



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

U-0400-3121-017-V03

**SUPERVISAR EL MOLDEO DE  
ÁNODOS DE ACUERDO A  
PROCEDIMIENTO DE TRABAJO Y  
NORMATIVA VIGENTE**

**Minería Metálica**

**Minería del Cobre**

**Procesamiento Fundición**

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

Código	U-0400-3121-017-V03		
Nombre	Supervisar el moldeo de ánodos de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente		
Versión	03		
Sector	Minería Metálica		
Subsector	Minería del Cobre		
Área Productiva	Procesamiento Fundición		
Nivel de Cualificación (de acuerdo al MCTP)	04		
Códigos de Clasificación	CIU	CIUO	CAE SII
	0400	3121	Ingrese código CAE
Fecha de Acreditación	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Fecha de Vigencia	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Transversal/Específica	Específica	Obligatoria/Opcional	Opcional

## II. Actividades Clave<sup>1</sup> y Criterios de Desempeño<sup>2</sup>

### 1. Preparar supervisión de moldeo de ánodo de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

- 1.1. La inspección del software de registro y lectura de libro de novedades es efectuada, verificando condiciones operativas de los equipos y del panel de control (parámetros y hechos relevantes) y detectando desperfectos, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
- 1.2. El programa del moldeo es controlado con el controlador del horno, asegurando que la carga esté lista y de acuerdo a los estándares de calidad del producto, y que el sistema se encuentra en condiciones de moldear correctamente la carga, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

<sup>1</sup> Actividad Clave o Elemento de Competencia: Es el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado. Describe una acción, comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar. Contiene la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Redacción: VERBO + OBJETO + CONDICION.

<sup>2</sup> Criterios de Desempeño: describen la calidad de los resultados de un desempeño exitoso respecto de una actividad clave. Contienen un enunciado evaluativo que establece las características de un desempeño competente y deben redactarse en la forma más precisa posible, ubicando claramente el resultado y las características del desempeño observables y verificables para ese resultado.

1.3. El control de la temperatura de la carga es efectuado, mediante observación de varilla extraída del baño, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

**2. Realizar supervisión de moldeo de ánodo de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.**

2.1. El giro del horno a posición de moldeo es supervisado para que se realice de acuerdo a procedimiento, considerando, entre otros, las condiciones operacionales como temperatura y preparación de la rueda y aviso a operarios mediante la activación de alarmas, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

2.2. La temperatura del cobre líquido es validada con el controlador del horno, asegurando que esta se mantenga dentro de los rangos operacionales, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

2.3. La rotación del horno es supervisada cada vez que la carga es suficiente como para rellenar los moldes hasta los estándares requeridos, de acuerdo a condiciones operacionales, procedimiento de trabajo y normativa vigente.

2.4. El funcionamiento de los equipos, tales como sistemas de moldeo y alzamiento, es inspeccionado asegurando la confección de ánodos dentro de los estándares y calidad requeridos, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

2.5. El informe diario es realizado con información relativa a la administración del proceso, dejando claro registro de las variables relevantes de operación, en los sistemas de registro pertinentes, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

### III. Competencias Conductuales<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Competencias Conductuales: comportamientos y actitudes personales que permiten un desempeño laboral exitoso; refieren a las habilidades y destrezas personales y sociales que definen el estilo de actuación esperado para obtener un resultado considerado de calidad.

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia	Indicadores de la Competencia
Liderazgo	Es la capacidad de influir, motivar y conducir a las personas de su equipo de trabajo hacia el logro de metas y objetivos del área y la organización.	1.1 Transmite a su equipo una visión atractiva y estimulante sobre los objetivos y metas a cumplir. 1.2 Es capaz de transmitir y adaptar los lineamientos estratégicos de la gerencia a los distintos roles dentro de su equipo. 1.3 Orienta y apoya al equipo para el logro de los objetivos, entregando lineamientos claros y oportunos.
Comunicación	Comprende y se expresa verbalmente, no verbalmente y por escrito, con diversos propósitos comunicativos en la relación con otros.	2.1 Se comunica de forma clara, oral y escrita, y asegura ser comprendido por sus interlocutores. 2.2 Interviene como un canalizador de las ideas y opiniones de su equipo de trabajo. 2.3 Es capaz de detectar y comunicar focos de conflicto laboral.
Trabajo en equipo	Participa y trabaja colaborativamente en las tareas que le corresponden, orientado a objetivos comunes y al fortalecimiento del equipo.	3.1 Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas del área. 3.2 Facilita el establecimiento de un clima de confianza en su equipo de trabajo. 3.3 Favorece la integración y trabajo colaborativo con clientes internos y externos
Efectividad personal	Ejecuta su trabajo de forma responsable y autónoma y trabaja en base a una planificación previa.	4.1 Planifica su trabajo optimizando los recursos disponibles. 4.2 Monitorea la calidad del trabajo de su equipo de colaboradores. 4.3 Propone y formaliza mejoras en las prácticas de trabajo de su área.

#### IV. Conocimientos<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Conocimientos (saber): Incluyen el conocimiento y comprensión necesarios para lograr los desempeños especificados en la Unidad de Competencia. Pueden referirse a los conocimientos teóricos y de principios de base científica que el trabajador debe dominar, así como a sus habilidades cognitivas en relación a la Unidad de Competencia.

Tipo de Conocimiento	Ámbitos de conocimientos
Básicos	Cadena de valor del negocio minero.
	Herramientas ofimáticas nivel usuario.
	Elaboración e interpretación de informes.
	Cálculo de datos y aplicación de fórmulas estadísticas básicas.
Técnicos	Listado para cheques de equipos.
	Lectura y escritura de novedades en la bitácora, reportes de producción y reportes de Incidentes.
	Cálculo de toneladas procesadas por hora y por turno.
	Interpretación de indicadores en paneles de control.
	Software de operación y mensajería.
	Interpretación de indicadores de Panel de Control.
	Estándares de temperatura de moldes y lingotes para moldeo.
	Estándares físicos de barras y lingotes.
	Regulación que se le debe administrar al sistema de enfriamiento de acuerdo a temperatura de barras.
	Estándares de nivel y altura de moldes.
	Densidad con que se debe preparar el desmoldante.
	Efectos / impacto de operación fuera de régimen.
	Procedimientos para el moldeo ánodo.
	Procedimientos para la operación de sistemas de refrigeración.
	Procedimientos para la selección y empaque de ánodo.
	Aspectos, impactos y medidas de control medio ambientales asociadas al proceso.
Normas y procedimientos de seguridad y procedimientos frente a situaciones de emergencia.	

## V. Herramientas, equipos y materiales<sup>5</sup>

- Elementos de protección personal.
- Sistemas de registro de información.
- Herramientas ofimáticas.
- Manuales de los equipos.
- Equipos de comunicación.

## VI. Orientaciones para la evaluación de competencias<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Corresponden a los implementos e insumos requeridos para lograr el desempeño esperado en la ejecución de las actividades claves.

<sup>6</sup> Entrega los lineamientos, recomendaciones y ejemplos de recopilación de evidencias directas e indirectas que permitan evaluar en forma adecuada al trabajador y que constituyen un insumo para los Centros de Evaluación y Certificación.

1. **Evidencias sugeridas para la evaluación:** se debe indicar aquellas evidencias que sean más pertinentes para la evaluación de la Unidad de Competencia. Cuando sea necesario se pueden especificar criterios para resguardar la veracidad y vigencia de las evidencias. Algunas de estas evidencias pueden ser directas<sup>7</sup> y otras indirectas<sup>8</sup>.
  - 1.1. **Evidencias de Conocimientos:** es cualquier evidencia que demuestra los conocimientos de la persona relacionados con la Unidad de Competencias: pruebas, disertaciones, certificados de cursos o capacitaciones.
    - Entrevista de conocimientos que integre todos los criterios de desempeño de la unidad de competencia laboral.
    - Cartas de recomendación.
    - Certificados de cursos de capacitación.
  - 1.2. **Evidencias de Procesos o desempeño:** es cualquier evidencia que dé cuenta de la correcta realización de procesos, procedimientos y tareas asociados a los criterios de desempeño: informes, demostraciones, observaciones.
    - Observaciones en terreno que consideren las labores de supervisar el moldeo de ánodos de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 1.3. **Evidencias de Productos:** evidencia directa del trabajo de una persona que pueden ser producidos en si o un registro de productos terminados: productos concretos, fotos o videos de productos
    - Registros de trabajos realizados.
    - Registros de inspección.
    - Bitácora del equipo.
2. **Orientaciones para la evaluación real en situación de trabajo**
  - 2.1. Previo a iniciar el proceso de observación en terreno se deberá coordinar para que el evaluador pueda observar el desarrollo de los criterios de desempeño cuando el trabajador esté efectivamente desarrollando las actividades claves que se señalan en el presente estándar.
  - 2.2. La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada.
  - 2.3. Se deberán realizar a lo menos 2 observaciones en terreno, en diferentes momentos, que permitan medir el estado de la competencia considerando todas sus actividades claves.

---

<sup>7</sup> Las **evidencias directas** proporcionan información de primera mano respecto del candidato; dicha información es generada en presencia del evaluador y está referida a cada una de las Unidades de Competencia Laboral del perfil ocupacional en que se evalúa.

<sup>8</sup> Las **evidencias indirectas o históricas** provienen de fuentes secundarias de información y aportan antecedentes sobre la historia laboral previa del candidato en el ámbito del perfil ocupacional en el cual será evaluado. En este tipo de evidencia es relevante identificar claramente la formalidad de la misma, su vigencia, entidad emisora u otros aspectos que den cuenta de la validez de las mismas.

- 2.4. Cuando no sea posible observar el 100% de los criterios de desempeño en el proceso de evaluación en terreno, el evaluador deberá realizar preguntas relacionadas (con respuestas abiertas), para determinar si el trabajador es competente en los criterios de desempeño restantes.
- 2.5. Las preguntas que realice el evaluador, deben poner al candidato en la situación que describe el criterio de desempeño, y éste deberá responder cómo actuaría en dicha situación. El evaluador deberá facilitar el proceso y a partir de las respuestas se deberá formar el juicio sobre el nivel de competencia que posee la persona observada.
- 2.6. Durante la primera observación en terreno el evaluador debe retroalimentar al candidato en los aspectos que este puede potenciar o mejorar durante la segunda visita.
- 2.7. Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia.
- 2.8. La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno.
- 2.9. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión.
- 2.10. La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa.

### **3. Orientaciones para la evaluación en situación simulada**

- 3.1. Es necesario que previo a la entrevista realizada al candidato se diseñen instrumentos de simulación para la evaluación de cada una de las actividades claves, incluyendo el contenido de todos los criterios de desempeño.
- 3.2. Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder.
- 3.3. Para la evaluación simulada se requiere que el evaluador exponga al candidato el contexto de cada actividad clave a evaluar, solicitándole posteriormente que describa cómo las desarrollaría y cuáles serían los pasos a seguir, exponiendo al candidato en diversas situaciones para que demuestre su competencia.
- 3.4. El candidato deberá presentar evidencias de lo expuesto, como por ejemplo trabajos ya realizados con anterioridad, explicando su participación en la generación de las mismas, de manera que permitan emitir un juicio respecto al nivel de competencia que él posee.