



# Cuaderno de Actividades

Programa Tutor de Minería  
Módulo V Facilitación del Aprendizaje  
PFINST-3-01/V.1[PE01-M05/V.1]

Una iniciativa de:



Con la asesoría experta de:

Innovum | **FCH**  
FUNDACIÓN 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  
Eduardo Soto S., Consultor Senior  
Ignacio Riffo C., Consultor Senior  
Álvaro Aguilar H., Consultor de Proyectos

Consejo Minero  
Dirección: Apoquindo 3500, Piso 7, Las Condes, Santiago.  
Teléfono: (562) 2347 2200  
[www.ccm.cl](http://www.ccm.cl)

## 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.: 249.918.

**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 Chile S.A.; SCM Lumina Cooper Chile, Teck Resources Chile Ltda., Yamana Chile Servicios Ltda. 2013.

## Indice

XXX.ACTIVIDAD N°30: ACTIVIDAD DE ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

5



## ▪ **ACTIVIDAD N°30: Actividad de entrenamiento en el puesto de trabajo**

### **OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:**

Diseñar y aplicar una actividad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

### **DURACIÓN:**

180 min.

### **DESARROLLO:**

Los participantes, de forma individual, deberán diseñar una actividad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

Posterior a ello deberán simular su realización y recibir feedback de sus compañeros-

Usted deberá realizar la simulación de una actividad de entrenamiento en el puesto de trabajo, en la cual ponga en práctica todas sus habilidades como Tutor. Para ello, cuenta con 20 minutos.

Deberá exponer su actividad a la clase y cada uno de los otros participantes observará su presentación según pauta de observación.

**Tabla N°1:** Preparación de la actividad de entrenamiento en el puesto de trabajo. Cada participante, en su rol de Tutor en formación, define un aprendizaje esperado y los contenidos que facilitará, según su propia especialidad técnica.

<b>Aprendizaje Esperado</b>	Ejemplo: Al finalizar el proceso formativo el participante identificará las condiciones de uso seguro del extintor de fuego.
<b>Contenidos Asociados</b>	Ejemplo: Selección del tipo apropiado de extintor según tipo de fuego; uso correcto de los manuales e instrucciones; paso a paso del uso del extintor; entre otros.

**Pauta de observación:** Cada participante, en su rol de Tutor en formación, emite un juicio sobre el desempeño de sus pares, en el proceso de demostración.

**Nombre de quien hace la demostración:**

**Nombre de quien hace la observación:**

<b>Momento 1 de la demostración:</b>  Decir a los participantes lo que deben hacer.	Ejemplo: Comentar si el participante inició la demostración explicando qué van a hacer y la calidad con que hizo la explicación (claridad, tono de voz, contacto visual, entre otros).
<b>Momento 2 de la demostración:</b>  Mostrar a los	Ejemplo: Comentar si el participante utilizó el extintor para mostrar el paso a paso correcto de su uso y la calidad con

participantes lo que deben hacer.	que hizo esta demostración.
<b>Momento 3 de la demostración:</b> Hacer que los participantes lo hagan por sí mismo.	Ejemplo: Comentar si el participante solicitó a quien está en formación que, siguiendo su modelamiento, hiciera un uso correcto del extintor. Comentar si generó las condiciones para que este paso se hiciera según el procedimiento indicado.
<b>Momento 4 de la demostración:</b> Comprobar cómo se ha hecho la actividad.	Ejemplo: Comentar si el participante comprobó las condiciones en que se realizó el “paso a paso”, si reforzó los logros y sugirió mejoras para asegurar el aprendizaje esperado.

## Autoevaluación de la estrategia de demostración

En este caso la valoración del desempeño, se hará por medio de una “auto evaluación”. Cada participante, en función de la autopercepción de su capacidad para hacer una demostración, fijará una categoría de logro. Tomará en cuenta la siguiente categorización, de manera referencial:

Actividad Lograda	Actividad Medianamente Lograda	Actividad No lograda aún
<ul style="list-style-type: none"><li>- Hice una explicación del contexto antes de empezar la demostración.</li><li>- Entregué indicaciones claras hacia el objeto en el cual quise que se enfocaran los participantes.</li><li>- Dividí el proceso en pasos claros y enumerados.</li><li>- Destaqué posibles errores comunes para que los participantes los evitaran.</li><li>- Otorgué a los participantes oportunidades para dirigir, ellos mismos, los pasos en la demostración.</li><li>- A través de preguntas específicas, me aseguré la comprensión de todos los participantes, respecto de los procedimientos clave.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hice una explicación algo confusa del contexto antes de empezar la demostración.</li><li>- Entregué indicaciones sobre el proceso en pasos poco claros.</li><li>- Otorgué a los participantes oportunidades para dirigir, ellos mismos, los pasos en la demostración.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- No hice una explicación del contexto antes de empezar la demostración.</li><li>- Entregué indicaciones sobre el proceso en pasos poco claros.</li><li>- Otorgué a los participantes pocas oportunidades para dirigir, ellos mismos, los pasos en la demostración.</li></ul>



Revisando los estándares referenciales, mi nivel de desempeño corresponde a la categoría  
(marque con una “X” según corresponda)

Logrado

☐

Medianamente logrado

☐

No logrado aún

☐



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

