

40

HORAS

CLASES ELEARNING
SÍNCRONO

CURSO

Rol del Supervisor en el Ámbito Minero

PÚBLICO OBJETIVO

Supervisores, jefes de turno, encargados de área, líderes operativos y profesionales con funciones de conducción de equipos en empresas mineras y empresas contratistas del sector.

REQUISITOS DE INGRESO

Experiencia laboral en minería (mínimo 1 año), conocimientos básicos de normativas de seguridad minera, habilidades elementales en comunicación interpersonal y gestión de equipos.

MÁS INFORMACIÓN EN
WWW.CAIUSACH.CLFACULTAD DE
INGENIERÍA**CAIUSACH**

CAPACITACIÓN CON SENTIDO

MÓDULOS Y CONTENIDOS

Módulo 1: Responsabilidad Penal, Legal y Social del Supervisor Minero

- Marco normativo laboral y de seguridad:
 - Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo
 - Reglamento DS N° 132 sobre seguridad minera
 - Código del Trabajo: rol del empleador y supervisor
- Ley de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas
- Deberes de supervisión y consecuencias legales por negligencia.
- Jurisprudencia y casos reales de accidentes laborales en minería
- Responsabilidad social corporativa (RSC) aplicada a la minería
- Derechos humanos y comunidades: rol supervisor en conflictos sociales
- Normas voluntarias: ISO 45001, ODS aplicables y Principios de Pacto Global

Competencias a Desarrollar: Comprender el propósito de Power BI y su ecosistema, navegando de manera autónoma en la interfaz de Power BI Desktop para comenzar a trabajar con datos.

Módulo 2: Liderazgo y Autogestión del Supervisor en Contextos Mineros

- Características del entorno minero: aislamiento, presión, turnos, clima organizacional
- El supervisor como líder operacional y humano.
- Estilos de liderazgo y autodiagnóstico personal (transformacional, situacional, coaching)
- Gestión emocional del supervisor: autocontrol y resiliencia
- Toma de decisiones bajo presión
- Liderazgo en entornos multiculturales y diversos
- Comunicación interna efectiva: herramientas para liderar conversaciones difíciles
- Gestión del tiempo y prioridades del rol supervisor.

Competencias a desarrollar: Ejercer un liderazgo flexible, empático y resolutivo, capaz de gestionar equipos bajo presión, autorregularse emocionalmente y organizar su tiempo de forma estratégica para cumplir con eficacia su rol en la operación minera.



MÓDULOS Y CONTENIDOS

Módulo 3: Gestión de Equipos de Alto Desempeño

- Construcción de equipos de trabajo colaborativos y alineados.
- Fijación de metas y seguimiento del desempeño individual y grupal.
- Técnicas de motivación y compromiso de equipos operativos
- Delegación efectiva y empoderamiento
- Identificación y resolución de conflictos laborales
- Gestión del ausentismo, rotación y clima laboral en minería
- Evaluación del desempeño y retroalimentación continua
- Supervisión en terreno: observación conductual y corrección de desviaciones.

Competencias a desarrollar: Dirigir y desarrollar equipos de trabajo enfocados en el cumplimiento de metas productivas y estándares de seguridad, fomentando relaciones interpersonales sanas, el trabajo colaborativo y la mejora continua del rendimiento.

Módulo 4: Alineación con Estrategia Organizacional y Cultura Corporativa

- ¿Qué es la estrategia organizacional? Misión, visión, objetivos estratégicos
- Cultura organizacional: definiciones, niveles y diagnóstico
- Cultura de seguridad y excelencia operativa.
- Alineación entre objetivos operativos y metas estratégicas
- Rol del supervisor como transmisor de la estrategia
- Indicadores clave de desempeño (KPI) y gestión por resultados
- Comunicación estratégica con equipos operativos
- Identificación y cierre de brechas culturales en equipos.

Competencias a desarrollar: Reducir la estrategia y cultura organizacional en acciones concretas de supervisión diaria, actuando como agente de alineación entre las políticas corporativas y la ejecución en el terreno, fortaleciendo la cultura de seguridad y los valores de la organización.



MÓDULOS Y CONTENIDOS

Módulo 5: Gestión del Cambio y Mejora Continua en Faenas Mineras

- Fundamentos del cambio organizacional en minería.
- Rol del supervisor como facilitador del cambio.
- Identificación de resistencias al cambio y manejo de objeciones.
- Herramientas básicas de mejora continua: PDCA, 5 Porqués, análisis de causa raíz.
- Lecciones aprendidas y cultura del aprendizaje en la operación.
- Supervisión de la implementación de nuevas tecnologías o procesos.
- Gestión del cambio cultural: introducción de nuevas prácticas y actitudes.

Competencias a desarrollar: Facilitar procesos de cambio y mejora continua dentro de su equipo, aplicando herramientas simples de análisis y adaptando el liderazgo para acompañar la transición cultural, tecnológica o operativa que la faena requiera.



MÓDULOS Y CONTENIDOS

Metodología de Capacitación Síncrona

La metodología de capacitación síncrona, con clases en vivo y acceso a la grabación de las clases dictadas por el relator está diseñada para desarrollar y fortalecer competencias clave en los trabajadores. La fortaleza de esta metodología está dada por:

- **Interacción en tiempo real:** Sesiones en vivo con el profesor para resolver dudas y recibir retroalimentación inmediata.
- **Flexibilidad:** Acceso a grabaciones para repasar contenido en cualquier momento.
- **Entorno:** Moodle centraliza recursos, facilita el seguimiento y la autoevaluación.
- **Colaboración entre equipos distribuidos:** Fomenta el intercambio de ideas y el aprendizaje colaborativo entre trabajadores en distintas ubicaciones geográficas.

Esta metodología combina las ventajas del aprendizaje en tiempo real y la flexibilidad del acceso a contenido grabado. Las sesiones en vivo proporcionan interacción directa con el profesor, similar a la capacitación presencial, fomentando la participación activa y la resolución inmediata de dudas. Al mismo tiempo, el acceso a las grabaciones permite a los trabajadores repasar y profundizar en los contenidos a su propio ritmo, sin limitaciones geográficas ni de horarios. Esto garantiza una capacitación eficiente y flexible, adecuada para empresas con equipos distribuidos o con agendas laborales exigentes.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Participación mínima

75% (Escala de 0 a 100%)

Nota Mínima

4.0 (Escala de 1.0 a 7.0)

Al término del curso el participante que apruebe el Sistema de Evaluación recibirá un Certificado de Capacitación otorgado por

CENTRO DE CAPACITACIÓN INDUSTRIAL C.A.I
FACULTAD DE INGENIERÍA
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE



FACULTAD DE
INGENIERÍA

CAIUSACH

CAPACITACIÓN CON SENTIDO