



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

U-0400-8111-021-V01

EJECUTAR PERFORACIÓN MANUAL DE ROCAS EN MINA SUBTERRÁNEA

Minería Metálica

Minería del Cobre

I. Identificación de la Unidad de Competencias

Código	U-0400-8111-021-V01		
Nombre	EJECUTAR PERFORACIÓN MANUAL DE ROCAS EN MINA SUBTERRÁNEA		
Versión	1		
Sector	MINERÍA METÁLICA		
Subsector	MINERÍA DEL COBRE		
Área Productiva o Proceso Principal	Mina Subterránea		
Nivel de Cualificación (De Acuerdo al MCTP)	2		
Códigos de Clasificación	CIU	CIUO	
	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 y Criterios de Desempeño

1. Preparar actividades de perforación manual de acuerdo a estándares de la empresa.

- 1.1. Recepciona la orden de trabajo analizado las actividades a realizar, su secuencia y duración aproximada para coordinar las acciones con otras operaciones unitarias de acuerdo a procedimientos.
- 1.2. Identifica la zona a perforar y sus coordenadas en los planos de perforación, según requerimientos operacionales.
- 1.3. Inspecciona el estado físico de la perforadora manual evaluando su condición operacional e informando a los servicios de mantenimiento en caso de desperfectos de acuerdo a estándares y procedimientos de la empresa.
- 1.4. Realiza chequeo e inspección del área de trabajo verificando la ausencia cuñas, planchones, llampado y otros factores de inestabilidad de rocas en zanjas, embudos, piques y galerías de la mina subterránea según características mineralógicas y de acuerdo a normas de seguridad e instructivos de trabajo.

2. Operar equipos de perforación manual de acuerdo a requerimientos operacionales.

- 2.1 Identifica el tipo de terreno determinando los parámetros de perforación de acuerdo a instructivos de trabajo y procedimientos de la empresa
- 2.2 Posiciona la perforadora definiendo los parámetros y empuje a utilizar de acuerdo a diagrama de perforación, recomendaciones del fabricante, reglamento de operaciones y procedimientos de seguridad de la empresa
- 2.3 Realiza la instalación de equipos y accesorios según procedimientos de seguridad y condiciones requeridas para la perforación.
- 2.4 Comunica desde terreno las condiciones operativas subestándar durante la puesta en marcha de la perforadora, para tomar acciones correctivas de acuerdo a procedimientos e instructivos de la empresa
- 2.5 Realiza perforación manual controlando los parámetros operativos del equipo como frecuencia de golpeo, profundidad de perforación, velocidad de rotación rpm, velocidad de penetración y así como la presión de fluido, y el desgaste de las barras, según los requerimientos técnicos, condiciones del
- 2.6 Realiza el cambio de aceros de la perforadora según procedimientos y recomendaciones del fabricante.
- 2.7 Controla las desviaciones de la perforación de manera que las profundidades y orientación previstas respeten los valores máximos establecidos en el plan de ejecución.

3. Terminar actividades de perforación manual de acuerdo a estándares de la empresa.

- 3.1 Detiene el equipo en la zona de trabajo verificando las condiciones operación, detectando fallas o mal funcionamiento y reportándolo a mantención de acuerdo a las normas operativas, manual de operaciones y procedimientos de detención de equipos.
- 3.2 Realiza habilitación de la zona perforada según los requerimientos del plan de trabajo y procedimientos de la empresa.
- 3.3 Realiza el desacoplamiento y almacenaje de las barras de acuerdo a recomendaciones del fabricante e instructivos de la empresa.
- 3.4 Registra los datos de la perforación realizada como tiempo de perforación, velocidad de rotación, barrido, profundidad de los pozos, rendimientos de los aceros y horómetros en el reporte diario y/o en los sistemas de información disponibles de acuerdo a procedimientos de la empresa
- 3.5 Realiza mantenciones menores y limpieza del equipo de perforación, según procedimientos de trabajo.

III. Competencias Conductuales

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia Conductual	Indicadores de la Competencia Conductual
Atención Selectiva		Concentrarse en la realización de una tarea por un tiempo determinado sin interrupciones.
Comunicación con otros		Comunicar asertivamente hechos relacionados al trabajo ya sea cara a cara, de manera telefónica o de manera escrita.
		Discutir con otros acerca de soluciones a problemas relacionados al trabajo presentados en la faena Minera.
		Escuchar de manera atenta instrucciones del supervisor.
		Escuchar de manera atenta opiniones de sus pares.
Orientación a la Calidad		Mostrar preocupación por los resultados de su trabajo y los productos entregables.
		Evaluar la satisfacción de la contraparte
		Mostrar preocupación por lograr el mejoramiento en los procesos y productos
		Utilizar recursos de manera eficiente
		Mostrar preocupación por realizar bien su trabajo y cumplir las metas definidas.
Orientación con la Seguridad		Mostrar preocupación por las personas y su entorno
		Respetar normas y procedimientos de seguridad
		Corregir su conducta y la de los demás en temas atinentes a la seguridad minera.
Aprendizaje activo		Evaluar constantemente su conducta y desempeño logrando mejorar en diversos ámbitos de acción relacionados a su trabajo.
Orientación al método		Mostrar rigurosidad para seguir instructivos y pautas de trabajo
		Seguir instrucciones del supervisor cumpliendo las expectativas de la tarea

		Controlar los tiempos para la realización de las tareas propias o de colaboradores.
--	--	---

IV. Conocimientos

Tipo de Conocimiento	Ámbitos de conocimientos
Básicos:	Leer y escribir.
	Comprensión lectora.
	Desarrollo de operaciones matemáticas.
Técnicos:	Políticas de la empresa.
	Procedimientos, instructivos, y pautas de trabajo
	Procesos productivos de la empresa.
	Conocimientos generales de equipos, sistemas y componentes.
	Conocimiento de los riesgos críticos del área que pueden atentar contra la calidad, seguridad, salud y el medio ambiente.
	Conocimiento acerca del uso de los elementos de protección personal (EPP) que se exigen para el desarrollo de actividades en las diferentes áreas.
	Conocimiento sobre los factores contaminantes o condiciones que puedan atentar contra la seguridad o salud del operador y de su entorno.
	Conocimiento sobre los procedimientos ante emergencias, plan de evacuación y accidentes.
	Uso de equipo de radio con frecuencia.
	Conocimientos básicos de mantenimiento mecánico, eléctrico e hidráulico
	Características y variedad de herramientas, equipos e insumos.
	Manuales del fabricante de herramientas, equipos e insumos.
	Conocimiento general del reglamento de Orden, Higiene y Seguridad asociados al perfil.
	Conocimiento general de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad Ocupacional.
	Conocimiento general de las Normas ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001
	Conocimiento general del Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Decreto Supremo N° 594.
Conocimiento general del modelo de gestión e indicadores de Tableros de Gestión.	

V. Orientaciones para la evaluación de competencias

1.1. Orientaciones para la evaluación real en situación de trabajo

- 1.1.1. 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.
- 1.1.2. La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada.
- 1.1.3. 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.
- 1.1.4. 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.
- 1.1.5. 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.
- 1.1.6. 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.
- 1.1.7. Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia.
- 1.1.8. La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno.
- 1.1.9. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión.
- 1.1.10. La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa.

1.2. Orientaciones para la evaluación en situación simulada

- 1.2.1. 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 en el contenido todos los criterios de desempeño.
- 1.2.2. Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder.

- 1.2.3. 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.
- 1.2.4. 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.