



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

ESTABLECER EL PLAN DE ACCIÓN DE EE DE ACUERDO CON ACCIONES CONCRETAS Y OBJETIVOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN ENERGÉTICA EN LA ORGANIZACIÓN

Suministro de Gas, Electricidad y Agua
Renovables No Convencionales
Eficiencia Energética

OSCL ENERGÍA

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

Código			
Nombre	ESTABLECER EL PLAN DE ACCIÓN DE EE DE ACUERDO CON ACCIONES CONCRETAS Y OBJETIVOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN ENERGÉTICA EN LA ORGANIZACIÓN		
Versión	1		
Sector	Suministro de Gas, Electricidad y Agua		
Subsector	Renovables No Convencionales		
Área Productiva	Eficiencia Energética		
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		
Transversal	No		

II. Actividades Clave¹ y Criterios de Desempeño²

1. Desarrollar el informe inicial de la situación / desempeño (Diagnóstico) energético de la organización.

- 1.1 La(s) línea(s) base de los indicadores de eficiencia energética son elaborados de acuerdo a la caracterización de consumos energéticos de la organización.
- 1.2 La facturación energética es sistematizada en base a la demanda y el consumo total de energía por sistemas o equipos de la organización.
- 1.3 Las capacidades y balance energético son evaluadas en base al listado de equipos consumidores de energía y sus consumos.
- 1.4 El sistema energético es definido de acuerdo al tipo de procesos de la organización.
- 1.5 La estimación de eficiencias y rendimientos de los sistemas y equipos energéticos son establecidos de acuerdo a las características de diseño.
- 1.6 El análisis del histórico de consumos energéticos es establecido con base en la información disponible de la organización.

¹ 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.

² 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.

- 1.7 Las propuestas para definir o fortalecer la Política energética son elaboradas y establecida de acuerdo a las características de la organización.
- 1.8 La evolución de los indicadores energéticos es definida con respecto a la línea base de los equipos de consumo de la organización.

2. Desarrollar un Plan de Acción de eficiencia energética

- 2.1 El grupo de personas responsables establecido es definido para el seguimiento y evaluación, del plan de eficiencia energética de la organización.
- 2.2 Los objetivos, alcances y metas de eficiencia energética son establecidos de acuerdo a la organización.
- 2.3 Las actividades del Plan basadas en los objetivos, alcances y metas son desarrolladas de acuerdo con el plan de EE de la organización.
- 2.4 Recursos requeridos son descritos para su implementación.
- 2.5 El cronograma de cumplimiento de actividades, el cual está alineado a los objetivos y metas es establecido para la organización.
- 2.6 El plan de acción de EE está alineado con la política energética existente y con la organización.
- 2.7 Las acciones de control y seguimiento son establecidas en el plan para su implementación.

3. Elaborar el programa de promoción y difusión de eficiencia energética

- 3.1 Las necesidades de difusión de información sobre el uso de la energía con base a los objetivos y metas del plan de eficiencia energética son determinadas de acuerdo con el programa de promoción y difusión de EE.
- 3.2 El grupo objetivo es determinado de acuerdo a los lineamientos del programa de promoción y difusión y plan de eficiencia energética.
- 3.3 El tipo de información requerido para el diseño/actualización de materiales de promoción y difusión es definido con base en los resultados obtenidos del plan de eficiencia energética.
- 3.4 El cronograma de cumplimiento de actividades es alineado a los objetivos y metas definidos por la organización.
- 3.5 La propuesta de acciones para la evaluación y retroalimentación es establecida de acuerdo al programa de difusión y plan de eficiencia energética.

4. Elabora el programa de desarrollo de competencias en eficiencia energética

- 4.1 Las necesidades de capacitación, desarrollo y fortalecimiento de capacidades son elaboradas en el ámbito de eficiencia energética.
- 4.2 Los apoyos internos y externos son establecidos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias.
- 4.3 El cronograma de cumplimiento de actividades es alineado a los objetivos y metas definidos por la organización.
- 4.4 Los mecanismos para su seguimiento y evaluación son desarrollados y se encuentran presentes en el programa de competencias en EE.

III. Competencias Transversales para la Empleabilidad

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia	Indicadores de la Competencia
Comunicación	Comprende y se expresa verbalmente, no verbalmente y/o por escrito, con diversos propósitos comunicativos.	1.1 Se expresa con diversos propósitos comunicativos.
		1.2 Comprende diversos mensajes orales, no verbales, visuales y/o escritos.
		1.3 Expresa sus opiniones y emociones con respeto.
		1.4 Utiliza el lenguaje no verbal como herramienta de expresión y comprensión en contextos comunicativos.
Trabajo en equipo	Trabaja colaborativamente en las tareas que le corresponden, orientado a objetivos comunes y al fortalecimiento del equipo.	2.1 Muestra disposición a trabajar colaborativamente para cumplir con los objetivos comunes.
		2.2 Genera relaciones de colaboración y de confianza.
		2.3 Muestra respeto por la diversidad.
Resolución de problemas	Reconoce problemas y utiliza fuentes de información para implementar acciones para su resolución.	3.1 Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.
		3.2 Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.

IV. Conocimientos³

Tipo de Conocimiento	Ámbitos de conocimientos
	Destrezas lógico-matemática
	Manejo de inglés intermedio.
	Normas de higiene y seguridad
Técnicos	Reglamentos de eficiencia energética / Ley de EE.

³ 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 saber aplicar, así como a sus habilidades cognitivas en relación a la Unidad de Competencia.

	Construcción de índices de consumo energético: Gráficos, Cuantitativos y Cualitativos. Lo referente a la etapa de Planificación energética. Sistema General de Unidades de Medida. Reglas para la escritura de los números y signos decimales de los símbolos de las unidades del Sistema Internacional.
--	---

V. Herramientas, equipos y materiales⁴

- Artículos de oficina
- PC
- Elementos de protección personas (EPP) que incluye: casco, gorro legendario, lentes, zapatos de seguridad, guantes aislantes, chaqueta reflectante, ropa manga larga y bloqueador solar.
- Planos de la instalación.
- Equipo de verificación de instalaciones eléctricas de Baja Tensión.
- Equipo de medición de consumo.
- Proyecto o memoria técnica de la instalación.

VI. Orientaciones para la evaluación de competencias⁵

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 directas⁶ y otras indirectas⁷.

Directas:

- 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.

- Evidencia 1
- Evidencia 2
- Evidencia n

⁴ Corresponden a los implementos e insumos requeridos para lograr el desempeño esperado en la ejecución de las actividades claves.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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.

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.

- Evidencia 1
- Evidencia 2
- Evidencia n

Indirectas:

1.3. **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.

- Evidencia 1
- Evidencia 2
- Evidencia n

1.4. **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.

- Evidencia 1
- Evidencia 2
- Evidencia n

1.5. **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.

- Evidencia 1
- Evidencia 2
- Evidencia n

2. Orientaciones para la evaluación real en situación de trabajo

- 2.1. Orientación 1
- 2.2. Orientación 2
- 2.3. Orientación n

3. Orientaciones para la evaluación en situación simulada

- 3.1. Orientación 1
- 3.2. Orientación 2
- 3.3. Orientación n

VII. Historial de modificaciones de la UCL

Versión	Capítulo	Modificaciones

