la formación técnico profesional.

El Marco de Cualificaciones Técnico - Profesional (MCTP) es la matriz de resultados de aprendizaje genéricos o transversales del ámbito técnico profesional y vocacional. Es universal, pues se aplica a las capacidades de las personas para trabajar en cualquier sector productivo de la economía.

¿Qué relación tiene el MCTP con el conjunto de Cualificaciones definidas por los sectores productivos?

El poblamiento de un Marco de Cualificaciones se realiza en base a las necesidades de un sector económico o de un país con Cualificaciones propias. Las Cualificaciones corresponden a aquellos conocimientos, habilidades y competencias de una persona, que le permiten desempeñarse en un ámbito profesional, en conformidad a un determinado nivel previamente establecido.

Las Cualificaciones se relacionan entre sí configurando posibles trayectorias de desarrollo de competencias denominadas Rutas Formativo Laborales. Una Ruta Formativo Laboral es una herramienta que permite identificar gráficamente las Cualificaciones, los perfiles ocupacionales que las conforman, así como las relaciones verticales y horizontales existentes entre ellos. De esta manera se pueden visualizar las posibilidades de movilidad a través del desarrollo laboral y/o formativo de una persona.



Las personas pueden desarrollar los resultados de aprendizaje de una Cualificación de diversas maneras: por la vía formal, no formal e informal. Esto quiere decir que pueden haber logrado sus competencias mediante la experiencia laboral, mediante la oferta de formación para el trabajo (programas de oficios, cursos de capacitación, etc.), mediante estudios de nivel secundario otorgados en la Educación Media Técnico Profesional (EMTP), y/o a través de la educación terciaria. Por ello es importante que pueda obtener el reconocimiento de las Cualificaciones que han conseguido. Además, esto debe evidenciarse a través de algún tipo de credencial o certificación.

Se espera que el desarrollo de una política de cualificaciones impulse el aumento de los mecanismos y procesos de reconocimiento de Cualificaciones con carácter formal, de modo que se facilite a las personas continuar desarrollándose a lo largo de la vida. Ello aumentaría la flexibilidad del sistema educativo y favorecería la movilidad de las personas.

Las Cualificaciones se presentan en un formato llamado Ficha de Cualificación y se encuentran ordenadas por Ruta Formativo Laboral y por Sector.

Las Fichas pueden ser usadas como referencia con distintos propósitos, entre ellos para procesos de diseño curricular, para el diseño de procesos de enseñanza aprendizaje y para procesos de evaluación de esos aprendizajes¹.

Esta Ficha de Cualificación Funciones de Instrucción Senior está presente en las rutas formativo laborales de toda la cadena de valor del Sector Minería Metálica.

CUALIFICACIÓN DE NIVEL 4 DEL MCTP

Las personas que se ubican en este nivel pueden:

Prevenir y diagnosticar problemas complejos de acuerdo a parámetros, generar y aplicar soluciones, planificar y administrar los recursos, desempeñarse con autonomía en actividades y funciones especializadas y supervisar a otros.

DESCRIPTORES DEL NIVEL 4 DEL MCTP

HABILIDADES

Refiere a las capacidades para desarrollar prácticas, aplicando el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar con otros en un determinado contexto disciplinario o profesional.

Información:

- Analiza críticamente y genera información de acuerdo a criterios y parámetros establecidos para responder a las necesidades propias de sus funciones.
- Evalúa la calidad de la información y elabora argumentos para la toma de decisiones en el ámbito de sus funciones.

Resolución de Problemas:

- Previene y diagnostica problemas complejos de acuerdo a parámetros establecidos en diversos contextos propios de un área de especialización.
- Genera, adapta y aplica soluciones a problemas complejos, propios de un área especializada en diversos contextos, de acuerdo a parámetros establecidos.

Uso de Recursos:

- Selecciona y utiliza recursos materiales y técnicas específicas para responder a una necesidad propia de una actividad o función especializada en diversos contextos.
- Planifica y administra recursos y la aplicación de procedimientos y técnicas.
- Aplica y evalúa operaciones, procedimientos y técnicas específicas de una función de acuerdo a parámetros establecidos e innovando para su optimización.

Comunicación:

- Comunica y recibe información especializada de su área y otras afines, a través de medios y soportes adecuados en diversos contextos.

APLICACIÓN EN CONTEXTO

Refiere a la capacidad del individuo para desempeñarse en las funciones propias de una actividad, disciplina o área profesional que implica un nivel determinado de autonomía, responsabilidad y toma de decisiones. Además, refiere a la capacidad de trabajar colaborativamente con otros.

Trabajo con otros:

- Trabaja colaborativamente en funciones o procesos específicos de su área, coordinándose con equipos de trabajo en diversos contextos.
- Planifica y coordina equipos de trabajo en actividades propias de su área en diversos contextos.

Autonomía:

- Se desempeña con autonomía en actividades y funciones especializadas en diversos contextos afines a su área.
- Supervisa a otros en actividades y funciones propias de su área.
- Toma decisiones que inciden en el quehacer de otros, acordes a sus funciones y en diversos contextos.
- Evalúa el proceso y los resultados del quehacer propio y el de otros, de acuerdo a parámetros establecidos para retroalimentar las prácticas.
- Moviliza recursos para la actualización de sus conocimientos y habilidades para su desarrollo profesional.

Ética y Responsabilidad:

- Actúa de acuerdo a las normas y protocolos que guían su desempeño y reconoce el impacto que la calidad de su trabajo tiene sobre el proceso y la organización.
- Responde por el cumplimiento de los procedimientos y resultados de sus acciones y de otros, de acuerdo a sus funciones.
- Comprende y valora las implicancias de sus acciones sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente.
- Actúa y guía a otros de acuerdo a sus conocimientos, experticia y alcance de las funciones.

CONOCIMIENTOS

Refiere al dominio de conceptos, símbolos y sistemas conceptuales sobre objetos, hechos, principios, fenómenos, procedimientos, procesos y operaciones, propios de un área ocupacional disciplinaria. Consideran integralmente la amplitud (general/específico) o profundidad (básico/especializado) que domina el sujeto en relación al objeto y el propósito del conocimiento para el desempeño, en un ámbito laboral definido. Implica además, el conocimiento de las tendencias de los avances provenientes del ámbito científico/ tecnológico que existen y que podrían afectar su quehacer.

Conocimientos:

- Demuestra conocimientos especializados de su área, las tendencias de desarrollo e innovación, así como, conocimientos generales de áreas afines para el desempeño de sus funciones.

MATERIALES PELIGROSOS



CUALIFICACIÓN:

Funciones de Instrucción Senior de Nivel 4 MCTP

*Este documento presenta la Cualificación
Funciones de Instrucción Senior que comprende
los perfiles ocupacionales, competencias,
contexto de desempeño, ocupaciones
y campo laboral.*



Competencias Laborales que Componen la Cualificación

Desarrollada por	Fundación Chile
Basado en	Catálogo Nacional ChileValora
Nivel del MCTP	4
Sector	Minería Metálica
Subsector	Minería del Cobre
Área productiva o proceso	Transversal
Perfil(es) ocupacional(es)	Instructor Senior (código del Perfil: P-8549-2359-005-V01)
Unidades de Competencia Laboral (UCL)	U-8549-2359-017-V01 Analizar requerimientos de formación U-8549-2359-018-V01 Elaborar y desarrollar estrategias y recursos de aprendizaje U-8549-2359-019-V01 Elaborar y desarrollar herramientas de evaluación
Ocupaciones correspondientes	<ul style="list-style-type: none"> Instructor Senior
Número Versión	01
Fecha de aprobación	

El detalle de los Perfiles Ocupacionales y sus UCL están disponibles en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales dependiente de ChileValora en www.chilevalora.cl



Descripción General de la Cualificación:

Las personas que cuentan con esta Cualificación pueden:

Diseñar y transferir programas de formación en base a competencias formar. Esta cualificación es relevante para aquellas personas que se desempeñan laboralmente como instructores senior de minería en empresas públicas o privadas, centros de formación u organismos de capacitación que prestan servicios de formación en el lugar de trabajo.

Estas personas son capaces de identificar y registrar en documentos las tareas críticas, los conocimientos y habilidades necesarias para ser desarrolladas, así como también los desafíos y principales dificultades de los contextos del desempeño laboral vinculados a la formación requerida. Recopilan información sobre la formación previa del grupo objetivo, caracterizando a este grupo de formación de acuerdo a su experiencia laboral previa y características comunes, permitiendo describir así los aprendizajes y competencias necesarias para el desempeño esperado, de acuerdo a la información recopilada y el análisis de brechas existentes. Diseñan el plan de formación considerando las necesidades levantadas y validadas con el responsable de la organización, considerando para esto los principios del diseño instruccional basado en competencia, estableciendo los objetivos de aprendizaje en base a las competencias a desarrollar y requerimientos acordados, definiendo y estableciendo que exista correspondencia entre los módulos que se desarrollarán para alcanzar los propósitos de formación definidos.

Los instructores senior son capaces de determinar el enfoque de evaluación de acuerdo al público objetivo, el diseño del plan de formación y los principios de la evaluación de competencias, considerando las evidencias de aprendizajes según sean los criterios de evaluación de cada módulo de formación, como también fijan y establecen los requisitos para la implementación de las actividades de evaluación en base a las evidencias, las condiciones operacionales y las normativas vigentes en que se enmarquen las actividades.

Los instructores cumplen una importante labor de carácter transversal a las distintas áreas de desarrollo que componen la cadena de valor de la minería, ya que indistintamente del proceso que se desarrolle, la formación en el puesto de trabajo se considera como quizás la mejor estrategia metodológica para desarrollar competencias alineadas a la industria.



Campo Laboral relacionado a la Cualificación:

El Campo Laboral específico de esta Cualificación del sector productivo de Minería Metálica, corresponde a las áreas de formación en extracción, procesamientos, mantenimiento y en todas aquellas donde se requieran de instructores senior para la formación de competencias en el puesto de trabajo.

Contexto de Desempeño de la Cualificación:

A continuación se presentan las características generales del trabajo, así como los recursos e infraestructura asociados a esta Cualificación.

Las personas que cuentan con esta Cualificación se desempeñan en faenas de altura, según turnos programados por la empresa en actividades de formación en el puesto de trabajo, diseñando, desarrollando, evaluando e impartiendo las sesiones de acuerdo a objetivos de aprendizaje, contenidos y actividades definidos.

Seleccionan la modalidad de evaluación en base al análisis de las evidencias, el contexto de la capacitación y los principios de la evaluación de competencias, permitiendo seleccionar y alinear los instrumentos de evaluación considerando en ella conocimientos, habilidades y actitudes de forma integrada. En sus labores, desarrollan desde instrucciones para la aplicación de los instrumentos de evaluación que medirá la adquisición de las competencias de los participantes, hasta determinar acciones de mejora continua y de retroalimentación, siendo capaz de autoevaluar el propio desempeño como instructor senior, según el sistema de evaluación respectivo, con el fin de mejorar continuamente el proceso de facilitación de aprendizaje de los participantes.

Como en todo desempeño en contextos mineros, el trabajo se realiza bajo presión para la optimización de los procesos y para cumplir las metas productivas definidas, tanto del área como de la empresa. Se trata de un trabajo que está altamente normado y estandarizado en cada organización, por lo tanto, se valora el cuidado por la seguridad de las personas, instalaciones y el entorno, así como el respeto por los procedimientos y la normativa vigente. Deben trabajar colaborativamente con clientes internos, pares, jefatura directa, equipos de desarrollo organizacional y de formación siendo capaces de desempeñarse con autonomía en la resolución y detección de problemas diversos y complejos.



Ubicación de la Cualificación en el Nivel 4 del MCTP:

La Cualificación “Funciones de Instrucción Senior” ha sido ubicada en el Nivel 4 del MCTP puesto que sus competencias reflejan características tanto de complejidad en las tareas, acciones y contextos de desempeño así como en el grado de autonomía de éstas, que son acordes a los descriptores de este nivel.

Esto se pone de manifiesto en que para realizar las labores propias de un instructor senior de nivel 4 enmarcadas en esta Cualificación, las personas pueden entregar recomendaciones sobre la necesidad de formación a la contraparte responsable de la organización, de acuerdo al análisis realizado, considerando objetivos, costos y duración de las actividades de formación. Se aseguran que la comprensión de la propuesta de formación responda a los requerimientos levantados de acuerdo al análisis realizado y los criterios técnicos/metodológicos considerados. Diseñan y desarrollan las preguntas/casos/situaciones de demostración y otras situaciones evaluativas en coherencia con el instrumento seleccionado, contenidos asociados y terminología adecuada al grupo objetivo, alineando a estos criterios las pautas de corrección y escalas de calificación, en sintonía con los principios del enfoque de desarrollo de competencias, validando los instrumentos de evaluativos con el apoyo de un experto técnico en la materia.

Unido a lo anterior, deben planificar, definir objetivos de aprendizaje, ajustar, diagnosticar brechas de aprendizaje, crear materiales didácticos, sean éstos concretos o digitales, deben seleccionar y utilizar herramientas y equipamientos específicos para las labores de formación y capacitación. Asimismo, deben trabajar colaborativamente en equipos de trabajo en actividades y funciones que exigen coordinarse con otros en diversas situaciones, como la preparación de insumos, aislación de equipos y áreas donde se desarrollarán las actividades de formación.

SSOMA INFORMA





Competencias Conductuales para la Minería asociadas al Nivel 4 del MCTP:

Las Cualificaciones presentes en las Rutas Formativo Laborales del subsector Minería del Cobre, integran las ocho competencias conductuales identificadas y requeridas por el sector, cuatro de ellas provenientes de las subdimensiones del MCTP y cuatro competencias conductuales adicionales definidas por la industria. A continuación se presenta un esquema de estas competencias.

Esquema de las Competencias Conductuales para la Minería (1):



Con el fin de favorecer su incorporación en procesos de formación, se presenta a continuación la definición de cada competencia y los descriptores correspondientes a este Nivel de Cualificación del MCTP.

[1] Las competencias que presentan un asterisco “*”, corresponden a competencias provenientes del Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional (MCTP).



Cuadro de Competencias y Descriptores de Nivel 4:

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES DE NIVEL 4
COMUNICACIÓN (*)	Refiere a la capacidad para expresarse, recibir y transmitir información de manera asertiva en contextos propios del ámbito de su quehacer. Considera el lenguaje oral, escrito y no verbal (kinésica, proxémica e icónica) así como distintos soportes digitales y no digitales.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica y recibe información especializada de su área y otras afines, a través de medios y soportes adecuados en diversos contextos.
TRABAJO CON OTROS (*)	Alude a la capacidad de colaborar en equipos de trabajo, ya sea de forma presencial, a distancia o en red, implicando tanto el respeto de roles y funciones, como el respeto a la otra persona (utilizando el principio de la no discriminación).	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja colaborativamente en funciones o procesos específicos de su área, coordinándose con equipos de trabajo en diversos contextos. • Planifica y coordina equipos de trabajo en actividades propias de su área en diversos contextos.
ÉTICA Y RESPONSABILIDAD (*)	Alude a la ética profesional o ética del trabajo que regula las actividades que se realizan en el marco de una profesión o actividad laboral, es decir a la capacidad de hacerse responsable y dar cuenta del propio quehacer, incluye la capacidad de ajustarse a las normas y de responder por los resultados del propio trabajo. Refiere, además, a la capacidad de hacerse cargo de las rutinas de trabajo, a la conciencia ética y el asumir las implicancias y consecuencias del propio quehacer sobre los demás, el entorno, el trabajo, el país y el medioambiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa de acuerdo a las normas y protocolos que guían su desempeño y reconoce el impacto que la calidad de su trabajo, tiene sobre el proceso y la organización. • Responde por el cumplimiento de los procedimientos y resultados de sus acciones y de otros, de acuerdo a sus funciones. • Comprende y valora las implicancias de sus acciones sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente. • Actúa y guía a otros de acuerdo a sus conocimientos, experticia y alcance de las funciones.
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS (*)	Refiere a las capacidades de abstracción y análisis puestas al servicio del desempeño laboral. Refiere también a la capacidad de diagnosticar, prevenir y solucionar imprevistos o dificultades lo que varía en el nivel de experticia y complejidad de los elementos a resolver. Implica además la capacidad de seleccionar, aplicar y adaptar soluciones ante situaciones o hechos.	<ul style="list-style-type: none"> • Previene y diagnostica problemas complejos de acuerdo a parámetros establecidos en diversos contextos propios de un área de especialización. • Genera, adapta y aplica soluciones a problemas complejos, propios de un área especializada en diversos contextos, de acuerdo a parámetros establecidos.

(*) Competencias provenientes del Marco de Cualificaciones Técnico – Profesional (MCTP).



NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES DE NIVEL 4
DISCIPLINA OPERACIONAL	Se refiere al compromiso del trabajador para llevar a cabo los procedimientos siempre de la manera correcta. Involucra una actitud de rigurosidad, de permanente respeto y apego por los protocolos y normativas operacionales de la minería al hacer el trabajo diario. Además, refiere a la capacidad de desarrollar y/o perfeccionar los procedimientos existentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza su trabajo siguiendo y promoviendo el respeto estricto por los protocolos y normativas operacionales. • Propone cambios a los procedimientos existentes, favoreciendo la mejora continua de su área.
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Se refiere a la valoración de la diversidad que se manifiesta en una conducta y lenguaje respetuoso, hacia hombres, mujeres, inmigrantes, personas con necesidades especiales, diversidad sexual y/o descendientes de pueblos originarios, generando un ambiente de trabajo inclusivo, independiente de su jerarquía organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa y guía a otros para la creación y mantención de un ambiente de trabajo de respeto, valorando y promoviendo la conformación de equipos mixtos y diversos de trabajo. • Utiliza y promueve un lenguaje verbal y no verbal inclusivo y respetuoso para referirse y comunicarse con cada una de las personas con las que trabaja. • Propone estrategias para asegurar la igualdad de oportunidades de acceso y de participación, junto a una comunicación inclusiva y respetuosa hacia todas y todos.
CORAJE Y ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Se refiere a la actitud de compromiso permanente para enfrentar los problemas, adversidades y contingencias propias del trabajo minero, movilizandolos recursos personales y los de su equipo para lograr los desafíos y alcanzar los resultados propuestos.	<ul style="list-style-type: none"> • Es un referente para su equipo en relación a la entereza para enfrentar las condiciones propias del trabajo en faenas mineras (altura geográfica, sistema de turnos, clima, otros). • Fomenta que el equipo mantenga el espíritu en alto y enfocado en la tarea. • Lidera los esfuerzos y las acciones para enfrentar las adversidades y contingencias que surgen, movilizandolos recursos personales y los de su equipo, en pos del logro
APRENDER Y ENSEÑAR A OTROS	Se refiere a la actitud de interés y motivación por aprender, perfeccionarse, actualizarse y enseñar a otros en las propias especialidades, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo en las labores mineras.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona instancias de actualización y perfeccionamiento para mejorar su desempeño profesional y el de su equipo. • Se perfecciona y enseña nuevas técnicas y procedimientos a otros de su área.



Competencias Transversales Industria Minera 4.0 asociadas al Nivel 4 del MCTP:

Las cualificaciones presentes en las rutas formativo-laborales del sector de minería integran seis competencias transversales para la industria minera 4.0, definidas y elaboradas por este sector. Estas competencias buscan facilitar la adaptación y preparación del capital humano de la industria hacia ambientes altamente tecnologizados.

Competencias Transversales para la Industria Minera 4.0:

- Razonamiento lógico – matemático.
- Creatividad e innovación.
- Pensamiento crítico.
- Análisis de datos.
- Juicio y toma de decisiones.
- Cambio climático.
- Economía circular.
- Gestión digital.
- Gestión integrada de operaciones.



A continuación, se presenta la definición de cada una de estas competencias y los descriptores de progresión correspondientes a este nivel de cualificación.

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES NIVEL 4
Razonamiento lógico – matemático	Habilidad para razonar de manera deductiva como inductiva, usar efectivamente los números, operaciones, símbolos y el método científico, con el fin de resolver problemas específicos de su trabajo diario, siendo capaz de integrar modelos, métodos y establecer relaciones lógicas.	<ul style="list-style-type: none"> Identifica, relaciona y opera métodos y fórmulas en la resolución de problemas a nivel de razonamiento abstracto, para solucionar una dificultad propia de una actividad o función especializada en diversos contextos.
Creatividad e innovación.	Habilidad para proponer ideas, soluciones y respuestas nuevas o poco usuales que generen valor a los resultados de su actividad y/o modifiquen comportamientos, actitudes, puntos de vista, creencias, entre otros. Por medio de detectar, observar y pensar de manera diferente y flexible cómo funciona un contexto y entenderlo en profundidad, describiendo un problema o situación.	<ul style="list-style-type: none"> Propone ideas, soluciones y respuestas tácticas innovadoras, observando y comprendiendo cómo funciona un contexto, para mejorar los resultados o desempeño de una actividad o función especializada en diversos contextos.
Pensamiento crítico	Capacidad de reflexionar, interpretar, analizar y cuestionar de manera independiente y lógica un tema o problema, los paradigmas que lo sustentan y los diferentes puntos de vista, para comprender o llegar a una conclusión objetiva y clara, que permita fundamentar decisiones, detectar brechas de información y corregir desviaciones en su área de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla el uso constante de la reflexión crítica y lógica como una herramienta de trabajo, para comprender y llegar a una idea o conclusión que fundamente decisiones, detecte brechas de información y corrija desviaciones en las actividades o funciones especializadas en diversos contextos, tanto para sí mismo como para el equipo. Analiza y cuestiona los paradigmas y puntos de vista existentes ante diversos temas o problemas, participando de procesos reflexivos personales y con otros, para comprender el impacto de las decisiones en diversas áreas y corregir procesos.
Análisis de datos	Habilidad para identificar, recoger, procesar y analizar datos en tiempo real e histórica, para convertirlos en acciones e información de valor para la toma de decisiones, la mejora de la gestión y el alcance de objetivos en la organización. Considera, además, la capacidad de aprovechar la tecnología para	<ul style="list-style-type: none"> Realiza análisis complejos en tiempo real e histórico, identificando fuentes de información confiables y, utilizando un rango amplio de datos y recursos tecnológicos en la realización de actividades o funciones especializadas, para la mejora continua de su área.



	<p>analizar, explorar, estructurar, elaborar y comunicar de manera eficiente y rápida los datos e información en formato digital y física.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica de manera eficiente y rápida los datos e información analizada en formato digital y física, usando los recursos tecnológicos, para la mejora continua de su área.
<p>Juicio y toma de decisiones</p>	<p>Habilidad de identificar y comprender un cambio en la situación, un problema, oportunidad o conflicto, recabando y analizando información al respecto, evaluando de manera oportuna y sistemática posibles cursos de acción o soluciones alternativas. Implica tomar en cuenta el impacto, costos y beneficios para seleccionar la opción más apropiada acorde a criterios predefinidos según el objetivo a lograr, el valor a alcanzar o el minimizar las consecuencias negativas para la actividad minera y el entorno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica y comprende cambios y escenarios complejos u oportunidades de acción y mejoramiento en el entorno organizacional. • Evalúa de manera sistemática alternativas de acción considerando un rango amplio de variables, acorde a normas y criterios organizacionales, legales y de sostenibilidad establecidos, buscando el mayor beneficio de actividades o funciones especializadas en diversos contextos de su ámbito de acción.
<p>Cambio climático</p>	<p>Capacidad de identificar riesgos climáticos y los nuevos escenarios climáticos que demandan otras condiciones operacionales en las labores mineras. Reconocer ejecutar y priorizar acciones de cuidado del medio ambiente, así como de mitigación y adaptación en sus labores habituales, con especial cuidado en el uso eficiente de los recursos y la protección del medio ambiente (minimizar las emisiones directas de gases de efecto invernadero en los procesos productivos, reducir la huella de agua, fomentar la eficiencia energética, la economía circular y el reciclaje, entre otros). Aplicar y/o desarrollar modelos de producción limpios y ecológicos, para garantizar las implicancias sociales, minimizar el riesgo climático de las generaciones presentes y futuras, y los impactos y riesgos económicos para el sector.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende las implicancias sociales y de conciencia global/inclusivo la realización de acciones de cuidado del medio ambiente, de mitigación y adaptación ante el cambio climático en sus labores habituales. • Identifica riesgos climáticos en actividades y funciones especializadas, así como en diversos contextos en que trabaja. • Actúa y guía a otros a cumplir normas y protocolos que incluyen acciones de cuidado del medio ambiente, de mitigación y adaptación, pasos limpios y ecológicos y el manejo de energías renovables cuando realizan sus tareas, actividades y funciones. • Desarrolla mejoras a normas y protocolos para que incluyan acciones de mitigación, adaptación y/o pasos limpios y ecológicos en las actividades y funciones especializadas de su área. • Comprende el valor de incorporar las tecnologías y sus nuevas variables a las labores mineras para la realización de acciones de cuidado del medio ambiente, de mitigación y adaptación ante el cambio climático.



<p>Economía circular</p>	<p>Capacidad para comprender y comunicar el contexto que demanda el actual escenario de crisis climática y calentamiento global, contaminación ambiental, aumento de la población y el impacto que esto tiene en las condiciones de operación de la industria minera al tener que conciliar un modelo de desarrollo económico con la protección del medio ambiente y el desarrollo social.</p> <p>Reconocer, ejecutar, implementar y gestionar las acciones que implican transitar desde un modelo de producción tradicional lineal a uno de economía circular que se basa en tres principios: a) la eliminación y reducción de los residuos y la contaminación desde el diseño de productos, servicios y procesos, b) la extensión de la vida útil, es decir, manteniendo las materias primas, recursos (agua y energía) y los productos que entran al proceso productivo el mayor tiempo posible en el sistema, y c) la regeneración de los sistemas naturales, que busca que todos los actores protejan los suelos, las aguas y los ecosistemas que albergan la biodiversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orienta a otros a cumplir normas y protocolos que incluyen acciones que consideran los principios de la economía circular en la realización de sus tareas, actividades y funciones, la eliminación, reducción y valoración del uso de materiales y recursos, la disminución y eliminación de productos químicos tóxicos que perjudican la reutilización y el retorno a la biosfera, y la eliminación de residuos por medio de un mejor diseño de los materiales y productos. • Promueve inducciones, socialización y difusión de las implicancias sociales y de conciencia global y comunitaria que, en el contexto actual tiene la crisis climática, la realización de acciones del enfoque del modelo de la economía circular y sus tres principios. • Identifica consecuencias y riesgos climáticos, de contaminación u otros en las actividades, funciones y contextos conocidos en que los que se desempeña. • Desarrolla planes de mejora, normas y protocolos que incluyen los principios de la economía circular en las actividades y funciones especializadas de su área, fomentando de esta forma los objetivos de desarrollo sostenible. • Diseña indicadores que permiten medir y evaluar el impacto de las acciones implementadas en el corto y mediano plazo para la instalación del modelo de economía circular.
<p>Gestión digital</p>	<p>Capacidad para gestionar cambios y adaptarse al contexto del entorno digital para definir procesos y soluciones innovadoras con una mirada sistémica de su rol al interior de la institución y en la vida cotidiana, utilizar las plataformas y herramientas digitales de manera ágil y oportuna, con el fin de comunicar y/o entregar información de manera clara y precisa, identificando riesgos de seguridad informática y resguardando la huella digital dentro y fuera de la institución, generando sinergias de trabajo colaborativas en entornos híbridos, estableciendo redes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genera e impulsa acciones con una mirada de proceso, potenciando el uso de canales y herramientas digitales y plataformas, en distintos dispositivos, en entornos presenciales, semipresenciales y remotos para optimizar los resultados institucionales. • Genera y utiliza metodologías de innovación con la finalidad de mejorar la productividad y eficiencia de los procesos logrando contribuir a la cadena de valor de la organización.



	<p>intra e inter área, y nuevas formas de trabajo en pos de la productividad, optimización de los procesos y desarrollo sustentable de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el diseño de soluciones sobre escenarios altamente complejos y cambiantes generando nuevas oportunidades y horizontes de desarrollo para la institución. • Formula nuevas orientaciones con el fin de propiciar la gestión del cambio en su institución a partir de la transferencia e instalación de procesos tecnológicos digitales en las tareas y procesos que supervisa, considerando el análisis y detección de las nuevas tendencias en el entorno.
<p>Gestión integrada de operaciones</p>	<p>Es la capacidad que permite a un grupo o comunidad, alcanzar una comprensión conjunta de los problemas que les conciernen, establecer métodos de indagación, co-construir, implementar e innovar colectivamente sistemas y líneas de acción. Esta capacidad colectiva, como extensión e influencia, de las competencias individuales, busca la complementariedad y el encadenamiento de las competencias de cada individuo, propiciando una participación activa, integrada y eficientemente, e impulsando la planificación colectivamente de acciones, su implementación, monitoreo, evaluación, reproducción sistemática, mejoramiento y creación de nuevos modelos en función de nuevos problemas o desafíos, favoreciendo el aumento de la efectividad o eficiencia del grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integra herramientas en la solución de problemas que se han generado a partir de múltiples causas. • Establece programas de desarrollo de capacidades colectivas al nivel de equipo o unidad. • Establece prácticas de gestión de información a nivel preventivo, anticipando desafíos.



Análisis Funcional

El análisis funcional es una metodología que consiste en la desagregación consecutiva de las funciones propias de un proceso productivo. Se representa en forma de “árbol” (dispuesto horizontalmente) reflejando la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito clave, este se desagrega consecutivamente en las funciones constitutivas (Vargas Zuñiga, F., 40 Preguntas sobre Competencia Laboral, Montevideo, CINTERFOR, 2004).

Ilustración N° 3:
Análisis Funcional Instructores para la
Industria 3.

REALIZAR ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

El objetivo principal de los instructores para la industria es diseñar e implementar estrategias de formación en el puesto de trabajo para desarrollar competencias pertinentes a la industria.

(3) Para mayores referencias consultar
en www.chilevalora.cl



Preparar las condiciones para realizar actividades de formación.

- Analizar requerimientos de formación.
- Elaborar y desarrollar estrategias y recursos de aprendizaje.
- Elaborar y desarrollar herramientas de evaluación.
- Planificar, organizar y facilitar el aprendizaje grupal.

Realizar actividades de formación

- Evaluar proceso de formación del participante.
- Realizar actividades de formación en el lugar de trabajo.
- Registrar información sobre la formación del participante
- Evaluar competencias adquiridas en el proceso de formación
- Registrar y mantener información sobre el proceso de formación



Ruta Formativo Laboral

La siguiente ilustración permite visualizar la secuencia de los perfiles ocupacionales que componen la Ruta Formativo Laboral de Instructores para la Industria.

Una Ruta Formativo Laboral es una herramienta que permite identificar gráficamente la secuencia y posible trayectoria entre las Cualificaciones de un proceso (y los Perfiles Ocupacionales que las componen) permitiendo visualizar las posibilidades de movilidad de las personas a través del desarrollo laboral y/o formativo, ya sea por el reconocimiento de su experiencia o por medio de procesos de capacitación y/o formación⁴.

En el esquema se presenta destacada en un recuadro color naranja la ubicación de la presente Cualificación en la Ruta Formativo Laboral de Instructores para la Industria.

(4) Para mayores referencias consultar
en www.chilevalora.cl.



Ilustración N° 4:

Ruta Formativo-Laboral Instructores para la Industria

NIVEL MCTP

5 Título Profesional
 Certificaciones equivalentes:
 - Certificación Chilvalora Nivel 5
 - Certificación asociada a especializaciones u oficios especializados Nivel 5



4 Título Técnico Nivel Superior
 Certificaciones equivalentes:
 - Certificación Chilvalora Nivel 4
 - Certificación asociada a especializaciones u oficios especializados Nivel 4



3 Título Técnico de Nivel Medio
 Certificaciones equivalentes:
 - Certificación Chilvalora Nivel 3
 - Certificación asociada a Programas de Oficios Nivel 3



2 Certificaciones equivalentes:
 - Certificación Chilvalora Nivel 2
 - Certificación asociada a Programas de Oficios Nivel 2

ANEXO

Anexo Organización de la información de las
Unidades de Competencias Laborales (UCL) que
constituyen la Cualificación:
“Funciones de Instrucción Senior”



NOMBRE DE LA COMPETENCIA (UCL)	ACTIVIDAD CLAVE	CRITERIOS DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE
--------------------------------	-----------------	---

ANALIZAR REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN
 U-8549-2359-017-V01

1. IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS SOLICITADOS.

- 1.1 El requerimiento de mejoramiento de un grupo de personas/trabajadores, es revisado y registrado en documento pertinente de acuerdo a la información entregada por la persona responsable
- 1.2 Las tareas críticas, los conocimientos y habilidades necesarias para ser desarrolladas, son identificadas y registradas en documento de acuerdo a la información levantada con personas claves
- 1.3 Los desafíos y principales dificultades de los contextos del desempeño laboral vinculados a la formación requerida son identificados y registrados en documento de acuerdo a la información analizada

2. Analizar necesidades de formación de acuerdo a la información disponible del grupo objetivo.

- 2.1 La información sobre la formación previa del grupo objetivo es recopilada de acuerdo al requerimiento de la persona responsable
- 2.2 El grupo objetivo de formación es caracterizado, de acuerdo a su experiencia laboral previa y características comunes
- 2.3 Los aprendizajes y competencias necesarias para el desempeño esperado, son descritos de acuerdo a la información recopilada y el análisis de brechas existentes



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Criterios básicos para la presentación de informes
- Determinación de requisitos de entrada de los programas de formación
- Elementos que componen un plan de formación
- Enfoque de formación por competencias
- Principales elementos de una presentación efectiva
- Principios de la formación en el lugar de trabajo
- Principios y estrategias del aprendizaje de adultos
- Procedimientos de emergencia de acuerdo a normativa vigente
- Procedimientos para el uso de equipo de protección personal requeridos
- Procedimientos y normas de seguridad, calidad y medio ambiente del sector
- Sistemas de registro y trazabilidad de la información
- Uso de herramientas ofimáticas a nivel básico

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

Liderazgo:

- Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir.
- Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo.
- Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.

Comunicación:

- Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores.
- Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo.
- Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.

Efectividad personal:

- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores.
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

Trabajo en equipo:

- Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área.
- Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo.
- Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos.



NOMBRE DE LA
COMPETENCIA (UCL)

ACTIVIDAD
CLAVE

CRITERIOS DE DESEMPEÑO
ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE

**3. Proponer
alternativas a la
organización para
la decisión de la
formación
requerida.**

3.1 Las recomendaciones sobre la necesidad de formación es entregada a la contraparte responsable de la organización, de acuerdo al análisis realizado, considerando: objetivos, costos y duración de las actividades de formación

3.2 La comprensión de la propuesta por la contraparte, es asegurada respondiendo a las consultas sobre la propuesta de formación presentada, de acuerdo al análisis realizado y los criterios técnicos/metodológicos considerados



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Criterios básicos para la presentación de informes
- Determinación de requisitos de entrada de los programas de formación
- Elementos que componen un plan de formación
- Enfoque de formación por competencias
- Principales elementos de una presentación efectiva
- Principios de la formación en el lugar de trabajo
- Principios y estrategias del aprendizaje de adultos
- Procedimientos de emergencia de acuerdo a normativa vigente
- Procedimientos para el uso de equipo de protección personal requeridos
- Procedimientos y normas de seguridad, calidad y medio ambiente del sector
- Sistemas de registro y trazabilidad de la información
- Uso de herramientas ofimáticas a nivel básico

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

Comunicación:

- Se expresa verbalmente con diversos propósitos comunicativos.
- Se expresa por escrito con diversos propósitos comunicativos.
- Lee y comprende diversos mensajes escritos.
- Expresa sus pensamientos, opiniones y sentimientos con respeto.

Efectividad personal:

- Cumple las tareas asignadas de forma responsable.
- Cumple con aspectos formales relacionados con su trabajo.
- Trabaja en forma autónoma de acuerdo a planificaciones e instrucciones.
- Muestra una conducta responsable de acuerdo a las normas establecidas.

Trabajo en equipo:

- Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos del equipo.
- Genera vínculos y ambientes de trabajo colaborativos y de confianza.
- Muestra respeto por la diversidad.

Conducta segura y autocuidado:

- Sigue los protocolos y utiliza los elementos de seguridad definidos para el trabajo.
- Actúa resguardando la salud y seguridad personal y de su equipo de trabajo.
- Respeta normativas medioambientales en el desarrollo de su trabajo cotidiano.



NOMBRE DE LA COMPETENCIA (UCL)	ACTIVIDAD CLAVE	CRITERIOS DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE
--------------------------------	-----------------	---

ELABORAR Y DESARROLLAR ESTRATEGIAS Y RECURSOS DE APRENDIZAJE
 U-8549-2359-018-V01

1. Diseñar la estructura del plan de formación de acuerdo a los requerimientos acordados.

- 1.1 El plan de formación es diseñado, considerando la necesidad levantada y validado con el responsable de la organización
- 1.2 Los principios del diseño instruccional basado en competencia, son utilizados en el diseño del plan de formación
- 1.3 Los objetivos de aprendizaje son establecidos en base a las competencias a desarrollar y requerimientos acordados
- 1.4 La correspondencia entre los módulos necesarios para alcanzar los aprendizajes y las competencias, son establecidos de acuerdo los requerimientos acordados

2. Desarrollar el plan de formación de acuerdo a los requerimientos acordados.

- 2.1 Los aprendizajes esperados y criterios de evaluación son formulados para cada uno de los módulos de plan de formación y se relacionan con las competencias a desarrollar y los requerimientos acordados .los contenidos son organizados en función de los aprendizajes esperados definidos para cada módulo y validados con expertos
- 2.2 Las actividades de aprendizaje son desarrolladas considerando los aprendizajes esperados, contenidos y recursos asociados de acuerdo a la validación con expertos
 La estrategia evaluativa es formulada de acuerdo al diseño, los principios de la evaluación de competencias y el contexto de la capacitación acordados con en el responsable de la organización
- 2.3 El perfil del instructor es establecido en base a la formación y/o experiencia laboral previa necesaria para impartir el plan de formación



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
 A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Criterios básicos para la presentación de informes
- Diseño de programas de formación en base a competencias: aprendizajes esperados, criterios de evaluación, selección y organización de contenidos
- Estrategias de evaluación de competencias
- Experiencia en formación de personas
- Módulos de formación y normas de competencia
- Principales elementos de una presentación efectiva
- Principios y estilos de aprendizaje
- Procedimientos de emergencia de acuerdo a normativa vigente y de la empresa
- Procedimientos para el uso de equipo de protección personal relevante
- Procedimientos y normas de seguridad, calidad y medio ambiente del sector
- Sistemas de registro y trazabilidad de la información
- Técnicas de formación en el lugar de trabajo
- Técnicas de observación y seguimiento al aprendizaje
- Tipos de recursos de aprendizaje: tipo de actividades de aprendizaje informativas, aplicativas, métodos y medios de apoyo
- Uso de herramientas ofimáticas a nivel básico

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA
 EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE
 COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

Comunicación:

- Se expresa verbalmente con diversos propósitos comunicativos.
- Se expresa por escrito con diversos propósitos comunicativos.
- Lee y comprende diversos mensajes escritos.
- Expresa sus pensamientos, opiniones y sentimientos con respeto.

Efectividad personal:

- Cumple las tareas asignadas de forma responsable.
- Cumple con aspectos formales relacionados con su trabajo.
- Trabaja en forma autónoma de acuerdo a planificaciones e instrucciones.
- Muestra una conducta responsable de acuerdo a las normas establecidas.

Trabajo en equipo:

- Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos del equipo.
- Genera vínculos y ambientes de trabajo colaborativos y de confianza.
- Muestra respeto por la diversidad.

Conducta segura y autocuidado:

- Sigue los protocolos y utiliza los elementos de seguridad definidos para el trabajo.
- Actúa resguardando la salud y seguridad personal y de su equipo de trabajo.
- Respeta normativas medioambientales en el desarrollo de su trabajo cotidiano.



NOMBRE DE LA
 COMPETENCIA (UCL)

ACTIVIDAD
 CLAVE

CRITERIOS DE DESEMPEÑO
 ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE

3. Validar el plan de formación elaborado de acuerdo a protocolos establecidos para ello.

- 3.1 El plan de formación es presentado a la contraparte definida, a través de la vía de comunicación acordada para ello
- 3.2 El plan de formación es ajustado de acuerdo a las sugerencias realizadas por la contraparte, respetando la estructura y principios metodológicos a la base
- 3.3 El plan de formación es sancionado con la contraparte definida, de acuerdo a criterios técnicos, operacionales y presupuestarios



**CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
 A LA ACTIVIDAD CLAVE**

- Criterios básicos para la presentación de informes
- Diseño de programas de formación en base a competencias: aprendizajes esperados, criterios de evaluación, selección y organización de contenidos
- Estrategias de evaluación de competencias
- Experiencia en formación de personas
- Módulos de formación y normas de competencia
- Principales elementos de una presentación efectiva
- Principios y estilos de aprendizaje
- Procedimientos de emergencia de acuerdo a normativa vigente y de la empresa
- Procedimientos para el uso de equipo de protección personal relevante
- Procedimientos y normas de seguridad, calidad y medio ambiente del sector
- Sistemas de registro y trazabilidad de la información
- Técnicas de formación en el lugar de trabajo
- Técnicas de observación y seguimiento al aprendizaje
- Tipos de recursos de aprendizaje: tipo de actividades de aprendizaje informativas, aplicativas, métodos y medios de apoyo
- Uso de herramientas ofimáticas a nivel básico

**COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA
 EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE
 COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL**

Comunicación:

- Se expresa verbalmente con diversos propósitos comunicativos.
- Se expresa por escrito con diversos propósitos comunicativos.
- Lee y comprende diversos mensajes escritos.
- Expresa sus pensamientos, opiniones y sentimientos con respeto.

Efectividad personal:

- Cumple las tareas asignadas de forma responsable.
- Cumple con aspectos formales relacionados con su trabajo.
- Trabaja en forma autónoma de acuerdo a planificaciones e instrucciones.
- Muestra una conducta responsable de acuerdo a las normas establecidas.

Trabajo en equipo:

- Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos del equipo.
- Genera vínculos y ambientes de trabajo colaborativos y de confianza.
- Muestra respeto por la diversidad.

Conducta segura y autocuidado:

- Sigue los protocolos y utiliza los elementos de seguridad definidos para el trabajo.
- Actúa resguardando la salud y seguridad personal y de su equipo de trabajo.
- Respeta normativas medioambientales en el desarrollo de su trabajo cotidiano.



NOMBRE DE LA COMPETENCIA (UCL)	ACTIVIDAD CLAVE	CRITERIOS DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE
U-8549-2359-019-V01 ELABORAR Y DESARROLLAR HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN	1. Determinar el enfoque de evaluación de acuerdo a competencias involucradas y protocolos vigentes.	1.1 El enfoque de evaluación es determinado de acuerdo al público objetivo, el diseño del plan de formación y los principios de la evaluación de competencias 1.2 Las evidencias de aprendizaje, son determinadas de acuerdo a los criterios de evaluación de cada módulo de formación y su capacidad de demostrar la adquisición de las competencias 1.3 Los requisitos para la implementación de las actividades de evaluación, son determinados en base a las evidencias, las condiciones operacionales y las normativas vigentes
	2. Diseñar un método de evaluación de acuerdo a competencias involucradas y protocolos vigentes.	2.1 La modalidad de evaluación es seleccionada en base al análisis de las evidencias, el contexto de la capacitación y los principios de la evaluación de competencias 2.2 Los instrumentos de evaluación son seleccionados a partir de los métodos de evaluación determinados, el contexto de la evaluación y la posibilidad de evaluar conocimientos, habilidades y actitudes de forma integrada 2.3 Las instrucciones para la aplicación del instrumento de evaluación son desarrolladas de acuerdo al criterio de evaluación, el módulo de formación, los contenidos asociados y la terminología adecuada al grupo objetivo



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
 A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Criterios básicos para la presentación de informes
- El concepto y aplicación de la evidencia de aprendizaje
- El enfoque de evaluación de competencias
- El uso del criterio de evaluación para el diseño de la estrategia de evaluación
- Elementos de un instrumento de evaluación de competencias; instrucciones, casos, situaciones prácticas, etc
- Experiencia en formación de personas
- Instrumentos de evaluación de competencias
- Pautas de corrección, escalas puntuación y calificación
- Principales elementos de una presentación efectiva
- Procedimientos de emergencia de acuerdo a normativa vigente y de la empresa
- Procedimientos para el uso de equipo de protección personal relevante
- Procedimientos y normas de seguridad, calidad y medio ambiente del sector
- Proceso de validación de instrumentos de evaluación de competencias
- Sistemas de registro y trazabilidad de la información
- Situaciones evaluativas para la evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes
- Uso de herramientas ofimáticas a nivel básico
- Uso seguro y mantenimiento de los equipos relevantes

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA
 EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE
 COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

Comunicación:

- Se expresa verbalmente con diversos propósitos comunicativos.
- Se expresa por escrito con diversos propósitos comunicativos.
- Lee y comprende diversos mensajes escritos.
- Expresa sus pensamientos, opiniones y sentimientos con respeto.

Efectividad personal:

- Cumple las tareas asignadas de forma responsable.
- Cumple con aspectos formales relacionados con su trabajo.
- Trabaja en forma autónoma de acuerdo a planificaciones e instrucciones.
- Muestra una conducta responsable de acuerdo a las normas establecidas.

Trabajo en equipo:

- Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos del equipo.
- Genera vínculos y ambientes de trabajo colaborativos y de confianza.
- Muestra respeto por la diversidad.

Conducta segura y autocuidado:

- Sigue los protocolos y utiliza los elementos de seguridad definidos para el trabajo.
- Actúa resguardando la salud y seguridad personal y de su equipo de trabajo.
- Respeta normativas medioambientales en el desarrollo de su trabajo cotidiano.



NOMBRE DE LA
 COMPETENCIA (UCL)

ACTIVIDAD
 CLAVE

CRITERIOS DE DESEMPEÑO
 ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE

3. Desarrollar herramientas de evaluación de acuerdo a competencias involucradas y protocolos vigentes.

3.1 Las preguntas/casos/situaciones de demostración y otras situaciones evaluativas, son desarrolladas en coherencia con el instrumento seleccionado, contenidos asociados y terminología adecuada al grupo objetivo
 3.2 Las pautas de corrección y escalas de calificación son desarrolladas en base al instrumento diseñado y los principios del enfoque de desarrollo de competencias
 3.3 Las herramientas de evaluación son validadas con el apoyo de un experto técnico en la materia



**CONOCIMIENTOS ASOCIADOS
 A LA ACTIVIDAD CLAVE**

- Criterios básicos para la presentación de informes
- El concepto y aplicación de la evidencia de aprendizaje
- El enfoque de evaluación de competencias
- El uso del criterio de evaluación para el diseño de la estrategia de evaluación
- Elementos de un instrumento de evaluación de competencias; instrucciones, casos, situaciones prácticas, etc
- Experiencia en formación de personas
- Instrumentos de evaluación de competencias
- Pautas de corrección, escalas puntuación y calificación
- Principales elementos de una presentación efectiva
- Procedimientos de emergencia de acuerdo a normativa vigente y de la empresa
- Procedimientos para el uso de equipo de protección personal relevante
- Procedimientos y normas de seguridad, calidad y medio ambiente del sector
- Proceso de validación de instrumentos de evaluación de competencias
- Sistemas de registro y trazabilidad de la información
- Situaciones evaluativas para la evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes
- Uso de herramientas ofimáticas a nivel básico
- Uso seguro y mantenimiento de los equipos relevantes

**COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA
 EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE
 COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL**

Comunicación:

- Se expresa verbalmente con diversos propósitos comunicativos.
- Se expresa por escrito con diversos propósitos comunicativos.
- Lee y comprende diversos mensajes escritos.
- Expresa sus pensamientos, opiniones y sentimientos con respeto.

Efectividad personal:

- Cumple las tareas asignadas de forma responsable.
- Cumple con aspectos formales relacionados con su trabajo.
- Trabaja en forma autónoma de acuerdo a planificaciones e instrucciones.
- Muestra una conducta responsable de acuerdo a las normas establecidas.

Trabajo en equipo:

- Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos del equipo.
- Genera vínculos y ambientes de trabajo colaborativos y de confianza.
- Muestra respeto por la diversidad.

Conducta segura y autocuidado:

- Sigue los protocolos y utiliza los elementos de seguridad definidos para el trabajo.
- Actúa resguardando la salud y seguridad personal y de su equipo de trabajo.
- Respeta normativas medioambientales en el desarrollo de su trabajo cotidiano.

