

Cuaderno de Actividades

Programa de Formación de Instructor.

Módulo II: Marco de Cualificaciones para la Minería
PFINST-4-01/V.1[PE01-M02/V.1]

Una iniciativa de:



Con la asesoría experta de:

Innovum | **FCH**
FUNDACION CHILE

Equipo Consejo Minero

Joaquín Villarino H., Presidente Ejecutivo
Carlos Urenda A., Gerente General
Christian Schnettler R., Gerente Consejo de Competencias Mineras
José Tomás Morel L., Gerente de Estudios
María Cecilia Valdés V., Gerente de Comunicaciones
Sofía Moreno C., Gerente de Comisiones y Asuntos Internacionales
Claudia Díaz R., Jefe de Proyectos

Equipo Innovum Fundación Chile

Hernán Araneda D., Gerente
Diego Richard M., Director Programa Fuerza Laboral Minera
Rafael Pizarro G., Director de Proyectos
Susana Gallardo S., Especialista de Formación
Eduardo Soto S., Consultor Senior
Ignacio Riffo C., Consultor Senior
Álvaro Aguilar H., Consultor de Proyectos
Carolina Gutiérrez M., Consultor de Proyectos



Propiedad del Consejo de Competencias Mineras (CCM) del Consejo Minero

Este material ha sido realizado por el Centro de Innovación en Capital Humano de Fundación Chile, para el Consejo de Competencias Mineras (CCM) del Consejo Minero -del cual pasa a ser propiedad-, a partir de la traducción y adaptación del material proporcionado por el Centro de Formación SkillsTech y publicaciones pertenecientes a Fundación Chile. Todas las fuentes citadas han autorizado el uso de este material.

Disponible para instituciones que imparten formación en el ámbito minero en Chile, a las que se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos de este material para fines de formación, citando siempre al Consejo de Competencias Mineras del Consejo Minero y pudiendo incluso adaptarlo para satisfacer los requerimientos de los participantes. Se prohíbe la reproducción o adaptación con fines comerciales.

El uso del género masculino en esta publicación no constituye discriminación; tiene el solo propósito de aligerar el texto cuando la redacción así lo exige.

*Inscripción de propiedad intelectual nro.: 249.919.

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

QUEDA AUTORIZADA SU REPRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN CITANDO LA FUENTE.

© Anglo American Norte S.A., Anglo American Sur S.A., Chile Ltda. Antofagasta Minerals S.A., Compañía Minera Zaldivar Ltda., Compañía Cerro Colorado Ltda., Minera Escondida Limitada, Minera Spence S.A.; Corporación Nacional del Cobre; Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, Compañía Contractual Minera Candelaria y Sociedad Contractual Minera El Abra; Glencore Cgile S.A.; SCM Lumina Cooper Chile, Teck Resources Chile Ltda., Yamana Chile Servicios Ltda. 2013.

Índice

DESCRIPCIÓN CUADERNO DE ACTIVIDADES	5
IX. ACTIVIDAD N°9: EL “PARA QUÉ” DEL APRENDIZAJE.....	6
X. ACTIVIDAD N°10: UTILIZO EL MCM.....	9

Descripción cuaderno de actividades

Durante el desarrollo del Programa de “Instructor de Minería” se proponen un conjunto sistemático de actividades reflexivas, formativas y prácticas, basadas en competencias, que el participante deberá resolver.

El cuaderno de actividades es el documento que se utilizará para ir realizando estos ejercicios y actividades y tiene como finalidad apoyar el proceso de aprendizaje. Permitirá además, preparar al participante para la evaluación final, ya que contribuirá a reafirmar sus avances y solucionar las dificultades que puedan surgir a lo largo del programa.

El cuaderno constituye también un valioso registro del trabajo y la puesta en práctica realizada por el participante y para esto, cuenta con un espacio al final de cada actividad, para que el instructor consigne esto a través de su firma y alguna observación.

Una vez completado el cuaderno, pasa a constituirse en un portafolio de evidencias, que permitirá a los participantes evidenciar los logros alcanzados a lo largo de programa y demostrar lo que ha sido capaz de realizar.

ACTIVIDAD N°9: El “para qué” del aprendizaje

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Conectar el concepto Marco de Cualificaciones a una experiencia previa que pudiera ser familiar para los participantes.

DURACIÓN:

15 min.

DESARROLLO:

Se debe aprender y representar el siguiente texto como si fuera hablado en primera persona. De conocer la experiencia que se relata puede agregar detalles que pudieran mejorar el relato. Lo anterior actuará como introducción al marco de cualificaciones.

“¡Hola, buenas tardes! Mi nombre es Andrés Valenzuela, soy analista de reclutamiento y selección. A continuación voy a contarles qué es lo que sucede cuando ustedes, sí ustedes, necesitan nuevos trabajadores.

Es posible que, a veces, crean que la solicitud está clarísima, pero la verdad es que no es así. He recibido solicitudes que van desde la necesidad de contar con operarios ilustrados a bajo costo y también solicitudes del tipo: - “Tráeme a alguien que sea responsable no más, yo lo entreno acá”. En otras ocasiones, efectivamente, he recibido solicitudes de trabajadores perfectamente construidas respecto de lo que se espera que las personas sepan hacer.

En todos estos, y otros casos, mi trabajo consiste en encontrar para ustedes a la persona perfecta. Ahí comienza mi responsabilidad. Intento buscar, de acuerdo a ciertos criterios, en: Universidades, Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales, Liceos Técnicos, o en las personas formadas solo en el trabajo a través de la experiencia.

Lamentablemente, los criterios entregados en las solicitudes, en muchas ocasiones, no me sirven. Todas las personas son distintas, lo que sus instituciones de formación declaran formar no es lo que efectivamente enseñan, o bien, frente a un mismo nivel

educacional, las personas tienen abismantes diferencias respecto a sus aprendizajes.

Es decir, colegas, necesitamos mejorar esta situación antes de declararme incompetente para atender la solicitud de ustedes.”

Esperamos sus recomendaciones para mejorar las condiciones de búsqueda de personal. ¿Algunas ideas?.

Notas:

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		

I. **ACTIVIDAD N°10: Utilizo el MCM**

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

Utilizar la herramienta Marco de Cualificaciones para la identificación de aprendizajes a desarrollaren distintos niveles.

DURACIÓN:

45 min.

DESARROLLO:

En grupos los participantes deberán realizar el ejercicio de acuerdo a las indicaciones proporcionadas por el instructor a cargo.

Para revisar la actividad, cada grupo deberá exponer el resultado de su trabajo, analizando entre todos su pertinencia con el marco.

1. Instrucciones

- El Instructor solicitará a los participantes que se organicen en pequeños grupos.
- Les pedirá que, teniendo a la vista los niveles de cualificación, con sus correspondientes descriptores (nivel 1 al 5), y teniendo a la vista la ruta de aprendizaje de mantenimiento mecánico, sugieran contenidos formativos a incluir en un programa de desarrollo de las siguientes competencias transversales:
 - **Comunicación efectiva:** Comunicar adecuadamente en forma oral, escrita y corporal, a la vez que ejecutar tareas utilizando medios de comunicación establecidos por la industria de la minería.
 - **Responsabilidad:** Identificar las características personales que son necesarias para el trabajo a realizar y enfrentar desafíos cumpliendo los compromisos que permiten un buen desempeño.
 - **Trabajo en equipo:** Contribuir al logro de las actividades del equipo de trabajo y enfrentar en forma efectiva los problemas y conflictos que allí se presentan.

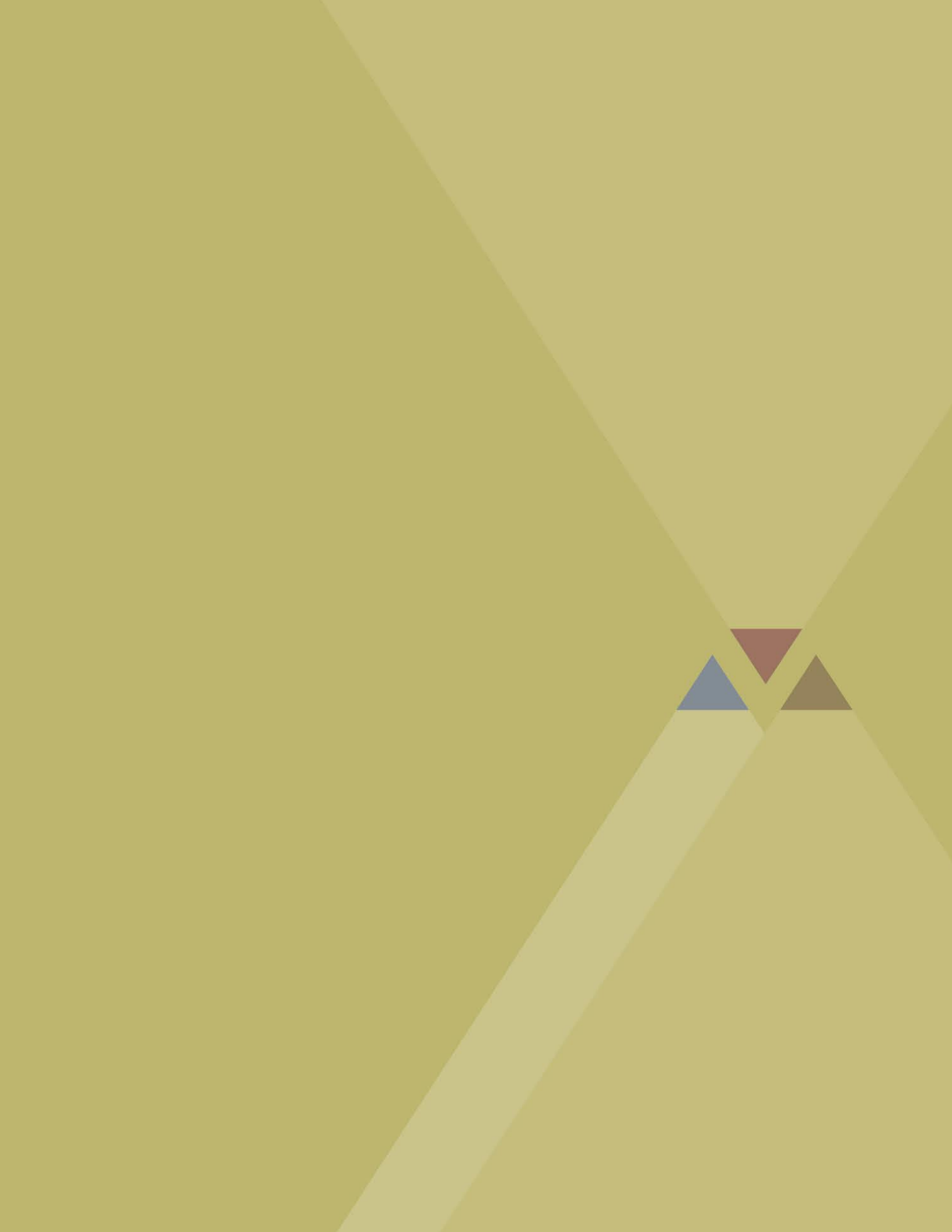
- El Instructor escribirá las tres competencias en una lámina de papel kraft y la pegará en un lugar visible para todos.
- A cada participante entregará una lámina con los niveles de cualificación, una lámina con la ruta de aprendizaje de mantenimiento mecánico y el formato donde harán el trabajo (ver a continuación de las instrucciones).
- Dependiendo del tiempo de que disponga para hacer la actividad, puede solicitar a cada grupo que trabaje solamente una competencia, asegurándose que las tres competencias estén cubiertas entre los diferentes grupos que se conformaron.
- Una vez realizada la tarea, el Instructor solicitará la presentación de resultados a un par de voluntarios por competencia y ayudará a concluir que tanto la competencia de comunicación, como de responsabilidad y de trabajo en equipo tienen **distintos niveles de exigencia** según la **posición en la escala** de cualificación. También destacará que, existiendo **parámetros claros** para los diferentes perfiles ocupacionales, los Programas Formativos **focalizan** los esfuerzos de manera más **eficiente**.
- A modo de ejemplo se presenta una sugerencia para que el Instructor apoye el trabajo de los participantes:

	Comunicación efectiva	Responsabilidad	Trabajo en equipo
Nivel 1	No hay Programas Formativos de Mantenimiento para este nivel por tratarse del nivel base de entrada a la Minería. Se dispone del Programa de Entrada a la Minería, de manera genérica.		
Nivel 2	El Programa Formativo de “Mantenedor Mecánico Base Equipos Móviles”, de “Mantenedor de Equipos Fijos” y de “Mantenedor Vulcanizador Base” debe incluir lectura comprensiva de manuales y comprensión de instrucciones emanadas desde el supervisor.		

Notas:

--

Nombre del Instructor	Fecha de la Actividad	Firma
Observaciones		





Consejo de Competencias Mineras
Apoquindo 3500, Piso 7,
Las Condes, Santiago.
Teléfono: (562) 2347 2200
www.ccminero.cl