



## UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

REALIZAR INSTRUCCIÓN AL EQUIPO DE TRABAJO  
SOBRE EFICIENCIA ENERGÉTICA DE ACUERDO CON  
PROCEDIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN Y LA  
LEGISLACIÓN VIGENTE.

# Suministro de Gas, Electricidad y Agua

Energía Renovables No Convencionales

Eficiencia Energética

OSCL SUMINISTRO DE GAS, ELECTRICIDAD Y AGUA

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

Código			
Nombre	REALIZAR INSTRUCCIÓN AL EQUIPO DE TRABAJO SOBRE EFICIENCIA ENERGÉTICA DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN Y LA LEGISLACIÓN VIGENTE.		
Versión	1		
Sector	Suministro de Gas, Electricidad y Agua		
Subsector	Energía 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			
Transversal	No		

## II. Actividades Clave<sup>1</sup> y Criterios de Desempeño<sup>2</sup>

### 1. Implementar programas base de instrucción para los trabajadores a su cargo sobre criterios de eficiencia energética aplicados en las labores del proceso productivo de acuerdo con procedimientos de la organización.

- 1.1 Los objetivos del programa de instrucción son organizados, de manera coherente con la condición de eficiencia energética y los procedimientos de la organización.
- 1.2 Los criterios de eficiencia energética, aplicados a la línea productiva del equipo, son comunicados en forma clara y precisa de acuerdo con programa definido.
- 1.3 El ambiente de trabajo es organizado en función de las labores del proceso y criterios de eficiencia energética de acuerdo con procedimientos de la organización.
- 1.4 Las consultas del equipo de trabajo, en relación con la condición de eficiencia energética asociada a las labores a desempeñar, son respondidas y aprovechadas como insumos en el plan de instrucción.

<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.

**2. Entregar retroalimentación a los trabajadores en relación a su desempeño asociado a la condición de eficiencia energética de las actividades programadas en el plan de trabajo.**

- 2.1 El estándar esperado del desempeño de los trabajadores, asociado a las actividades productivas y su relación con la eficiencia energética, es comunicado y compartido con cada trabajador por distintos medios de acuerdo con procedimientos de la empresa.
- 2.2 La aplicación de los criterios de eficiencia energética, por parte de los trabajadores, es evaluada y monitoreada permanentemente de acuerdo con procedimientos de la organización.
- 2.3 La retroalimentación a los trabajadores, para mejorar las deficiencias específicas y para fortalecer el trabajo en su totalidad, es compartida con cada uno, según corresponda, de acuerdo con procedimientos de la organización.

**III. Competencias Transversales para la Empleabilidad<sup>3</sup>**

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		3.1 Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.

<sup>3</sup> Competencias Transversales para la Empleabilidad: conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes relevantes, en contextos laborales diversos, que facilitan el ingreso y permanencia en un puesto de trabajo y lograr un desempeño laboral exitoso. Constituyen la base para seguir aprendiendo a lo largo de la vida y para responder a las exigencias del mercado laboral.

	Reconoce problemas y utiliza fuentes de información para implementar acciones para su resolución.	3.2 Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.
--	---	---

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

Tipo de Conocimiento	Ámbitos de conocimientos
Básicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadena de valor del proceso productivo.</li> <li>• Herramientas ofimáticas (nivel usuario).</li> </ul>
Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La eficiencia energética -Conceptos y principios-.</li> <li>• Metodologías básicas para procesos de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Metodologías de diseño de un programa de instrucción en eficiencia energética.</li> <li>• Estrategias y medidas típicas de eficiencia energética en la industria.</li> <li>• La partida de equipos como medida de eficiencia energética.</li> <li>• Diseño de una metodología de seguimiento de desempeño.</li> <li>• Diseño de indicadores de seguimiento del desempeño.</li> <li>• Retroalimentación efectiva.</li> </ul>

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

- Casco.
- Protectores auditivos: tapones o auriculares (cuando sea necesario).
- Mascarilla (cuando sea necesaria). Guantes contra agresiones mecánicas.
- Calzado de seguridad.
- PC.
- Elementos de comunicación que incluyen radio y/o teléfono celular.
- Procedimientos de trabajo asociados a los procesos productivos.

<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 saber aplicar, 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>.

### 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.

- Entrevista de conocimientos que integre todos los criterios de desempeño de la unidad de competencia laboral.
- Certificados de cursos de capacitación.
- Evaluación de conocimientos de selección única y desarrollo (argumentación) y análisis de casos.

- 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 que implican la ejecución de la competencia de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
- Instrumento procesual tipo “Lista de cotejo” con indicadores de conductas y comportamientos laborales utilizado en distintos momentos del proceso (inicio, durante y final).
- Bitácora y/o carpeta de evidencias del proceso que contenga resultados de evaluaciones, fotografías, órdenes de trabajo, etc.

### Indirectas:

---

<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.

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.

- Cartas de recomendaciones.
- Pautas de observación de supervisores o jefaturas directas.
- Resultado de evaluaciones de otros cursos afines.

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.

- Cuestionarios de aprendizaje aplicados durante el proceso.
- Encuestas acerca de procedimientos de trabajo de la compañía y normativas vigentes en la industria.
- Reflexiones individuales y grupales acerca de los desempeños y metas alcanzadas.

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.

- Registro/Video del producto terminado y funcionando correctamente.
- Carpeta de imágenes de producto en sus distintas etapas de producción.
- Observación directa del producto y registro mediante “Pauta de Observación de Producto”.
- Registros de inspección de producto terminado.

## 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.

## **VII. Historial de modificaciones de la UCL**

<b>Versión</b>	<b>Capítulo</b>	<b>Modificaciones</b>

