

UNIVERSIDAD TÉCNICA  
FEDERICO SANTA MARÍA



**SONAMI**



**Desarrollo de Personas con Enfoque de  
Competencias Laborales.  
Mediana Minería**

# Concepto de Competencia Laboral

CONOCIMIENTOS  
SABER

COMPETENCIAS

HABILIDADES Y  
DESTREZAS  
SABER HACER

CONDUCTAS  
SABER SER

## Unidad de Competencia Laboral:

*Aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral de acuerdo a estándares definidos por el sector productivo.*



**CAPACIDAD PARA  
GENERAR RESULTADOS**

**¡TODOS ESTOS ASPECTOS DEBEN SER FORMADOS / EVALUADOS!**

# 2008: Ley N° 20.267

## OBJETIVO:

Reconocer formalmente las **competencias laborales** de las personas.

Favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.

Voluntario

Calidad

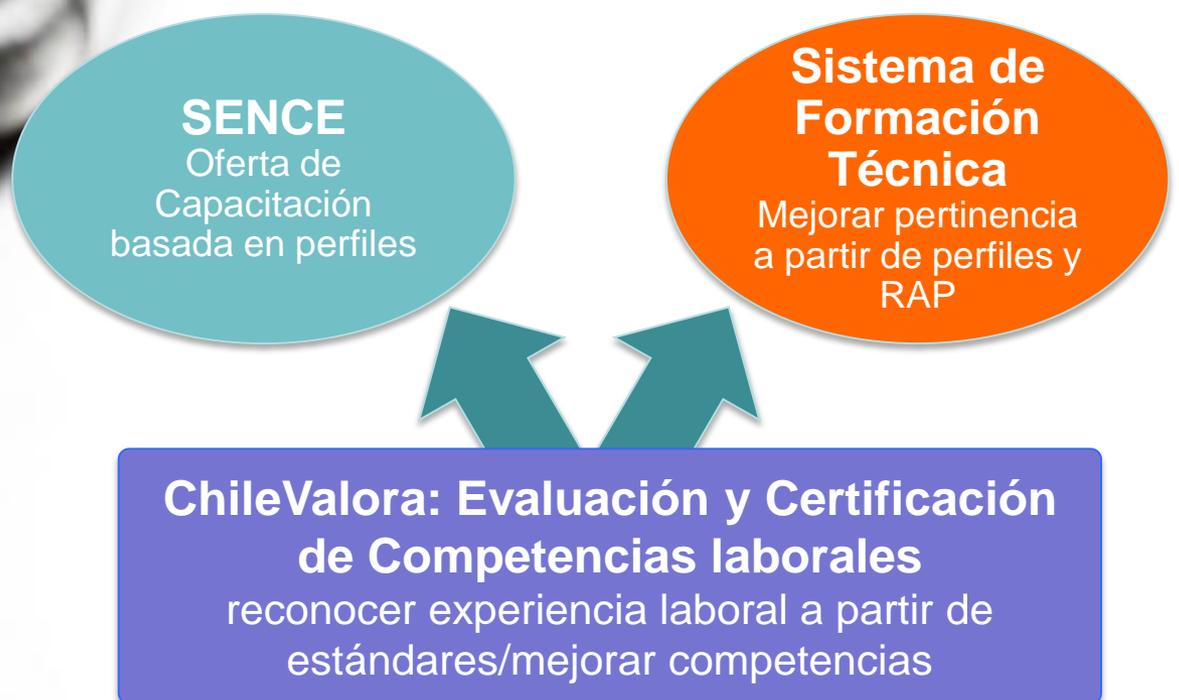
Principios  
del  
Sistema

Federal

Diálogo  
Social  
Tripartito

Orientado  
a  
la  
demanda

# ChileValora: un eslabón de un Sistema de Formación Permanente



**SENCE**  
Oferta de  
Capacitación  
basada en perfiles

**Sistema de  
Formación  
Técnica**  
Mejorar pertinencia  
a partir de perfiles y  
RAP

**ChileValora: Evaluación y Certificación  
de Competencias laborales**  
reconocer experiencia laboral a partir de  
estándares/mejorar competencias

# ¿Cómo funciona el Sistema de Certificación?





# MINERÍA

Diálogo  
social

Sector  
Minería

## ORGANISMO SECTORIAL

Representantes	Participantes
Empleadores	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>SONAMI</b></li><li>• CODELCO</li><li>• ENAMI</li><li>• APRIMIN</li><li>• CCM</li></ul>
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"><li>• FED. NACIONAL DE TRABAJADORES ENAMI</li><li>• FED. MINERA DE CHILE</li><li>• FED. DE TRABAJADORES DEL COBRE</li></ul>
Sector Público	<ul style="list-style-type: none"><li>• MINISTERIO DE MINERÍA</li><li>• SERNAGEOMIN</li></ul>

# OFERTA DE PERFILES EN CHILEVALORA MINERÍA DEL COBRE...

179  
PERFILES  
OCUPACIONALES

- SONDAJE
- EXTRACCIÓN (RAJO Y SUBTE)
- PROCESAMIENTO (SÚLFUROS Y ÓXIDOS)
- FUNDICIÓN
- REFINERÍA
- MANTENIMIENTO
- GESTIÓN
- MEDIANA MINERÍA

Nombre UCL: TRABAJAR CON SEGURIDAD

Código UCL: U-0400-8111-032-V02

Fecha de Vigencia: 31/01/2018

Estado Actual: Vigente

### Actividades clave

Actividad	Criterios de Desempeño
1.- Identificar condiciones de seguridad	<p>Criterios de Desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Identifica los riesgos asociados a las labores que cumplirá en el turno, y las registra en los formatos correspondientes, dando cuenta del Análisis de Riesgo, de acuerdo a políticas y procedimientos de seguridad de la compañía.</li><li>2. Verifica que existen las condiciones iniciales de seguridad de equipamiento (EPP) y de ejecución de los trabajos (bloqueos, confinamientos, condiciones sub-estándar, etc.), y que se encuentren dentro de los estándares de seguridad asociados a las labores que se realizarán en el turno, de acuerdo a políticas, normativas y procedimientos de seguridad de la compañía.</li><li>3. Revisa y aclara las instrucciones o pautas de trabajo, cerciorándose que están todas las condiciones para poder realizar las labores respectivas y clarificando las dudas que se pudiesen presentar respecto al conocimiento cabal de lo que se va a realizar (derecho a saber).</li><li>4. Identifica condiciones que pudiesen representar riesgo para las personas y/o los equipos, reportándolas inmediatamente a su supervisor o a quien corresponda, de acuerdo a procedimientos de seguridad de la compañía.</li></ol>
2.- Resguardar condiciones de seguridad	<p>Criterios de Desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realiza las tareas asignadas cumpliendo con los procedimientos de seguridad existentes, revisando, aclarando sus dudas, y solicitando la información o documentos asociados en caso de no contar con esta información previo al desarrollo de la tarea.</li><li>2. Controla su estado físico y de salud, manteniendo una condición apropiada para la ejecución de las tareas encomendadas, dando aviso a su supervisor directo, en caso de percibir o creer no estar en condiciones adecuadas para realizar la tarea en forma segura.</li><li>3. Analiza con sus pares y supervisión a cargo las condiciones y necesidades del área, detectando focos de mejoramiento y/o intervención de acuerdo a los riesgos potenciales o manifiestos que se identifiquen.</li><li>4. Comunica a sus pares y superiores, en caso de detectar condiciones que pudiesen representar riesgos potenciales o manifiestos para las personas que trabajen o transiten por las proximidades del área en que se realizarán los trabajos.</li><li>5. Participa propositivamente en instancias en que se revisen las condiciones de seguridad de trabajo (ensayos de procedimientos de seguridad, programas de mejoramiento, reuniones, actividades del comité paritario, etc.) exponiendo su visión respecto a cómo se está gestionando la seguridad al interior de su área de trabajo y presentando ideas constructivas en función de asegurar la seguridad de las personas, instalaciones, medio ambiente, y comunidad.</li></ol>

## Competencias Conductuales

### Nombre de la Competencia

### Indicadores de Conducta

**Trabajo en equipo/Coordinación: Capacidad de coordinar y/o definir acciones en conjunto con los distintos involucrados en la operación, en función de un despliegue mancomunado y efectivo de los recursos individuales para el logro de los objetivos operacionales, lo que implica cooperación y comunicación directa con las demás personas, la clarificación de roles y actividades, y la generación de redes de colaboración al interior y/o con otras áreas.**

**Rigurosidad: Disposición sostenida a realizar las funciones y tareas definidas imprimiendo dedicación y profesionalismo en la ejecución de las labores a su cargo, siguiendo los procedimientos, normativas, instructivos u otro.**

- Participa en la coordinación, con el personal correspondiente, de la secuencia de acciones a realizar, clarificando roles, actividades claves y riesgos asociados a la tarea.
- Evalúa las condiciones de seguridad de su entorno de trabajo en cooperación y comunicación directa con su supervisor y con el resto del personal involucrado en la tarea.
- Realiza las labores respectivas en cooperación y comunicación directa con el resto del personal involucrado en la tarea, resguardando la seguridad del equipo, de las instalaciones y del medio ambiente.
- Realiza análisis de riesgo con dedicación y profesionalismo.
- Evalúa condiciones de seguridad de acuerdo a los procedimientos y normativa vigente.
- Evalúa posibles focos de mejora, de acuerdo a los procedimientos, normativas e instructivos de seguridad vigentes.
- Realiza los trabajos de acuerdo a los procedimientos y normativas vigentes de seguridad.
- Propone medidas correctivas ante condiciones riesgosas según su ámbito de responsabilidad, ateniéndose a los procedimientos y normativas de seguridad vigentes.
- Controla su estado físico y de salud, manteniendo una condición apropiada para la ejecución de las tareas encomendadas.

## Conocimientos básicos

- Procesos Mineros.
- Sistemas y programas propios de la empresa, que se aplican en su área de trabajo.
- Equipos de protección personal.
- Lugar (es) de almacenamiento de los procedimientos de seguridad de la empresa.

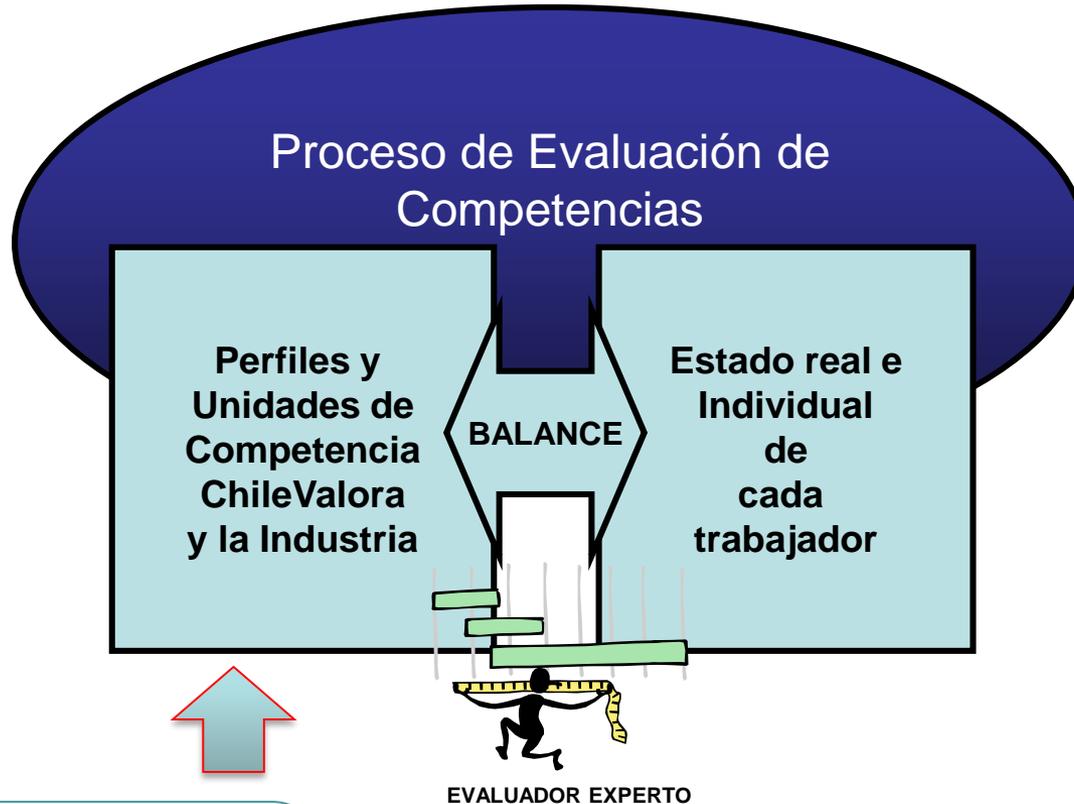
## Conocimientos técnicos

- Prevención de riesgos (básico).
- Peligros y riesgos asociados a la ejecución de sus labores.
- Procedimientos de seguridad asociados a las tareas a realizar.
- Primeros auxilios (básico).
- Manipulación de sustancias peligrosas (básico).
- Uso y Manejo de Extintores.

## Conocimientos reglamentarios

- Planes de emergencia en caso de derrumbes, incendios, accidentes, terremotos, entre otros
- Procedimientos de gestión de seguridad y salud ocupacional de faena
- Decreto 594 sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.
- Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Reglamentos Internos a la compañía sobre orden, higiene, y seguridad

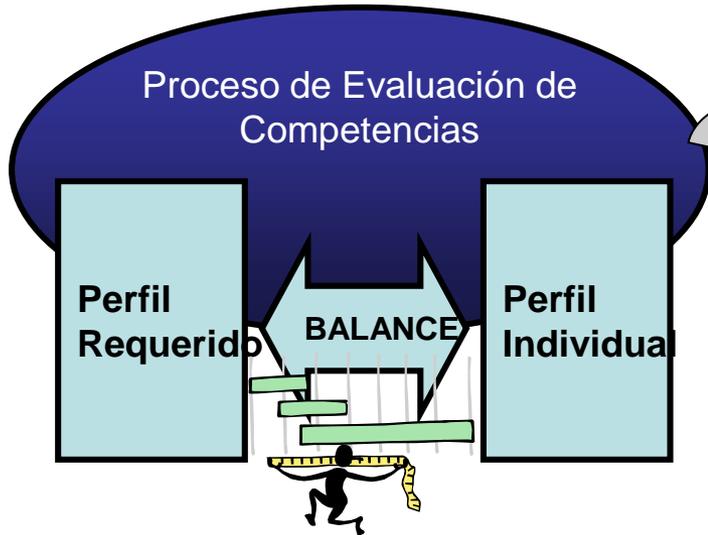
# LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES:



Rol Clave del OSCL tripartito  
(OSCL Minero es un ejemplo de buen funcionamiento)

Rol Clave del CECCL  
(evaluadores e instrumentos de evaluación)

# Si el trabajador resulta competente :



+ Diploma

+ Certificado

+ Publicación en Registro de personas certificadas



UNIVERSIDAD TECNICA  
FEDERICO SANTA MARIA

chile alora



# SI EL RESULTADO ES “AÚN NO COMPETENTE”:



## **Informe:**

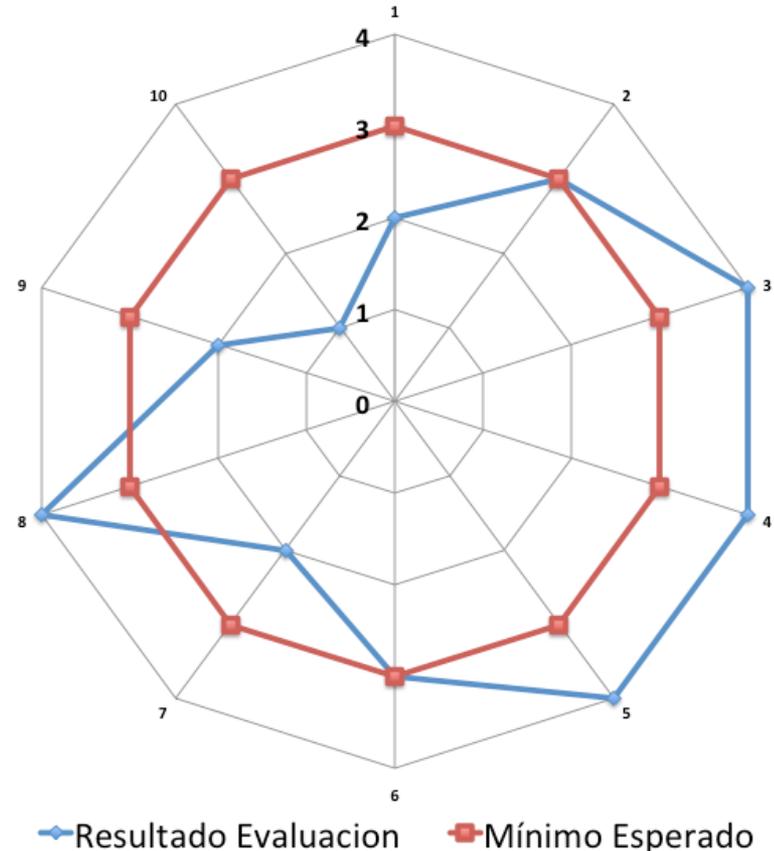
- brechas por candidato.
- brechas consolidado (por candidatos, competencias, conductas, conocimientos en detalle)
- recomendaciones por candidato y generales.

# EJEMPLO RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

- ✓ **POR TRABAJADOR**
- ✓ **POR CRITERIO DE DESEMPEÑO**
- ✓ **CONSOLIDADO POR CRITERIO DE DESEMPEÑO**

1	Identifica los cursos de acción a seguir, a partir de la interpretación de la pauta de trabajo, según procedimientos de la empresa.
2	Aísla el sistema, verificando la completa interrupción de los flujos y/o corrientes, efectuando las acciones de bloqueo pertinentes, de acuerdo a procedimientos y normativas de seguridad.
3	Mantiene los niveles de lubricantes (aceites y grasas) de los respectivos sistemas (incluyendo el recambio según pauta de mantenimiento, análisis y tiempo de uso), verificando en cada caso, de acuerdo a estándares de la empresa y especificaciones técnicas del fabricante.
4	Diagnostica los síntomas de fallas en las variables del sistema de lubricación, en base a una inspección de temperatura, presión, filtraciones y ruidos anormales en el equipo con las herramientas e instrumentos (manómetros, termómetro, flujómetro, e instrumentos de medición en general), indicados según procedimientos de la empresa y/o manual del fabricante.
5	Evalúa el estado físico/estructural del sistema de lubricación, detectando condiciones subestándar (desgastes, roturas, acoplamiento de tuberías, y otros desperfectos internos del sistema de lubricación del equipo), según procedimientos de la empresa y/o especificaciones técnicas del fabricante.
6	Detecta la presencia de contaminantes en el lubricante (agua, polvo, partículas metálicas), coordinando la toma de muestras, según procedimientos de la empresa y/o especificaciones del fabricante.
7	Limpia los componentes del sistema de lubricación (filtros, intercambiadores de calor, inyector, válvulas, bombas y componentes menores), según pauta de mantenimiento, especificaciones técnicas del fabricante y procedimientos y estándares de la empresa.
8	Recambia los componentes del sistema de lubricación (filtros, intercambiadores de calor, inyector, válvulas, bombas y componentes menores), en coordinación con el resto de los miembros del equipo de trabajo, según pauta de mantenimiento, especificaciones técnicas del fabricante, procedimientos y estándares de la empresa.
9	Calibra los componentes del sistema de lubricación (entre ellos inyector de grasa), utilizando las herramientas e instrumentación necesaria, según los reemplazos o el mantenimiento realizado, de acuerdo a especificaciones técnicas del fabricante y procedimientos y estándares de la empresa.
10	Coordina con quien corresponda la entrega y puesta en servicio del sistema, de acuerdo a pauta de trabajo, especificaciones del fabricante y procedimientos de la empresa.

UCL: MANTENER SISTEMAS DE LUBRICACIÓN





[Inicio](#)

[El Sence](#)

[Sence en Regiones](#)

[Normativa](#)

[Estudios y Publicaciones](#)

[Sala de prensa](#)

[Registros](#)

[Inicio](#) / [Oportunidades Sence](#) / [Capacitación](#) / [Becas Laborales](#)

## Catálogo Nacional de Planes Formativos Sence

A través de este buscador, usted podrá encontrar y descargar los Planes Formativos de su interés.

Sector

Todos los sectores

Subsector

Todos los subsectores

Nombre del plan

nombre total o parcial

Buscar

Limpiar

[Revise AQUÍ los Planes Instrumentales](#)

[Resolución N°0662. Aprueba Planes Formativos](#)

# DESAFÍO PROPUESTO

*APOYAR A LA MEDIANA MINERÍA DE CHILE CON EL DISEÑO DE UN MODELO DE DESARROLLO LABORAL TRANSVERSAL Y PERTINENTE PARA LA REALIDAD DE ESTE SEGMENTO DE EMPRESAS.*

1. Existe un Sistema Nacional de Certificación de Competencias que posee un Catálogo con cerca de 200 perfiles ocupacionales para el Sector Minero.
2. El SENCE posee programas de formación diseñados para una gran cantidad de áreas de competencias.  
Catálogo Nacional de Planes Formativos Sence
3. Existe un Marco de Cualificaciones y Paquetes de Entrenamientos puestos a disposición por el Consejo de Competencias Mineras.
4. Todos los puntos anteriores con un fuerte enfoque hacia la “Gran Minería del Cobre”.

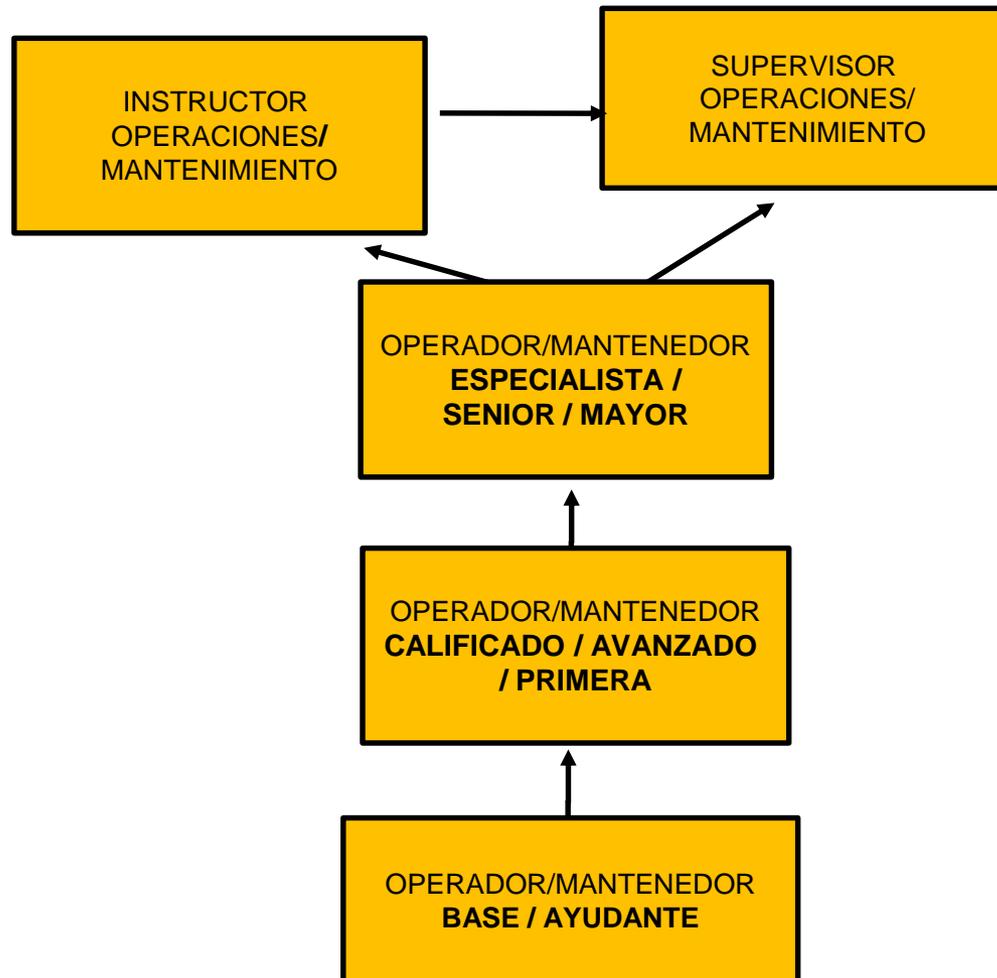
## Realidad Empresas Mediana Minería:

- Desinformación de cómo analizar los estándares para ver cuales les aplican, o de cómo pueden acceder a procesos de evaluación y certificación.
- Desconocimiento de cómo vincular procesos formativos con la evaluación y certificación.
- No existe claridad de utilidades de las herramientas disponibles ni de cómo pueden utilizarlas.
- Desconocimiento sobre los tipos de financiamientos.

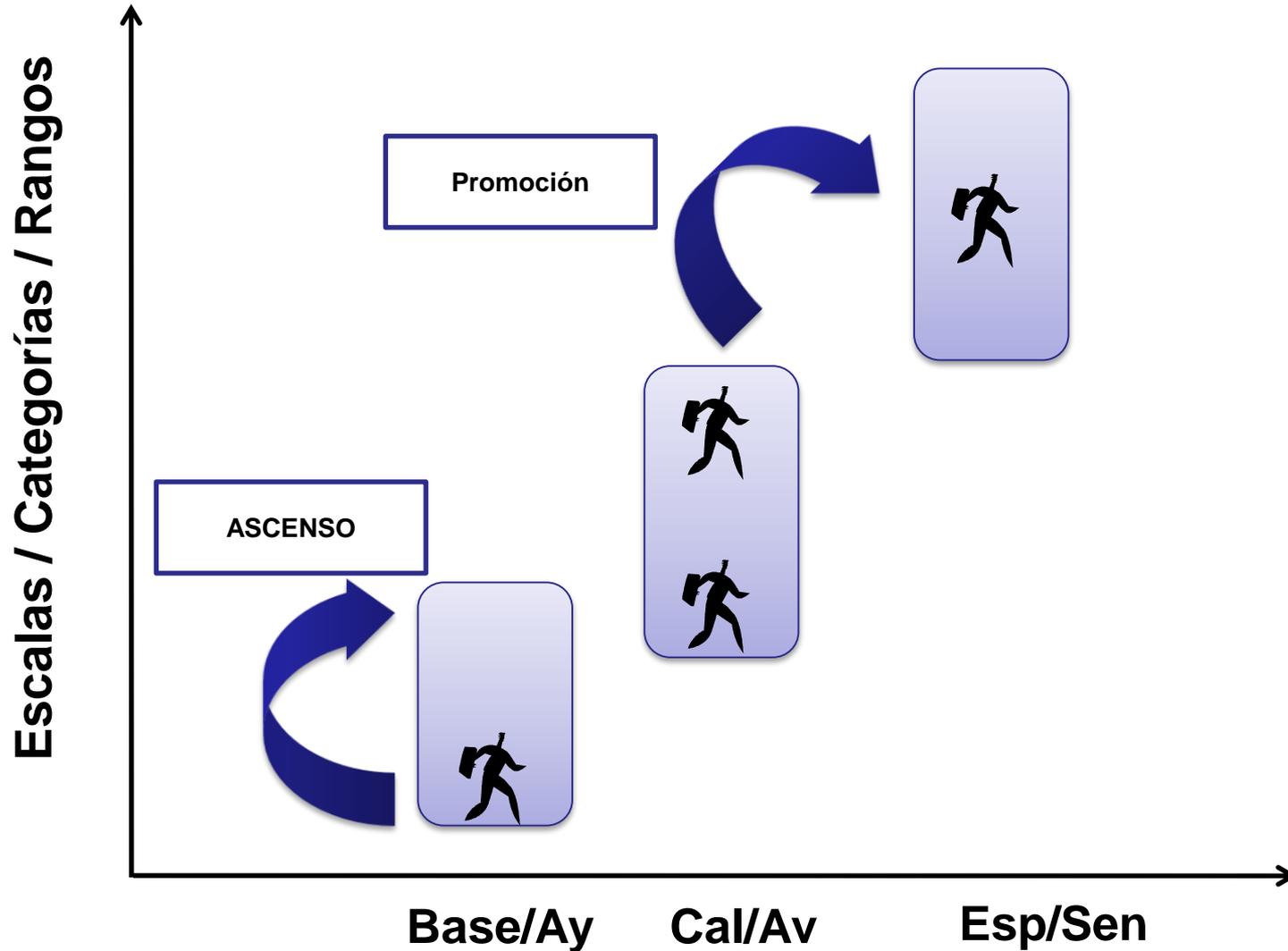
# Antecedentes

- Predomina la mano de obra local, muchas empresas son la “escuela” para los trabajadores que posteriormente emigran a la gran minería.
- No existen procesos estandarizados para el desarrollo laboral de los trabajadores, generalmente esto se ejecuta de manera intuitiva y según la capacidad e involucramiento de sus ejecutivos.
- Infraestructura generalmente homogénea entre las diferentes empresas del segmento.
- No se potencia el rol de “Instructor Interno”. (Formación y Evaluación).

# Estructura identificada y genérica de cargos polifuncionales.



# Objetivo: Diseñar un Modelo de Desarrollo de Carrera, Movilidad



# Pasos a Ejecutar:

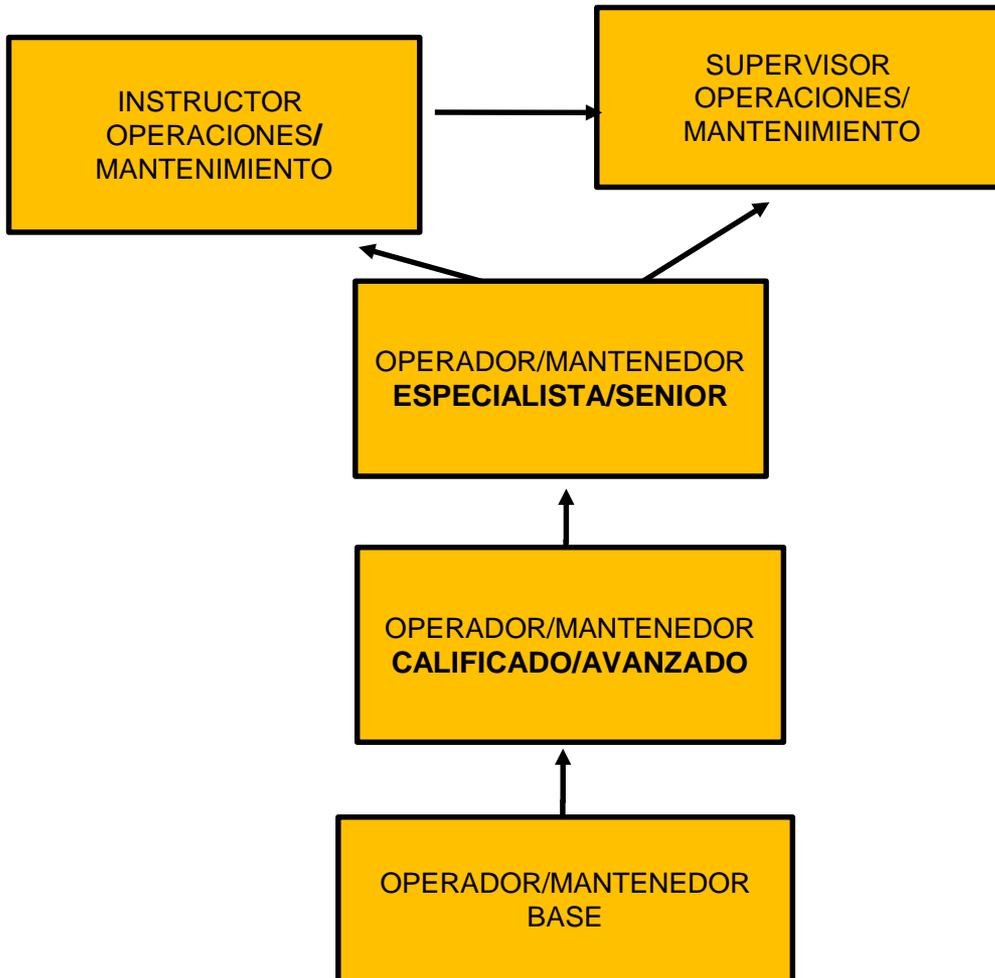
1. Caracterización de las empresas existentes en el segmento de mediana minería:
  - tipo de extracción,
  - tipo de mineral extraído (sulfuro / óxido),
  - tipos de procesos ejecutados.
  - Infraestructura existente
  - Estructura Organizacional actual.
  - Procesos desarrollados en el ámbito de gestión del capital humano.
  
2. Definición de Estructura de Cargos Genérica según tipo de empresa (según caracterización).

# Pasos a Ejecutar:

3. Determinación de estándares (UCLs) y capacitaciones pertinentes según nivel / tipo de cargo.
4. Planificación del Desarrollo Laboral de los trabajadores por nivel / tipo de cargo.
5. Diseño del Modelo completo con recomendaciones (instructores internos para formación y evaluación).
6. Plataforma web con toda la información disponible y puesta a disposición de las empresas de mediana minería.

# Según clasificación de empresa:

tipo de extracción, tipo de mineral extraído (sulfuro / óxido), tipos de procesos ejecutados.



## Identificar por cada nivel de cargo o gestión:

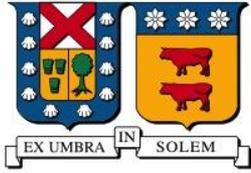
- ✓ Unidades de Competencias asociadas, por cargo/nivel de gestión.
- ✓ Capacitaciones disponibles en SENCE y otras necesarias para formar las competencias de los trabajadores.
- ✓ Determinar tiempos de desarrollo y condiciones (actividades de aprendizaje) para incorporación de las competencias en los trabajadores.
- ✓ Levantar la descripción de cada tipo de cargo.
- ✓ Potenciar el rol del instructor interno en cada una de las etapas (htas).
- ✓ Potenciar el rol “escuela” de tienen las empresas.

# Actores para el desafío:

- SONAMI – UTFSM como ejecutores del Proyecto.
- OTIC, financiamiento 5% excedentes para el estudio.
- Empresas MEDIANA MINERÍA como beneficiarios y claves para el levantamiento de información.

**Consultas, dudas o manifestación de interés en participar activamente en el proyecto:**

[cristian.quinteros@usm.cl](mailto:cristian.quinteros@usm.cl)



UNIVERSIDAD TÉCNICA  
FEDERICO SANTA MARÍA



**SONAMI**



**Desarrollo de Personas con Enfoque de  
Competencias Laborales.  
Mediana Minería**