



CUALIFICACIÓN:

GESTIÓN DE PRODUCCIÓN Y  
EQUIPOS DE TRABAJO PROCESO  
SONDAJE

NIVEL | SECTOR  
4 MCTP | MINERÍA



## Contenido

- 4 Presentación
- 6 Cualificación de Nivel 4 del MCTP
- 7 Descriptores del Nivel 4 del MCTP
- 10 Cualificación: Gestión de Producción y Equipos de Trabajo Proceso Sondaje de Nivel 4 MCTP
- 11 Competencias Laborales que componen la Cualificación
- 12 Descripción General de la Cualificación
- 13 Campo Laboral relacionado a la Cualificación
- 13 Contexto de Desempeño de la Cualificación
- 16 Ubicación de la Cualificación en el Nivel 4 del MCTP
- 18 Competencias Conductuales para la Minería asociadas al Nivel 4 del MCTP
- 21 Competencias Transversales Industria Minera 4.0 asociadas al Nivel 4 del MCTP
- 24 Mapa de Proceso Productivo asociado a la Cualificación
- 28 Análisis Funcional
- 30 Ruta Formativo Laboral
- 32 Anexo: Organización de la información de las Unidades de Competencias Laborales (UCL) que constituyen la Cualificación: “Gestión de Producción y Equipos de Trabajo Proceso Sondaje”



# PRESENTACIÓN

El objetivo de un Marco de Cualificaciones es articular y flexibilizar los sistemas de educación y formación para dar respuestas, de manera oportuna y pertinente, a las demandas que surgen desde el mundo del trabajo. Impulsar un Sistema de Cualificaciones permite transparentar y organizar los procesos de aprendizaje, facilitando la construcción de trayectorias laborales a lo largo de la vida y contribuyendo a una educación inclusiva y de calidad.

Es así que este marco enfrenta el desafío de promover la articulación y vinculación entre el mundo educativo y el mundo productivo, otorgando mayor visibilidad y valoración a la formación técnico profesional.

El Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional (MCTP) es la matriz de resultados de aprendizaje genéricos o transversales del ámbito técnico profesional y vocacional. Es universal, pues se aplica a las capacidades de las personas para trabajar en cualquier sector productivo de la economía.

¿Qué relación tiene el MCTP con el conjunto de Cualificaciones definidas por los sectores productivos?

El poblamiento de un Marco de Cualificaciones se realiza en base a las necesidades de un sector económico o de un país con Cualificaciones propias. Las Cualificaciones corresponden a aquellos conocimientos, habilidades y competencias de una persona, que le permiten desempeñarse en un ámbito profesional, en conformidad a un determinado nivel previamente establecido.

Las Cualificaciones se relacionan entre sí configurando posibles trayectorias de desarrollo de competencias denominadas Rutas Formativo Laborales. Una Ruta Formativo Laboral es una herramienta que permite identificar gráficamente las Cualificaciones, los perfiles ocupacionales que las conforman, así como las relaciones verticales y horizontales existentes entre ellos. De esta manera se pueden visualizar las posibilidades de movilidad a través del desarrollo laboral y/o formativo de una persona.



Las personas pueden desarrollar los resultados de aprendizaje de una Cualificación de diversas maneras: por la vía formal, no formal e informal. Esto quiere decir que pueden haber logrado sus competencias mediante la experiencia laboral, mediante la oferta de formación para el trabajo (programas de oficios, cursos de capacitación, etc.), mediante estudios de nivel secundario otorgados en la Educación Media Técnico- Profesional (EMTP), y/o a través de la educación terciaria. Por ello es importante que pueda obtener el reconocimiento de las Cualificaciones que han conseguido. Además, esto debe evidenciarse a través de algún tipo de credencial o certificación.

Se espera que el desarrollo de una política de cualificaciones impulse el aumento de los mecanismos y procesos de reconocimiento de Cualificaciones con carácter formal, de modo que se facilite a las personas continuar desarrollándose a lo largo de la vida. Ello aumentaría la flexibilidad del sistema educativo y favorecería la movilidad de las personas.

Las Cualificaciones se presentan en un formato llamado Ficha de Cualificación y se encuentran ordenadas por Ruta Formativo Laboral y por Sector.

Las Fichas pueden ser usadas como referencia con distintos propósitos, entre ellos para procesos de diseño curricular, para el diseño de procesos de enseñanza aprendizaje y para procesos de evaluación de esos aprendizajes <sup>(1)</sup>.

*Esta Ficha de Cualificación Gestión de Producción y Equipos de Trabajo Proceso SondaJE corresponde a la Ruta Formativo Laboral de Exploración y SondaJE del Sector Minería Metálica.*

---

[1] Para mayores referencias consultar documento *Introducción a las Cualificaciones Sectoriales*.

# CUALIFICACIÓN DE NIVEL 4 DEL MCTP

**Las personas que se ubican en este nivel pueden:**

*Prevenir y diagnosticar problemas complejos de acuerdo a parámetros, generar y aplicar soluciones, planificar y administrar los recursos, desempeñarse con autonomía en actividades y funciones especializadas y supervisar a otros.*

# DESCRIPTORES DEL NIVEL 4 DEL MCTP

## HABILIDADES

Refiere a las capacidades para desarrollar prácticas, aplicando el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar con otros en un determinado contexto disciplinario o profesional.

### Información:

- Analiza críticamente y genera información de acuerdo a criterios y parámetros establecidos para responder a las necesidades propias de sus funciones.
- Evalúa la calidad de la información y elabora argumentos para la toma de decisiones en el ámbito de sus funciones.

### Resolución de Problemas:

- Previene y diagnostica problemas complejos de acuerdo a parámetros establecidos en diversos contextos propios de un área de especialización.
- Genera, adapta y aplica soluciones a problemas complejos, propios de un área especializada en diversos contextos, de acuerdo a parámetros establecidos.

### Uso de Recursos:

- Selecciona y utiliza recursos materiales y técnicas específicas para responder a una necesidad propia de una actividad o función especializada en diversos contextos.
- Planifica y administra recursos y la aplicación de procedimientos y técnicas.
- Aplica y evalúa operaciones, procedimientos y técnicas específicas de una función de acuerdo a parámetros establecidos e innovando para su optimización.

### Comunicación:

- Comunica y recibe información especializada de su área y otras afines, a través de medios y soportes adecuados en diversos contextos.

## APLICACIÓN EN CONTEXTO

Refiere a la capacidad del individuo para desempeñarse en las funciones propias de una actividad, disciplina o área profesional que implica un nivel determinado de autonomía, responsabilidad y toma de decisiones. Además, refiere a la capacidad de trabajar colaborativamente con otros.

### Trabajo con otros:

- Trabaja colaborativamente en funciones o procesos específicos de su área, coordinándose con equipos de trabajo en diversos contextos.
- Planifica y coordina equipos de trabajo en actividades propias de su área en diversos contextos.

### Autonomía:

- Se desempeña con autonomía en actividades y funciones especializadas en diversos contextos afines a su área.
- Supervisa a otros en actividades y funciones propias de su área.
- Toma decisiones que inciden en el quehacer de otros, acordes a sus funciones y en diversos contextos.
- Evalúa el proceso y los resultados del quehacer propio y el de otros, de acuerdo a parámetros establecidos para retroalimentar las prácticas.
- Moviliza recursos para la actualización de sus conocimientos y habilidades para su desarrollo profesional.

### Ética y Responsabilidad:

- Actúa de acuerdo a las normas y protocolos que guían su desempeño y reconoce el impacto que la calidad de su trabajo tiene sobre el proceso y la organización.
- Responde por el cumplimiento de los procedimientos y resultados de sus acciones y de otros, de acuerdo a sus funciones.
- Comprende y valora las implicancias de sus acciones sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente.
- Actúa y guía a otros de acuerdo a sus conocimientos, experticia y alcance de las funciones.

## CONOCIMIENTOS

Refiere al dominio de conceptos, símbolos y sistemas conceptuales sobre objetos, hechos, principios, fenómenos, procedimientos, procesos y operaciones, propios de un área ocupacional disciplinaria. Consideran integralmente la amplitud (general/específico) o profundidad (básico/especializado) que domina el sujeto en relación al objeto y el propósito del conocimiento para el desempeño, en un ámbito laboral definido. Implica además, el conocimiento de las tendencias de los avances provenientes del ámbito científico/ tecnológico que existen y que podrían afectar su quehacer.

### Conocimientos:

- Demuestra conocimientos especializados de su área, las tendencias de desarrollo e innovación, así como, conocimientos generales de áreas afines para el desempeño de sus funciones.



# CUALIFICACIÓN:

*Gestión de Producción y Equipos de Trabajo Proceso Sondaje de Nivel 4 MCTP*

*Este documento presenta la Cualificación Gestión de Producción y Equipos de Trabajo Proceso Sondaje que comprende los perfiles ocupacionales, competencias, contexto de desempeño, ocupaciones y campo laboral. Además, considera las competencias conductuales para la minería asociadas al Nivel 4 del MCTP.*



## Competencias Laborales que Componen la Cualificación

Desarrollada por	Fundación Chile
Basado en	Catálogo Nacional ChileValora
Nivel del MCTP	4
Sector	Minería Metálica
Subsector	Minería del Cobre
Área productiva o proceso	Exploración y Sondaje
Perfil(es) ocupacional(es)	Jefe de Faena Sondaje (código del Perfil: P-0400-3121-030-V02)
Unidades de Competencia Laboral (UCL)	<p><b>U-0400-3121-023-V02</b> Coordinar abastecimiento de campamento de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p><b>U-0400-3121-025-V01</b> Coordinar operación de faena de sondaje de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p><b>U-0400-3121-033-V01</b> Gestionar a las personas del equipo de trabajo de acuerdo a normativa legal vigente.</p> <p><b>U-0400-3121-034-V01</b> Gestionar los riesgos del área de trabajo de acuerdo a normativa legal vigente.</p> <p><b>U-0400-3121-035-V01</b> Gestionar los resultados operacionales del área de trabajo de acuerdo a normativa legal vigente.</p>
Ocupaciones correspondientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de Faena Sondaje.</li> </ul>
Número Versión	01

El detalle de los Perfiles Ocupacionales y sus UCL están disponibles en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales dependiente de ChileValora en [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)



## Descripción General de la Cualificación:

### **Las personas que cuentan con esta Cualificación pueden:**

Realizar actividades vinculadas a la Gestión de Producción y Equipos de Trabajo en procesos productivos de Exploración y Sondaje. Estas personas pueden coordinar el abastecimiento de campamento y la operación de faena de sondaje. Además pueden gestionar a las personas del equipo de trabajo, gestionar los riesgos del área de trabajo y gestionar los resultados operacionales del área de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente.

Son capaces de realizar la supervisión general de la operación y faenas de sondaje mineras (perforación, movimiento de equipos y personas, aseguramiento de la existencia de insumos y materiales, entre otros); en lo referido a supervisar los parámetros y condiciones operacionales, así como coordinar actividades que impacten en la operación (mantenimiento de los equipos y maquinarias del proceso, construcción y otros). Todo ello bajo estándares de seguridad y cuidado medioambiental definidos por la empresa y aquellos aplicables a la industria.



## Campo Laboral relacionado a la Cualificación:

El campo laboral específico de esta Cualificación del sector productivo de la Minería Metálica, corresponde al área de Exploración y Sondaje.

## Contexto de Desempeño de la Cualificación:

*A continuación se presentan las características generales del trabajo, así como los recursos e infraestructura asociados a esta Cualificación.*

Las personas que cuentan con esta Cualificación se desempeñan en faenas mineras, principalmente en operaciones de mediana o gran minería, que requieran un jefe de faena sondaje en el proceso de exploración y sondaje minero. El trabajo suele estar organizado por turnos y se desarrolla generalmente en yacimientos mineros o en zonas que presenten anomalías geológicas en la superficie, pues esta característica puede dar indicios de presencia de minerales.

Estas personas, que se desempeñan como jefe de faena sondaje, son capaces de apoyar el desarrollo de competencias en los integrantes del equipo de trabajo, de controlar la información administrativa de las personas del equipo de trabajo y evaluar el desempeño de estos. Gestionar la seguridad y salud operacional del área de trabajo monitoreando el área, aplicando sistemas de control de riesgos, realizando actividades de difusión con respecto a esta materia e informando e identificando las oportunidades de mejoras en este mismo aspecto. Gestionar la operación del área de trabajo, planificando las actividades del área en el turno de trabajo, asignando las responsabilidades y funciones del equipo de trabajo, realizando la coordinación operacional con clientes y proveedores internos, monitoreando los indicadores globales del área, y controlando los recursos e insumos necesarios; gestionar los servicios de proveedores coordinando los requerimientos de estos, monitoreando los indicadores generales de los servicios de proveedores, informando las oportunidades de mejoras identificadas, controlando el cierre final de servicios efectuado por proveedores y registrando los servicios de proveedores realizados en el turno; gestionar mejoras continuas analizando permanentemente las actividades operacionales, clasificando las oportunidades de mejores operacionales identificadas, implementando y monitoreando las optimizaciones operacionales. También pueden coordinar el abastecimiento de campamento asegurando la existencia de insumos básicos para el personal y la existencia de insumos materiales a través de la compra o arrendamiento de estos.



Por último, son capaces de coordinar la operación de faena de sondaje planificando y supervisando la operación, realizando labores como revisar y solicitar reportes de turnos en las distintas faenas de sondaje, planificar los insumos y recursos necesarios para la operación considerando el tipo de faena en curso e inventarios, coordinar los equipos de perforación, la planificación de turnos, programas de trabajo, traslados a plataforma de parámetros de perforación por parte de los operadores de faenas, supervisar la calidad de las muestras extraídas revisando profundidad, sin contaminantes y tipo de perforación mediante inspecciones en terreno y solicitud de información al personal a cargo, supervisar el despacho de muestras inspeccionando en terreno las distintas faenas solicitando reportes a personal a cargo y corrigiendo desviaciones, supervisar la entrega de plataforma o posturas restituidas controlando el correcto cierre de pozos y barras, la limpieza del terreno y piscinas decantadoras, supervisar la mantención de equipos notificando al área de mantención, operadores de terreno y jefatura directa, y generar los informes diarios y mensuales de actividades de perforación facilitando el estado de pagos y reportes a superiores y clientes según corresponda.

Todo ello, registrando la información requerida de acuerdo a las pautas y los procedimientos de trabajo, identificando riesgos y resguardando las condiciones de seguridad.

Las herramientas y maquinarias que utilizan para realizar su trabajo involucran legislación laboral y código del trabajo, normativa legal relacionada al área, leyes mineras y sanitarias, herramientas para la planificación de actividades operacionales, herramientas para la revisión y análisis de contratos de proveedores, herramientas de control de gestión, herramientas para optimización de procesos, sistemas de registros de información, sistemas internos, programas informáticos, herramientas ofimáticas, entre otros elementos.

Se relaciona con sus pares y subordinados tanto de forma oral como escrita, en forma efectiva, utilizando un lenguaje técnico y claro, a través de reportes operacionales, formatos administrativos, sistemas de registro de información, procedimientos y pautas de trabajo, check list/documentos de llenado de actividades o de registros de estados operativos, manuales de los equipos, informes e instructivos, entre otros.

En este contexto, se desempeñan con autonomía en la coordinación y supervisión de actividades de Gestión de Producción y Equipos de Trabajo Proceso Sondaje. Estas personas pueden tener eventualmente personas a cargo, siendo responsables tanto de su propio quehacer como de aquellos a los que dirige, liderándolos en forma responsable, retroalimentándolos y canalizando sus propuestas, a partir de sus conocimientos y de su experiencia, en el ámbito del control del proceso de operación de sondaje, así como las implicancias de sus acciones sobre la salud propia y sobre el resto de las personas, bienes materiales de la empresa y el medioambiente.



## Ubicación de la Cualificación en el Nivel 4 del MCTP:

La Cualificación Gestión de Producción y Equipos de Trabajo Proceso Sondaje se ubica en el Nivel 4 del MCTP, ya que sus competencias reflejan características tanto de complejidad en las tareas, acciones y contexto de desempeño, así como el grado de autonomía de éstas, que son acorde a los descriptores de este nivel.

Esto se pone de manifiesto en que para realizar las labores de jefe faena sondaje en una faena minera y desempeñar las unidades de competencias laborales consideradas en esta Cualificación, las personas deben ser capaces de desarrollar prácticas, aplicar el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar y liderar a otros, analizando críticamente, generando información, evaluando la calidad de la información, elaborando argumentos para la toma de decisiones, previniendo y diagnosticando problemas complejos, generando, adaptando y aplicando soluciones a problemas complejos. Lo hacen también seleccionando y utilizando recursos materiales y técnicas para responder con su labor de jefe de faena de sondaje, planificando y administrando recursos y la aplicación de procedimientos y técnicas. De igual forma, deben aplicar y evaluar la operación de sondaje, procedimientos y técnicas específicas de esta función de acuerdo a parámetros establecidos e innovando para su optimización.

Para ello las personas deben comunicarse y recibir información especializada de su área y otras afines, trabajar colaborativamente en funciones o procesos específicos de su área, coordinándose con equipos de trabajo en diversos contextos, planificar y coordinar equipos de trabajo. Deben desempeñarse con autonomía, supervisar a otros en actividades de sondaje, tomar decisiones que inciden en el quehacer de otros, evaluar el proceso y los resultados del quehacer propio y el de otros de acuerdo a parámetros establecidos para retroalimentar las prácticas y movilizar recursos para la actualización de sus conocimientos y habilidades para su desarrollo profesional.



Deben demostrar conocimientos especializados en el área de gestión y en el área de sondaje, en las tendencias de desarrollo e innovación, normas de seguridad y control de procesos relacionadas, así como conocimientos generales sobre las áreas afines para el desempeño de sus funciones y sobre la cadena de valor del negocio minero.

Por último, deben actuar de acuerdo a las normas y protocolos que guían su desempeño y el de su equipo de trabajo y reconocer el impacto que la calidad de su trabajo tiene sobre el proceso, sus subordinados y la organización, responder por el cumplimiento de los procedimientos y resultados de sus acciones y de los del equipo de trabajo, comprender y valorar las implicancias de sus acciones sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente, actuar y guiar a otros de acuerdo a sus conocimientos, experticia y alcance de sus funciones.



© Industelco | P126v



## Competencias Conductuales para la Minería asociadas al Nivel 4 del MCTP:

Las Cualificaciones presentes en las Rutas Formativo Laborales del subsector Minería del Cobre, integran las ocho competencias conductuales identificadas y requeridas por el sector, cuatro de ellas provenientes de las subdimensiones del MCTP, y cuatro competencias conductuales adicionales definidas por la industria. A continuación se presenta un esquema de estas competencias.

### Esquema de las Competencias Conductuales para la Minería (2):



Con el fin de favorecer su incorporación en procesos de formación, se presenta a continuación la definición de cada competencia y los descriptores correspondientes a este Nivel de Cualificación del MCTP.

[2] Las competencias que presentan un asterisco “\*”, corresponden a competencias provenientes del Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional (MCTP).



**Cuadro de Competencias y Descriptores de Nivel 4:**

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES DE NIVEL 4
COMUNICACIÓN (*)	Refiere a la capacidad para expresarse, recibir y transmitir información de manera asertiva en contextos propios del ámbito de su quehacer. Considera el lenguaje oral, escrito y no verbal (kinésica, proxémica e icónica) así como distintos soportes digitales y no digitales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunica y recibe información especializada de su área y otras afines, a través de medios y soportes adecuados en diversos contextos.</li> </ul>
TRABAJO CON OTROS (*)	Alude a la capacidad de colaborar en equipos de trabajo, ya sea de forma presencial, a distancia o en red, implicando tanto el respeto de roles y funciones, como el respeto a la otra persona (utilizando el principio de la no discriminación).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabaja colaborativamente en funciones o procesos específicos de su área, coordinándose con equipos de trabajo en diversos contextos.</li> <li>• Planifica y coordina equipos de trabajo en actividades propias de su área en diversos contextos.</li> </ul>
ÉTICA Y RESPONSABILIDAD (*)	Alude a la ética profesional o ética del trabajo que regula las actividades que se realizan en el marco de una profesión o actividad laboral, es decir a la capacidad de hacerse responsable y dar cuenta del propio quehacer, incluye la capacidad de ajustarse a las normas y de responder por los resultados del propio trabajo. Refiere, además, a la capacidad de hacerse cargo de las rutinas de trabajo, a la conciencia ética y el asumir las implicancias y consecuencias del propio quehacer sobre los demás, el entorno, el trabajo, el país y el medioambiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actúa de acuerdo a las normas y protocolos que guían su desempeño y reconoce el impacto que la calidad de su trabajo, tiene sobre el proceso y la organización.</li> <li>• Responde por el cumplimiento de los procedimientos y resultados de sus acciones y de otros, de acuerdo a sus funciones.</li> <li>• Comprende y valora las implicancias de sus acciones sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente.</li> <li>• Actúa y guía a otros de acuerdo a sus conocimientos, experticia y alcance de las funciones.</li> </ul>
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS (*)	Refiere a las capacidades de abstracción y análisis puestas al servicio del desempeño laboral. Refiere también a la capacidad de diagnosticar, prevenir y solucionar imprevistos o dificultades lo que varía en el nivel de experticia y complejidad de los elementos a resolver. Implica además la capacidad de seleccionar, aplicar y adaptar soluciones ante situaciones o hechos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previene y diagnostica problemas complejos de acuerdo a parámetros establecidos en diversos contextos propios de un área de especialización.</li> <li>• Genera, adapta y aplica soluciones a problemas complejos, propios de un área especializada en diversos contextos, de acuerdo a parámetros establecidos.</li> </ul>

(\*) Competencias provenientes del Marco de Cualificaciones Técnico – Profesional (MCTP).



NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES DE NIVEL 4
<b>DISCIPLINA OPERACIONAL</b>	Se refiere al compromiso del trabajador para llevar a cabo los procedimientos siempre de la manera correcta. Involucra una actitud de rigurosidad, de permanente respeto y apego por los protocolos y normativas operacionales de la minería al hacer el trabajo diario. Además, refiere a la capacidad de desarrollar y/o perfeccionar los procedimientos existentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza su trabajo siguiendo y promoviendo el respeto estricto por los protocolos y normativas operacionales.</li> <li>• Propone cambios a los procedimientos existentes, favoreciendo la mejora continua de su área.</li> </ul>
<b>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>	Se refiere a la valoración de la diversidad que se manifiesta en una conducta y lenguaje respetuoso, hacia hombres, mujeres, inmigrantes, personas con necesidades especiales, diversidad sexual y/o descendientes de pueblos originarios, generando un ambiente de trabajo inclusivo, independiente de su jerarquía organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actúa y guía a otros para la creación y mantención de un ambiente de trabajo de respeto, valorando y promoviendo la conformación de equipos mixtos y diversos de trabajo.</li> <li>• Utiliza y promueve un lenguaje verbal y no verbal inclusivo y respetuoso para referirse y comunicarse con cada una de las personas con las que trabaja.</li> <li>• Propone estrategias para asegurar la igualdad de oportunidades de acceso y de participación, junto a una comunicación inclusiva y respetuosa hacia todas y todos.</li> </ul>
<b>CORAJE Y ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS</b>	Se refiere a la actitud de compromiso permanente para enfrentar los problemas, adversidades y contingencias propias del trabajo minero, movilizando sus recursos personales y los de su equipo para lograr los desafíos y alcanzar los resultados propuestos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un referente para su equipo en relación a la entereza para enfrentar las condiciones propias del trabajo en faenas mineras (altura geográfica, sistema de turnos, clima, otros).</li> <li>• Fomenta que el equipo mantenga el espíritu en alto y enfocado en la tarea.</li> <li>• Lidera los esfuerzos y las acciones para enfrentar las adversidades y contingencias que surgen, movilizando sus recursos personales y los de su equipo, en pos del logro</li> </ul>
<b>APRENDER Y ENSEÑAR A OTROS</b>	Se refiere a la actitud de interés y motivación por aprender, perfeccionarse, actualizarse y enseñar a otros en las propias especialidades, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo en las labores mineras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestiona instancias de actualización y perfeccionamiento para mejorar su desempeño profesional y el de su equipo.</li> <li>• Se perfecciona y enseña nuevas técnicas y procedimientos a otros de su área.</li> </ul>



## Competencias Transversales Industria Minera 4.0 asociadas al Nivel 4 del MCTP:

Las cualificaciones presentes en las rutas formativo-laborales del sector de minería integran seis competencias transversales para la industria minera 4.0, definidas y elaboradas por este sector. Estas competencias buscan facilitar la adaptación y preparación del capital humano de la industria hacia ambientes altamente tecnologizados.

Competencias Transversales para la Industria Minera 4.0:

- Razonamiento lógico – matemático.
- Creatividad e innovación.
- Pensamiento crítico.
- Análisis de datos.
- Juicio y toma de decisiones.
- Cambio climático.
- Economía circular.
- Gestión digital.
- Gestión integrada de operaciones.



A continuación, se presenta la definición de cada una de estas competencias y los descriptores de progresión correspondientes a este nivel de cualificación.

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DEFINICIÓN	DESCRIPTORES NIVEL 4
<b>Razonamiento lógico – matemático</b>	Habilidad para razonar de manera deductiva como inductiva, usar efectivamente los números, operaciones, símbolos y el método científico, con el fin de resolver problemas específicos de su trabajo diario, siendo capaz de integrar modelos, métodos y establecer relaciones lógicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica, relaciona y opera métodos y fórmulas en la resolución de problemas a nivel de razonamiento abstracto, para solucionar una dificultad propia de una actividad o función especializada en diversos contextos.</li> </ul>
<b>Creatividad e innovación.</b>	Habilidad para proponer ideas, soluciones y respuestas nuevas o poco usuales que generen valor a los resultados de su actividad y/o modifiquen comportamientos, actitudes, puntos de vista, creencias, entre otros. Por medio de detectar, observar y pensar de manera diferente y flexible cómo funciona un contexto y entenderlo en profundidad, describiendo un problema o situación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propone ideas, soluciones y respuestas tácticas innovadoras, observando y comprendiendo cómo funciona un contexto, para mejorar los resultados o desempeño de una actividad o función especializada en diversos contextos.</li> </ul>
<b>Pensamiento crítico</b>	Capacidad de reflexionar, interpretar, analizar y cuestionar de manera independiente y lógica un tema o problema, los paradigmas que lo sustentan y los diferentes puntos de vista, para comprender o llegar a una conclusión objetiva y clara, que permita fundamentar decisiones, detectar brechas de información y corregir desviaciones en su área de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla el uso constante de la reflexión crítica y lógica como una herramienta de trabajo, para comprender y llegar a una idea o conclusión que fundamente decisiones, detecte brechas de información y corrija desviaciones en las actividades o funciones especializadas en diversos contextos, tanto para sí mismo como para el equipo.</li> <li>Analiza y cuestiona los paradigmas y puntos de vista existentes ante diversos temas o problemas, participando de procesos reflexivos personales y con otros, para comprender el impacto de las decisiones en diversas áreas y corregir procesos.</li> </ul>
<b>Análisis de datos</b>	Habilidad para identificar, recoger, procesar y analizar datos en tiempo real e histórica, para convertirlos en acciones e información de valor para la toma de decisiones, la mejora de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza análisis complejos en tiempo real e histórico, identificando fuentes de información confiables y, utilizando un rango amplio de datos y recursos tecnológicos en</li> </ul>



	<p>la gestión y el alcance de objetivos en la organización. Considera, además, la capacidad de aprovechar la tecnología para analizar, explorar, estructurar, elaborar y comunicar de manera eficiente y rápida los datos e información en formato digital y física.</p>	<p>la realización de actividades o funciones especializadas, para la mejora continua de su área.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunica de manera eficiente y rápida los datos e información analizada en formato digital y física, usando los recursos tecnológicos, para la mejora continua de su área.</li> </ul>
<p><b>Juicio y toma de decisiones</b></p>	<p>Habilidad de identificar y comprender un cambio en la situación, un problema, oportunidad o conflicto, recabando y analizando información al respecto, evaluando de manera oportuna y sistemática posibles cursos de acción o soluciones alternativas. Implica tomar en cuenta el impacto, costos y beneficios para seleccionar la opción más apropiada acorde a criterios predefinidos según el objetivo a lograr, el valor a alcanzar o el minimizar las consecuencias negativas para la actividad minera y el entorno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica y comprende cambios y escenarios complejos u oportunidades de acción y mejoramiento en el entorno organizacional.</li> <li>• Evalúa de manera sistemática alternativas de acción considerando un rango amplio de variables, acorde a normas y criterios organizacionales, legales y de sostenibilidad establecidos, buscando el mayor beneficio de actividades o funciones especializadas en diversos contextos de su ámbito de acción.</li> </ul>
<p><b>Cambio climático</b></p>	<p>Capacidad de identificar riesgos climáticos y los nuevos escenarios climáticos que demandan otras condiciones operacionales en las labores mineras. Reconocer ejecutar y priorizar acciones de cuidado del medio ambiente, así como de mitigación y adaptación en sus labores habituales, con especial cuidado en el uso eficiente de los recursos y la protección del medio ambiente (minimizar las emisiones directas de gases de efecto invernadero en los procesos productivos, reducir la huella de agua, fomentar la eficiencia energética, la economía circular y el reciclaje, entre otros). Aplicar y/o desarrollar modelos de producción limpios y ecológicos, para garantizar las implicancias sociales, minimizar el riesgo climático de las generaciones presentes y futuras, y los impactos y riesgos económicos para el sector.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprende las implicancias sociales y de conciencia global/inclusivo la realización de acciones de cuidado del medio ambiente, de mitigación y adaptación ante el cambio climático en sus labores habituales.</li> <li>• Identifica riesgos climáticos en actividades y funciones especializadas, así como en diversos contextos en que trabaja.</li> <li>• Actúa y guía a otros a cumplir normas y protocolos que incluyen acciones de cuidado del medio ambiente, de mitigación y adaptación, pasos limpios y ecológicos y el manejo de energías renovables cuando realizan sus tareas, actividades y funciones.</li> <li>• Desarrolla mejoras a normas y protocolos para que incluyan acciones de mitigación, adaptación y/o pasos limpios y ecológicos en las actividades y funciones especializadas de su área.</li> <li>• Comprende el valor de incorporar las tecnologías y sus nuevas variables a las labores mineras para la realización de acciones de cuidado del medio ambiente, de</li> </ul>



		mitigación y adaptación ante el cambio climático.
<b>Economía circular</b>	<p>Capacidad para comprender y comunicar el contexto que demanda el actual escenario de crisis climática y calentamiento global, contaminación ambiental, aumento de la población y el impacto que esto tiene en las condiciones de operación de la industria minera al tener que conciliar un modelo de desarrollo económico con la protección del medio ambiente y el desarrollo social.</p> <p>Reconocer, ejecutar, implementar y gestionar las acciones que implican transitar desde un modelo de producción tradicional lineal a uno de economía circular que se basa en tres principios: a) la eliminación y reducción de los residuos y la contaminación desde el diseño de productos, servicios y procesos, b) la extensión de la vida útil, es decir, manteniendo las materias primas, recursos (agua y energía) y los productos que entran al proceso productivo el mayor tiempo posible en el sistema, y c) la regeneración de los sistemas naturales, que busca que todos los actores protejan los suelos, las aguas y los ecosistemas que albergan la biodiversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orienta a otros a cumplir normas y protocolos que incluyen acciones que consideran los principios de la economía circular en la realización de sus tareas, actividades y funciones, la eliminación, reducción y valoración del uso de materiales y recursos, la disminución y eliminación de productos químicos tóxicos que perjudican la reutilización y el retorno a la biosfera, y la eliminación de residuos por medio de un mejor diseño de los materiales y productos.</li> <li>• Promueve inducciones, socialización y difusión de las implicancias sociales y de conciencia global y comunitaria que, en el contexto actual tiene la crisis climática, la realización de acciones del enfoque del modelo de la economía circular y sus tres principios.</li> <li>• Identifica consecuencias y riesgos climáticos, de contaminación u otros en las actividades, funciones y contextos conocidos en que los que se desempeña.</li> <li>• Desarrolla planes de mejora, normas y protocolos que incluyen los principios de la economía circular en las actividades y funciones especializadas de su área, fomentando de esta forma los objetivos de desarrollo sostenible.</li> <li>• Diseña indicadores que permiten medir y evaluar el impacto de las acciones implementadas en el corto y mediano plazo para la instalación del modelo de economía circular.</li> </ul>
<b>Gestión digital</b>	<p>Capacidad para gestionar cambios y adaptarse al contexto del entorno digital para definir procesos y soluciones innovadoras con una mirada sistémica de su rol al interior de la institución y en la vida cotidiana, utilizar las plataformas y herramientas digitales de manera ágil y oportuna, con el fin de comunicar y/o entregar información de manera clara y precisa, identificando riesgos de seguridad informática y resguardando la huella digital dentro y fuera de la institución,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera e impulsa acciones con una mirada de proceso, potenciando el uso de canales y herramientas digitales y plataformas, en distintos dispositivos, en entornos presenciales, semipresenciales y remotos para optimizar los resultados institucionales.</li> <li>• Genera y utiliza metodologías de innovación con la finalidad de mejorar la productividad y eficiencia de los procesos</li> </ul>



	<p>generando sinergias de trabajo colaborativas en entornos híbridos, estableciendo redes intra e inter área, y nuevas formas de trabajo en pos de la productividad, optimización de los procesos y desarrollo sustentable de la empresa.</p>	<p>logrando contribuir a la cadena de valor de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve el diseño de soluciones sobre escenarios altamente complejos y cambiantes generando nuevas oportunidades y horizontes de desarrollo para la institución.</li> <li>• Formula nuevas orientaciones con el fin de propiciar la gestión del cambio en su institución a partir de la transferencia e instalación de procesos tecnológicos digitales en las tareas y procesos que supervisa, considerando el análisis y detección de las nuevas tendencias en el entorno.</li> </ul>
<p><b>Gestión integrada de operaciones</b></p>	<p>Es la capacidad que permite a un grupo o comunidad, alcanzar una comprensión conjunta de los problemas que les conciernen, establecer métodos de indagación, co-construir, implementar e innovar colectivamente sistemas y líneas de acción. Esta capacidad colectiva, como extensión e influencia, de las competencias individuales, busca la complementariedad y el encadenamiento de las competencias de cada individuo, propiciando una participación activa, integrada y eficientemente, e impulsando la planificación colectivamente de acciones, su implementación, monitoreo, evaluación, reproducción sistemática, mejoramiento y creación de nuevos modelos en función de nuevos problemas o desafíos, favoreciendo el aumento de la efectividad o eficiencia del grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integra herramientas en la solución de problemas que se han generado a partir de múltiples causas.</li> <li>• Establece programas de desarrollo de capacidades colectivas al nivel de equipo o unidad.</li> <li>• Establece prácticas de gestión de información a nivel preventivo, anticipando desafíos.</li> </ul>



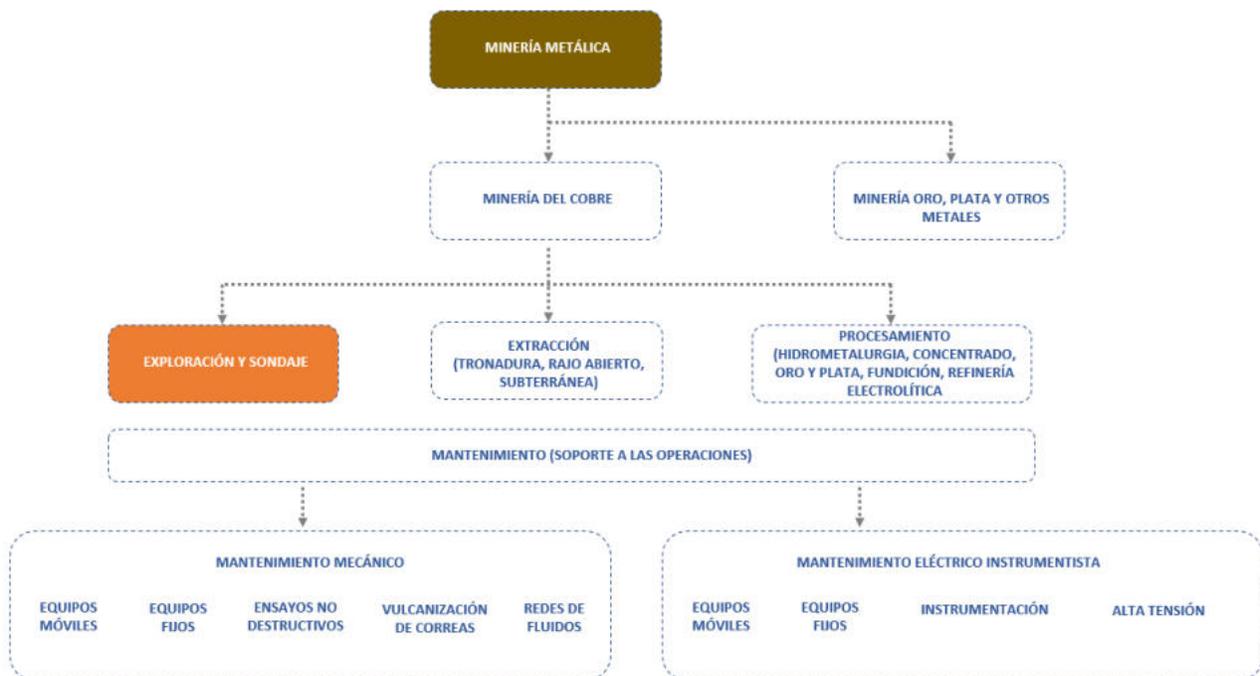
## Mapa de Proceso Productivo asociado a la Cualificación:

A continuación se presenta el mapa del proceso productivo de Exploración y Sondaje.

A fin de facilitar su comprensión, se muestra previamente un esquema que refleja las áreas productivas presentes en el sector de Minería Metálica, destacándose en un recuadro aquella en la que se encuentran estos procesos (destacados en la ilustración N°1) (3).

Ilustración N° 1:

Esquema de las áreas productivas/procesos presentes en el sector de Minería Metálica.



(3) Para mayores referencias consultar documento "Poblamiento Sectorial Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional, Descripción de la Metodología Utilizada".



### **Mapa del proceso de Exploración y Sondaje:**

A continuación se presenta el diagrama del área de Exploración y Sondaje, que ilustra las principales etapas, ocupaciones y equipamiento involucrados en el procesamiento del mineral. Unido a lo anterior, se presenta una descripción de las principales actividades que son desarrolladas en ella, así como el objetivo del proceso mencionado.

#### **Objetivo del proceso de Exploración y Sondaje:**

La exploración geológica y el sondaje minero buscan identificar la presencia de minerales, el tipo, calidad y cantidad estimada de los mismos en áreas de exploración. Se utilizan distintos equipos y participan diversas disciplinas para identificar concentraciones de minerales de mena (sulfuros, óxidos), dando pie a la conformación de proyectos de extracción, los cuales pueden tomar la forma de faenas de rajo abierto o subterráneo.

Este proceso se realiza de manera continua y con gran planificación, para mantener el control del mineral presente en las faenas mineras y proveer información del modelo geológico del yacimiento. De esta forma, aporta valiosa información para la toma de decisiones y se convierte en uno de los procesos esenciales para el negocio.

#### **Descripción de las principales actividades de Exploración y Sondaje:**

Primero se define la región que se va a explorar y su geología. Luego se definen áreas para explorar en terreno, recolectando muestras para análisis químico y realizando un reconocimiento geológico. Este proceso es conocido como exploración básica.

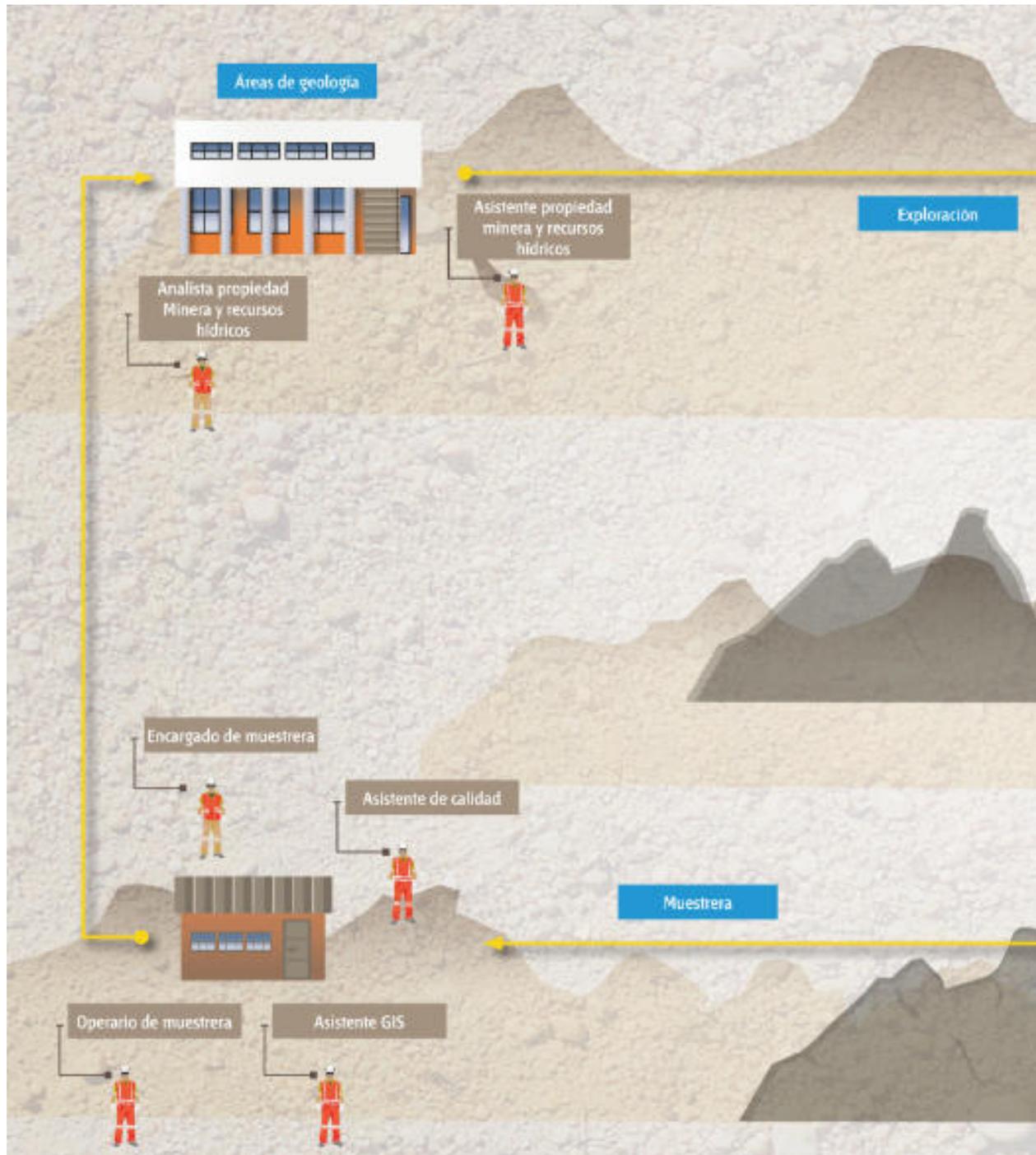
Cuando existe potencial en un área, se realizan sondajes, perforaciones de las que se extraen muestras (testigos o cuttings) del subsuelo. Esta etapa, conocida como exploración intermedia, puede dividirse en varias campañas. Si los resultados son satisfactorios, se inicia el siguiente paso, que busca definir el yacimiento encontrado.

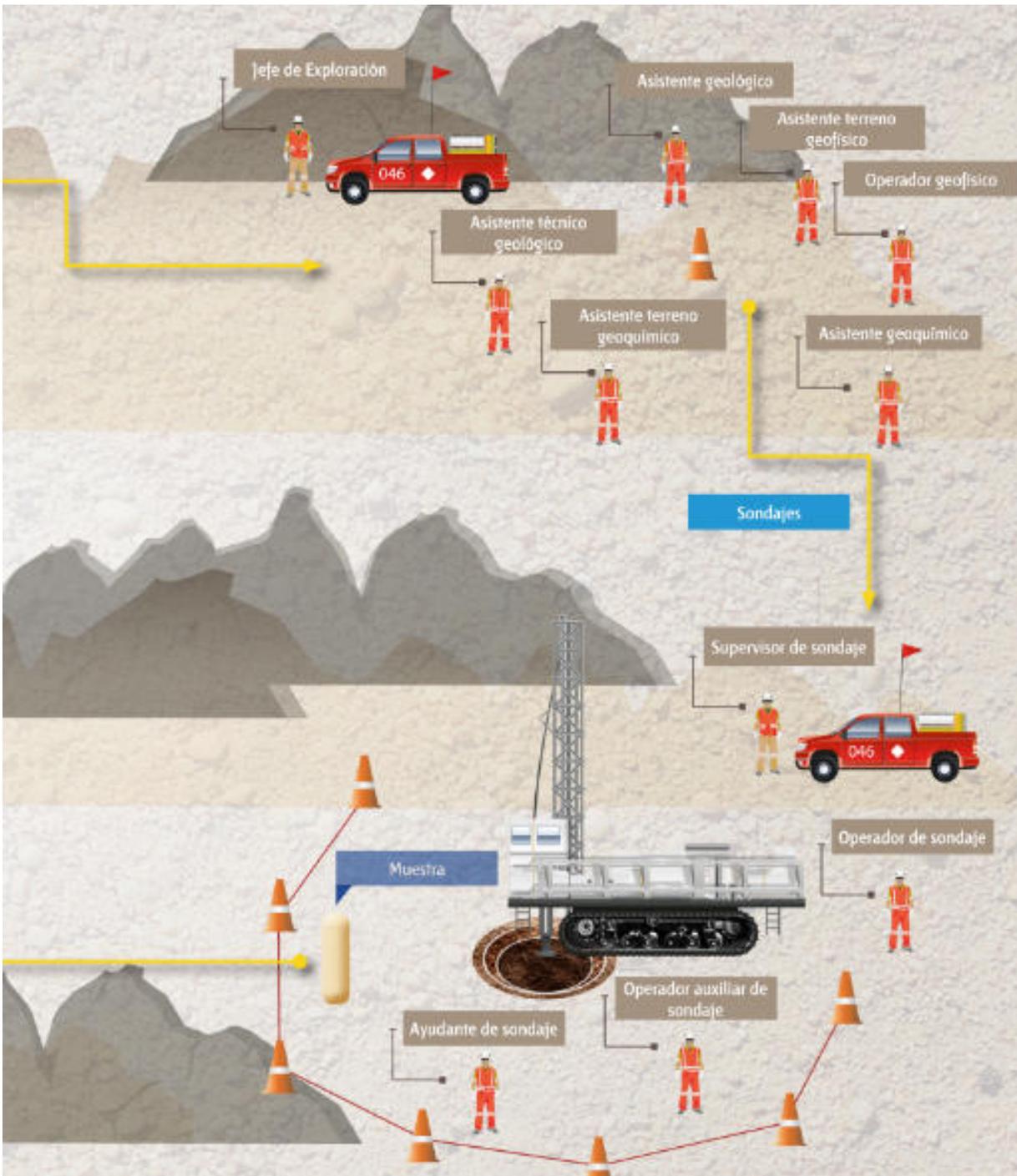
La exploración avanzada determina la geometría del depósito, sus principales características y su tamaño. Esta etapa es intensiva en sondajes, y se realizan estudios metalúrgicos y geomecánicos para generar los modelos de ingeniería que se utilizarán en las etapas siguientes.

Después de la exploración avanzada se realiza el estudio de factibilidad, que determina la rentabilidad del yacimiento bajo una variedad de condiciones de mercado. Se define la ingeniería de minas, incluyendo el método de explotación, la metalurgia, y el transporte, además de los costos de producción y los recursos requeridos para desarrollar la mina.



Ilustración N° 2:  
Mapa de Exploración y Sondaje, Minería Metálica.







## Análisis Funcional

El análisis funcional es una metodología que consiste en la desagregación consecutiva de las funciones propias de un proceso productivo. Se representa en forma de “árbol” (dispuesto horizontalmente) reflejando la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito clave, éste se desagrega consecutivamente en las funciones constitutivas (Vargas Zuñiga, F., 40 Preguntas sobre Competencia Laboral, Montevideo, CINTERFOR, 2004).

Ilustración N° 3:  
Análisis Funcional Proceso  
de Exploración y Sondaje:

### REALIZAR EXPLORACIÓN Y SONDAJE DE YACIMIENTO

El proceso de Exploración y Sondaje busca identificar la presencia de minerales, tipo, calidad y cantidad estimada en áreas de exploración para así asegurar una explotación sostenible y sustentable en el tiempo.



**Exploración:** se define la región y áreas a explorar mediante muestras y análisis químicos para reconocimiento geológico.

- Trabajar con seguridad.
- Realizar posicionamiento geográfico por medio de mapas e instrumentos.
- Realizar toma de muestras geoquímicas en terreno
- Realizar despacho de muestras geoquímicas
- Realizar mantención de información gis
- Alimentar base de datos y mapas
- Realizar tramitación de propiedad minera ante entidades regulatorias
- Realizar levantamiento de información de propiedades mineras y recursos hídricos
- Coordinar toma y traslado de muestras geológicas
- Marcar puntos de exploración en terreno y realizar recopilación de datos
- Coordinar la toma de muestra geoquímica
- Administrar muestras
- Administrar testigos
- Codificar y fotografiar testigos
- Realizar aseguramiento de calidad de datos geofísicos
- Coordinar operaciones geofísicas en terreno
- Controlar proceso de muestreo

**Sondaje:** una vez identificada el área potencial se realizan operaciones de sondaje y perforaciones que permitan definir el yacimiento encontrado. Posteriormente se determina la geometría del depósito, características y tamaño. También se define la Ley del Cobre que tendrá el yacimiento.

- Trabajar con seguridad
- Mantener estado de herramientas de sondaje
- Colaborar en trabajos de sondaje
- Controlar posicionamiento de equipos de sondaje
- Controlar calidad de muestra de sondaje
- Realizar mediciones y traspaso de datos de perforación
- Perforar sondajes
- Supervisar operaciones de sondaje
- Gestionar a las personas del equipo de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente
- Gestionar los riesgos del área de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente
- Gestionar los resultados operacionales del área de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente
- Coordinar operación de faena de sondaje
- Coordinar abastecimiento de campamento

**Estudio de Factibilidad:** se determina la rentabilidad del yacimiento, se define la ingeniería en mina, el método de explotación, la metalurgia y el transporte del mineral.



## Ruta Formativo Laboral

La siguiente ilustración permite visualizar la secuencia de los perfiles ocupacionales que componen la Ruta Formativo Laboral de Exploración y Sondaje.

Una Ruta Formativo Laboral es una herramienta que permite identificar gráficamente la secuencia y posible trayectoria entre las Cualificaciones de un mismo proceso (y los Perfiles Ocupacionales que las componen), así como visualizar las posibilidades de movilidad de las personas a través del desarrollo laboral y/o formativo, ya sea por el reconocimiento de su experiencia o por medio de procesos de capacitación y/o formación.

En el esquema se presenta destacada en un recuadro color naranja la ubicación de la presente cualificación en la Ruta Formativo Laboral de Exploración y Sondaje.



Ruta Formativo-Laboral de Exploración y Sondaje<sup>(4)</sup>

NIVEL MCTP

**5** Título Profesional  
Certificaciones equivalentes:  
- Certificación Chilvalora Nivel 5  
- Certificación asociada a especializaciones u oficios especializados Nivel 5



**4** Título Técnico Nivel Superior  
Certificaciones equivalentes:  
- Certificación Chilvalora Nivel 4  
- Certificación asociada a especializaciones u oficios especializados Nivel 4



**3** Título Técnico de Nivel Medio  
Certificaciones equivalentes:  
- Certificación Chilvalora Nivel 3  
- Certificación asociada a Programas de Oficios Nivel 3



**2** Certificaciones equivalentes:  
- Certificación Chilvalora Nivel 2  
- Certificación asociada a Programas de Oficios Nivel 2



[4] Esta Ruta Formativo Laboral permite, desde el nivel 3, acceso a la Ruta de Procesamiento de Óxidos de Cobre.

# ANEXO



Anexo Organización de la información de  
las Unidades de Competencias Laborales  
(UCL) que constituyen la Cualificación:  
“Gestión de Producción y Equipos de  
Trabajo Proceso Sondaje”



NOMBRE DE LA  
COMPETENCIA (UCL)

ACTIVIDAD  
CLAVE

CRITERIOS DE DESEMPEÑO  
ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE

GESTIONAR A LAS  
PERSONAS DEL  
EQUIPO DE TRABAJO  
DE ACUERDO A LA  
NORMATIVA LEGAL  
VIGENTE

U-0400-3121-033-V01

**1. Apoyar el desarrollo de competencias en las personas del equipo de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente.**

- 1.1 Las brechas y necesidades de desarrollo de competencias en las personas del equipo de trabajo son identificadas de acuerdo a la normativa legal vigente.
- 1.2 Las actividades de desarrollo de las personas del equipo de trabajo son coordinadas de acuerdo a la normativa legal vigente.
- 1.3 La transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo por parte de las personas del equipo de trabajo es verificada de acuerdo a la normativa legal vigente.

**2. Controlar la información administrativa de las personas del equipo de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente.**

- 2.1 La información administrativa de las personas del equipo de trabajo es registrada de acuerdo a la normativa legal vigente.
- 2.2 Las irregularidades en el cumplimiento de normas por parte de las personas del equipo de trabajo son informadas de acuerdo a la normativa legal vigente.
- 2.3 Los informes de comportamiento administrativo de las personas del equipo de trabajo son elaborados de acuerdo a la normativa legal vigente.



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS  
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Componentes principales de perfiles de cargo.
- Legislación laboral y código del trabajo (objetivo, principales disposiciones, convenios colectivos).
- Metodologías para evaluación de competencias.
- Metodologías para evaluación de desempeño.
- Metodologías para verificación de transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo.
- Técnicas de comunicación efectiva (retroalimentación de personas).
- Tipos y modalidades de capacitación o entrenamiento.
- Cadena de valor del negocio minero.
- Calcular datos y aplicar formulas estadísticas básicas.
- Elaboración e interpretación de informes.
- Uso nivel usuario de herramientas ofimáticas.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA  
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE  
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

**Liderazgo:**

- Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir.
- Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo.
- Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.

**Comunicación:**

- Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores.
- Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo.
- Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.

**Efectividad personal:**

- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores.
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

**Trabajo en equipo:**

- Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área.
- Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo.
- Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos.



NOMBRE DE LA  
COMPETENCIA (UCL)

ACTIVIDAD  
CLAVE

CRITERIOS DE DESEMPEÑO  
ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE

**3. Evaluar el desempeño de las personas del equipo de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente.**

3.1 Los estándares de desempeño de las personas bajo su responsabilidad son establecidos de acuerdo a la normativa legal vigente.

3.2 El desempeño de las personas del equipo de trabajo es evaluado de acuerdo a la normativa legal vigente.

3.3 El desempeño de las personas del equipo de trabajo es evaluado de acuerdo a la normativa legal vigente.

3.4 Los requerimientos de mejora en el desempeño de las personas bajo su responsabilidad son establecidos de acuerdo a la normativa legal vigente.



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS  
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Componentes principales de perfiles de cargo.
- Legislación laboral y código del trabajo (objetivo, principales disposiciones, convenios colectivos).
- Metodologías para evaluación de competencias.
- Metodologías para evaluación de desempeño.
- Metodologías para verificación de transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo.
- Técnicas de comunicación efectiva (retroalimentación de personas).
- Tipos y modalidades de capacitación o entrenamiento.
- Cadena de valor del negocio minero.
- Calcular datos y aplicar formulas estadísticas básicas.
- Elaboración e interpretación de informes.
- Uso nivel usuario de herramientas ofimáticas.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA  
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE  
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

**Liderazgo:**

- Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir.
- Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo.
- Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.

**Comunicación:**

- Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores.
- Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo.
- Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.

**Efectividad personal:**

- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores.
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

**Trabajo en equipo:**

- Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área.
- Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo.
- Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos.



NOMBRE DE LA  
COMPETENCIA (UCL)

ACTIVIDAD  
CLAVE

CRITERIOS DE DESEMPEÑO  
ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE

GESTIONAR LOS  
RIESGOS DEL ÁREA DE  
TRABAJO DE  
ACUERDO A LA  
NORMATIVA LEGAL  
VIGENTE

U-0400-3121-034-V01

**1. Gestionar la  
seguridad  
operacional y salud  
ocupacional del  
área de trabajo de  
acuerdo a la  
normativa legal  
vigente.**

1.1 La condición global de seguridad operacional y salud ocupacional del área de trabajo es monitoreada de acuerdo a la normativa legal vigente.  
1.2 Los sistemas de control de riesgos de seguridad operacional y salud ocupacional son aplicados de acuerdo a la normativa legal vigente.  
1.3 Las inspecciones y observaciones conductuales de seguridad operacional y salud ocupacional son realizadas de acuerdo a la normativa legal vigente.  
1.4 Las actividades de difusión de seguridad operacional y salud ocupacional son realizadas de acuerdo a la normativa legal vigente.  
1.5 Las oportunidades de mejoras identificadas en aspectos de control de riesgos de seguridad operacional y salud ocupacional del área son informadas de acuerdo a la normativa legal vigente.

**2. Gestionar la  
seguridad  
operacional y salud  
ocupacional del  
área de trabajo de  
acuerdo a la  
normativa legal  
vigente.**

2.1 La condición global de seguridad operacional y salud ocupacional del área de trabajo es monitoreada de acuerdo a la normativa legal vigente.  
2.2 Los sistemas de control de riesgos de seguridad operacional y salud ocupacional son aplicados de acuerdo a la normativa legal vigente.  
2.3 Las inspecciones y observaciones conductuales de seguridad operacional y salud ocupacional son realizadas de acuerdo a la normativa legal vigente.  
2.4 Las actividades de difusión de seguridad operacional y salud ocupacional son realizadas de acuerdo a la normativa legal vigente.  
2.5 Las oportunidades de mejoras identificadas en aspectos de control de riesgos de seguridad operacional y salud ocupacional del área son informadas de acuerdo a la normativa legal vigente.



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS  
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- DS reglamento de seguridad minera (objetivo y principales disposiciones).
- DS reglamento del sistema de evaluación de impacto ambiental (objetivo y principales disposiciones).
- DS4 reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (objetivo y principales disposiciones).
- Herramientas de auditoría de control de riesgos.
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (objetivo, personas protegidas, cobertura).
- Metodología de análisis de riesgo e identificación de medidas de control (matrices de riesgos de seguridad operacional, salud ocupacional y medio ambiente).
- Metodologías de control de gestión.
- Metodologías para elaboración de procedimientos operacionales y de emergencia.
- Cadena de valor del negocio minero.
- Calcular datos y aplicar formulas estadísticas básicas.
- Elaboración e interpretación de informes.
- Uso nivel usuario de herramientas ofimáticas.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA  
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE  
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

**Liderazgo:**

- Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir.
- Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo.
- Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.

**Comunicación:**

- Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores.
- Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo.
- Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.

**Efectividad personal:**

- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores.
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

**Trabajo en equipo:**

- Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área.
- Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo.
- Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos.



NOMBRE DE LA COMPETENCIA (UCL)	ACTIVIDAD CLAVE	CRITERIOS DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE
<p>GESTIONAR LOS RESULTADOS OPERACIONALES DEL ÁREA DE TRABAJO DE ACUERDO A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE U-0400-3121-035-V01</p>	<p><b>1. Gestionar la operación del área de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente.</b></p>	<p>1.1 Las actividades del área en el turno de trabajo son planificadas de acuerdo a la normativa legal vigente. 1.2 Las responsabilidades y funciones del equipo de trabajo durante el turno son asignadas de acuerdo a los requerimientos de la operación y a la normativa legal vigente. 1.3 La coordinación operacional con clientes y proveedores internos en el turno de trabajo es realizada de acuerdo a la normativa legal vigente. 1.4 Los indicadores globales del área en el turno de trabajo son monitoreados de acuerdo a la normativa legal vigente. 1.5 Los recursos e insumos del área en el turno de trabajo son controlados de acuerdo a la normativa legal vigente.</p>
	<p><b>2. Gestionar los servicios de proveedores en el turno de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente.</b></p>	<p>2.1 Los requerimientos para la operación de los proveedores en el turno de trabajo son coordinados de acuerdo a la normativa legal vigente. 2.2 Los indicadores generales de los servicios de proveedores en el turno de trabajo son monitoreados de acuerdo a la normativa legal vigente. 2.3 Las oportunidades de mejoras identificadas en los servicios de proveedores en el turno de trabajo son informadas de acuerdo a la normativa legal vigente. 2.4 El cierre final de servicios efectuado por proveedores en su turno de trabajo, es controlado de acuerdo a la normativa legal vigente. 2.5 Los servicios de proveedores realizados en el turno de trabajo son registrados e informados de acuerdo a la normativa legal vigente.</p>



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS  
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Ciclo de gestión de servicios de proveedores (contratación, ejecución, cierre).
- Herramientas para la planificación de actividades operacionales
- Herramientas para la revisión y análisis de contratos de proveedores.
- Ley de subcontratación (objetivo, principales disposiciones.
- Metodologías y herramientas de control de gestión.
- Metodologías y herramientas para optimización de procesos.
- Cadena de valor del negocio minero.
- Calcular datos y aplicar formulas estadísticas básicas.
- Elaboración e interpretación de informes.
- Uso nivel usuario de herramientas ofimáticas.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA  
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE  
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

**Liderazgo:**

- Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir.
- Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo.
- Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.

**Comunicación:**

- Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores.
- Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo.
- Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.

**Efectividad personal:**

- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores.
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

**Trabajo en equipo:**

- Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área.
- Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo.
- Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos.



NOMBRE DE LA  
COMPETENCIA (UCL)

ACTIVIDAD  
CLAVE

CRITERIOS DE DESEMPEÑO  
ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE

**3. Gestionar mejoras continuas de acuerdo a la normativa legal vigente.**

- 3.1 Las actividades operacionales del área de trabajo son analizadas permanentemente de acuerdo a estándares de optimización y a la normativa legal vigente.
- 3.2 Las oportunidades de mejoras operacionales identificadas son clasificadas e informadas de acuerdo a la normativa legal vigente.
- 3.3 Las optimizaciones operacionales son implementadas de acuerdo a la normativa legal vigente.
- 3.4 Las optimizaciones operacionales son monitoreadas de acuerdo a la normativa legal vigente.



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS  
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Ciclo de gestión de servicios de proveedores (contratación, ejecución, cierre).
- Herramientas para la planificación de actividades operacionales
- Herramientas para la revisión y análisis de contratos de proveedores.
- Ley de subcontratación (objetivo, principales disposiciones.
- Metodologías y herramientas de control de gestión.
- Metodologías y herramientas para optimización de procesos.
- Cadena de valor del negocio minero.
- Calcular datos y aplicar formulas estadísticas básicas.
- Elaboración e interpretación de informes.
- Uso nivel usuario de herramientas ofimáticas.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA  
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE  
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

**Liderazgo:**

- Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir.
- Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo.
- Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.

**Comunicación:**

- Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores.
- Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo.
- Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.

**Efectividad personal:**

- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores.
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

**Trabajo en equipo:**

- Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área.
- Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo.
- Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos.



NOMBRE DE LA COMPETENCIA (UCL)	ACTIVIDAD CLAVE	CRITERIOS DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE
<p>COORDINAR ABASTECIMIENTO DE CAMPAMENTO DE ACUERDO A PROCEDIMIENTO DE TRABAJO Y NORMATIVA VIGENTE U-0400-3121-023-V02</p>	<p><b>1. Asegurar existencia de insumos básicos para el personal de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.</b></p>	<p>1.1 Las especificaciones de la orden de trabajo provenientes del supervisor directo son revisadas, de acuerdo a normas de seguridad, procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p>1.2 La compra de insumos básicos es coordinada, abasteciendo agua, luz, alimentos, servicios higiénicos entre otros manteniendo en buen estado las condiciones higiénicas del personal del campamento de acuerdo a requerimientos, procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p>1.3 El movimiento de llegada de insumos básicos es coordinado con las entidades correspondientes verificando que éstos se ajusten a las necesidades y requerimientos del personal de acuerdo a normas de higiene, procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p>1.4 La recepción de insumos básicos es supervisando, verificando que éstos correspondan a la solicitud realizada de acuerdo a normas de seguridad, procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p>1.5 La bodega de insumos es administrada, registrando ingresos y egresos de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p>
	<p><b>2. Asegurar existencia de insumos materiales de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.</b></p>	<p>2.1 Las especificaciones de la orden de trabajo provenientes del superior directo son revisadas, de acuerdo a normas de seguridad, procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p>2.2 El arriendo o compra de insumos materiales es asegurado, coordinando carpa, container, focos entre otros para levantar el campamento, de acuerdo a requerimientos, procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p>2.3 La instalación de insumos es coordinada con las entidades correspondientes, velando por satisfacer los requerimientos del área de exploración, de acuerdo a normas de seguridad, procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p>2.4 La recepción y chequeo de insumos materiales es supervisada, verificando que éstos correspondan a la solicitud realizada de acuerdo a normas de seguridad, procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p>2.5 La bodega de insumos es supervisada registrando ingresos y egresos de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p>



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS  
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Administración básica.
- Interpretación de mapas de terreno.
- Lenguaje técnico de exploración y sondaje (tipos de herramientas de perforación, PQ, HQ, NQ).
- Logística.
- Logística.
- Normas de calidad en sondajes.
- Normas de seguridad, medioambiente y calidad.
- Partes y repuestos de equipos de perforación.
- Posicionamiento espacial.
- Tipos y condiciones del terreno (orientación, entre otros).
- Uso de aplicaciones computacionales productivas al nivel usuario.
- Cálculo de datos y aplicación de fórmulas estadísticas básicas.
- Elaboración e interpretación de informes.
- Herramientas ofimáticas nivel usuario.
- Cadena de valor del negocio minero.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA  
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE  
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

**Liderazgo:**

- Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir.
- Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo.
- Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.

**Comunicación:**

- Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores.
- Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo.
- Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.

**Efectividad personal:**

- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores.
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

**Trabajo en equipo:**

- Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área.
- Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo.
- Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos.



NOMBRE DE LA COMPETENCIA (UCL)	ACTIVIDAD CLAVE	CRITERIOS DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE
COORDINAR OPERACIÓN DE FAENA DE SONDAJE DE ACUERDO A PROCEDIMIENTO DE TRABAJO Y NORMATIVA VIGENTE U-0400-3121-025-V01	<b>1. Planificar                      operación de faena                      de sondaje de                      acuerdo a                      procedimiento de                      trabajo y normativa                      vigente.</b>	<p><b>1.1</b> El cumplimiento de las normas de seguridad, medioambiente y calidad es supervisado, chequeando visualmente, solicitando al personal a su cargo y/o revisando reportes de los turnos en las distintas faenas de sondaje de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p><b>1.2</b> Los insumos y recursos necesarios para la operación de las faenas son planificados, considerando personas, equipos, combustible, aditivos, lubricantes entre otros, considerando el tipo de faena en curso, inventarios entre otros de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p> <p><b>1.3</b> Los equipos de perforación planificación de turnos, programas de trabajo, traslados a plataforma de perforación son coordinados comunicando directrices a los operadores de terreno de acuerdo a la información proporcionada por su jefatura directa, procedimiento de trabajo y normativa vigente.</p>



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS  
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Administración de personas.
- Geología básica.
- Lenguaje técnico de sondaje (tipos de herramientas e insumos de perforación).
- Leyes laborales y mineras.
- Logística.
- Mantenimiento preventiva y predictiva básica.
- Mecánica general.
- Nociones litología e hidrología.
- Nociones mineralógicas.
- Normas de calidad en sondajes.
- Normas de seguridad, medioambiente y calidad.
- Operaciones unitarias mineras.
- Posicionamiento espacial.
- Principales indicadores del proceso.
- Riesgos asociados al proceso de sondaje.
- Sistemas eléctricos.
- Sistemas hidráulicos.
- Sistemas neumáticos.
- Técnicas de administración de bodega e inventarios.
- Técnicas de control de gestión.
- Técnicas de energización eléctrica.
- Técnicas de medición de parámetros geotécnicos en sondajes.
- Técnicas de medición de trayectoria de sondajes.
- Técnicas de muestreo (teoría de muestreo básica).
- Técnicas de sondaje, incluyendo la cementación, habilitación de pozos y manejo de lodos.
- Topografía.
- Uso de aplicaciones computacionales productivas al nivel usuario.
- Matemática y cálculo.
- Cálculo de datos y aplicación de fórmulas estadísticas básicas.
- Elaboración e interpretación de informes.
- Herramientas ofimáticas nivel usuario.
- Cadena de valor del negocio minero.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA  
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE  
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

**Liderazgo:**

- Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir.
- Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo.
- Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.

**Comunicación:**

- Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores.
- Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo.
- Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.

**Efectividad personal:**

- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores.
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

**Trabajo en equipo:**

- Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área.
- Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo.
- Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos.



NOMBRE DE LA  
 COMPETENCIA (UCL)

ACTIVIDAD  
 CLAVE

CRITERIOS DE DESEMPEÑO  
 ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD CLAVE

**2. Supervisar  
 operación de faena  
 de sondaje de  
 acuerdo a  
 procedimiento de  
 trabajo y normativa  
 vigente.**

**2.1** Los parámetros de perforación por parte de los operadores de faena son supervisados revisando mantención inclinación, rumbo azimut, niveles, metrajés entre otros mediante inspecciones en terreno y solicitud de información a operadores según corresponda de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

**2.2** La calidad de las muestras extraídas es supervisada, revisando profundidad, sin contaminantes y tipo de perforación mediante inspecciones en terreno y solicitud de información al personal a cargo según corresponda de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

**2.3** El despacho de muestras es supervisado, inspeccionando en terreno las distintas faenas solicitando reportes a personal a cargo y corrigiendo desviaciones según corresponda de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

**2.4** La entrega de plataforma o posturas restituidas es supervisada, controlando el correcto cierre de los pozos y barras, la limpieza del terreno y piscinas decantadoras de acuerdo a normas medioambientales, procedimiento de trabajo y normativa vigente.

**2.5** La mantención a equipos es supervisada, notificando al área de mantención, operadores de terreno y jefatura directa según corresponda, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

**2.6** Los informes diarios y mensuales de actividades de perforación son generados, facilitando el estado de pagos y reportes a superiores y clientes según corresponda de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.



CONOCIMIENTOS ASOCIADOS  
A LA ACTIVIDAD CLAVE

- Administración de personas.
- Geología básica.
- Lenguaje técnico de sondaje (tipos de herramientas e insumos de perforación).
- Leyes laborales y mineras.
- Logística.
- Mantenimiento preventiva y predictiva básica.
- Mecánica general.
- Nociones litología e hidrología.
- Nociones mineralógicas.
- Normas de calidad en sondajes.
- Normas de seguridad, medioambiente y calidad.
- Operaciones unitarias mineras.
- Posicionamiento espacial.
- Principales indicadores del proceso.
- Riesgos asociados al proceso de sondaje.
- Sistemas eléctricos.
- Sistemas hidráulicos.
- Sistemas neumáticos.
- Técnicas de administración de bodega e inventarios.
- Técnicas de control de gestión.
- Técnicas de energización eléctrica.
- Técnicas de medición de parámetros geotécnicos en sondajes.
- Técnicas de medición de trayectoria de sondajes.
- Técnicas de muestreo (teoría de muestreo básica).
- Técnicas de sondaje, incluyendo la cementación, habilitación de pozos y manejo de lodos.
- Topografía.
- Uso de aplicaciones computacionales productivas al nivel usuario.
- Matemática y cálculo.
- Cálculo de datos y aplicación de fórmulas estadísticas básicas.
- Elaboración e interpretación de informes.
- Herramientas ofimáticas nivel usuario.
- Cadena de valor del negocio minero.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA  
EMPLEABILIDAD E INDICADORES DE  
COMPETENCIA ASOCIADOS A LA UCL

**Liderazgo:**

- Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir.
- Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo.
- Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.

**Comunicación:**

- Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores.
- Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo.
- Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.

**Efectividad personal:**

- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores.
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

**Trabajo en equipo:**

- Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área.
- Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo.
- Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos.

