



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

U-0400-8111-034-V01

OPERAR ACUÑADOR MECANIZADO DE ACUERDO A NORMATIVA LEGAL VIGENTE

Minería Metálica

Minería del Cobre

Extracción Subterránea

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

Código	U-0400-8111-034-V01		
Nombre	Operar acuñador mecanizado 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)	03		
Códigos de Clasificación	CIU	CIUO	CAE SII
	0400	8111	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 Clave¹ y Criterios de Desempeño²

1. Asegurar condiciones para operar equipo acuñador mecanizado de acuerdo a normativa legal vigente.

- 1.1. La planificación de las actividades a realizar en el turno, considerando área a acuñar, secuencia y duración aproximada, es realizada en coordinación con otras operaciones unitarias, de acuerdo a proceso local y normativa legal vigente.
- 1.2. El chequeo pre-operativo del equipo es realizado de acuerdo a especificaciones técnicas del fabricante y normativa legal vigente.
- 1.3. El traslado del equipo, herramientas y materiales al área de trabajo es realizado en coordinación con el supervisor y apoyo de escolta si es necesario, de acuerdo a estándar de traslado de equipos en mina subterránea y normativa legal vigente.

¹ 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.

² 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.

- 1.4. La inspección del área de trabajo es realizada verificando la ventilación, ausencia de restos de explosivos y/o tiros quedados, presencia de cuñas, planchones, y otros factores de inestabilidad del macizo rocoso, de acuerdo a normas de seguridad y normativa legal vigente.
 - 1.5. El área de influencia de la tarea es delimitada y confinada de forma de impedir el ingreso de equipos o personas, de acuerdo a normativa legal vigente.
- 2. Operar equipo acuñador mecanizado de acuerdo a normativa legal vigente.**
- 2.1. La iluminación y ventilación adecuada para el desarrollo de la operación del equipo acuñador mecanizado es verificada de acuerdo a normativa legal vigente.
 - 2.2. El posicionamiento del equipo en lugar a acuñar es realizado de acuerdo a requerimientos operacionales, estándares de seguridad para actividades de acuñadura y normativa legal vigente.
 - 2.3. La operación del equipo de acuñadura es ejecutada desde atrás hacia adelante y de arriba hacia abajo, de acuerdo a especificaciones técnicas del fabricante y normativa legal vigente.
 - 2.4. La energía de percusión del equipo de acuñadura es controlada de acuerdo al estado del macizo rocoso, especificaciones técnicas del fabricante y normativa legal vigente.
 - 2.5. El monitoreo y ajuste de los parámetros del equipo acuñador mecanizado es efectuado de acuerdo a especificaciones técnicas del fabricante y normativa legal vigente.
- 3. Terminar trabajos de acuñadura con equipo acuñador mecanizado de acuerdo a normativa legal vigente.**
- 3.1. La aprobación del término de las labores de acuñadura es solicitada al supervisor, de acuerdo a normativa legal vigente.
 - 3.2. La solicitud de retiro de escombros resultantes de la acuñadura es coordinada con supervisor para continuidad o término de labores de acuñadura, de acuerdo a normativa legal vigente.
 - 3.3. La solicitud de traslado a la siguiente postura o a lugar de estacionamiento es coordinada con supervisor, de acuerdo a requerimientos operacionales y normativa legal vigente.
 - 3.4. El estado final de las labores, novedades del turno, status mecánico y lugar de aparcamiento final son registrados y comunicados a supervisor directo de acuerdo a normativa legal vigente.

III. Competencias Conductuales³

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.	Chequea las condiciones de equipos y/o herramientas.
		Mantiene el orden y limpieza de su área de trabajo.
		Cumple los procedimientos operacionales.
		Informa condiciones sub estándares.
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.	Cumple los plazos y resultados acordados.
		Se hace responsable de los compromisos adquiridos.
		Organiza sus tareas considerando condiciones ambientales del terreno y disponibilidad de recursos.
Rigurosidad	Disposición sostenida a realizar las funciones y tareas definidas imprimiendo dedicación y profesionalismo en la ejecución de las labores a su cargo, siguiendo los procedimientos, normativas, instructivos u otro.	Utiliza en todo momento los EPP.
		Sigue las instrucciones de la supervisión.
		Organiza sus tareas revisando y siguiendo las pautas y procedimientos.

³ 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.

IV. Conocimientos⁴

Tipo de Conocimiento	Ámbitos de conocimientos
Básicos	Leer y escribir.
	Comprensión lectora.
	Desarrollo de operaciones matemáticas.
Técnicos	Normativa legal vigente asociada a actividades de acuñadura y operación de equipo acuñador mecanizado en mina subterránea (Decreto Supremo N°132 “Reglamento de Seguridad Minera”, específicamente Título III “Explotación de minas subterráneas”, artículos 158, 160, 161, 162, 163).
	Procesos unitarios asociados a desarrollo y preparación minera.
	Procedimiento de inspección pre-operacional del equipo acuñador mecanizado.
	Estándar de traslado de equipos en mina subterránea.
	Procedimiento de inspección de áreas a acuñar en mina subterránea.
	Tipos de barreras para confinamiento de áreas a acuñar.
	Estándares de ventilación e iluminación para operar acuñador mecanizado en mina subterránea.
	Procedimientos de operación de equipo acuñador mecanizado (posición segura, técnicas de operación, parámetros operacionales, estándares de liberación de área, desenergización de cables en sector a acuñar, identificación de tiros quedados o restos de explosivos, procedimiento de detención y estacionamiento del equipo, conocimiento de servicios de aire y agua, conocimientos técnicos del equipo acuñador mecanizado).
	Conocimientos básicos de geología y geotecnia.
	Procedimiento de traslado del equipo (contar siempre con personal de apoyo y escolta, sistemas de comunicaciones).
	Conocimientos de condiciones operativas estándar del equipo acuñador mecanizado.

V. Herramientas, equipos y materiales⁵

- Elementos de Protección Personal.
- Radio de alta frecuencia.
- Equipo acuñador mecanizado.
- Servicios (aire, agua, energía eléctrica).

⁴ 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.

⁵ 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 competencias⁶

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 directas⁷ y otras indirectas⁸.

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 integre todos los criterios de desempeño de la unidad de competencia.
- 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 operación de acuñador mecanizado.

1.3. **Evidencias de Productos:** evidencia directa del trabajo de una persona que pueden ser producidos en sí o un registro de productos terminados: productos concretos, fotos o videos de productos

- Áreas de trabajo acuñadas de acuerdo a normativa legal vigente.
- Acuñador mecanizado operado de acuerdo a procedimiento y normativa legal vigente.

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.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ 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.

- 2.2. 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.