



PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES

[CÓDIGO DEL PERFIL]

CONTROLADOR CIO PROCESOS PLANTA

Minería Metálica

Minería del Cobre

Centro Integrado de Operaciones

OSCL MINERÍA

I. Identificación del perfil

Código	[Código del perfil]		
Nombre	CONTROLADOR CIO PROCESOS PLANTA		
Versión	1		
Sector	Minería Metálica		
Subsector	Minería del Cobre		
Área productiva	Centro Integrado de Operaciones		
Nivel de Cualificación ¹	04		
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 2022		
Otros nombres del Perfil o de ocupaciones y puestos de trabajo asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe CIO Plantas 		
Requisitos (licencias habilitantes, certificados o documentación legal requerida para desempeñarse en el perfil)	<ul style="list-style-type: none"> • Reservas • Pérdidas Operacionales • Demoras no Programadas • Demoras Programadas 		

II. Descripción General del Perfil

2.1 Propósito clave o función principal²:

Liderar los cumplimientos de la operatividad, controles y sistemas de información, lo cuales están relacionados directamente con la operación de planta y el centro integrado de operaciones, así como también lidera las iniciativas de mejoramientos con un enfoque en la gestión de excelencia operacional en procesos planta, además gestiona personas (equipo de trabajo) y riesgos del área de trabajo asociados a los procesos, esto de acuerdo con los planes, procedimientos, normas y estándares organizacionales.

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

² 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 ocupacional³:

Podrá ejercer su actividad en centros integrados de operaciones, ya sea en ciudades o en faena. El trabajo es específicamente en el área de procesamiento (concentrados y/o hidrometalurgia), para la gestión del proceso de manera integral. Su ocupación implica un alto nivel de responsabilidad y autonomía, además de centralizar la información del proceso con el fin de entregar a otras áreas, la visión integral de parte de la cadena de valor y coordinarse con el Controlador de Proceso CIO Mina.

III. Modalidad de Certificación⁴

Este perfil se certifica parcial.

IV. Unidades de Competencia Laboral

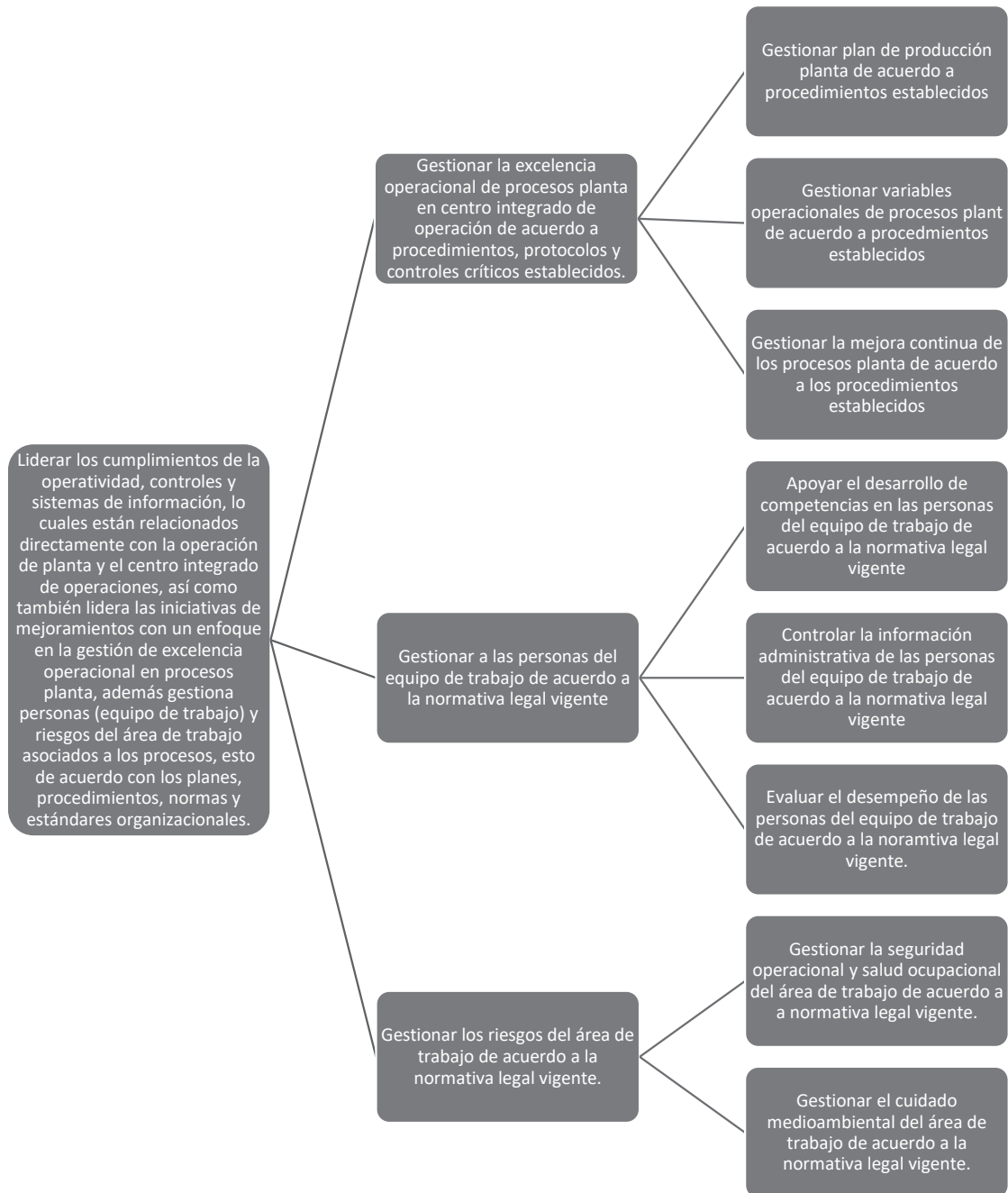
Indique el listado de UCLs identificadas por código, nombre y tipo (transversal: sí o no) asociadas a este perfil.

Código UCL	Nombre UCL	Transversal
	Gestionar la excelencia operacional de procesos planta en centro integrado de operación de acuerdo a procedimientos, protocolos y controles críticos establecidos	No
U-0400-3121-033-V01	Gestionar a las personas del equipo de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente	Sí
U-0400-3121-034-V01	Gestionar los riesgos del área de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente.	Sí

³ 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.

⁴ 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 Funcional⁵



⁵ 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.

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
Boris Albornoz	Asistente Control Tower	Epiroc	Metropolitana
Rubén Cerda	Ingeniero de Proyectos	Sernageomin	Metropolitana
Edgardo Pabst	Jefe de Proyecto Perforación Autónoma	Antofagasta Minerals-Minera Los Pelambres	Metropolitana
Moisés Poblete	Jefe Desarrollo Organizacional	Lumina- Caserones	Metropolitana
Iván García	Jefe Competence Development	Sandvik	Metropolitana
Gonzalo Marquez	Gerente de Aplicaciones y Soluciones	Yokogawa	Metropolitana
Martín Nakouzi	Consultor Negocios Mineros	Yokogawa	Metropolitana
Arturo Vásquez	Gerente Regional Soporte AHS & AMG	Komatsu	Metropolitana
Miguel Cuevas	Director Centro Formación Komatsu	Komatsu	Metropolitana
Felipe Cabrera	Gerente General	Emerson	Metropolitana
Luis Montoya	Especialista Entrenamiento	BHP	Metropolitana
José Antonio Moya	Supervisor de Productividad	Antofagasta Minerals	Metropolitana
Paulina Merone	Gestión del Cambio (Tecnología)	BHP	Metropolitana
Ignacio Guzmán	Control de Gestión	Sernageomin	Metropolitana

6.2 Integrantes del Organismo Sectorial de Competencias

Representantes	Nombre	Cargo	Empresa u organización
Trabajadores	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
Empleadores	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
Sector Público	Bastián 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 perfil⁶

Versión	Capítulo	Modificaciones
1	N/A	N/A

⁶ Este apartado solo aplica para perfiles que se actualizan.