



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

U-0400-3121-037-V01

# COORDINAR PROCESOS DE DESARROLLO Y SERVICIOS MINA SUBTERRÁNEA DE ACUERDO A NORMATIVA LEGAL VIGENTE

## Minería Metálica

Minería del Cobre

Extracción Subterránea

## I. Identificación de la Unidad de Competencia Laboral (UCL)

Código	U-0400-3121-037-V01		
Nombre	Coordinar procesos de desarrollo y servicios mina subterránea de acuerdo a normativa legal vigente		
Versión	1		
Sector	Minería Metálica		
Subsector	Minería del Cobre		
Área Productiva	Extracción Subterránea		
Nivel de Cualificación (de acuerdo al MCTP)	04		
Códigos de Clasificación	CIU	CIUO	CAE SII
	0400	3121	Ingrese código CAE
Fecha de Acreditación	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Fecha de Vigencia	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Transversal/Específica	Específica	Obligatoria/Opcional	Opcional

## II. Actividades Clave<sup>1</sup> y Criterios de Desempeño<sup>2</sup>

1. **Coordinar equipos de trabajo y tareas de los procesos de desarrollo y servicios en excavación subterránea de acuerdo a normativa legal vigente.**
  - 1.1. La jerarquización de las tareas del proceso es realizada de acuerdo a programa de operación de desarrollo y servicios mina, información relevante del turno saliente y normativa legal vigente.
  - 1.2. La distribución de equipos y personas para el cumplimiento de los requerimientos operacionales de desarrollo y servicios mina es realizado, de acuerdo a prioridades y condiciones operacionales de los equipos, de las áreas de trabajo y normativa legal vigente.

<sup>1</sup> Actividad Clave o Elemento de Competencia: Es el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado. Describe una acción, comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar. Contiene la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Redacción: VERBO + OBJETO + CONDICION.

<sup>2</sup> Criterios de Desempeño: describen la calidad de los resultados de un desempeño exitoso respecto de una actividad clave. Contienen un enunciado evaluativo que establece las características de un desempeño competente y deben redactarse en la forma más precisa posible, ubicando claramente el resultado y las características del desempeño observables y verificables para ese resultado.

- 1.3. La coordinación de las actividades es realizada antes y durante el desarrollo del turno, optimizando la utilización de los recursos y facilitando la interacción con personal de mantenimiento y/o otras que presten servicios en el área, de acuerdo a prioridades operacionales y normativa legal vigente.
2. **Verificar e informar resultados de las tareas de los procesos de desarrollo y servicios de excavación subterránea de acuerdo a normativa legal vigente.**
- 2.1. La calidad de los trabajos y aplicación de los procedimientos es verificada periódicamente, en terreno o por reportes, identificando oportunamente condiciones que puedan poner en riesgo a las personas y/o equipos y fomentando el análisis y la implementación de medidas correctivas pertinentes según corresponda, de acuerdo a normativa legal vigente.
- 2.2. La información relativa a las actividades del turno y la administración de los procesos de desarrollo y servicios mina subterránea es sistematizada mediante informes diarios, registrando variables relevantes de la operación y mantenimiento del proceso, de acuerdo a estándares operacionales y normativa legal vigente.
- 2.3. La información recogida es jerarquizada y entregada mediante informe escrito y/o de forma presencial al turno siguiente en función del control de riesgos y los requerimientos operacionales del área, de acuerdo a normativa legal vigente.

### III. Competencias Conductuales<sup>3</sup>

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia Conductual	Indicadores de la Competencia Conductual
Productividad	Capacidad de orientarse hacia la obtención de los objetivos, dentro de los plazos y estándares de calidad establecidos, optimizando el uso del tiempo y recursos disponibles.	Identifica potenciales problemas en la organización de las tareas del equipo o área.
		Es capaz de optimizar los recursos disponibles al planificar su trabajo.
Trabajo en equipo / Coordinación	Capacidad de coordinar y/o definir acciones en conjunto con los distintos involucrados en la operación, en función de un despliegue mancomunado y efectivo de los recursos individuales para el logro de los objetivos operacionales, lo que implica cooperación y comunicación directa con las demás personas, la clarificación de roles y actividades, y la	Promueve la participación de sus compañeros y equipo en la obtención de resultados.
		Identifica oportunidades de mejoramiento para el funcionamiento del equipo.

<sup>3</sup> Competencias Conductuales: comportamientos y actitudes personales que permiten un desempeño laboral exitoso; refieren a las habilidades y destrezas personales y sociales que definen el estilo de actuación esperado para obtener un resultado considerado de calidad.

	generación de redes de colaboración al interior y/o con otras áreas.	
Comunicación efectiva.	Es la entrega/recepción de información en forma clara, oportuna y precisa, considerando las condiciones operacionales y las características del interlocutor, utilizando argumentos que influyan positivamente en el logro de las tareas o funciones que se realizan en el área y la empresa.	Actúa como un canalizador de las ideas y opiniones del equipo.
		Propone instancias formales de comunicación para mejorar la coordinación del equipo.
Orientación al logro / resultados	Es la capacidad para planear e implementar acciones que posibiliten efectivamente alcanzar los resultados y objetivos definidos. Esto implica ejercer su trabajo con iniciativa frente a los desafíos entregados, planificar y priorizar tareas, así como perseverar en la solución de las dificultades.	Contribuye al logro y alineamiento a los resultados del área.
		Maximiza el rendimiento de los equipos y/o herramientas del área.

#### IV. Conocimientos<sup>4</sup>

Tipo de Conocimiento	Ámbitos de conocimientos
Básicos	Leer y escribir.
	Comprensión lectora.
	Comunicación radial y digital.
	Lenguaje técnico asociado al desarrollo y servicios mina subterránea.
	Desarrollo de operaciones matemáticas.
Técnicos	Normativa legal vigente asociada a Desarrollo y Servicios mina subterránea (Decreto Supremo N°132 “Reglamento de Seguridad Minera”, específicamente Título III “Explotación de minas subterráneas”).
	Interpretación de planos.
	Riesgos potenciales del proceso de desarrollo y servicios en mina subterránea.
	Elaboración de un programa de trabajo diario.
	Proceso global y equipos asociados a desarrollo y servicios mina subterránea.
	Procedimientos de cada actividad en desarrollo y servicios mina subterránea (acuñadura, fortificación, perforación, operación de grúas, instalación de redes de aire, redes de agua, sistemas de drenaje y ventilación secundaria, entre otras actividades de minería en general).
	Conocimientos básicos sobre la operación de los equipos asociados a desarrollo

<sup>4</sup> Conocimientos (saber): Incluyen el conocimiento y comprensión necesarios para lograr los desempeños especificados en la Unidad de Competencia. Pueden referirse a los conocimientos teóricos y de principios de base científica que el trabajador debe dominar, así como a sus habilidades cognitivas en relación a la Unidad de Competencia.

y servicios mina subterránea.
Sistemas de calidad asociados a los procesos de desarrollo y servicios mina subterránea
Procesos de gestión asociados a desarrollo y servicios mina subterránea.
Legislación laboral, civil y penal vigente asociada a desarrollo y servicios en mina subterránea.
Conocimientos de Geomecánica.
Normativas medioambientales aplicables a desarrollo y servicios mina subterránea.
Procedimientos de tránsito interior mina.

## V. Herramientas, equipos y materiales<sup>5</sup>

- Elementos de Protección Personal
- Procedimientos operacionales vinculados a los procesos de desarrollo y servicios mina subterránea.
- Sistema de comunicación interior mina.

---

<sup>5</sup> Corresponden a los implementos e insumos requeridos para lograr el desempeño esperado en la ejecución de las actividades claves.

## VI. Orientaciones para la evaluación de competencias<sup>6</sup>

1. **Evidencias sugeridas para la evaluación:** se debe indicar aquellas evidencias que sean más pertinentes para la evaluación de la Unidad de Competencia. Cuando sea necesario se pueden especificar criterios para resguardar la veracidad y vigencia de las evidencias. Algunas de estas evidencias pueden ser directas<sup>7</sup> y otras indirectas<sup>8</sup>.
  - 1.1. **Evidencias de Conocimientos:** es cualquier evidencia que demuestra los conocimientos de la persona relacionados con la Unidad de Competencias: pruebas, disertaciones, certificados de cursos o capacitaciones.
    - Entrevista de conocimientos que consideren las labores de control de los procesos de desarrollo y servicios mina subterránea.
    - Cartas de recomendación.
    - Certificado de cursos de capacitación.
  - 1.2. **Evidencias de Procesos o desempeño:** es cualquier evidencia que dé cuenta de la correcta realización de procesos, procedimientos y tareas asociados a los criterios de desempeño: informes, demostraciones, observaciones.
    - Observaciones en terreno que consideren las labores de control de los procesos de desarrollo y servicios mina subterránea.
  - 1.3. **Evidencias de Productos:** evidencia directa del trabajo de una persona que pueden ser producidos en si o un registro de productos terminados: productos concretos, fotos o videos de productos
    - Reporte de resultados operacionales de los procesos de desarrollo y servicios mina subterránea en el turno.
    - Ejecución de programa de trabajo de los procesos de desarrollo y servicios mina subterránea.
    - Asignación de equipos y funciones a trabajadores de la cuadrilla realizado de acuerdo a requerimientos operacionales y normativa legal vigente.

---

<sup>6</sup> Entrega los lineamientos, recomendaciones y ejemplos de recopilación de evidencias directas e indirectas que permitan evaluar en forma adecuada al trabajador y que constituyen un insumo para los Centros de Evaluación y Certificación.

<sup>7</sup> Las **evidencias directas** proporcionan información de primera mano respecto del candidato; dicha información es generada en presencia del evaluador y está referida a cada una de las Unidades de Competencia Laboral del perfil ocupacional en que se evalúa.

<sup>8</sup> Las **evidencias indirectas o históricas** provienen de fuentes secundarias de información y aportan antecedentes sobre la historia laboral previa del candidato en el ámbito del perfil ocupacional en el cual será evaluado. En este tipo de evidencia es relevante identificar claramente la formalidad de la misma, su vigencia, entidad emisora u otros aspectos que den cuenta de la validez de las mismas.

## **2. Orientaciones para la evaluación real en situación de trabajo**

- 2.1. 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.
- 2.2. La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada.
- 2.3. 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.
- 2.4. Cuando no sea posible observar el 100% de los criterios de desempeño en el proceso de evaluación en terreno, el evaluador deberá realizar preguntas relacionadas (con respuestas abiertas), para determinar si el trabajador es competente en los criterios de desempeño restantes.
- 2.5. Las preguntas que realice el evaluador, deben poner al candidato en la situación que describe el criterio de desempeño, y éste deberá responder cómo actuaría en dicha situación. El evaluador deberá facilitar el proceso y a partir de las respuestas se deberá formar el juicio sobre el nivel de competencia que posee la persona observada.
- 2.6. 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.
- 2.7. Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia.
- 2.8. La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno.
- 2.9. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión.
- 2.10. La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa.

## **3. Orientaciones para la evaluación en situación simulada**

- 3.1. 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 el contenido de todos los criterios de desempeño.
- 3.2. Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder.
- 3.3. 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.
- 3.4. 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.