



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

U-8549-2359-017-V01

ANALIZAR REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN

MINERIA

Minería del Cobre

I. Identificación de la Unidad de Competencias

Código	U-8549-2359-017-V01		
Nombre	ANALIZAR REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN		
Versión	1		
Sector	MINERIA		
Subsector	MINERÍA DEL COBRE		
Área Productiva o Proceso Principal	Instructores		
Nivel de Cualificación (de acuerdo al MCTP)	04		
Códigos de Clasificación	CIU	CIUO	CAE SII
	8549	2359	---
Fecha de Acreditación	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Fecha de Vigencia	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Transversal/Específica	Específica	Obligatoria/Opcional	Opcional

II. Actividades Clave y Criterios de Desempeño

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.

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. El contenido evaluativo es “la comprensión de la propuesta”? no aplica, revisar el criterio
 - 3.3. Todo esto es un procedimiento, al menos tal y como esta expresado.

III. Competencias Conductuales

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia Conductual	Indicadores de la Competencia Conductual
Coordinación.	Es la manera de realizar y distribuir actividades y responsabilidades entre los miembros de un equipo, para llegar a la consecución de un objetivo común, de acuerdo a criterios como, las capacidades técnicas de las personas y los productos esperados.	<p>Identifica los actores claves para el proceso de recolección de información.</p> <p>Compromete a los actores claves en el proceso de entrega de información para la realización del análisis de requerimientos de formación.</p> <p>Cumple con todas las actividades agendadas para la recolección de información.</p>
Pensamiento analítico.	Refiere a la manera de comprender una situación a partir de su fragmentación en varias partes de menor tamaño, o descubrir las implicaciones de una situación en distintos pasos de causalidades. El pensamiento analítico supone la capacidad de saber organizar un problema o situación de forma sistémica, establecer comparaciones entre varios hechos o aspectos, establecer prioridades racionales fundamentadas, identificar las secuencias temporales y las relaciones que se dan, analizar y organizar los datos.	<p>Categoriza la información recolectada en base a criterios metodológicos asociados a los elementos del plan de formación.</p> <p>Contrasta la información recolectada de distintas fuentes.</p>
Pensamiento sintético.	Es la manera de comprender una situación o un problema a partir de varias partes, integrándolas de forma global. Ello quiere decir saber identificar	Organiza todos los elementos analizados en una propuesta coherente a las necesidades de los participantes, área u organización.

	modelos y conexiones entre las situaciones que no son obvias, identificar los aspectos clave o fundamentales de las situaciones complejas.	Formula una propuesta que cumple con aspectos propios de la organización en la que se impartirá.
--	--	--

IV. Conocimientos

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