



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

IMPLEMENTAR ACCIONES PREVISTAS
EN LA PLANIFICACIÓN ESTABLECIDA
POR LA DIRECCIÓN PARA EL LOGRO
DE LOS OBJETIVOS DE EFICIENCIA
ENERGETICA (EE)

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

OSCL ENERGÍA

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

Código			
Nombre	IMPLEMENTAR ACCIONES PREVISTAS EN LA PLANIFICACIÓN ESTABLECIDA POR LA DIRECCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA (EE)		
Versión	1		
Sector	Suministro de Gas, Electricidad y Agua		
Subsector	Renovables No Convencionales		
Área Productiva	Eficiencia Energética		
Códigos de Clasificación	CIU4.CL	CIU08	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. Presentar el plan de acción de EE ante la organización

- 1.1 El desempeño energético actual es explicado con base a los diferentes energéticos utilizados por la organización.
- 1.2 Los aspectos relevantes y la viabilidad de las acciones, beneficios y requerimientos del plan de acción de eficiencia energética son explicados con base a la situación / desempeño energético de la organización.

2. Gestionar al grupo de personas responsables del seguimiento y evaluación del plan de acción de eficiencia energética en la organización

- 2.1 Los responsables de la organización son definidos en sus asignaciones de actividades y como responsables de la realización del plan de acción de EE.
- 2.2 La persona responsable es definida como representante del grupo.

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.

- 2.3 El cronograma de trabajo es realizado con base en los objetivos y metas establecidas por la organización y el plan de acción de EE.
- 2.4 Los mecanismos de control y seguimiento de las acciones son determinados con base en los objetivos y metas establecidas por la organización y el plan de acción de 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.

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.

	Normas de higiene y seguridad
Técnicos	Reglamentos de eficiencia energética / Ley de EE. Referencias técnicas nacionales e internacionales (códigos y estándares) por sistema, proceso y equipo relativas a eficiencia energética y seguridad industrial. Factores de emisión de gases de efecto invernadero relacionados con el uso de energía. Las Certificaciones nacionales e internacionales. Referentes al uso eficiente de energía. Lo referente a la etapa de Implementación y operación. 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.
- 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.

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.

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

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 sí 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

