



PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES

P-0400-2144-004-V01

# ESPECIALISTA EN CONFIABILIDAD SENIOR

Minería Metálica

Minería del Cobre

Mantenimiento

OSCL MINERÍA

## I. Identificación del perfil

Código	P-0400-2144-004-V01		
Nombre	ESPECIALISTA EN CONFIABILIDAD SENIOR		
Versión	1		
Sector	Minería Metálica		
Subsector	Minería del Cobre		
Área productiva	Mantenimiento		
Nivel de Cualificación <sup>1</sup>	05		
Códigos de Clasificación	CIU4.CL	CIUO08	CAE SII
	[Ingrese código CIU]	[Ingrese código CIUO]	[Ingrese código CAE]
Fecha de Acreditación	[Haga clic aquí para escribir una fecha]		
Fecha de Vigencia	01 de octubre de 2025		
Otros nombres del Perfil o de ocupaciones y puestos de trabajo asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingeniero Senior de Confiabilidad de área</li> <li>• Ingeniero Senior de MonCon</li> <li>• Ingeniero Senior de Mantenimiento</li> <li>• Ingeniero Senior Confiabilidad y Mejoramiento</li> </ul>		
Requisitos (licencias habilitantes, certificados o documentación legal requerida para desempeñarse en el perfil)	Certificado de salud compatible		

## II. Descripción General del Perfil

### 2.1 Propósito clave o función principal<sup>2</sup>:

Gestionar la estrategia de mantenimiento y activos para lograr la mayor vida útil de los equipos y el desempeño de la función del mantenimiento, asegurando el cumplimiento de todas las normas de salud, seguridad y medio ambiente.

<sup>1</sup> De acuerdo al Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral de Chile Valora-SENCE.

<sup>2</sup> Propósito clave o función principal: describe la razón de ser del perfil. Su descripción debe ser lo más concreta posible. Usualmente se redacta utilizando un verbo que describe una actuación sobre un objeto (el producto obtenido) y cierra enunciando una condición relacionada con la función descrita. El propósito clave describe lo que es necesario lograr; se centra en mostrar el resultado de la actividad productiva bajo análisis. (Vargas Zúñiga, F., *40 Preguntas sobre Competencia Laboral*, Montevideo, CINTERFOR, 2004)

## 2.2 Ámbito ocupacional<sup>3</sup>:

Podrá ejercer su actividad en oficinas como en terreno. Su trabajo lo puede desempeñar tanto en las áreas de mantenimiento mecánico, como eléctrico instrumentista. Su ocupación implica un liderazgo y autonomía, además de constante coordinación con las áreas de planificación y operaciones. Trabaja por sistema de turnos, el cual dependerá de las políticas establecida.

## III. Modalidad de Certificación<sup>4</sup>

Este perfil se certifica parcial.

## IV. Unidades de Competencia Laboral

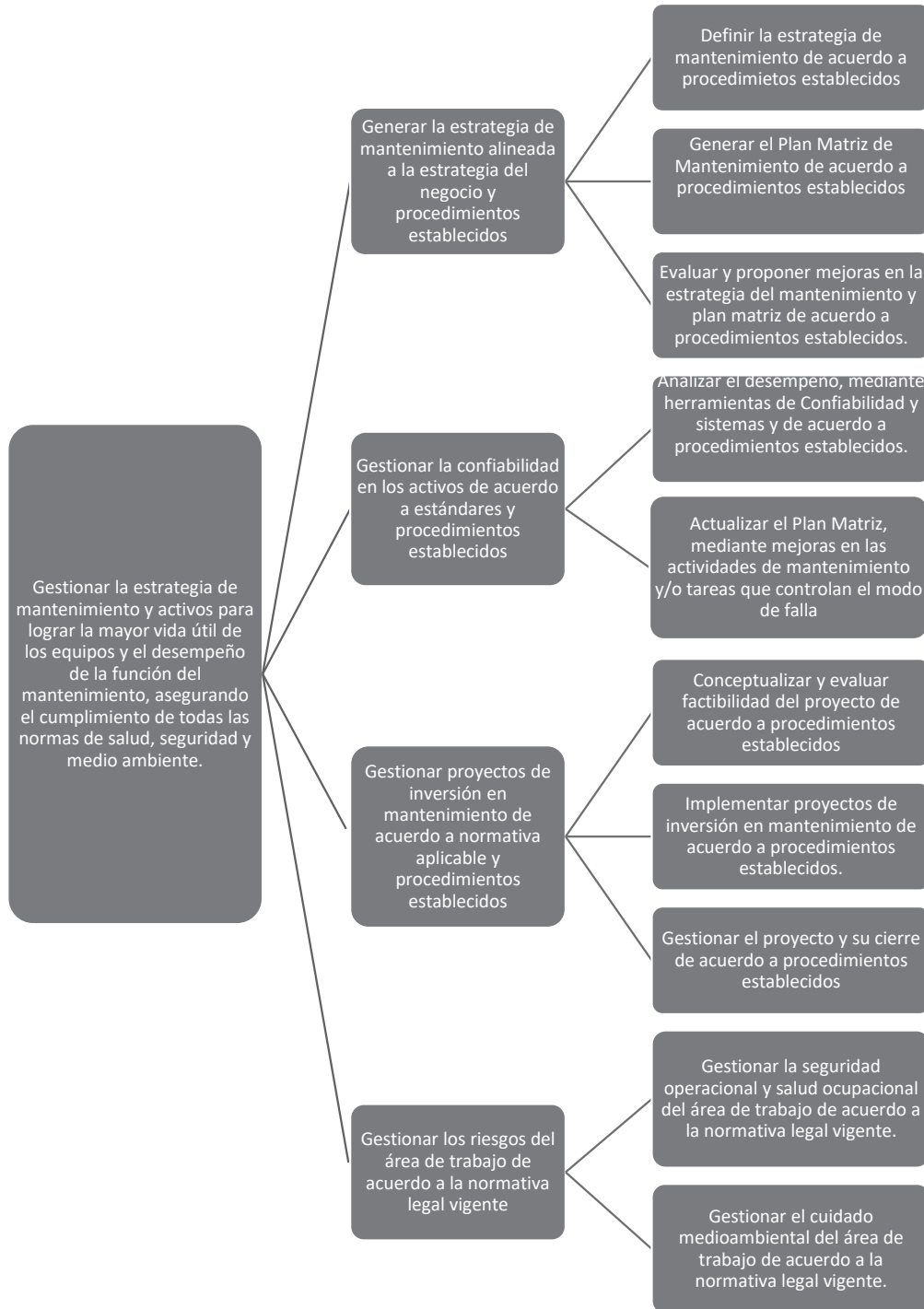
Indique el listado de UCLs identificadas por código, nombre y tipo (transversal: sí o no) asociadas a este perfil.

Código UCL	Nombre UCL	Transversal
U-0400-2144-007-V01	Generar la estrategia de mantenimiento alineada a la estrategia del negocio y procedimientos establecidos	No
U-0400-2144-008-V01	Gestionar la confiabilidad en los activos de acuerdo a estándares y procedimientos establecidos	No
U-0400-2144-009-V01	Gestionar proyectos de inversión en mantenimiento de acuerdo a normativa aplicable y procedimientos establecidos	No
U-0400-3121-034-V01	Gestionar los riesgos del área de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente	Sí

<sup>3</sup> Ámbito Ocupacional: describe el contexto en el cual se desarrollan las funciones del perfil. Puede incluir el tipo y tamaño de empresa, los rubros asociados, el nivel de responsabilidad y autonomía, si trabaja en equipo, si tiene a otros trabajadores a su cargo o si trabaja bajo supervisión.

<sup>4</sup> Modalidad de certificación: corresponde a la definición por parte del Organismo Sectorial respecto si el perfil certifica completo, es decir se deben evaluar y certificar todas las UCL que lo componen, o si se pueden evaluar y certificar las Unidades de Competencias en forma independiente. En cualquier caso, la certificación en el perfil, es contra todas las UCL que lo componen.

## V. Mapa Funcional<sup>5</sup>



## VI. Participantes del levantamiento y validación

### 6.1 Informantes clave en el proceso de levantamiento y validación del perfil

Nombre	Cargo	Empresa u organización	Región
<b>Alex Urquieta</b>	Superintendente Mantenimiento Mecánico	Lumina – Caserones	Antofagasta
<b>Andrea Saavedra</b>	Ingeniero Mantenimiento	Epiroc	Antofagasta
<b>Boris Albornoz</b>	Asistente Control Tower	Epiroc	Antofagasta
<b>Javier Cortes Thiers</b>	Ingeniero Senior Planificación	Antofagasta Minerals- Antucoya	Antofagasta
<b>Jonathan Cerezo</b>	Jefe de Servicios ZN	Soltex	Antofagasta
<b>Luis Montoya</b>	Especialista Entrenamiento	BHP- Minera Escondida	Antofagasta
<b>Marcelo Peters</b>	Superintendente Ingeniería y Planificación del Mantenimiento	Lumina- Caserones	Antofagasta
<b>Marco Fuenzalida</b>	Ingeniero Senior Mantenimiento Planificación	Antofagasta Minerals- Antucoya	Antofagasta
<b>Moisés Poblete</b>	Jefe Desarrollo Organizacional	Lumina – Caserones	Antofagasta
<b>Niky Triantafilo Núñez</b>	Especialista Entrenamiento Técnico	BHP- Minera Escondida	Antofagasta
<b>Paulo Morales</b>	Superintendente Mantenimiento Camiones	BHP- Minera Escondida	Antofagasta
<b>Pedro Muñoz</b>	Senior Mantención Mina	Antofagasta Minerals- Antucoya	Antofagasta
<b>Raúl Choque</b>	Supervisor Mantenimiento Palas	BHP- Minera Escondida	Antofagasta
<b>Soledad Fernández</b>	Especialista Desarrollo Entrenamiento	Antofagasta Minerals- Antucoya	Antofagasta

<sup>5</sup> Mapa Funcional: es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional. Su forma de árbol dispuesto horizontalmente refleja la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito clave, este se desagrega consecutivamente en las funciones constitutivas. (Vargas Zúñiga, F., *40 Preguntas sobre Competencia Laboral*, Montevideo, CINTERFOR, 2004). Se requiere una desagregación a tres niveles, Propósito principal, Unidades de competencia y Actividades clave.

## 6.2 Integrantes del Organismo Sectorial de Competencias

Representantes	Nombre	Cargo	Empresa u organización
<b>Trabajadores</b>	Nora Miranda	Directora	Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Empresa Nacional de Minería
	Aldo Binimelliz	Sindicato Unificado de Trabajadores de Andina	Federación de Trabajadores del Cobre
	Miguel Santana	Vicepresidente	Confederación de Trabajadores del Cobre
<b>Empleadores</b>	Jorge Riesco	Consejero	Sociedad Nacional de Minería F.G.
	Cristián Silva	Presidente Comité Educación y Empleabilidad	Asociación de Proveedores de la Minería
	Verónica Fincheira	Gerente	Consejo de Competencias Mineras
	Claudia Villa	Directora de Formación	Corporación de Cobre de Chile
	Fernando Ramírez	Gerente de Recursos Humanos	Empresa Nacional de Minería
<b>Sector Público</b>	Bastían Espinoza	División Fomento Minero	Ministerio de Minería
	Javier Jara	Jefe División Fomento Minero	Ministerio de Minería
	Matías Tapia	Jefe Centro de Capacitación	Servicio Nacional de Geología y Minería
	Pablo Rivas	Subdirector Nacional	Servicio Nacional de Geología y Minería

## VII. Historial de modificaciones del perfil<sup>6</sup>

Versión	Capítulo	Modificaciones
1	N/A	N/A

---

<sup>6</sup> Este apartado solo aplica para perfiles que se actualizan.