



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

U-8549-2359-018-V01

ELABORAR Y DESARROLLAR ESTRATEGIAS Y RECURSOS DE APRENDIZAJE

MINERIA

Minería del Cobre

I. Identificación de la Unidad de Competencias

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

- 2.3. 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.
 - 2.4. El perfil del instructor es establecido en base a la formación y/o experiencia laboral previa necesaria para impartir el plan de formación.
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.

III. Competencias Conductuales

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia Conductual	Indicadores de la Competencia Conductual
Creatividad	Refiere a la manera de generar ideas y soluciones novedosas y útiles a los desafíos y problemas cotidianos. Implica la capacidad de aportar y encontrar nuevas formas de resolver situaciones o problemas emergentes.	Diseña actividades y recursos de aprendizaje innovadores y novedosos.
		Diseña actividades y recursos de aprendizaje que permitan el desarrollo de variadas competencias a la vez.
		Diseña actividades y recursos de aprendizaje que permitan involucrar a personas con distintos estilos de aprendizaje.
Orientación a la calidad	Es la manera de realizar el trabajo de acuerdo a estándares de excelencia. Implica tener amplios conocimientos técnicos y metodológicos del área de la cual se es responsable.	Demuestra amplios conocimiento de los temas técnicos y metodológicos involucrados en el diseño de las actividades y recursos de aprendizaje.
		Comprende a cabalidad los elementos complejos de las temáticas involucradas y los transforma en soluciones prácticas.
		Demuestra coherencia entre el trabajo de análisis de requerimientos de formación y el diseño de las actividades y recursos de aprendizaje.
Comunicación efectiva	Es la manera de comunicarse de forma precisa, sintética y clara, con el objeto de transmitir información oral y escrita, entendiendo el impacto de la información en el interlocutor. Implica presentar ideas e instrucciones con efectividad y sentido de la oportunidad,	Presenta los elementos técnicos de la propuesta de formación diseñada de forma clara, concisa y con lenguaje adecuado a sus interlocutores.
		Clarifica las dudas respecto de las actividades y recursos de apoyo diseñado, en base a criterios técnicos y

	además de escuchar activamente.	metodológicos.
		Mantiene una actitud de simpatía frente a sus interlocutores en todo momento de la interacción.

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
	Módulos de formación y normas de competencia.
	Principios y estilos de aprendizaje
	Técnicas de formación en el lugar de trabajo
	Diseño de programas de formación en base a competencias: aprendizajes esperados, criterios de evaluación, selección y organización de contenidos.
	Tipos de recursos de aprendizaje: tipo de actividades de aprendizaje informativas, aplicativas, métodos y medios de apoyo.
	Estrategias de evaluación de competencias.
	Técnicas de observación y seguimiento al aprendizaje
	Procedimientos y normas de seguridad, calidad y medio ambiente del sector
	Procedimientos de emergencia de acuerdo a normativa vigente y de la empresa.
	Procedimientos para el uso de equipo de protección personal relevante.
Experiencia en formación de personas	