

PERFIL COMPETENCIA JEFE DE TURNO PROCESO DE FUSIÓN - CONVERSIÓN

FECHA DE EMISIÓN: 17/08/2016 16:06

FICHA DE PERFIL OCUPACIONAL JEFE DE TURNO PROCESO DE FUSIÓN - CONVERSIÓN

Sector: MINERÍA METÁLICA
Subsector: MINERÍA DEL COBRE
Código: P-0400-3121-008-V03
Vigencia: 31/12/2017

Sector: MINERÍA METÁLICA	Subsector: MINERÍA DEL COBRE	Código: P-0400-3121-008-V03	EstadoActual: Vigente
Nombre perfil : JEFE DE TURNO PROCESO DE FUSIÓN - CONVERSIÓN			
Fecha de vigencia: 31/12/2017			

Propósito

Realizar supervisión de actividades operacionales de fusión-conversión en procesos de fundición.

Área Ocupacional : 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). Unido a lo anterior, esta persona debe administrar al personal a cargo, supervisando su rendimiento y productividad, y evaluando su desempeño. Además debe administrar la información del turno, supervisar el cumplimiento del plan operacional y controlar los indicadores del proceso. Es necesario demostrar conocimientos respecto a las especificaciones técnicas de las máquinas y los procedimientos de seguridad, orden e higiene relacionados con el proceso respectivo, mantener una efectiva comunicación con los operadores de terreno y controladores de salas de control, según corresponda, así como también tomar acciones correctivas para satisfacer eficiente y efectivamente el cumplimiento de los objetivos del área, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. Unido a lo anterior, es necesario dominar técnicas y herramientas de administración de personas. La persona debe demostrar conductas orientadas a la seguridad, productividad, orientación al logro, trabajo en equipo y comunicación efectiva. Este perfil incluye los conocimientos, habilidades y destrezas de las unidades de competencia definidos para el mismo.

Identificación del campo laboral de la ocupación : Al obtener la certificación en este Perfil Ocupacional, el trabajador habrá demostrado sus conocimientos y habilidades en las unidades que lo componen, lo que sumado a una capacitación le da las herramientas para desempeñarse en labores de gestión y coordinación de equipos de trabajo en el área industrial.

Unidades de competencia	
Codigo:	Descripción
U-0400-3121-013-V02	SUPERVISAR HORNOS FUSIÓN CONVERSIÓN
U-0400-3121-033-V01	GESTIONAR A LAS PERSONAS DEL EQUIPO DE TRABAJO DE ACUERDO A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE
U-0400-3121-034-V01	GESTIONAR LOS RIESGOS DEL ÁREA DE TRABAJO DE ACUERDO A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE
U-0400-3121-035-V01	GESTIONAR LOS RESULTADOS OPERACIONALES DEL ÁREA DE TRABAJO DE ACUERDO A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE

Condiciones y situaciones:	Contextos de Competencia			
	Herramientas, equipos y materiales:	Evidencias		Indirectas
		de Producto	Directas de Desempeño	
<ul style="list-style-type: none"> Según turnos programados por la empresa. De día o de noche, según organización de la empresa. En faenas de altura. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipos de Protección Personal. Sistemas de registro de información. Herramientas ofimáticas. Manuales de los equipos. Equipos de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> N/A 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de resultados de evaluación; se realizarán a lo menos tres observaciones que consideren las labores de supervisión de operaciones. Informe de resultados de evaluación; a su vez, se realizará una entrevista que integre todos los criterios de desempeño de la(s) unidad(es) de competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Registros de inspección. Cartas de recomendación. Certificado de cursos de capacitación. Reportes de productividad

Lista Unidades de Competencia

Nombre UCL: SUPERVISAR HORNOS FUSIÓN CONVERSIÓN	
Código UCL: U-0400-3121-013-V02	
Fecha de Vigencia: 31/08/2016	Estado Actual: Vigente
Actividades clave	

1.- Supervisar Hornos Fusión Conversión	<p>Criterios de Desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> Programa las operaciones con el resto de las unidades y con mantenimiento, según condiciones operacionales, programa de producción y estándares de la empresa. Supervisa la operatividad de los sistemas del horno (sistema motriz, revestimiento refractario, toberas, quemadores, etc.) cerciorándose que se encuentran aptos para operar de acuerdo a estándares y procedimientos de la empresa. Supervisa los parámetros de los sistemas de los hornos (flujos-presiones, temperatura, calidad química, insumos) a partir de información brindada por controladores e indicadores operacionales, de acuerdo a estándares pirometalúrgicos del proceso de Fusión-Conversión del Cobre en Fundición. Coordina actividades que requieren mancomunió n entre los sub procesos de Fusión-Conversión, áreas de apoyo y otros procesos de la Fundición. Supervisa la carga de los hornos (concentrado, cobre y/o insumos), velando porque los abastecimientos y niveles estén de acuerdo a las necesidades operacionales y estándares pirometalúrgicos del proceso de Fusión-Conversión del Cobre en Fundición. Registra los hechos y parámetros del turno en los sistemas de registro correspondientes, asegurando una fidedigna y eficiente transmisión de información para la toma de decisiones tanto para el turno entrante, como así también para la visión integrada del proceso.
---	---

Competencias Conductuales	
Nombre de la Competencia	Indicadores de Conducta
<p>Seguridad: Capacidad de realizar su trabajo manteniendo actitud proactiva hacia el autocuidado, que se traduce en la utilización constante de todos los equipos y elementos de seguridad respectivos, el cumplimiento de las normas, procedimientos, protocolos e instructivos relacionados con la seguridad, así como una constante evaluación y prevención de los riesgos asociados a las personas y los equipos en cada una de sus actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Evalúa las condiciones de seguridad en su entorno y equipo de trabajo, manteniendo una actitud proactiva hacia el autocuidado. Utiliza los EPP en todo momento durante el control de parámetros horno HLE. Chequea el nivel del baño y del metal blanco, entre otros, detectando irregularidades o desperfectos que puedan representar un riesgo para las personas, equipos y medio ambiente. Chequea la operatividad del sistema de toberas, detectando irregularidades o desperfectos que puedan representar un riesgo para las personas, equipos y medio ambiente. Implementa acciones correctivas ante desviaciones operacionales en el proceso, de acuerdo a los procedimientos de seguridad.

Competencias Conductuales	
Nombre de la Competencia	Indicadores de Conducta
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica tareas, funciones, estándares y metas del trabajo para conseguir resultados óptimos de la operación. • Chequea los balances de producción diarios, en función de los estándares definidos en el plan de producción. • Optimiza el control de parámetros de los respectivos hornos, en función de los requerimientos operacionales y los plazos definidos. • Efectúa los ajustes operacionales, dentro de los rangos definidos en el plan de producción.
<p>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 generación de redes de colaboración al interior y/o con otras áreas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza las actividades operacionales, evitando desviaciones que afecten la calidad del producto. • Establece roles y responsabilidades de los operarios en el plan de trabajo del turno.
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica acciones correctivas en el proceso, asegurándose que el equipo de trabajo las implemente. • Redacta informe diario, comunicando producción diaria y avances en los procesos; materias primas ingresadas, comportamiento operacional de los hornos y herramientas.
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora un plan de acción y de organización de trabajo que faciliten el logro de los objetivos y metas fijados. • Diseña el plan de acción y la organización del trabajo, según exigencias de la operación

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

Conocimientos básicos necesarios para cumplir la competencia.

- Leer el listado para chequeos de equipos.
- Leer y escribir novedades en la bitácora, reportes de producción y reportes de incidentes.
- Calcular toneladas procesadas por hora y por turno.
- Leer indicadores en paneles de control.
- Leer informe de Control de Calidad.
- Leer y escribir software de operación y Outlook (para enviar y recibir mensajes).
- Leer indicadores de Panel de Control.

Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia.

- Riesgos potenciales en la operación de los equipos.
- Conocer proceso piro metalúrgico del cobre, respecto a la transformación gradual desde concentrado hasta metal blanco, limpieza de escorias, y conversión de metal blanco a cobre blíster.
- Instrumentación Básica (nociones).
- Comandos del panel de control.
- Operación de Hornos CT, HLE, CPS.
- Operación de quemadores.
- Conocer secuencia de operación para puesta en marcha de los hornos del proceso.

Conocimientos reglamentarios necesarios para cumplir la competencia.

- Estándares de calidad de los insumos y productos resultantes del proceso.
- Estándares operacionales de componentes del horno y sistemas auxiliares.
- Aspectos, impactos y medidas de control medio ambientales asociadas al proceso.
- Norma ISO - 14001 (Sistema de Gestión Ambiental).
- Normativas sustancias peligrosas, Normativas residuos peligrosos.
- Normas y procedimientos de seguridad y procedimientos frente a situaciones de emergencia.

Habilidades

- Identificación visual.
- Agilidad psicomotriz.
- Atención y concentración voluntaria.
- Resistencia a la monotonía.

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	
Para la evaluación en situación real de trabajo	Para la evaluación simulada

• N/A

• N/A

Nombre UCL: GESTIONAR A LAS PERSONAS DEL EQUIPO DE TRABAJO DE ACUERDO A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE Código UCL: U-0400-3121-033-V01	
Fecha de Vigencia: 30/10/2018	Estado Actual: Vigente
Actividades clave	

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

Criterios de Desempeño:
 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
 2. Las actividades de desarrollo de las personas del equipo de trabajo son coordinadas de acuerdo a la normativa legal vigente
 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.- Evaluar el desempeño de las personas del equipo de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente

Criterios de Desempeño:
 1. Los estándares de desempeño de las personas bajo su responsabilidad son establecidos de acuerdo a la normativa legal vigente
 2. El desempeño de las personas del equipo de trabajo es evaluado de acuerdo a la normativa legal vigente
 3. El desempeño de las personas del equipo de trabajo es retroalimentado de acuerdo a la normativa legal vigente
 4. Los requerimientos de mejora en el desempeño de las personas bajo su responsabilidad son establecidos de acuerdo a la normativa legal vigente

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

Criterios de Desempeño:
 1. La información administrativa de las personas del equipo de trabajo es registrada de acuerdo a la normativa legal vigente.
 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.
 3. Los informes de comportamiento administrativo de las personas del equipo de trabajo son elaborados de acuerdo a la normativa legal vigente.

Competencias Conductuales	
Nombre de la Competencia	Indicadores de Conducta
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles.
Orientación al logro/Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores. • Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.
Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Trabajo en equipo/Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

Básicos

- Cadena de valor del negocio minero
- Uso nivel usuario de herramientas ofimáticas
- Elaboración e interpretación de informes
- Calcular datos y aplicar formulas estadísticas básicas

Técnicos

- Componentes principales de perfiles de cargo
- Metodologías para evaluación de competencias
- Tipos y modalidades de capacitación o entrenamiento
- Metodologías para verificación de transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo
- Metodologías para evaluación de desempeño
- Técnicas de comunicación efectiva (retroalimentación de personas)
- Legislación laboral y código del trabajo (objetivo, principales disposiciones, convenios colectivos)

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Para la evaluación en situación real de trabajo

- La observación en terreno es el mecanismo de recolección de evidencia directa más relevante en el proceso de evaluación de un candidato; por lo mismo, tanto la cantidad de observaciones en terreno como su implementación, deben permitir verificar el desempeño del candidato durante el desarrollo de sus labores habituales en su contexto de trabajo
- Los Centros deberán realizar un mínimo de 2 observaciones en terreno, en distintos días, considerando todas sus actividades claves
- Se debe comenzar a realizar la Recolección de Evidencias Directas, estableciendo estrategias que permitan al evaluador acceder libremente al puesto de trabajo del candidato, planificando el tiempo de observación requerido
- Se debe asegurar que el día de la observación el candidato esté ejecutando la mayor cantidad de tareas asociadas a las actividades claves que se requieren evaluar. El candidato además se debe preparar anímica y técnicamente de manera de estar en condición de trabajar normalmente
- El evaluador deberá justificar y argumentar sustantivamente la asignación de puntaje por cada actividad clave y en caso necesario por cada criterio de desempeño que a su juicio presente condición especial y/o particular
- Las condiciones de acceso a la empresa, deben estar anticipadamente planificadas, el Centro informará a la empresa de la necesidad de realizar al menos 2 observaciones en terreno dado su importancia en el proceso de evaluación y certificación del candidato
- En el sector de minería se exige el cumplimiento de normativas particulares para acceder a sus instalaciones, para esto el Centro deberá realizar las gestiones necesarias para acceder
- El acceso a herramientas, equipos y materiales, deben estar disponibles para poder realizar la observación en terreno
- El evaluador debe asegurar el registro de todo el proceso de evaluación realizado a partir de las observaciones en terreno en la Pauta de Registro de Observación en Terreno; para ello debe observar al candidato mientras realiza las actividades claves asociadas a las Unidades de Competencia Laboral del perfil ocupacional que se evalúa

Para la evaluación simulada

- Se realiza la Simulación para complementar la evaluación en el puesto de trabajo, en aquellos casos en que no es posible aplicar la observación directa, pero, por principio, nunca reemplaza a esta última; por esta razón su utilización se debe limitar a aquellos casos en que no se pueda realizar la observación en un contexto laboral real
- Su implementación debe ajustarse a la recreación de situaciones lo más cercanas posible a las condiciones reales de trabajo del candidato de manera que pueda, entre otros aspectos, manipular las herramientas, equipos y materiales
- Los medios comúnmente utilizados en las simulaciones son software especializados, simuladores a escala, pruebas de habilidad o ejercicios prácticos, juego de roles, entre otros
- El evaluador debe asegurar el poder recabar la evidencia necesaria para evaluar todos los componentes de las Unidades de Competencia Laboral que se quiere evaluar
- El evaluador debe registrar no solo el nivel de desarrollo observado en cada uno de ellos; también debe registrar la evidencia observada que respalda el juicio evaluativo en cada uno de ellos
- El registro del ejercicio de simulación se debe realizar en la Pauta de registro de evaluación en condiciones de simulación entregada por ChileValora

Actividades clave

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

Criterios de Desempeño:
 1. La condición global de seguridad operacional y salud ocupacional del área de trabajo es monitoreada de acuerdo a la normativa legal vigente
 2. Los sistemas de control de riesgos de seguridad operacional y salud ocupacional son aplicados de acuerdo a la normativa legal vigente
 3. Las inspecciones y observaciones conductuales de seguridad operacional y salud ocupacional son realizadas de acuerdo a la normativa legal vigente
 4. Las actividades de difusión de seguridad operacional y salud ocupacional son realizadas de acuerdo a la normativa legal vigente
 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 el cuidado medioambiental del área de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente

Criterios de Desempeño:
 1. La condición global del cuidado medioambiental del área de trabajo es monitoreada de acuerdo a la normativa legal vigente
 2. Los sistemas de control de riesgos medioambientales son aplicados de acuerdo a la normativa legal vigente
 3. Las inspecciones y observaciones conductuales de cuidado medioambiental son realizadas de acuerdo a la normativa legal vigente
 4. Las actividades de difusión del cuidado medioambiental son realizadas de acuerdo a la normativa legal vigente
 5. Las oportunidades de mejoras identificadas en aspectos de control de riesgos medioambientales del área son informadas de acuerdo a la normativa legal vigente

Competencias Conductuales

Nombre de la Competencia

Indicadores de Conducta

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
- Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles

Orientación al logro/Resultados

- Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores
- Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área

Comunicación efectiva

- 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

Trabajo en equipo/Coordinación

- 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

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

Básicos

- Cadena de valor del negocio minero
- Uso nivel usuario de herramientas ofimáticas
- Elaboración e interpretación de informes
- Calcular datos y aplicar formulas estadísticas básicas

Técnicos

- Metodología de análisis de riesgo e identificación de medidas de control (Matrices de riesgos de seguridad operacional, salud ocupacional y medio ambiente)
- Metodologías para elaboración de procedimientos operacionales y de emergencia
- Metodologías de control de gestión
- Herramientas de auditoría de control de riesgos
- DS40, Reglamento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (objetivo y principales disposiciones)
- DS594, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo (objetivo y principales disposiciones)
- DS72, Reglamento de Seguridad Minera (objetivo y principales disposiciones)
- Ley 16.744 Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (objetivo, personas protegidas, cobertura)

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Para la evaluación en situación real de trabajo

Para la evaluación simulada

- La observación en terreno es el mecanismo de recolección de evidencia directa más relevante en el proceso de evaluación de un candidato; por lo mismo, tanto la cantidad de observaciones en terreno como su implementación, deben permitir verificar el desempeño del candidato durante el desarrollo de sus labores habituales en su contexto de trabajo
- Los Centros deberán realizar un mínimo de 2 observaciones en terreno, en distintos días, considerando todas sus actividades claves
- Se debe comenzar a realizar la Recolección de Evidencias Directas, estableciendo estrategias que permitan al evaluador acceder libremente al puesto de trabajo del candidato, planificando el tiempo de observación requerido
- Se debe asegurar que el día de la observación el candidato esté ejecutando la mayor cantidad de tareas asociadas a las actividades claves que se requieren evaluar. El candidato además se debe preparar anímica y técnicamente de manera de estar en condición de trabajar normalmente
- El evaluador deberá justificar y argumentar sustantivamente la asignación de puntaje por cada actividad clave y en caso necesario por cada criterio de desempeño que a su juicio presente condición especial y/o particular
- Las condiciones de acceso a la empresa, deben estar anticipadamente planificadas, el Centro informará a la empresa de la necesidad de realizar al menos 2 observaciones en terreno dado su importancia en el proceso de evaluación y certificación del candidato
- En el sector de minería se exige el cumplimiento de normativas particulares para acceder a sus instalaciones, para esto el Centro deberá realizar las gestiones necesarias para acceder
- El acceso a herramientas, equipos y materiales, deben estar disponibles para poder realizar la observación en terreno
- El evaluador debe asegurar el registro de todo el proceso de evaluación realizado a partir de las observaciones en terreno en la Pauta de Registro de Observación en Terreno; para ello debe observar al candidato mientras realiza las actividades claves asociadas a las Unidades de Competencia Laboral del perfil ocupacional que se evalúa

- Se realiza la Simulación para complementar la evaluación en el puesto de trabajo, en aquellos casos en que no es posible aplicar la observación directa, pero, por principio, nunca reemplaza a esta última; por esta razón su utilización se debe limitar a aquellos casos en que no se pueda realizar la observación en un contexto laboral real
- Su implementación debe ajustarse a la recreación de situaciones lo más cercanas posible a las condiciones reales de trabajo del candidato de manera que pueda, entre otros aspectos, manipular las herramientas, equipos y materiales
- Los medios comúnmente utilizados en las simulaciones son software especializados, simuladores a escala, pruebas de habilidad o ejercicios prácticos, juego de roles, entre otros
- El evaluador debe asegurar el poder recabar la evidencia necesaria para evaluar todos los componentes de las Unidades de Competencia Laboral que se quiere evaluar
- El evaluador debe registrar no solo el nivel de desarrollo observado en cada uno de ellos; también debe registrar la evidencia observada que respalda el juicio evaluativo en cada uno de ellos
- El registro del ejercicio de simulación se debe realizar en la Pauta de registro de evaluación en condiciones de simulación entregada por ChileValora

Nombre UCL: GESTIONAR LOS RESULTADOS OPERACIONALES DEL ÁREA DE TRABAJO DE ACUERDO A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE

Código UCL: U-0400-3121-035-V01

Fecha de Vigencia: 31/01/2018

Estado Actual: Vigente

Actividades clave

1.- Gestionar la operación del área de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente

- Criterios de Desempeño:
1. Las actividades del área en el turno de trabajo son planificadas de acuerdo a la normativa legal vigente
 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
 3. La coordinación operacional con clientes y proveedores internos en el turno de trabajo es realizada de acuerdo a la normativa legal vigente
 4. Los indicadores globales del área en el turno de trabajo son monitoreados de acuerdo a la normativa legal vigente
 5. Los recursos e insumos del área en el turno de trabajo son controlados de acuerdo a la normativa legal vigente

2.- Gestionar mejoras continuas de acuerdo a la normativa legal vigente

- Criterios de Desempeño:
1. Las actividades operacionales del área de trabajo son analizadas permanentemente de acuerdo a estándares de optimización y a la normativa legal vigente
 2. Las oportunidades de mejoras operacionales identificadas son clasificadas e informadas de acuerdo a la normativa legal vigente
 3. Las optimizaciones operacionales son implementadas de acuerdo a la normativa legal vigente
 4. Las optimizaciones operacionales son monitoreadas de acuerdo a la normativa legal vigente

Nombre UCL: GESTIONAR LOS RESULTADOS OPERACIONALES DEL ÁREA DE TRABAJO DE ACUERDO A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE

Código UCL: U-0400-3121-035-V01

Fecha de Vigencia: 31/01/2018

Estado Actual: Vigente

Actividades clave

3.- Gestionar los servicios de proveedores en el turno de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente

Criterios de Desempeño:

1. Los requerimientos para la operación de los proveedores en el turno de trabajo son coordinados de acuerdo a la normativa legal vigente
2. Los indicadores generales de los servicios de proveedores en el turno de trabajo son monitoreados de acuerdo a la normativa legal vigente
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
4. El cierre final de servicios efectuado por proveedores en su turno de trabajo, es controlado de acuerdo a la normativa legal vigente
5. Los servicios de proveedores realizados en el turno de trabajo son registrados e informados de acuerdo a la normativa legal vigente

Competencias Conductuales	
Nombre de la Competencia	Indicadores de Conducta
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">• 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
Orientación al logro/Resultados	<ul style="list-style-type: none">• 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
Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none">• 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
Trabajo en equipo/Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• 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

Conocimientos

Conocimientos necesarios para realizar la competencia:

Básicos

- Cadena de valor del negocio minero
- Uso nivel usuario de herramientas ofimáticas
- Elaboración e interpretación de informes
- Calcular datos y aplicar formulas estadísticas básicas

Técnicos

- Herramientas para la planificación de actividades operacionales
- Metodologías y herramientas de control de gestión
- Metodologías y herramientas para optimización de procesos
- Ciclo de gestión de servicios de proveedores (contratación, ejecución, cierre)
- Herramientas para la revisión y análisis de contratos de proveedores
- Ley de subcontratación (objetivo, principales disposiciones)

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Para la evaluación en situación real de trabajo

- La observación en terreno es el mecanismo de recolección de evidencia directa más relevante en el proceso de evaluación de un candidato; por lo mismo, tanto la cantidad de observaciones en terreno como su implementación, deben permitir verificar el desempeño del candidato durante el desarrollo de sus labores habituales en su contexto de trabajo
- Los Centros deberán realizar un mínimo de 2 observaciones en terreno, en distintos días, considerando todas sus actividades claves
- Se debe comenzar a realizar la Recolección de Evidencias Directas, estableciendo estrategias que permitan al evaluador acceder libremente al puesto de trabajo del candidato, planificando el tiempo de observación requerido
- Se debe asegurar que el día de la observación el candidato esté ejecutando la mayor cantidad de tareas asociadas a las actividades claves que se requieren evaluar. El candidato además se debe preparar anímica y técnicamente de manera de estar en condición de trabajar normalmente
- El evaluador deberá justificar y argumentar sustantivamente la asignación de puntaje por cada actividad clave y en caso necesario por cada criterio de desempeño que a su juicio presente condición especial y/o particular
- Las condiciones de acceso a la empresa, deben estar anticipadamente planificadas, el Centro informará a la empresa de la necesidad de realizar al menos 2 observaciones en terreno dado su importancia en el proceso de evaluación y certificación del candidato
- En el sector de minería se exige el cumplimiento de normativas particulares para acceder a sus instalaciones, para esto el Centro deberá realizar las gestiones necesarias para acceder
- El acceso a herramientas, equipos y materiales, deben estar disponibles para poder realizar la observación en terreno
- El evaluador debe asegurar el registro de todo el proceso de evaluación realizado a partir de las observaciones en terreno en la Pauta de Registro de Observación en Terreno; para ello debe observar al candidato mientras realiza las actividades claves asociadas a las Unidades de Competencia Laboral del perfil ocupacional que se evalúa

Para la evaluación simulada

- Se realiza la Simulación para complementar la evaluación en el puesto de trabajo, en aquellos casos en que no es posible aplicar la observación directa, pero, por principio, nunca reemplaza a esta última; por esta razón su utilización se debe limitar a aquellos casos en que no se pueda realizar la observación en un contexto laboral real
- Su implementación debe ajustarse a la recreación de situaciones lo más cercanas posible a las condiciones reales de trabajo del candidato de manera que pueda, entre otros aspectos, manipular las herramientas, equipos y materiales
- Los medios comúnmente utilizados en las simulaciones son software especializados, simuladores a escala, pruebas de habilidad o ejercicios prácticos, juego de roles, entre otros
- El evaluador debe asegurar el poder recabar la evidencia necesaria para evaluar todos los componentes de las Unidades de Competencia Laboral que se quiere evaluar
- El evaluador debe registrar no solo el nivel de desarrollo observado en cada uno de ellos; también debe registrar la evidencia observada que respalda el juicio evaluativo en cada uno de ellos
- El registro del ejercicio de simulación se debe realizar en la Pauta de registro de evaluación en condiciones de simulación entregada por ChileValora