

PERFIL COMPETENCIA ENCARGADO DE PERSONAL MEDIANA MINERÍA

FECHA DE EMISIÓN: 17/08/2016 17:31

FICHA DE PERFIL OCUPACIONAL ENCARGADO DE PERSONAL MEDIANA MINERÍA

Sector: MINERÍA METÁLICA
Subsector: MINERÍA DEL COBRE
Código: P-0400-4416-001-V01
Vigencia: 31/12/2017
Otros Nombres N/A

Sector: MINERÍA METÁLICA	Subsector: MINERÍA DEL COBRE	Código: P-0400-4416-001-V01	EstadoActual: Vigente
Fecha de vigencia: 31/12/2017	Nombre perfil : ENCARGADO DE PERSONAL MEDIANA MINERÍA		Otros nombres: N/A

Propósito

Gestionar el personal en faenas de mediana minería

Área Ocupacional : Perfil ocupacional relevante para personas cuyas responsabilidades se focalizan en actividades gestión del personal de la obra o faena en empresas mineras medianas pertenecientes al sector. Incluye el manejo de la información del personal de la faena minera, para apoyar los procesos de contratación y remuneración, y procesos de reclutamiento y selección de personal, así como para la gestión de beneficios, sistemas de turnos y escala de cargos. Participa también de procesos de levantamiento de estándares para la gestión del personal, participando de los procesos de elaboración de perfiles de cargos y competencias laborales. Apoya así mismo, procesos de evaluación del desempeño y evaluación de competencias laborales, siendo capaz de proponer planes individuales de desarrollo y rutas de desarrollo de cargos. Coordina y controla operativamente la implementación de actividades de formación y capacitación. Ejecuta las tareas y labores específicas de su campo cumpliendo con las normativas de seguridad, calidad y medioambiente.

Unidades de competencia	
Codigo:	Descripción
U-0400-4416-001-V01	APOYAR PROCESOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL DE LA FAENA MINERA
U-0400-4416-002-V01	APOYAR PROCESOS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL DE LA FAENA MINERA
U-0400-4416-003-V01	APOYAR PROCESOS DE GESTIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES
U-0400-4416-004-V01	COORDINAR Y ADMINISTRAR ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL
U-0400-8111-019-V01	CUMPLIR NORMAS DE SEGURIDAD, HIGIENE, AMBIENTE Y CALIDAD EN MEDIANA MINERÍA

Contextos de Competencia

Condiciones y situaciones:	Herramientas, equipos y materiales:	Evidencias		
		de Producto	Directas de Desempeño	Indirectas
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en turnos • Trabajo en condiciones de altura • Trabajo bajo exposición a polvo y otros agentes contaminantes • Trabajo bajo condiciones de temperaturas extremas • Trabajo bajo presión debido al cumplimiento de objetivos, metas y plazos • Además se especifican las siguientes situaciones laborales relacionadas al perfil, bajo las cuales se pueden evaluar las competencias asociadas: • Gestionando la información del personal • Participando en el levantamiento de perfiles de cargos y competencias • Coordinando procesos de evaluación de competencias • Llevando a cabo procesos de reclutamiento y selección de personal • Solicitando información a otras unidades de la empresa, para la elaboración de informes • Elaborando informes acerca de los diversos procesos de gestión y administrativos relativos al personal de la obra o faena • Verificando el cumplimiento de normativa legal vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa legal vigente • Ley y normativa laboral • Código del trabajo • Sistemas de información • Computadores • Softwares • Formularios de control • Procedimientos e instructivos de trabajo de la empresa • Perfiles de cargo • Competencias laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planillas u otros formatos con información del personal reporte, y contrato de trabajo de personal de su responsabilidad • Plan de Desarrollo Individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se deberán considerar a lo menos dos observaciones, que consideren actividades de apoyo a la gestión y administración del personal. • Una entrevista que integre todos los criterios de desempeño de las unidades de competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de actividades • Carta de recomendación • Certificado de cursos de capacitación • Hoja de vida laboral.

Lista Unidades de Competencia

Nombre UCL: APOYAR PROCESOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL DE LA FAENA MINERA		
Código UCL: U-0400-4416-001-V01		
Fecha de Vigencia: 31/12/2016	Estado Actual: Vigente	
Actividades clave		
<p>1.- Gestiona la información del personal de la faena minera de acuerdo a estándares de la empresa</p>	<p>Crterios de Desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualiza constantemente los antecedentes generales del personal, de acuerdo a los procedimientos de la empresa y a la normativa laboral vigente. 2. Elabora y suministra a la jefatura directa o a las áreas solicitantes la información necesaria para facilitar la toma de decisiones en los procesos de movilidad de empleados tales como: ascensos, promociones y transferencias, de acuerdo a procedimientos de la empresa. 3. Verifica el cumplimiento de la legislación laboral vigente (, de acuerdo a procedimientos de la empresa 4. Registra y actualiza la información referida a calidad de vida y bienestar integral de las personas en los plazos definidos y de acuerdo a formatos y sistemas establecidos por la empresa. 	

Nombre UCL: APOYAR PROCESOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL DE LA FAENA MINERA	
Código UCL: U-0400-4416-001-V01	
Fecha de Vigencia: 31/12/2016	Estado Actual: Vigente
Actividades clave	
2.- Realiza procesos de contratación y remuneración del personal de acuerdo a estándares de la empresa	<p>Criterios de Desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selecciona la información laboral, social y tributaria necesaria para elaborar los contratos, remuneraciones y finiquitos desde fuentes internas y externas verificando su validez, de acuerdo a estándares de la empresa. 2. Elabora los documentos relativos a contratos de trabajo, convenios a honorarios, remuneraciones y finiquitos conforme a la normativa laboral, tributaria y social vigente y procedimientos de la empresa. 3. Realiza el cálculo de las remuneraciones y finiquitos efectuando los descuentos a los que están afectos, liquidando y registrando los resultados en los instrumentos establecidos en la normativa legal vigente y de acuerdo a procedimientos de la organización. 4. Tramita la documentación relativa a contratos de trabajo, convenio a honorarios, remuneraciones y finiquitos en las instituciones pertinentes y en los plazos establecidos, de acuerdo a la normativa laboral y legal vigente. 5. Archiva los documentos referidos a contratos, remuneraciones y finiquitos de trabajo en sistemas y formatos establecidos por la normativa legal vigenty la empresa. 6. Informa a los trabajadores en lo que respecta a los cambios en políticas internas y externas de todas las instituciones que mantienen una relación directa con la gestión del personal, de acuerdo a procedimientos de la empresa.

Competencias Conductuales	
Nombre de la Competencia	Indicadores de Conducta
Comunicación con otros	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar asertivamente hechos relacionados al trabajo ya sea cara a cara, de manera telefónica o de manera escrita • Discutir con otros acerca de soluciones a problemas relacionados al trabajo presentados en la faena minera • Escuchar de manera atenta intrucciones del supervisor • Escuchar de manera atenta opiniones de sus pares.
Orientación a la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar preocupación por los resultados de su trabajo y los productos entregables • Evaluar la satisfacción de la contraparte • Mostrar preocupación por lograr el mejoramiento en los procesos y productos • Utilizar recursos de manera eficiente • Mostrar preocupación por realizar bien su trabajo y cumplir las metas definidas.

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

Conocimientos básicos necesarios para cumplir la competencia:

- Leer y escribir.
- Comprensión lectora.
- Desarrollo de operaciones matemáticas.

Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia:

- Políticas de la empresa.
- Procedimientos, instructivos, y pautas de trabajo
- Procesos productivos de la empresa.
- Conocimientos generales de equipos, sistemas y componentes.
- Conocimiento de los riesgos críticos del área que pueden atentar contra la calidad, seguridad, salud y el medio ambiente.
- Conocimiento acerca del uso de los elementos de protección personal (EPP) que se exigen para el desarrollo de actividades en las diferentes áreas.
- Conocimiento del reglamento de Orden, Higiene y Seguridad asociados al perfil.
- Conocimiento Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad Ocupacional.
- Conocimiento de las Normas ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001
- Conocimiento del Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Decreto Supremo N° 594.
- Conocimientos para el uso de Microsoft Office, Internet, Intranet.
- Políticas, normas y procedimientos de la gerencia de RRHH
- Conocimientos de modelos para la gestión del recurso humano.
- Conocimiento de modelo de gestión por competencias.
- Conocimiento de Legislación Laboral Vigente.

Actividades clave

2.- Realizar procesos de selección de personal

Criterios de Desempeño:

1. Programa el proceso de selección, considerando tiempos y recursos, y de acuerdo a procedimientos de la empresa.
2. Elabora pruebas y herramientas para la evaluación de los postulantes, de acuerdo al perfil, competencias y experiencia laboral requeridos y según procedimientos de la empresa.
3. Aplica las pruebas y herramientas de evaluación, de acuerdo requerimientos del cargo y procedimientos de la empresa. Selecciona a los postulantes de acuerdo a los resultados arrojados de la aplicación de pruebas y herramientas de evaluación, según procedimientos de la
4. Coordina entrevistas de los seleccionados con el supervisor o jefe de área, de acuerdo a la metodología de selección y procedimientos de la empresa.
5. Registra y actualiza la información del proceso de selección facilitando el acceso a ella, de acuerdo a procedimientos de la empresa según corresponda.
6. Elabora informe del proceso selección incluyendo objetivos, etapas, estadísticas, recursos utilizados y conclusiones, de acuerdo a requerimiento y procedimientos de la empresa.

Competencias Conductuales

Nombre de la Competencia

Indicadores de Conducta

Comunicación con otros

- Comunicar asertivamente hechos relacionados al trabajo ya sea cara a cara, de manera telefónica o de manera escrita
- Discutir con otros acerca de soluciones a problemas relacionados al trabajo presentados en la faena minera
- Escuchar de manera atenta instrucciones del supervisor
- Escuchar de manera atenta opiniones de sus pares

Orientación a la Calidad

- Mostrar preocupación por los resultados de su trabajo y los productos entregables
- Evaluar la satisfacción de la contraparte
- Mostrar preocupación por lograr el mejoramiento en los procesos y productos
- Utilizar recursos de manera eficiente
- Mostrar preocupación por realizar bien su trabajo y cumplir las metas definidas.
- Mostrarse abierto a nuevas perspectivas

Innovación y creatividad

- Reaccionar a situaciones o problemas actuales, encontrando nuevas y creativas formas de resolverlas
- Identificar proactivamente soluciones creativas e innovadoras para aprovechar oportunidades de situaciones problemáticas.

Negociación

- Conciliar diferencias entre los diversos actores participantes de un proceso
- Buscar alternativa que solucionen conflictos y generen sinergias entre personas o grupos
- Generar argumentos sólidos para defender su postura.

Persuasión

- Persuadir a otros para cambiar sus opiniones
- Lograr el compromiso de otras personas, para cumplir con los objetivos propuestos.
- Identificar problemas y sus causas

Resolución de problemas

- Proponer y promover soluciones a problemas presentes dentro de su ámbito laboral
- Generar instancias de participación para la resolución de problemas.

Trabajo en equipo

- Establecer instancias de comunicación entre miembros del equipo
- Planificar y llevar a cabo reuniones de trabajo con los miembros del equipo.

Coordinación

- Generar vínculos entre personas o equipos, para la implementación de programas dentro de su ámbito de acción
- Gestionar recursos para la implementación de programas dentro de su ámbito de acción.

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

Conocimientos básicos necesarios para cumplir la competencia:

- Leer y escribir.
- Comprensión lectora.
- Desarrollo de operaciones matemáticas.

Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia:

- Políticas de la empresa.
- Procedimientos, instructivos, y pautas de trabajo
- Procesos productivos de la empresa.
- Conocimientos generales de equipos, sistemas y componentes.
- Conocimiento de los riesgos críticos del área que pueden atentar contra la calidad, seguridad, salud y el medio ambiente.

- Conocimiento acerca del uso de los elementos de protección personal (EPP) que se exigen para el desarrollo de actividades en las diferentes áreas.
- Conocimiento general del reglamento de Orden, Higiene y Seguridad asociados al perfil.
- Conocimiento general de gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad Ocupacional.
- Conocimiento general de las Normas ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001
- Conocimiento general del Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Decreto Supremo N° 594.
- Conocimientos para el uso de Microsoft Office, Internet, Intranet.
- Políticas, normas y procedimientos de la gerencia de RRHH
- Conocimientos de modelos para la gestión del recurso humano.
- Conocimiento de modelo de gestión por competencias.
- Conocimiento de Legislación Laboral Vigente.
- Manejo del sistema en línea de Sence para inscripción de cursos

Habilidades

• 0

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	
Para la evaluación en situación real de trabajo	Para la evaluación simulada
<ul style="list-style-type: none"> • 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. La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada. 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. 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. 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. 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. Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia. La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión. La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa si corresponde. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 en el contenido todos los criterios de desempeño. • Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder. • 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. • 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.

Actividades clave

1.- Coordinar el levantamiento de perfiles y estándares de competencias laborales en la faena minera

Criterios de Desempeño:

1. Coordina procesos de levantamiento de información para la elaboración de estándares de perfiles de cargo y competencias laborales para cargos dentro del a faena minera, de acuerdo a requerimientos de la empresa.
2. Realiza el levantamiento de estándares de perfiles de cargo y competencias laborales dentro de su área de trabajo, de acuerdo a requerimientos de la jefatura, modelo de gestión y procedimientos de la empresa.
3. Realiza análisis de procesos y entrevistas al personal para el desarrollo de estándares perfiles ocupacionales y competencias laborales, de acuerdo a sumetodología de levantamiento y requerimientos del proceso.
4. Realiza análisis de información secundaria para el levantamiento de estándares de perfiles de cargo y competencias laborales de acuerdo a requerimientosde la jefatura, modelo de gestión y procedimientos de la empresa.
5. Elabora estándares de perfiles de cargo y competencias laborales, identificando competencias críticas para cada perfil, de acuerdo a requerimientos de la empresa.
6. Coordina procesos de validación de perfiles ocupacionales y estándares de competencias para cargos de su área, de acuerdo a requerimientos de la jefatura y procedimientos de la empresa.
7. Publica los estándares de perfiles ocupacionales y competencias laborales para los cargos dentro de su área, acuerdo a requerimientos de la jefatura y procedimientos de la empresa.
8. Realiza actividades y reuniones de inducción para la comprensión y asimilación de los estándares dentro de su área de trabajo, de acuerdo a procedimientos de la empresa.

2.- Coordinar procesos de evaluación de competencias en la faena minera

Criterios de Desempeño:

1. Elabora documentos y materiales necesarios para el proceso de evaluación, de acuerdo al programa de evaluación y procedimientos de la empresa.
2. Explica documentos y materiales para el proceso de evaluación al cargo involucrado y jefatura directa, resolviendo dudas, de acuerdo al programa de evaluación y procedimientos de la empresa.
3. Registra la información del proceso de evaluación, en formatos preestablecidos de acuerdo a protocolos del programa de evaluación.
4. Evalúa la información del proceso, obteniendo resúmenes para cada trabajador y las brechas en cada una de las competencias evaluadas, de acuerdo al proceso de evaluación y requerimientos de la empresa.
5. Propone alternativas para la nivelación de brechas al personal y jefatura involucrados, de acuerdo a la metodología de evaluación, recursos disponibles y procedimientos de la empresa.
6. Elabora informes de avance y cierre del proceso de evaluación de competencias, incorporando indicadores, de acuerdo al programa de evaluación y requerimientos de la empresa.

Competencias Conductuales

Nombre de la Competencia

Indicadores de Conducta

- Comunicar asertivamente hechos relacionados al trabajo ya sea cara a cara, de manera telefónica o de manera escrita
- Discutir con otros acerca de soluciones a problemas relacionados al trabajo presentados en la faena minera
- Escuchar de manera atenta intrucciones del supervisor
- Escuchar de manera atenta opiniones de sus pares.
- Mostrar preocupación por los resultados de su trabajo y los productos entregables
- Evaluar la satisfacción de la contraparte
- Mostrar preocupación por lograr el mejoramiento en los procesos y productos
- Utilizar recursos de manera eficiente
- Mostrar preocupación por realizar bien su trabajo y cumplir las metas definidas.
- Mostrarse abierto a nuevas perspectivas
- Reaccionar a situaciones o problemas actuales, encontrando nuevas y creativas formas de resolverlas
- Identificar proactivamente soluciones creativas e innovadoras para aprovechar oportunidades de situaciones problemáticas.
- Conciliar diferencias entre los diversos actores participantes de un proceso
- Buscar alternativa que solucionen conflictos y generen sinergias entre personas o grupos
- Generar argumentos sólidos para defender su postura.
- Persuadir a otros para cambiar sus opiniones
- Lograr el compromiso de otras personas, para cumplir con los objetivos propuestos.
- Identificar problemas y sus causas
- Proponer y promover soluciones a problemas presentes dentro de su ámbito laboral
- Generar instancias de participación para la resolución de problemas.

Competencias Conductuales	
Nombre de la Competencia	Indicadores de Conducta
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer instancias de comunicación entre miembros del equipo • Planificar y llevar a cabo reuniones de trabajo con los miembros del equipo.

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

Conocimientos básicos necesarios para cumplir la competencia:

- Leer y escribir.
- Comprensión lectora.
- Desarrollo de operaciones matemáticas.

Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia:

- Políticas de la empresa.
- Procedimientos, instructivos, y pautas de trabajo
- Procesos productivos de la empresa.
- Conocimientos generales de equipos, sistemas y componentes.
- Conocimiento de los riesgos críticos del área que pueden atentar contra la calidad, seguridad, salud y el medio ambiente.
- Conocimiento acerca del uso de los elementos de protección personal (EPP) que se exigen para el desarrollo de actividades en las diferentes áreas.
- Conocimiento general del reglamento de Orden, Higiene y Seguridad asociados al perfil.
- Conocimiento general de gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad Ocupacional.
- Conocimiento general de las Normas ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001
- Conocimiento general del Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Decreto Supremo N° 594.
- Conocimiento de Legislación Laboral Vigente.
- Conocimientos para el uso de Microsoft Office, Internet, Intranet.
- Políticas, normas y procedimientos de la gerencia de RRHH
- Conocimientos de modelos para la gestión del recurso humano.
- Conocimiento de modelo de gestión por competencias.
- Modelos para el desarrollo de competencias laborales y perfiles de cargo
- Conocimiento general de la Ley N° 20.267 de certificación de competencias laborales

Habilidades

- 0

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Para la evaluación en situación real de trabajo

• 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. La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada. 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. 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. 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. 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. Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia. La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión. La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa si corresponde.

Para la evaluación simulada

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

Nombre UCL: COORDINAR Y ADMINISTRAR ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL

Código UCL: U-0400-4416-004-V01

Fecha de Vigencia: 31/12/2016

Estado Actual: Vigente

Actividades clave

1.- Planifica actividades de formación y capacitación

Criterios de Desempeño:

1. Acuerda en conjunto con el trabajador y jefatura involucrada planes de desarrollo individual, de acuerdo a las brechas identificadas, rutas de desarrollo individual y procedimientos de la empresa según corresponda.
2. Integra los resultados individuales en un plan de formación y capacitación del personal, validándolo con la jefatura directa y jefaturas de las áreas involucradas, de acuerdo a procedimientos de la empresa.
3. Contacta empresas oferentes de servicios de formación y capacitación, de acuerdo a los requerimientos del programa, realizando una selección de las mismas de acuerdo a los recursos disponibles, requisitos técnicos y procedimientos de la empresa.
4. Programa el plan de formación, incluyendo tiempos y recursos, considerando las metas establecidas e indicadores de gestión del área.
5. Gestiona y verifica la utilización de la franquicia SENCE, coordinando los procesos necesarios para su obtención, de acuerdo procedimientos de la empresa.
6. Comunica al personas y áreas involucradas el programa de capacitación verificando y garantizando el acceso al personal objetivo , de acuerdo a las necesidades individuales y procedimientos de la empresa.

Nombre UCL: COORDINAR Y ADMINISTRAR ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL**Código UCL: U-0400-4416-004-V01****Fecha de Vigencia: 31/12/2016****Estado Actual: Vigente****Actividades clave**

2.- Ejecutar actividades de formación y capacitación

Criterios de Desempeño:

1. Controla que las actividades de formación y capacitación se lleven a cabo de acuerdo al programa establecido y según procedimientos de la empresa según corresponda.
2. Controla que las actividades de formación y capacitación cumplan con los estándares exigidos por la empresa y que cubran las brechas de competencias identificadas en los trabajadores.
3. Realiza un análisis de satisfacción de los trabajadores respecto de las actividades de formación y capacitación, comunicándose con las empresas oferentes en caso necesario, según intereses de la empresa a la que representa.
4. Coordina la ejecución de ceremonias de entrega de certificados de capacitaciones, de acuerdo a procedimientos de la empresa.
5. Elabora informe de gestión del programa de formación y capacitación, incluyendo objetivos, metas, recursos asociados y conclusiones, de acuerdo a requerimientos del proceso y procedimientos de la empresa.

Competencias Conductuales**Nombre de la Competencia****Indicadores de Conducta**

Comunicación con otros	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar asertivamente hechos relacionados al trabajo ya sea cara a cara, de manera telefónica o de manera escrita • Discutir con otros acerca de soluciones a problemas relacionados al trabajo presentados en la faena minera • Escuchar de manera atenta instrucciones del supervisor • Escuchar de manera atenta opiniones de sus pares.
Orientación a la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar preocupación por los resultados de su trabajo y los productos entregables • Evaluar la satisfacción de la contraparte • Mostrar preocupación por lograr el mejoramiento en los procesos y productos • Utilizar recursos de manera eficiente • Mostrar preocupación por realizar bien su trabajo y cumplir las metas definidas.
Innovación y creatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrarse abierto a nuevas perspectivas • Reaccionar a situaciones o problemas actuales, encontrando nuevas y creativas formas de resolverlas • Identificar proactivamente soluciones creativas e innovadoras para aprovechar oportunidades de situaciones problemáticas.
Negociación	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliar diferencias entre los diversos actores participantes de un proceso • Buscar alternativa que solucionen conflictos y generen sinergias entre personas o grupos • Generar argumentos sólidos para defender su postura.
Persuasión	<ul style="list-style-type: none"> • Persuadir a otros para cambiar sus opiniones • Lograr el compromiso de otras personas, para cumplir con los objetivos propuestos.
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar problemas y sus causas • Proponer y promover soluciones a problemas presentes dentro de su ámbito laboral • Generar instancias de participación para la resolución de problemas
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer instancias de comunicación entre miembros del equipo • Planificar y llevar a cabo reuniones de trabajo con los miembros del equipo.
Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • Generar vínculos entre personas o equipos, para la implementación de programas dentro de su ámbito de acción • Gestionar recursos para la implementación de programas dentro de su ámbito de acción.

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

Conocimientos básicos necesarios para cumplir la competencia:

- Leer y escribir.
- Comprensión lectora.
- Desarrollo de operaciones matemáticas.

Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia:

- Políticas de la empresa.
- Procedimientos, instructivos, y pautas de trabajo
- Procesos productivos de la empresa.
- Conocimientos generales de equipos, sistemas y componentes.
- Conocimiento de los riesgos críticos del área que pueden atentar contra la calidad, seguridad, salud y el medio ambiente.
- Conocimiento acerca del uso de los elementos de protección personal (EPP) que se exigen para el desarrollo de actividades en las diferentes áreas.

- Conocimiento general del reglamento de Orden, Higiene y Seguridad asociados al perfil.
- Conocimiento general de gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad Ocupacional.
- Conocimiento general de las Normas ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001
- Conocimiento general del Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Decreto Supremo N° 594.
- Conocimientos para el uso de Microsoft Office, Internet, Intranet.
- Políticas, normas y procedimientos de la gerencia de RRHH
- Conocimientos de modelos para la gestión del recurso humano.
- Conocimiento de modelo de gestión por competencias.
- Conocimiento general de la Legislación Laboral Vigente.
- Conocimiento general de la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de Octubre de 1997 sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

Habilidades

• 0

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	
Para la evaluación en situación real de trabajo	Para la evaluación simulada
<ul style="list-style-type: none"> • 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. La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada. 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. 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. 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. 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. Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia. La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión. La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa si corresponde. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 en el contenido todos los criterios de desempeño. • Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder. • 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. • 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.
Nombre UCL: CUMPLIR NORMAS DE SEGURIDAD, HIGIENE, AMBIENTE Y CALIDAD EN MEDIANA MINERÍA Código UCL: U-0400-8111-019-V01	
Fecha de Vigencia: 31/12/2016	Estado Actual: Vigente
Actividades clave	
1.- Cumplir normas de higiene de acuerdo a requerimientos de la empresa	Criterios de Desempeño: 1. Mantiene limpio y ordenado su puesto de trabajo durante y después del ejercicio de sus funciones laborales según el reglamento interno de seguridad e higiene y/o procedimientos de la empresa. 2. Contribuye al saneamiento básico de los lugares de trabajo, informando a sus supervisores acerca de la desviación de variables sanitarias y ambientales fuera de rangos normales de acuerdo a procedimientos de la empresa y normativa vigente. 3. Informa acerca de la existencia de agentes contaminantes que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, tomando acciones correctivas de acuerdo a procedimientos de la empresa y normativa vigente 4. Evita el contacto con sustancias tóxicas, según el reglamento interno de seguridad e higiene y/o procedimientos de la empresa.

Actividades clave

<p>2.- Cumplir normas de seguridad de acuerdo a requerimientos de la faena minera</p>	<p>Criterios de Desempeño: 1. Verifica el estado y uso adecuado de los elementos de protección personal velando por su propia seguridad según Reglamento Interno y/o procedimientos de la empresa. 2. Inspecciona condiciones de trabajo, identificando peligros potenciales, aportando medidas de mejora si procede, según requerimientos de la empresa. 3. Respeta la señalética de la empresa según las normas de seguridad, reglamento Interno y/o procedimientos de la empresa. 4. Participa en ensayos de procedimientos de reacción frente a emergencias, según la normativa vigente, reglamento interno y/o procedimientos de la empresa. 5. Verifica que los elementos estructurales de las áreas de trabajo y de maquinarias e instalaciones, así como de herramientas y equipos, se mantienen en condiciones seguras y en buen funcionamiento para evitar daño a las personas y el entorno, según procedimientos de la empresa. 6. Verifica que las áreas de trabajo, instalaciones y equipos cuentan con los dispositivos de seguridad, según la normativa vigente, reglamento interno y/o procedimientos de la empresa.</p>
<p>3.- Cumplir normas medioambientales de acuerdo a requerimientos de la empresa</p>	<p>Criterios de Desempeño: 1. Identifica aspectos de contaminación y/o situaciones de riesgo ambiental en su área de trabajo, si procede, según reglamento Interno y/o procedimientos de la empresa. 2. Registra la ocurrencia de incidentes medioambientales comunicando el hecho a su jefatura directa, según reglamento Interno y/o procedimientos de la empresa. 3. Participa en actividades en su área de trabajo como capacitaciones, entrenamientos y programas orientados a la protección del medio ambiente y al cumplimiento de los compromisos asumidos por el área, según procedimientos de la empresa. 4. Resguarda el uso eficiente de la energía, del agua y otros recursos durante las operaciones según procedimientos de la empresa. 5. Realiza tratamiento de residuos sólidos y líquidos de acuerdo a lo estipulado en la normativa vigente y procedimientos de la empresa. 6. Evita la exposición frecuente a vibraciones durante las operaciones en faenas mineras, informándose de los límites permisibles, de acuerdo a la normativa vigente y procedimientos de la empresa.</p>
<p>4.- Cumplir normas de calidad de acuerdo a requerimientos de la empresa</p>	<p>Criterios de Desempeño: 1. Recepciona la evaluación del cliente identificando el estado de satisfacción de los productos y/o servicios entregados proponiendo acciones de mejora en función de brechas observadas si procede, según requerimientos de la empresa. 2. Realiza toma de muestras de productos, si procede, proponiendo acciones correctivas según procedimientos de calidad y requerimientos de la empresa 3. Verifica que el estándar de insumos, materiales, productos intermedios y productos terminados cumpla con los requerimientos técnicos definidos en la orden de trabajo o establecidos por el cliente según procedimientos de calidad y procedimientos de la empresa 4. Registra la información relevante acerca de la calidad de productos o servicios a su jefatura directa, para controlar el proceso y mejorar el producto final, según procedimientos de calidad y requerimientos de la empresa</p>

Competencias Conductuales

Nombre de la Competencia	Indicadores de Conducta
<p>Comunicación con otros</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar asertivamente hechos relacionados al trabajo ya sea cara a cara, de manera telefónica o de manera escrita • Discutir con otros acerca de soluciones a problemas relacionados al trabajo presentados en la faena minera • Escuchar de manera atenta instrucciones del supervisor • Escuchar de manera atenta opiniones de sus pares.
<p>Orientación a la Calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar preocupación por los resultados de su trabajo y los productos entregables • Evaluar la satisfacción de la contraparte • Mostrar preocupación por lograr el mejoramiento en los procesos y productos • Utilizar recursos de manera eficiente • Mostrar preocupación por realizar bien su trabajo y cumplir las metas definidas.
<p>Orientación con la Seguridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar preocupación por las personas y su entorno • Respetar normas y procedimientos de seguridad • Corregir su conducta y la de los demás en temas atinentes a la seguridad minera.
<p>Aprendizaje activo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar constantemente su conducta y desempeño logrando mejorar en diversos ámbitos de acción relacionados a su trabajo • Desarrollar métodos de aprendizaje ante nuevos conocimientos o desafíos ante nuevos acontecimientos laborales.
<p>Orientación al método</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar rigurosidad para seguir instructivos y pautas de trabajo • Seguir instrucciones del supervisor cumpliendo las expectativas de la tarea • Controlar los tiempos para la realización de las tareas propias o de colaboradores

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

Conocimientos básicos necesarios para cumplir la competencia:

- Leer y escribir.
- Comprensión lectora.
- Desarrollo de operaciones matemáticas básicas.

Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia:

- Políticas de la empresa.
- Procedimientos, instructivos, y pautas de trabajo
- Procesos productivos de la empresa.
- Conocimientos generales de equipos, sistemas y componentes.
- Conocimiento de los riesgos críticos del área que pueden atentar contra la calidad, seguridad, salud y el medio ambiente.
- Conocimiento acerca del uso de los elementos de protección personal (EPP) que se exigen para el desarrollo de actividades en las diferentes áreas.
- Conocimiento general del reglamento de Orden, Higiene y Seguridad asociados al perfil.
- Conocimiento general sobre Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad Ocupacional, cuando corresponda.
- Conocimiento general de las Normas ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001 cuando corresponda y según requerimientos de la empresa
- Conocimiento general del Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Decreto Supremo N° 594.

Habilidades

- 0

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Para la evaluación en situación real de trabajo

- 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.
- La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia.
- La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno.
- Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión.
- La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa si corresponde.

Para la evaluación simulada

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