

## PERFIL COMPETENCIA INSTRUCTOR SENIOR

FECHA DE EMISIÓN: 26/05/2015 16:35

### FICHA DE PERFIL OCUPACIONAL INSTRUCTOR SENIOR

**Sector:** CONSTRUCCIÓN  
**Subsector:** EDIFICACIÓN  
**Código:** P-8549-2359-005-V01  
**Vigencia:** 06/11/2017

<b>Sector:</b> CONSTRUCCIÓN	<b>Subsector:</b> EDIFICACIÓN	<b>Código:</b> P-8549-2359-005-V01	<b>EstadoActual:</b> Vigente
<b>Nombre perfil :</b> INSTRUCTOR SENIOR			
<b>Fecha de vigencia:</b> 06/11/2017			

**Propósito**

Diseñar y transferir programas de formación en base a competencias.

**Área Ocupacional :** Perfil relevante para aquellas personas que se desempeñan laboralmente diseñando programas de formación para minería en empresas privadas y públicas, centros de formación y organismos de capacitación.

Unidades de competencia	
Codigo:	Descripción
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

Contextos de Competencia			
Condiciones y situaciones:	Herramientas, equipos y materiales:	Evidencias	
		Directas de Producto	Indirectas de Desempeño
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las condiciones de desarrollo de las competencias del perfil, serán aquellas propias del área de trabajo de los participantes ya sea en terreno o espacios de trabajo al aire libre o bien en espacios de trabajo como una oficina.</li> <li>Puede realizar sus funciones en trabajo por turnos de día o noche según corresponda.</li> <li>Puede realizar sus funciones en condiciones climáticas adversas como bajas o altas temperaturas o en espacios formativos fuera de faena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computador equipado con programas de ofimática (Procesador de texto, datos y presentaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas realizadas a la contraparte técnica de la empresa para el análisis de los requerimientos de formación.</li> <li>Presentaciones de la propuesta de plan de formación diseñado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se observará una reunión de validación de las actividades diseñadas.</li> <li>Se observará la aplicación de los instrumentos de evaluación para su testeo.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento con el diseño de un plan de formación.</li> <li>Descriptores de módulos desarrollados.</li> <li>Muestra de actividades de formación.</li> <li>Muestra de instrumentos de evaluación.</li> <li>Evaluación de la jefatura directa.</li> <li>Certificados de cursos de capacitación en cualquiera de los temas asociados a las competencias a certificar.</li> <li>Certificados y/o acreditación de las competencias asociadas a la formación que imparte.</li> </ul>

## Lista Unidades de Competencia

Nombre UCL: ANALIZAR REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN	
Código UCL: U-8549-2359-017-V01	
Fecha de Vigencia: 06/11/2017	Estado Actual: Vigente
Actividades clave	
1.- Identificar las necesidades de formación de acuerdo a requerimientos solicitados.	<p>Criterios de Desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol>
2.- Analizar necesidades de formación de acuerdo a la información disponible del grupo objetivo.	<p>Criterios de Desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>La información sobre la formación previa del grupo objetivo es recopilada de acuerdo al requerimiento de la persona responsable.</li> <li>El grupo objetivo de formación es caracterizado, de acuerdo a su experiencia laboral previa y características comunes.</li> <li>Los aprendizajes y competencias necesarias para el desempeño esperado, son descritos de acuerdo a la información recopilada y el análisis de brechas existentes.</li> </ol>
3.- Proponer alternativas a la organización para la decisión de la formación requerida.	<p>Criterios de Desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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.</li> <li>Todo esto es un procedimiento, al menos tal y como esta expresado.</li> </ol>

Competencias Conductuales	
Nombre de la Competencia	Indicadores de Conducta
<p><b>Coordinación:</b> 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica los actores claves para el proceso de recolección de información.</li> <li>• Compromete a los actores claves en el proceso de entrega de información para la realización del análisis de requerimientos de formación.</li> <li>• Cumple con todas las actividades agendadas para la recolección de información.</li> </ul>
<p><b>Pensamiento analítico:</b> Refiere a la manera de comprender una situación a partir de su fragmentación en varias partes de menor tamaño, descubrir implicaciones de una situación en distintas causalidades. Supone la capacidad de organizar un problema o situación de forma sistémica, establecer comparaciones entre hechos o aspectos, establecer prioridades racionales fundamentadas, identificar secuencias temporales y las relaciones que se dan, analizar y organizar datos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Categoriza la información recolectada en base a criterios metodológicos asociados a los elementos del plan de formación.</li> <li>• Contrasta la información recolectada de distintas fuentes.</li> <li>• Organiza todos los elementos analizados en una propuesta coherente a las necesidades de los participantes, área u organización.</li> <li>• Formula una propuesta que cumple con aspectos propios de la organización en la que se impartirá.</li> </ul>
<p><b>Pensamiento sintético:</b> Es la manera de comprender una situación o un problema a partir de varias partes, integrándolas de forma global. Ello quiere decir saber identificar modelos y conexiones entre las situaciones que no son obvias, identificar los aspectos clave o fundamentales de las situaciones complejas.</p>	

## Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

### 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.

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	
Para la evaluación en situación real de trabajo	Para la evaluación simulada
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previo a iniciar el proceso de observación en terreno se deberá coordinar para que el evaluador pueda observar el desarrollo de los criterios de desempeño cuando el trabajador esté efectivamente desarrollando las actividades claves que se señalan en el presente estándar.</li> <li>• La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada.</li> <li>• Se deberán realizar a lo menos 2 observaciones en terreno, en diferentes momentos, que permitan medir el estado de la competencia considerando todas sus actividades claves.</li> <li>• Durante la primera observación en terreno el evaluador debe retroalimentar al candidato en los aspectos que este puede potenciar o mejorar durante la segunda visita.</li> <li>• Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia.</li> <li>• La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión.</li> <li>• La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa, si corresponde.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario que previo a la entrevista realizada al candidato se diseñen instrumentos de simulación para la evaluación de cada una de las actividades claves, incluyendo en el contenido todos los criterios de desempeño.</li> <li>• Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder.</li> <li>• Para la evaluación simulada se requiere que el evaluador exponga al candidato el contexto de cada actividad clave a evaluar, solicitándole posteriormente que describa cómo las desarrollaría y cuáles serían los pasos a seguir, exponiendo al candidato en diversas situaciones para que demuestre su competencia.</li> <li>• El candidato deberá presentar evidencias de lo expuesto, como por ejemplo trabajos ya realizados con anterioridad, explicando su participación en la generación de las mismas, de manera que permitan emitir un juicio respecto al nivel de competencia que él posee.</li> </ul>

Actividades clave

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

Criterios de Desempeño:  
 1. El plan de formación es diseñado, considerando la necesidad levantada y validado con el responsable de la organización.  
 2. Los principios del diseño instruccional basado en competencia, son utilizados en el diseño del plan de formación.  
 3. Los objetivos de aprendizaje son establecidos en base a las competencias a desarrollar y requerimientos acordados.  
 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.

Criterios de Desempeño:  
 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. Las actividades de aprendizaje son desarrolladas considerando los aprendizajes esperados, contenidos y recursos asociados de acuerdo a la validación con expertos.  
 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 el responsable de la organización.  
 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.

Criterios de Desempeño:  
 1. El plan de formación es presentado a la contraparte definida, a través de la vía de comunicación acordada para ello.  
 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. El plan de formación es sancionado con la contraparte definida, de acuerdo a criterios técnicos, operacionales y presupuestarios.

Competencias Conductuales

Nombre de la Competencia

Indicadores de Conducta

**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.
- 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.
- 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 metodológicos.
- Mantiene una actitud de simpatía frente a sus interlocutores en todo momento de la interacción.

**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.**

**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, además de escuchar activamente.**

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

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.

## ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

### Para la evaluación en situación real de trabajo

- Previo a iniciar el proceso de observación en terreno se deberá coordinar para que el evaluador pueda observar el desarrollo de los criterios de desempeño cuando el trabajador esté efectivamente desarrollando las actividades claves que se señalan en el presente estándar.
- La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada.
- Se deberán realizar a lo menos 2 observaciones en terreno, en diferentes momentos, que permitan medir el estado de la competencia considerando todas sus actividades claves.
- Durante la primera observación en terreno el evaluador debe retroalimentar al candidato en los aspectos que este puede potenciar o mejorar durante la segunda visita.
- Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia.
- La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión.
- La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa, si corresponde.

### Para la evaluación simulada

- Es necesario que previo a la entrevista realizada al candidato se diseñen instrumentos de simulación para la evaluación de cada una de las actividades claves, incluyendo en el contenido todos los criterios de desempeño.
- Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder.
- Para la evaluación simulada se requiere que el evaluador exponga al candidato el contexto de cada actividad clave a evaluar, solicitándole posteriormente que describa cómo las desarrollaría y cuáles serían los pasos a seguir, exponiendo al candidato en diversas situaciones para que demuestre su competencia.
- El candidato deberá presentar evidencias de lo expuesto, como por ejemplo trabajos ya realizados con anterioridad, explicando su participación en la generación de las mismas, de manera que permitan emitir un juicio respecto al nivel de competencia que él posee.

## Nombre UCL: ELABORAR Y DESARROLLAR HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

Código UCL: U-8549-2359-019-V01

Fecha de Vigencia: 06/11/2017

Estado Actual: Vigente

### Actividades clave

1.- Determinar el enfoque de evaluación de acuerdo a competencias involucradas y protocolos vigentes.

- Criterios de Desempeño:
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.
  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.
  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.

- Criterios de Desempeño:
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. 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.
  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.

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

- Criterios de Desempeño:
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.
  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. Las herramientas de evaluación son validadas con el apoyo de un experto técnico en la materia.

Competencias Conductuales	
Nombre de la Competencia	Indicadores de Conducta
<p><b>Orientación al participante: Es la manera de ayudar a que las personas crezcan intelectual y técnicamente. Implica un esfuerzo constante de mejorar la formación y el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la organización a la cual pertenecen.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera en el diseño de las herramientas de evaluación, aspectos que faciliten al participante el despliegue de las competencias técnicas adquiridas en el proceso de capacitación.</li> <li>• Desarrolla herramientas de evaluación que consideren la demostración de conocimientos, habilidades y actitudes.</li> <li>• Desarrolla herramientas de evaluación que permitan una segunda aplicación, en caso de incomodidad o bloqueo del participante.</li> <li>• Diseña instrumentos de evaluación que utilicen las propias actividades de aprendizaje para la recopilación de evidencias de desarrollo de competencias.</li> <li>• Utiliza productos del propio proceso de aprendizaje como evidencia del desarrollo de las competencias.</li> <li>• Utiliza escalas de evaluación y calificación de las evidencias, simples y de fácil comprensión.</li> <li>• Presenta los elementos técnicos de la propuesta de formación diseñada de forma clara, concisa y con lenguaje adecuado a sus interlocutores.</li> <li>• Clarifica las dudas respecto de las actividades y recursos de apoyo diseñado, en base a criterios técnicos y metodológicos.</li> <li>• Mantiene una actitud de simpatía frente a sus interlocutores en todo momento de la interacción.</li> </ul>
<p><b>Optimización de recursos: Es la manera de identificar, obtener y asignar de forma efectiva y oportuna los recursos humanos, materiales y económicos, para conseguir los objetivos de la gestión y los resultados esperados, realizando un seguimiento y control del proceso.</b></p>	
<p><b>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, además de escuchar activamente.</b></p>	

## Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

### 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
- El enfoque de evaluación de competencias.
- El uso del criterio de evaluación para el diseño de la estrategia de evaluación.
- Situaciones evaluativas para la evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Instrumentos de evaluación de competencias.
- Elementos de un instrumento de evaluación de competencias; instrucciones, casos, situaciones prácticas, etc.
- El concepto y aplicación de la evidencia de aprendizaje.
- Pautas de corrección, escalas puntuación y calificación.
- Proceso de validación de instrumentos de evaluación de competencias.
- 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.
- Uso seguro y mantenimiento de los equipos relevantes
- Experiencia en formación de personas.

## ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

### Para la evaluación en situación real de trabajo

- Previo a iniciar el proceso de observación en terreno se deberá coordinar para que el evaluador pueda observar el desarrollo de los criterios de desempeño cuando el trabajador esté efectivamente desarrollando las actividades claves que se señalan en el presente estándar.
- La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada.
- Se deberán realizar a lo menos 2 observaciones en terreno, en diferentes momentos, que permitan medir el estado de la competencia considerando todas sus actividades claves.
- Durante la primera observación en terreno el evaluador debe retroalimentar al candidato en los aspectos que este puede potenciar o mejorar durante la segunda visita.
- Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia.
- La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno.
- Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión.
- La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa, si corresponde.

### Para la evaluación simulada

- Es necesario que previo a la entrevista realizada al candidato se diseñen instrumentos de simulación para la evaluación de cada una de las actividades claves, incluyendo en el contenido todos los criterios de desempeño.
- Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder.
- Para la evaluación simulada se requiere que el evaluador exponga al candidato el contexto de cada actividad clave a evaluar, solicitándole posteriormente que describa cómo las desarrollaría y cuáles serían los pasos a seguir, exponiendo al candidato en diversas situaciones para que demuestre su competencia.
- El candidato deberá presentar evidencias de lo expuesto, como por ejemplo trabajos ya realizados con anterioridad, explicando su participación en la generación de las mismas, de manera que permitan emitir un juicio respecto al nivel de competencia que él posee.