



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

U-0400-8111-006-V03

# REPARAR PARRILLA DE PRODUCCIÓN DE ACUERDO A PROCEDIMIENTO DE TRABAJO Y NORMATIVA VIGENTE

Minería Metálica

Minería del Cobre

Extracción Subterránea

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

Código	U-0400-8111-006-V03		
Nombre	Reparar parrilla de producción de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente		
Versión	3		
Sector	Minería Metálica		
Subsector	Minería del Cobre		
Área Productiva	Extracción Subterránea		
Nivel de Cualificación (de acuerdo al MCTP)	03		
Códigos de Clasificación	CIU	CIUO	CAE SII
	0400	8111	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. Realizar tapados de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

- 1.1. El corte de la roca mineralizada (saca) es verificado, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
- 1.2. El área de trabajo es asegurada, sacudiendo el pique para garantizar la realización de labores en condiciones de seguridad, de acuerdo a instructivos, procedimiento de trabajo y normativa vigente.
- 1.3. La barrera (tapado) es confeccionada, asegurando la correcta instalación de cañerías, maderas y cables, en caso que corresponda, de acuerdo a los requerimientos operacionales, instructivos, 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.

- 1.4. El aseo del área de trabajo es efectuado al finalizar el tapado, dejando registro, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 1.5. La entrega del área a encargado de reparación es realizada, informando el estado de avance de la operación una vez finalizado el turno, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
- 2. Preparar reparación de parrillas de picado y vaciado de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.**
- 2.1. La secuencia de trabajo es revisada con el jefe de turno para concordar los pasos a seguir, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 2.2. La información del inicio de la operación es entregada a coordinador del sector y a despacho portal, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 2.3. La preparación del área es realizada, bloqueando, limpiando e instala líneas de vida para el inicio de la reparación, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
- 3. Reparar o cambiar parrilla de picado de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.**
- 3.1. El flujo de mineral es detenido, de acuerdo a instructivos, procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 3.2. El picado del área a reparar es realizado, operando martillo electrohidráulico, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 3.3. El tapado colgante es realizado, de acuerdo a procedimiento de tapados y normativa vigente.
  - 3.4. El despeje del área es realizado, retirando los elementos a cambiar, como material picado, rieles, vigas extra pesadas y cilíndricas, planchas y restos de fierros, entre otros, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 3.5. La instalación de los nuevos elementos de la parrilla es realizado, asegurándolos con soldadura, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 3.6. El sellado de la estructura recién montada es realizado, depositando concreto en la excavación generada, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
- 4. Reconstruir parrilla de vaciado de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.**
- 4.1. La perforación de la zona donde se hará la reconstrucción es realizada, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 4.2. El carguío de las perforaciones con explosivos es efectuado de acuerdo a procedimientos y procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 4.3. El despeje del área es realizado, retirando los elementos a cambiar, como material picado, rieles, vigas extra pesadas y cilíndricas, planchas y restos de fierros, entre otros, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
  - 4.4. La instalación de los nuevos elementos en su respectiva posición es realizado, asegurándolos con soldadura, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

4.5. El sellado de la estructura recién montada es realizado, depositando concreto en la excavación generada, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

**5. Terminar reparación de parrillas de picado y vaciado de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.**

5.1. La limpieza del área es efectuada, preparándola para reanudar la operación del pique, retirando los materiales e insumos en desuso, reponiendo iluminación y regaderas, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

5.2. El estado de avance y novedades del turno son informadas y registradas, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

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

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia	Indicadores de la Competencia
Comunicación	Comprende y se expresa verbalmente, no verbalmente y por escrito, con diversos propósitos comunicativos en la relación con otros.	1.1 Se expresa verbalmente con diversos propósitos comunicativos
		1.2 Se expresa por escrito con diversos propósitos comunicativos.
		1.3 Lee y comprende diversos mensajes escritos.
		1.4 Expresa sus pensamientos, opiniones y sentimientos con respetos.
Trabajo en equipo	Participa y trabaja colaborativamente en las tareas que le corresponden, orientado a objetivos comunes y al fortalecimiento del equipo.	2.1 Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos del equipo.
		2.2 Genera vínculos y ambientes de trabajo colaborativos y de confianza.
		2.3 Muestra respeto por la diversidad.
Efectividad personal	Ejecuta su trabajo de forma responsable y autónoma y trabaja en base a una planificación previa.	3.1 Cumple las tareas asignadas de forma responsable.
		3.2 Cumple con aspectos formales relacionados con su trabajo.
		3.3 Trabaja en forma autónoma de acuerdo a planificaciones e instrucciones.
		3.4 Muestra una conducta responsable de acuerdo a las normas establecidas.
Conducta segura y autocuidado	Desarrolla su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de la salud y el medioambiente.	3.1 Sigue los protocolos y utiliza los elementos de seguridad definidos para el trabajo.
		3.2 Actúa resguardando la salud y seguridad personal y de su equipo de trabajo.
		3.3 Respeta normativas medioambientales en el desarrollo de su trabajo cotidiano.

<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.

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

Tipo de Conocimiento	Ámbitos de conocimientos
Básicos	Relación del proceso minero con el medioambiente.
	Elementos de protección personal específicos para su tarea.
	Procedimientos de emergencia y primeros auxilios.
Técnicos	Funcionamiento electromecánico de los equipos.
	Riesgos potenciales en la operación de los equipos (identificar, reconocer y saber qué hacer en caso de emergencia).
	Conocimientos del área de trabajo y del ciclo productivo (entradas, salidas, secuencias, enclavamientos, etc.).
	Operación de equipo pesado (Jumbo, LHD, Romo y Mixer), y procedimientos específicos de trabajo.
	Procedimientos y/o instructivos de limpieza de equipos. (lavado general del equipo y limpieza de componentes)
	Corte y soldadura y procedimientos específicos de trabajo.
	Manipulación de explosivos y procedimientos específicos de trabajo.
	Aspectos ambientales críticos de la norma ISO 14001 asociados a su medio de trabajo (agua, polvo, residuos industriales).
	Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad Industrial.
	Riesgos críticos o condiciones que pueden atentar contra su seguridad y salud y elementos de protección personal (EPP) que se exigen para la operación en terreno.

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

- Elementos de protección personal.
- Manuales de los equipos.
- Procedimientos operacionales vinculados a la función.
- Radio de alta frecuencia.
- Equipos y herramientas para el trabajo de reparación de calles de producción y puntos de extracción.

<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.

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

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

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 reparación de parrilla de producción 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
    - Reparación de parrilla de vaciado realizada de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
    - Reparación de parrilla de picado realizada de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
    - Registros de trabajos realizados.
    - Registros de inspección.
    - Bitácora del equipo.

---

<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.

<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. 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.
- 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.