

INTRODUCCIÓN

Cada puesto de regulador afectado al licenciamiento y control de una central nuclear tiene características propias y debe ser ocupado por personas con un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes (CHAs), con un determinado nivel de desarrollo. Los atributos que caracterizan un puesto dado constituyen el perfil de ese puesto de regulador.

El Perfil de Competencias de un dado puesto tal como se ha concebido en el proyecto, se construye a partir de dos elementos: la descripción del puesto que incluye su objetivo y las tareas principales asociadas a ese puesto, y el conjunto de competencias que requiere con sus niveles de desarrollo. La selección del conjunto de competencias vinculadas a la tarea considerada se realiza a partir del listado general de competencias para reguladores de reactores nucleares.

Los perfiles de competencias son un elemento fundamental para la elaboración de un plan estratégico de capacitación de reguladores, por cuanto establecen explícitamente qué competencias y en qué nivel deben alcanzarse para el desempeño eficaz y eficiente en el puesto. Es decir, el perfil define los requisitos de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el desempeño en el puesto y el correspondiente nivel de desarrollo de la competencia en términos de “Alto”, “Medio” y “Bajo”.

La problemática más significativa en la construcción de perfiles de competencias radica en la gran cantidad de hipótesis necesarias para definir cada perfil. Algunos de esos supuestos pueden quedar librados a la subjetividad de quien elabora el perfil, pero estarán ligados a la modalidad operativa que impone la estructura funcional del organismo regulador, así como a la visión establecida sobre las bases que fundan el carácter técnico-científico de dicho organismo.

PERFILES DE COMPETENCIAS DE PUESTOS

Para ejemplificar y demostrar la viabilidad de la metodología utilizada para la construcción del perfil de competencias de puestos del plantel básico, se seleccionaron tres puestos característicos del licenciamiento y control de una central nuclear, ellos son:

- Coordinador del licenciamiento de la central nuclear (R1)
- Evaluador / inspector de seguridad de sistemas mecánicos (R10)
- Inspector residente (R26)

Se ha considerado que estos tres puestos, en conjunto, son representativos de la práctica totalidad del Plantel Básico, porque R1 y R26 son ejemplos de casos singulares y el puesto R10 es, en buena medida, representativo de cualquier puesto de evaluador / inspector, sea cual sea la disciplina técnica a la que se dedique cada técnico.

Para los tres puestos elegidos se ha considerado necesario un requisito previo de desempeño en la institución por un período no menor a 5 años, a los efectos de alcanzar un cabal conocimiento del funcionamiento institucional. Además, los perfiles de competencias de los reguladores seleccionados se han construido sobre la visión de que los mismos tengan carácter de “supervisor” o “experto”, por cuanto ello permite proyectar la imagen de un regulador en el tope de su carrera, donde las competencias necesarias tendrán en general un nivel “alto” (experto) o “medio” (autónomo).

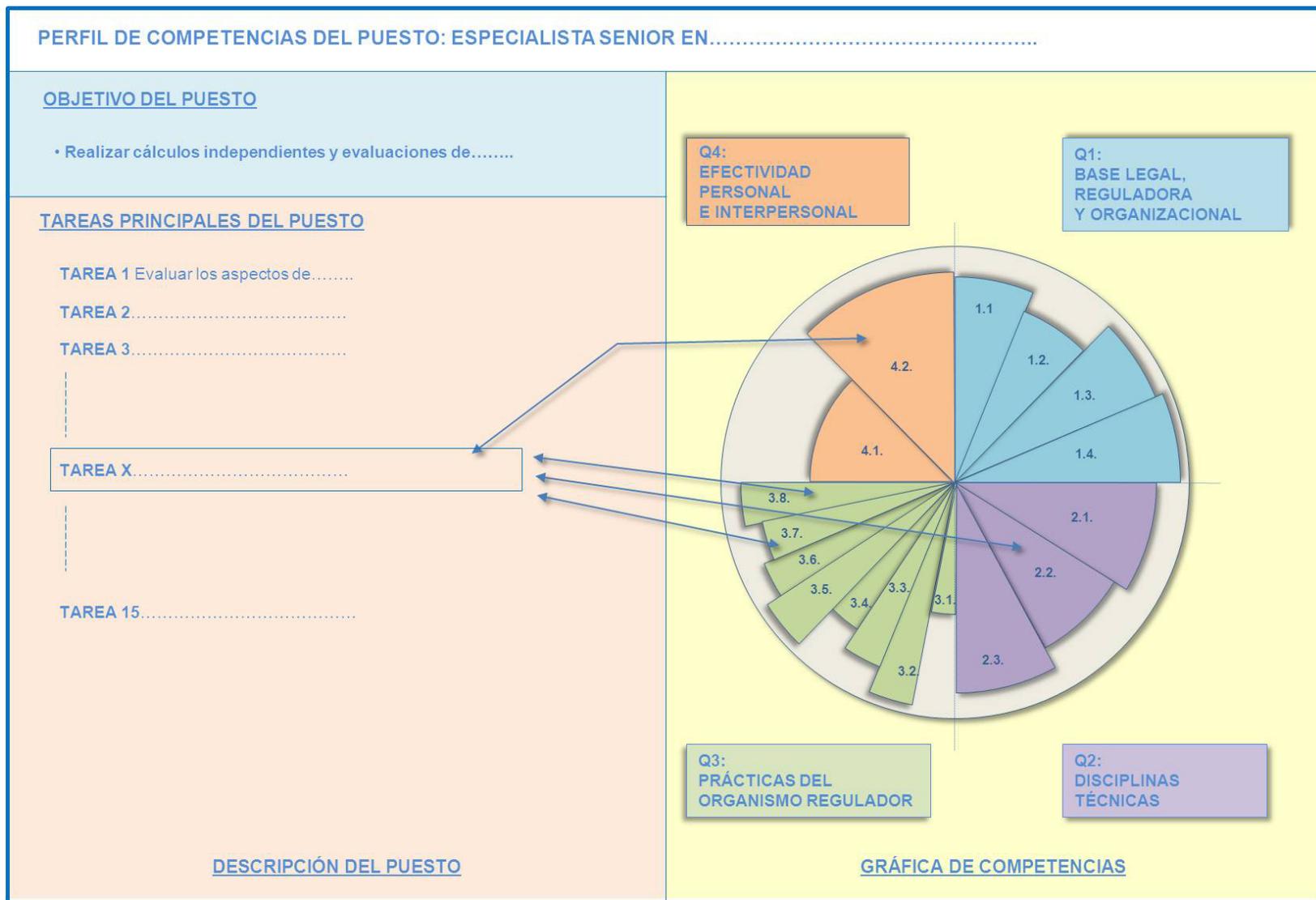
Esta premisa es consustancial al puesto R1 (no puede ser desempeñado por un técnico que no tenga cualificación de supervisor o experto). En el caso de R10, corresponde a lo que se puede denominar un “evaluador / inspector sénior”. Y en el caso de R26, corresponde al “inspector residente jefe”, en caso de que, según la práctica habitual, exista más de un inspector residente en cada emplazamiento. Por lo tanto, los planes de capacitación que se elaboren para alcanzar esos niveles de competencias deben contemplar todas las etapas necesarias de formación.

El carácter de experto asignado determina también que en las competencias relacionadas con disciplinas técnicas (Cuadrante 2) sólo se consideren aquellas de nivel especializado, ya que las competencias en disciplinas generales y en tecnologías aplicadas solo cobran sentido en los procesos de reclutamiento y de formación técnica inicial del personal.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL PERFIL DE COMPETENCIAS

Se ha visto la ventaja de realizar una representación gráfica de los Perfiles de Competencias para lograr una visión rápida de los mismos que ayude en tareas de reclutamiento y capacitación del personal. La Figura 1 muestra la construcción del perfil de competencias de un dado puesto de regulador nuclear de manera genérica, señalando la relación directa entre cada tarea principal y las competencias necesarias para su ejecución.

Estas competencias son representadas por un gráfico de sectores en el que los cuatro sectores principales simbolizan los 4 cuadrantes del modelo OIEA. Los sectores pequeños en cada cuadrante representan las competencias principales en el mismo y el radio de cada sector pequeño es proporcional al nivel de desarrollo de las competencias secundarias derivadas de cada competencia principal. El gráfico de sectores configura lo que el proyecto CReAN ha denominado Gráfica de Competencias de un puesto dado.



DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

GRÁFICA DE COMPETENCIAS

Figura 1: Construcción del Perfil de Competencias de un puesto dado

A continuación se presentan los arreglos matriciales correspondientes a los tres puestos seleccionados. Al final de cada uno de ellos se presenta la Gráfica de Competencias definida en el cuerpo principal de la Guía, que proporciona una visualización simplificada del perfil de competencias del puesto.

En cada arreglo matricial se vinculan las competencias para reguladores nucleares a las tareas principales del puesto, pero hay competencias que si bien no están directamente relacionadas con alguna tarea, deberían formar parte del perfil de un regulador con el nivel correspondiente a su desarrollo profesional en el organismo regulador. En tal sentido el carácter de N/A para una dada competencia significa que la misma es no aplicable para una dada tarea del puesto, pero puede formar parte de su formación previa.

Al final se incluye la Figura 2 con un gráfico de barras que permite comparar los tres perfiles en lo que concierne al cuadrante 3 “Prácticas del organismo regulador”. Cabe destacar en esta figura el alto nivel de familiarización con la instalación para el puesto de Inspector Residente o el mayor nivel en competencias de Autorización requerido por el Coordinador de Licenciamiento.

Cada organismo regulador nacional puede utilizar esta metodología para la construcción de perfiles de reguladores de centrales nucleares de su propio plantel.

CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS DEL PUESTO R1

PUESTO: COORDINADOR DEL LICENCIAMIENTO DE LA CENTRAL NUCLEAR

Objetivo: Planificar, organizar, dirigir y supervisar las actividades reguladoras de autorización, evaluación, inspección y coerción relativas a la central nuclear / actuar como interlocutor del OR ante la OO.

El perfil de competencias se ha construido sobre la visión de un generalista con alto nivel de liderazgo, con experiencia de 10 o más años en la organización preferentemente en tareas de evaluación / inspección y que haya tenido desempeño previo en coordinación de grupos y labores de gestión.

El coordinador del licenciamiento de la central nuclear gestionará los temas específicos a través de reguladores con grado de especialista en uno o más temas, pues el proceso de licenciamiento y control de una central nuclear reúne una multiplicidad de funciones y especialidades no siempre vinculadas entre sí.

Para cada competencia secundaria relacionada con una dada competencia principal se analizan los componentes: Conocimientos (C), Habilidades (H) y Actitudes (A) así como su nivel de desarrollo, que se indica con la letra correspondiente (A = Alto; M = Medio; B = Bajo) y un guion cuando no se considera aplicable alguno de los tres componentes (CHA). Los tres niveles de desarrollo están definidos en el listado general de competencias para reguladores nucleares para la competencia principal que se trate. Estas definiciones específicas se basan en el criterio general: "A" = Supervisor o Experto; "M" = Autónomo; "B" = Supervisado.

Cuadrante 1: Competencias relacionadas con la base legal, reguladora y organizacional

1.1. Competencia base legal

| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
|-------------|---------------------|-----------------|---|---|--|
| | | C | H | A | |
| 1.1.1 | T1 | M | - | - | Se trata de un regulador sénior que en cualquier ámbito de desempeño debe poseer capacidad de comprensión y utilización autónoma de la base legal. |
| 1.1.2 | T1 | M | - | - | |
| 1.1.3 | T11 | M | - | - | Puede participar en la elaboración del Informe Nacional periódico de Seguridad a la Convención sobre Seguridad Nuclear. |
| 1.1.4 | T1; T11 | M | - | - | |
| 1.1.5 | T1; T11 | M | - | - | |

| 1.2 Competencia relativa a las políticas y enfoques reguladores | | | | | |
|--|----------------|---|---|---|---|
| 1.2.1 | T1 | A | - | - | |
| 1.2.2 | T1 | A | - | A | Se espera que en el aspecto actitudinal, un regulador sénior demuestre un alto compromiso con los valores del OR. |
| 1.2.3 | T1 | A | - | - | |
| 1.3 Competencia relativa al marco regulador | | | | | |
| 1.3.1 | T1 | A | - | - | |
| 1.3.2 | T1 | A | - | - | |
| 1.3.3 | T1; T15 | M | - | - | El nivel "A" de esta competencia correspondería al Evaluador / inspector en su área técnica específica. |
| 1.3.4 | T1 | M | - | - | |
| 1.4 Competencia relativa al sistema de gestión del organismo regulador | | | | | |
| 1.4.1 | T1; T4 | A | - | - | |
| 1.4.2 | T14 | A | - | - | |
| 1.4.3 | T1; T4; T5; T8 | M | - | - | |
| 1.4.4 | T1; T6; T11 | M | - | - | |
| 1.4.5 | T8 | M | - | - | |
| 1.4.6 | T1; T6 | M | - | - | |
| 1.4.7 | T8 | M | - | - | |

| Cuadrante 2: Competencias relacionadas con disciplinas técnicas | | | | | |
|---|---------------------|-----------------|---|---|--|
| 2.1. Competencia en disciplinas generales | | | | | |
| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
| | | C | H | A | |
| 2.1.1 a 2.1.17 | - | | | | El carácter de experto asignado al Coordinador determina que en las competencias relacionadas con disciplinas técnicas sólo se consideren aquellas de nivel especializado, ya que las competencias en disciplinas generales cobran sentido en los procesos de reclutamiento y de formación técnica inicial del personal. |

| 2.2. Competencia en tecnologías aplicadas | | | | | |
|--|----|---|---|---|---|
| 2.2.1 a 2.2.4 | - | | | | El carácter de experto asignado al Coordinador determina que en las competencias relacionadas con disciplinas técnicas sólo se consideren aquellas de nivel especializado, ya que las competencias en tecnologías aplicadas cobran sentido en los procesos de formación técnica inicial del personal. |
| 2.3. Competencia en tecnologías especializadas | | | | | |
| 2.3.1 a 2.3.23 | T1 | M | A | - | Se entiende que la comprensión y habilidad para aplicar conceptos de las ciencias e ingenierías aplicadas en seguridad de reactores nucleares, debe ser la necesaria para interactuar con Evaluadores / inspectores y con otros especialistas internos o externos. |

| Cuadrante 3: Competencias relacionadas con las prácticas del organismo regulador | | | | | |
|--|---------------------|-----------------|---|---|--|
| 3.1. Competencia relativa a la familiarización con la instalación | | | | | |
| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
| | | C | H | A | |
| 3.1.1. | T1; T4 | M | - | - | |
| 3.1.2 | T1 | M | - | - | Esta competencia tendrá nivel Alto para Evaluadores / inspectores en su área técnica específica. |
| 3.1.3 | T1; T3; T4; T9 | B | - | - | El Coordinador se desenvolverá in situ acompañado por el Inspector residente. |
| 3.1.4 | T1, T3 | B | - | - | |
| 3.1.5 | T1; T2 | M | - | - | |
| 3.1.6 | T1; T2 | A | - | - | |
| 3.2. Competencia en autorización | | | | | |
| 3.2.1 | T1; T5 | A | - | - | |
| 3.2.2 | T1; T5 | A | - | - | |
| 3.2.3 | T6; T7 | A | A | - | |
| 3.2.4 | T1; T2 | A | - | - | |

| | | | | | |
|---------------------------------------|------------|---|---|---|--|
| 3.2.5 | T1; T2 | A | A | - | |
| 3.2.6 | T1; T5 | A | A | - | |
| 3.2.7 | T1; T5 | A | A | - | |
| 3.2.8 | T1 | M | M | - | Esta competencia tendrá nivel Alto para Evaluadores / inspectores en su área técnica específica. |
| 3.2.9 | T1; T5 | A | A | - | |
| 3.3. Competencia en evaluación | | | | | |
| 3.3.1 | T1; T2 | A | - | - | |
| 3.3.2 | T1; T2 | M | A | - | |
| 3.3.3 | T1; T2; T7 | M | - | - | |
| 3.3.4 | T1; T2 | M | M | - | |
| 3.3.5 | T1; T2; T5 | B | B | - | Las decisiones derivadas de esta competencia serán tomadas en acuerdo con el Evaluador / inspector en el área técnica correspondiente. |
| 3.3.6 | T15 | A | A | - | |
| 3.4. Competencia en inspección | | | | | |
| 3.4.1 | T1; T3; T4 | A | - | - | |
| 3.4.2 | T2; T3; T4 | A | A | - | |
| 3.4.3 | T2; T3 | M | M | - | |
| 3.4.4 | T1; T2 | M | M | - | |
| 3.4.5 | N/A | | | | No se corresponde con sus tareas principales. |
| 3.4.6 | T2 | A | A | - | |
| 3.4.7 | T5; T6 | A | M | - | |
| 3.4.8 | T3 | A | A | - | |
| 3.4.9 | T15 | A | A | - | |
| 3.4.10 | N/A | | | | No se corresponde con sus tareas principales. |

| 3.5. Competencia en coerción | | | | | |
|---|----------------|---|---|---|--|
| 3.5.1 | T1; T2 | A | - | - | |
| 3.5.2 | T1; T2; T5; T7 | M | M | A | Se incluyen actitudes porque se trata de un proceso decisorio que puede tener implicaciones complejas. |
| 3.5.3 | T2; T5; T7 | M | M | - | |
| 3.5.4. | T2; T5; T6; T7 | M | A | - | |
| 3.5.5 | T2; T5; T7 | M | A | - | |
| 3.5.6 | T1; T5; T7 | M | M | A | |
| 3.6. Competencia en el desarrollo de normas y guías reguladoras | | | | | |
| 3.6.1 | T13 | M | - | - | |
| 3.6.2 | T13 | A | - | - | |
| 3.6.3 | T13 | A | A | - | |
| 3.6.4 | T13 | M | M | - | |
| 3.6.5 | T13 | A | M | - | |
| 3.6.6 | T13 | M | - | A | |
| 3.7. Competencia en respuesta ante emergencias | | | | | |
| 3.7.1 | T12 | M | - | - | Podría integrar el sistema nacional de respuesta en emergencia. |
| 3.7.2 | T12 | A | - | - | |
| 3.7.3 | T12 | M | M | - | |
| 3.7.4 | T10; T12 | A | A | - | |
| 3.7.5 | T11; T12 | A | M | A | |
| 3.8. Competencia en examinación del personal de operación | | | | | |
| 3.8.1 | T16 | A | - | - | |
| 3.8.2 | T16 | A | - | - | |
| 3.8.3 | T16 | M | - | - | |
| 3.8.4 | T16 | M | A | - | |

Cuadrante 4: Competencias relacionadas con la efectividad personal e interpersonal

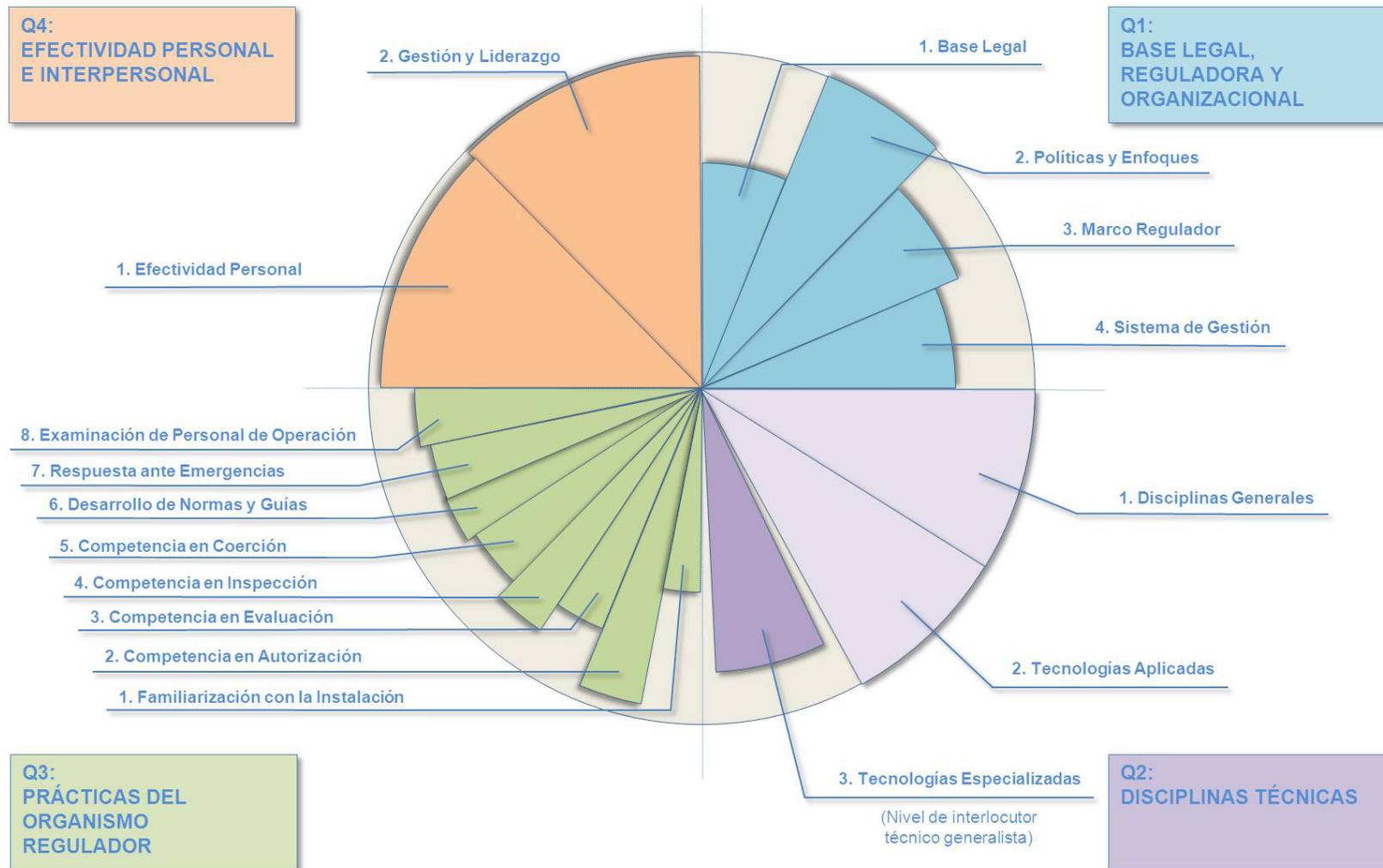
4.1. Competencia efectividad personal y auto gestión

| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
|-------------|---------------------|-----------------|---|---|---|
| | | C | H | A | |
| 4.1.1 | Todas | - | A | - | Las competencias en efectividad personal y autogestión para un regulador sénior desempeñándose como Coordinador, deberán tener nivel Alto y serán aplicables a su desempeño en todas las tareas asociadas a su puesto, por lo cual no se distinguen las tareas específicas para cada competencia. |
| 4.1.2 | | - | A | A | |
| 4.1.3 | | - | A | A | |
| 4.1.4 | | - | A | - | |
| 4.1.5 | | - | A | - | |
| 4.1.6 | | - | A | - | |
| 4.1.7 | | - | A | - | |
| 4.1.8 | | - | A | - | |
| 4.1.9 | | - | - | A | |
| 4.1.10 | | - | A | A | |
| 4.1.11 | | - | M | - | |
| 4.1.12 | | A | A | - | |

4.2. Competencias en gestión y liderazgo

| | | | | | |
|-------|-------|---|---|---|--|
| 4.2.1 | Todas | - | A | - | Las competencias en gestión y liderazgo para un regulador sénior desempeñándose como Coordinador, deberán tener nivel Alto y serán aplicables a su desempeño en todas las tareas asociadas a su puesto, por lo cual no se distinguen las tareas específicas para cada competencia. |
| 4.2.2 | | - | A | A | |
| 4.2.3 | | - | A | - | |
| 4.2.4 | | - | A | A | |
| 4.2.5 | | - | - | A | |
| 4.2.6 | | - | A | A | |
| 4.2.7 | | - | A | A | |
| 4.2.8 | | - | A | A | |

| | | | | | |
|---------|--|---|---|---|--|
| 4.2.9 | | - | A | A | |
| 4.2.10 | | A | A | - | |
| 4.2.11 | | A | A | - | |
| 4.2.12 | | M | - | - | |
| 4.2.13 | | - | A | - | |
| 4.2.14 | | - | A | - | |
| 4.2.15 | | - | A | - | |
| 4.2.16 | | - | A | - | |
| 4.2.17. | | - | A | A | |



GRÁFICA DE COMPETENCIAS PUESTO R1: COORDINADOR DE LICENCIAMIENTO

CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS DEL PUESTO R10

PUESTO: EVALUADOR / INSPECTOR DE SEGURIDAD DE SISTEMAS MECÁNICOS

Objetivo: Realizar cálculos independientes y evaluaciones conceptuales de seguridad de los sistemas mecánicos / realizar inspecciones y auditorías reguladoras en su especialidad técnica.

El perfil de competencias se ha construido sobre la visión de un regulador sénior con 7 o más años de experiencia, con título universitario de grado en carreras de Ingeniería Mecánica o equivalente, con formación en tecnologías aplicadas a nivel de posgrado y que ha recibido formación en tecnologías aplicadas de alto nivel y ha alcanzado un nivel de especialista en una o más tecnologías específicas (por ejemplo: Fractomecánica, Ensayos No Destructivos, etc.), a través de estudios de posgrado a nivel de Maestría y pasantías en organismos reguladores de países con planes nucleares avanzados.

Para cada competencia secundaria relacionada con una dada competencia principal se analizan los componentes: Conocimientos (C), Habilidades (H) y Actitudes (A) así como su nivel de desarrollo, que se indica con la letra correspondiente (A = Alto; M = Medio; B = Bajo) y un guion cuando no se considera aplicable alguno de los tres componentes (CHA). Los tres niveles de desarrollo están definidos en el listado general de competencias para reguladores nucleares para la competencia principal que se trate. Estas definiciones específicas se basan en el criterio general: "A" = Supervisor o Experto; "M" = Autónomo; "B" = Supervisado.

Cuadrante 1: Competencias relacionadas con la base legal, reguladora y organizacional

1.1. Competencia base legal

| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
|-------------|---------------------|-----------------|---|---|--|
| | | C | H | A | |
| 1.1.1 | Todas | M | - | - | Se trata de un regulador sénior que en cualquier ámbito de desempeño debe poseer capacidad de comprensión y uso autónomo de la base legal. |
| 1.1.2 | N/A | | | | |
| 1.1.3 | T12 | M | - | - | Puede participar en la elaboración del Informe Nacional periódico de Seguridad a la Convención sobre Seguridad Nuclear, en su área técnica específica. |
| 1.1.4 | N/A | | | | |
| 1.1.5 | N/A | | | | |

| 1.2 Competencia relativa a las políticas y enfoques reguladores | | | | | |
|--|----------------------------|----------|---|----------|---|
| 1.2.1 | Todas | M | - | - | Se trata de un regulador sénior que en cualquier ámbito de desempeño debe poseer clara comprensión de la misión, visión y políticas del OR. |
| 1.2.2 | Todas | A | - | A | Se espera que un regulador sénior esté altamente comprometido con los valores del OR y se comporte en consecuencia. |
| 1.2.3 | Todas | M | - | - | Se trata de un regulador sénior que en cualquier ámbito de desempeño debe poseer clara comprensión de la misión, visión y políticas del OR. |
| 1.3 Competencia relativa al marco regulador | | | | | |
| 1.3.1. | T1; T2; T4; T5; T8; T10 | A | - | - | El nivel de conocimientos de las normas será Alto en su área técnica específica y podrá ser Medio (utilización autónoma) en otras áreas. |
| 1.3.2 | T1; T2; T4; T5; T8; T10 | A | - | - | |
| 1.3.3 | T1; T2; T3; T5; T8; T10 | A | - | - | |
| 1.3.4 | T1; T2; T3; T5; T8; T10 | A | - | - | |
| 1.4 Competencia relativa al sistema de gestión del organismo regulador | | | | | |
| 1.4.1 | Todas | M | - | - | Se trata de un regulador sénior que en cualquier ámbito de desempeño debe poseer capacidad de comprensión y desempeño autónomo en el marco del sistema de gestión del OR. |
| 1.4.2 | T11 | A | - | - | |
| 1.4.3 | Todas | M | - | - | Se trata de un regulador sénior que en cualquier ámbito de desempeño debe poseer capacidad de comprensión y desempeño autónomo en el marco del sistema de gestión del OR. |
| 1.4.4 | Todas | M | - | - | |
| 1.4.5 | N/A | | | | |
| 1.4.6. | T1; T2; T3; T5; T7 | M | - | - | |
| 1.4.7 | N/A | | | | |

| Cuadrante 2: Competencias relacionadas con disciplinas técnicas | | | | | |
|---|--|-----------------|---|---|--|
| 2.1. Competencia en disciplinas generales | | | | | |
| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
| | | C | H | A | |
| 2.1.1 a 2.1.17 | - | | | | El carácter de experto asignado al Evaluador / inspector de sistemas mecánicos determina que en las competencias relacionadas con disciplinas técnicas sólo se consideren aquellas de nivel especializado, ya que las competencias en disciplinas generales cobran sentido en los procesos de reclutamiento y de formación técnica inicial del personal. |
| 2.2. Competencia en tecnologías aplicadas | | | | | |
| 2.2.1 a 2.2.4 | - | | | | El carácter de experto asignado al Evaluador / inspector de sistemas mecánicos determina que en las competencias relacionadas con disciplinas técnicas sólo se consideren aquellas de nivel especializado, ya que las competencias en tecnologías aplicadas cobran sentido en los procesos de formación técnica inicial del personal. |
| 2.3. Competencia en tecnologías especializadas | | | | | |
| 2.3.1 a 2.3.23 | T1; T2; T3; T5; T6; T7; T8; T10; T11; T12 | A | - | - | El nivel Alto refiere a su área técnica específica vinculada a la competencia 2.3.13. |

| Cuadrante 3: Competencias relacionadas con las prácticas del organismo regulador | | | | | |
|--|---------------------|-----------------|---|---|---|
| 3.1. Competencia relativa a la familiarización con la instalación | | | | | |
| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
| | | C | H | A | |
| 3.1.1 | T1; T2; T3; T5; | A | - | - | El nivel Alto refiere a su área técnica específica. |
| 3.1.2 | T5; T6; T7; T9 | A | - | - | |
| 3.1.3 | T5 | M | M | - | |
| 3.1.4 | T5 | M | M | - | |

| | | | | | |
|---|------------------------|----------|----------|----------|---|
| 3.1.5 | N/A | | | | Se considera una competencia del Inspector residente y en menor medida del Coordinador. |
| 3.1.6 | T1; T2; T3; T5; T6; T7 | A | - | - | El nivel Alto refiere a su área técnica específica. |
| 3.2. Competencia en autorización | | | | | |
| 3.2.1 | T1; T2; T3; T4 | M | - | - | |
| 3.2.2 | T1; T2; T3; T4 | M | - | - | |
| 3.2.3 | T1; T2; T3; T4 | M | M | - | |
| 3.2.4 | N/A | | | | Se consideran competencias propias del Coordinador. |
| 3.2.5 | N/A | | | | |
| 3.2.6 | N/A | | | | |
| 3.2.7 | N/A | | | | |
| 3.2.8 | N/A | | | | |
| 3.2.9 | T6 | A | - | - | El nivel Alto refiere a su área técnica específica. |
| 3.3. Competencia en evaluación | | | | | |
| 3.3.1 | T1; T2; T3; T4 | A | - | - | |
| 3.3.2 | T1; T2; T3; T7 | A | A | - | El nivel Alto refiere a su área técnica específica. |
| 3.3.3 | T1; T2; T3 | A | A | - | |
| 3.3.4 | T1; T2; T3; T4 | M | M | - | El nivel Alto se asigna al Coordinador que es quien tiene una visión integral de todo el proceso de evaluación. |
| 3.3.5 | T1; T2; T3 | A | A | - | El nivel Alto refiere a su área técnica específica. |
| 3.3.6 | T8 | A | M | M | |
| 3.4. Competencia en inspección | | | | | |
| 3.4.1 | T5 | A | - | - | |
| 3.4.2 | T5 | A | - | - | El nivel Alto refiere a su área técnica específica. |

| | | | | | |
|--|--------|---|---|---|--|
| 3.4.3 | T5 | A | A | A | |
| 3.4.4 | T5 | M | M | - | El nivel Alto se asigna al Especialista sénior en aspectos organizacionales y cultura de la seguridad. |
| 3.4.5 | T5 | A | A | - | El nivel Alto refiere a su área técnica específica. |
| 3.4.6 | T5; T6 | A | A | - | |
| 3.4.7 | T5; T6 | A | M | - | |
| 3.4.8 | T5; T6 | A | - | - | |
| 3.4.9 | T5; T8 | A | A | - | |
| 3.4.10 | T5 | A | A | - | |
| 3.5. Competencia en coerción | | | | | |
| 3.5.1 | T5; T7 | M | - | - | |
| 3.5.2 | T5; T7 | M | M | M | Se incluyen actitudes porque se trata de un proceso decisorio que puede tener implicaciones complejas. |
| 3.5.3 | T7 | A | M | - | En lo relacionado con su área técnica específica, cumpliendo funciones de perito técnico. |
| 3.5.4 | T6 | A | A | - | |
| 3.5.5 | T6; T7 | A | A | - | |
| 3.5.6 | T7 | M | M | M | |
| 3.6. Competencia en el desarrollo de normas y guías reguladoras | | | | | |
| 3.6.1 | T10 | M | - | - | |
| 3.6.2 | T10 | A | - | - | En lo relacionado con su área técnica específica. |
| 3.6.3 | T10 | A | A | - | |
| 3.6.4 | T10 | M | M | - | |
| 3.6.5 | T10 | A | M | - | En lo relacionado con su área técnica específica, actuando como parte del comité de redacción de normas o guías reguladoras. |
| 3.6.6 | T10 | A | - | A | |

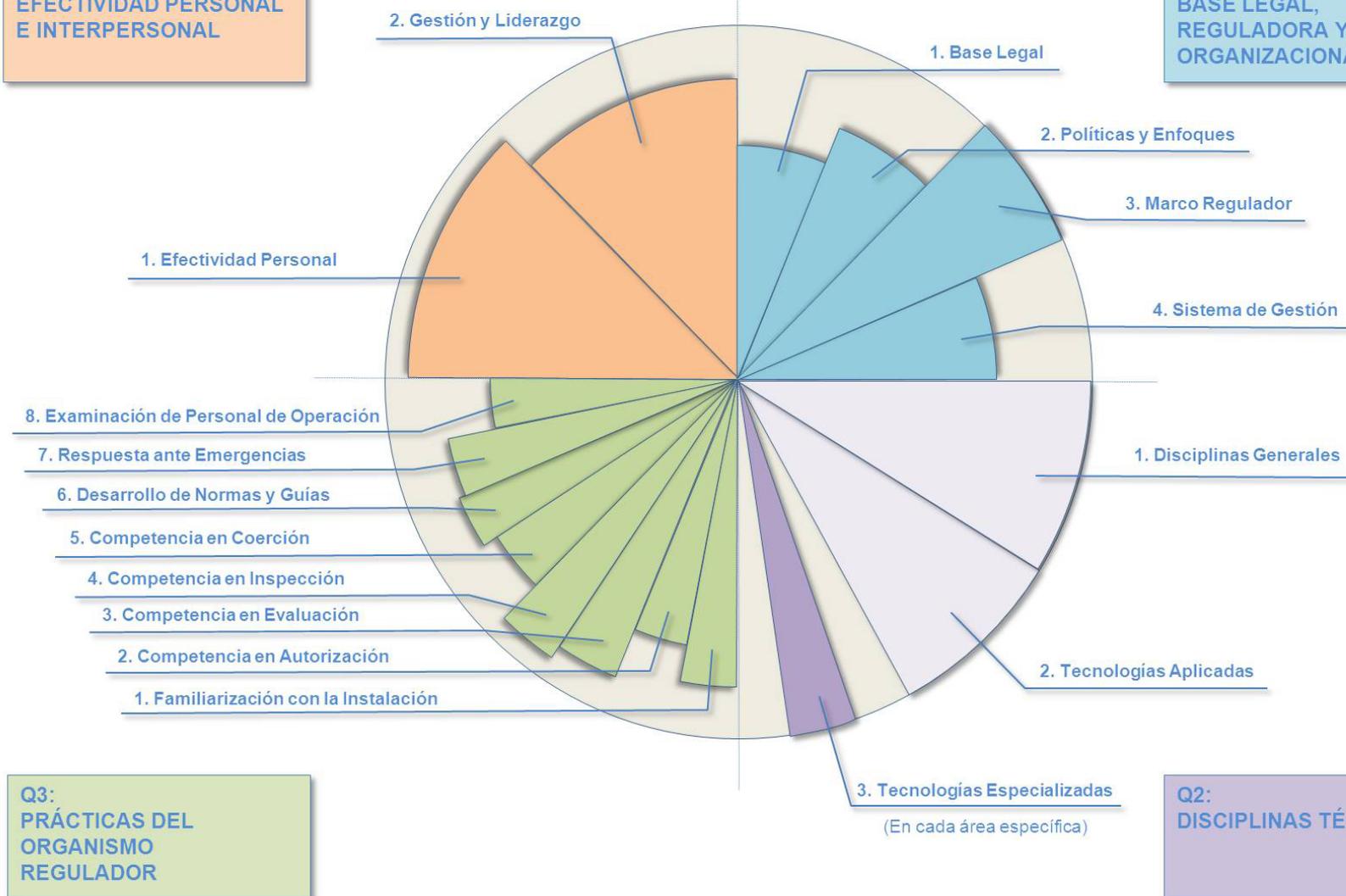
| 3.7. Competencia en respuesta ante emergencias | | | | | |
|---|-----|---|---|---|--|
| 3.7.1 | T9 | M | - | - | Podría integrar el sistema de respuesta en emergencia. |
| 3.7.2 | T9 | A | - | - | |
| 3.7.3 | T9 | A | A | - | En lo relacionado con su área técnica específica. |
| 3.7.4 | T9 | M | M | - | |
| 3.7.5 | T9 | A | M | M | En lo relacionado con su área técnica específica. |
| 3.8. Competencia en examinación del personal de operación | | | | | |
| 3.8.1 | T13 | M | - | - | |
| 3.8.2 | T13 | M | - | - | |
| 3.8.3 | T13 | M | - | - | |
| 3.8.4 | T13 | A | M | - | En lo relacionado con su área técnica específica. |

| Cuadrante 4: Competencias relacionadas con la efectividad personal e interpersonal | | | | | |
|--|---------------------------------|-----------------|---|---|---------------|
| 4.1. Competencia efectividad personal y auto gestión | | | | | |
| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
| | | C | H | A | |
| 4.1.1 | T1; T2; T3; T5; T7; T10 | - | A | - | |
| 4.1.2 | T11 | - | A | A | |
| 4.1.3 | T1; T2; T3; T5; T6; T7; T9 | - | A | A | |
| 4.1.4 | T1; T2; T3; T4; T5; T11 | - | A | - | |
| 4.1.5 | T1; T2; T3; T5; T7; T8; T12 | - | A | - | |
| 4.1.6 | T4; T5; T7; T8; T9; T11; T12 | - | M | - | |
| 4.1.7 | T6; T7; T8; T9; T12 | - | M | M | |

| | | | | | |
|--|--------------------------------|----------|----------|----------|---|
| 4.1.8 | T1; T2; T3; T5; T6; T7; T12 | - | A | - | |
| 4.1.9 | T4; T8; T9; T12 | - | - | A | |
| 4.1.10 | T4; T5; T10 | - | M | M | |
| 4.1.11 | T1; T2; T3; T5 | A | A | - | |
| 4.1.12 | T1; T2; T3; T8; T10; T12 | A | M | - | |
| 4.2. Competencia en gestión y liderazgo | | | | | |
| 4.2.1 | T4; T9; T10 | - | A | A | |
| 4.2.2 | T4 | - | A | A | |
| 4.2.3 | T4 | - | M | - | |
| 4.2.4 | T4; T11 | - | M | M | |
| 4.2.5 | T4; T11 | - | M | A | |
| 4.2.6 | N/A | | | | Se consideran competencias de carácter netamente gerencial. |
| 4.2.7 | N/A | | | | |
| 4.2.8 | N/A | | | | |
| 4.2.9 | N/A | | | | |
| 4.2.10 | N/A | | | | |
| 4.2.11 | N/A | | | | |
| 4.2.12 | N/A | | | | |
| 4.2.13 | N/A | | | | |
| 4.2.14 | N/A | | | | |
| 4.2.15 | N/A | | | | |
| 4.2.16 | N/A | | | | |
| 4.2.17 | N/A | | | | |

Q4:
EFECTIVIDAD PERSONAL
E INTERPERSONAL

Q1:
BASE LEGAL,
REGULADORA Y
ORGANIZACIONAL



GRÁFICA DE COMPETENCIAS PUESTO R10: EVALUADOR / INSPECTOR

CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS DEL PUESTO R26

PUESTO: INSPECTOR RESIDENTE

Objetivo: Realizar y coordinar en el sitio las tareas de control regulador directo en materia de seguridad radiológica y nuclear, en el ámbito de la central nuclear.

El perfil se ha construido sobre la visión de un regulador sénior con 7 o más años de experiencia, con título universitario de grado en carreras técnicas o científicas, con formación en tecnologías aplicadas a nivel de posgrado y también ha recibido entrenamiento específico en la central nuclear donde se desempeña hasta alcanzar un alto grado de familiarización con la planta y ha realizado pasantías en organismos reguladores de países con desarrollo nuclear, particularmente en la inspección residente de centrales nucleares extranjeras.

Para cada competencia secundaria relacionada con una dada competencia principal se analizan los componentes: Conocimientos (C), Habilidades (H) y Actitudes (A) así como su nivel de desarrollo, que se indica con la letra correspondiente (A = Alto; M = Medio; B = Bajo) y un guion cuando no se considera aplicable alguno de los tres componentes (CHA). Los tres niveles de desarrollo están definidos en el listado general de competencias para reguladores nucleares para la competencia principal que se trate. Estas definiciones específicas se basan en el criterio general: “A” = Supervisor o Experto; “M” = Autónomo; “B” = Supervisado.

Cuadrante 1: Competencias relacionadas con la base legal, reguladora y organizacional

1.1. Competencia base legal

| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
|-------------|---------------------|-----------------|---|---|--|
| | | C | H | A | |
| 1.1.1 | Todas | M | - | - | Se trata de un regulador sénior que en cualquier ámbito de desempeño debe poseer capacidad de comprensión y utilización autónoma de la base legal. |
| 1.1.2 | N/A | | | | |
| 1.1.3 | N/A | | | | |

| | | | | | |
|---|-----------------|----------|---|----------|--|
| 1.1.4 | N/A | | | | |
| 1.1.5 | N/A | | | | |
| 1.2 Competencia relativa a las políticas y enfoques reguladores | | | | | |
| 1.2.1 | Todas | M | - | - | Se trata de un regulador sénior que en cualquier ámbito de desempeño debe poseer capacidad de comprensión y utilización autónoma de la base legal. |
| 1.2.2 | Todas | A | - | A | Se espera que un regulador sénior esté altamente comprometido con los valores del OR y se comporte en consecuencia. |
| 1.2.3 | Todas | M | - | - | |
| 1.3 Competencia relativa al marco regulador | | | | | |
| 1.3.1 | T1; T8; T9; T13 | A | - | - | |
| 1.3.2 | T1; T2 | A | - | - | |
| 1.3.3 | T1; T2 | B | - | - | |
| 1.3.4 | T1; T2 | M | - | - | |
| 1.4 Competencia relativa al sistema de gestión del organismo regulador | | | | | |
| 1.4.1 | T1 | M | - | - | |
| 1.4.2 | T15 | M | - | - | |
| 1.4.3 | Todas | A | - | - | En lo relativo a los procesos y procedimientos vinculados a su función. |
| 1.4.4 | Todas | A | - | - | |
| 1.4.5 | N/A | | | | |
| 1.4.6 | T3; T6; T8; T11 | M | - | - | |
| 1.4.7 | N/A | | | | |

| Cuadrante 2: Competencias relacionadas con disciplinas técnicas | | | | | |
|---|--|-----------------|---|---|--|
| 2.1. Competencia en disciplinas generales | | | | | |
| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
| | | C | H | A | |
| 2.1.1 a 2.1.17 | - | | | | El carácter de experto asignado al Inspector residente determina que en las competencias relacionadas con disciplinas técnicas sólo se consideren aquellas de nivel especializado, ya que las competencias en disciplinas generales cobran sentido en los procesos de reclutamiento y de formación técnica inicial del personal. |
| 2.2. Competencia en tecnologías aplicadas | | | | | |
| 2.2.1 a 2.2.4 | - | | | | El carácter de experto asignado al Inspector residente determina que en las competencias relacionadas con disciplinas técnicas sólo se consideren aquellas de nivel especializado, ya que las competencias en tecnologías aplicadas cobran sentido en los procesos de formación técnica inicial del personal. |
| 2.3. Competencia en tecnologías especializadas | | | | | |
| 2.3.1 a 2.3.22 | T1; T2; T3; T4; T5; T6; T8; T10; T11; T13 | B | - | - | El nivel Bajo en estas tecnologías específicas refiere a que su función implica un contacto permanente con múltiples especialistas. |
| 2.3.23 | T1; T2; T3; T4; T5; T6; T8; T10; T11; T13 | A | - | - | El nivel Alto refiere fundamentalmente a la protección radiológica en el ámbito de la central nuclear. |

| Cuadrante 3: Competencias relacionadas con las prácticas del organismo regulador | | | | | |
|--|-------------------------|-----------------|---|---|---------------|
| 3.1. Competencia relativa a la familiarización con la instalación | | | | | |
| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
| | | C | H | A | |
| 3.1.1 | T1; T2; T3; T5; T8; T11 | A | - | - | |
| 3.1.2 | T8; T9 | A | A | - | |

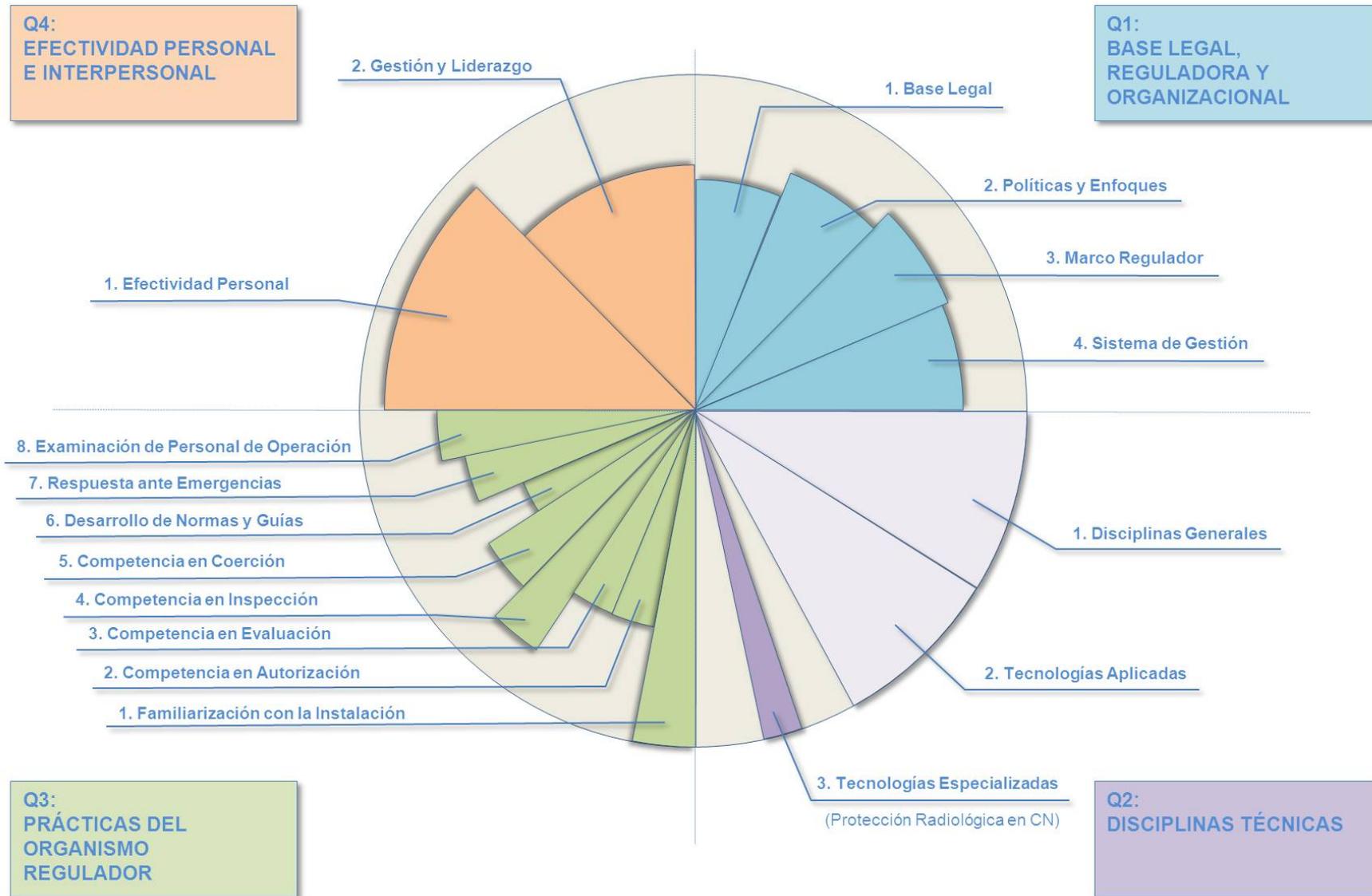
| | | | | | |
|---|--------------------------------|----------|----------|---|--|
| 3.1.3 | T1; T2; T5 | A | A | - | |
| 3.1.4 | T2; T5; T11 | A | A | - | |
| 3.1.5 | T1; T3; T5; T11 | A | - | - | |
| 3.1.6 | T1; T2; T4; T6; T8; T9; T11 | A | - | - | |
| 3.2. Competencia en autorización | | | | | |
| 3.2.1 | T1; T2; T3; T6 | M | - | - | Estas competencias se asocian a su carácter de regulador sénior. |
| 3.2.2 | T1; T2; T3; T6 | M | - | - | |
| 3.2.3 | N/A | | | | |
| 3.2.4 | N/A | | | | |
| 3.2.5 | N/A | | | | |
| 3.2.6 | N/A | | | | |
| 3.2.7 | N/A | | | | |
| 3.2.8 | N/A | | | | |
| 3.2.9 | T1; T2 | M | - | - | Capacidad que resulta de sus evaluaciones in situ. |
| 3.3. Competencia en evaluación | | | | | |
| 3.3.1 | T1; T5 | M | - | - | Se consideran competencias del Evaluador / inspector |
| 3.3.2 | T1; T2; T8; T9; T11 | A | A | - | |
| 3.3.3 | N/A | | | | |
| 3.3.4 | N/A | | | | |
| 3.3.5 | N/A | | | | |
| 3.3.6 | N/A | | | | |
| 3.4. Competencia en inspección | | | | | |
| 3.4.1 | T1; T2; T5; T11 | A | - | - | |
| 3.4.2 | T1; T2; T6; T9; T11 | A | A | - | |
| 3.4.3 | T1; T2; T11 | A | A | - | |

| | | | | | |
|--|--------------------|---|---|---|--|
| 3.4.4 | T1; T2; T11 | M | M | - | El nivel Alto se asigna al Especialista sénior en aspectos organizacionales y cultura de la seguridad. |
| 3.4.5 | T3; T6; T8; T11 | A | A | - | |
| 3.4.6 | T9 | A | A | - | |
| 3.4.7 | T1; T2; T9 | A | M | - | |
| 3.4.8 | T1; T2 | A | A | - | |
| 3.4.9 | T5 | M | M | - | |
| 3.4.10 | T1; T2; T8; T11 | A | - | - | Puede requerir la asistencia de un Evaluador / inspector especializado. |
| 3.5. Competencia en coerción | | | | | |
| 3.5.1 | T1; T2; T3; T8; T9 | A | - | - | |
| 3.5.2 | T8; T9 | M | M | M | Se incluyen actitudes porque se trata de un proceso decisorio que puede tener implicaciones complejas. |
| 3.5.3 | T8; T9 | M | M | - | |
| 3.5.4 | T8; T9 | A | A | - | |
| 3.5.5 | T8; T9 | M | M | - | |
| 3.5.6 | T8; T9 | B | B | M | |
| 3.6. Competencia en el desarrollo de normas y guías reguladoras | | | | | |
| 3.6.1 | T13 | M | - | - | |
| 3.6.2 | T13 | M | - | - | |
| 3.6.3 | T13 | M | M | - | |
| 3.6.4 | T13 | B | - | - | |
| 3.6.5 | T13 | B | - | - | |
| 3.6.6 | T13 | M | - | M | |

| 3.7. Competencia en respuesta ante emergencias | | | | | |
|---|-----|---|---|---|--|
| 3.7.1 | T10 | M | - | - | Podría integrar el sistema de respuesta en emergencia. |
| 3.7.2 | T10 | A | - | - | |
| 3.7.3 | T10 | M | - | - | |
| 3.7.4 | T10 | A | A | A | |
| 3.7.5 | T10 | M | - | - | |
| 3.8. Competencia en examinación del personal de operación | | | | | |
| 3.8.1 | T12 | A | - | - | |
| 3.8.2 | T12 | M | - | - | |
| 3.8.3 | T12 | M | - | - | |
| 3.8.4 | T12 | M | M | - | |

| Cuadrante 4: Competencias relacionadas con la efectividad personal e interpersonal | | | | | |
|--|------------------------------------|-----------------|---|---|---------------|
| 4.1. Competencia efectividad personal y auto gestión | | | | | |
| Competencia | Tareas relacionadas | Nivel Requerido | | | Observaciones |
| | | C | H | A | |
| 4.1.1 | T1; T3; T8; T9 | - | A | - | |
| 4.1.2 | T15 | - | A | A | |
| 4.1.3 | T1; T2; T8; T11 | - | A | A | |
| 4.1.4 | T1; T2; T3; T4; T5; T6; T7; T11 | - | A | - | |
| 4.1.5 | T4; T5; T6; T8; T9; T11; T14 | - | A | - | |
| 4.1.6 | T4; T5; T6; T10; T14 | - | A | - | |
| 4.1.7 | T4; T6; T10; T14 | - | A | M | |

| | | | | | |
|--|------------------------|----------|----------|----------|--|
| 4.1.8 | T3; T6; T8 | - | A | - | |
| 4.1.9 | T4; T5; T7; T10; T14 | - | - | A | |
| 4.1.10 | T4; T5 | - | A | A | |
| 4.1.11 | T1; T2 | M | M | - | |
| 4.1.12 | T4; T13; T14 | M | M | - | |
| 4.2. Competencia en gestión y liderazgo | | | | | |
| 4.2.1 | T4; T5; T8; T13 | - | A | A | |
| 4.2.2 | N/A | | | | Se asume que no lidera grupos en su función. |
| 4.2.3 | T1; T2; T3; T4; T5; T6 | - | M | - | |
| 4.2.4 | N/A | | | | |
| 4.2.5 | T4; T5; T15 | - | M | A | |
| 4.2.6 | T4 | - | M | - | |
| 4.2.7 | N/A | | | | Se considera que son competencias del Coordinador. |
| 4.2.8 | N/A | | | | |
| 4.2.9 | N/A | | | | |
| 4.2.10 | N/A | | | | |
| 4.2.11 | N/A | | | | |
| 4.2.12 | N/A | | | | |
| 4.2.13 | T9; T10 | - | M | - | |
| 4.2.14 | T9 | - | M | - | |
| 4.2.15 | N/A | | | | |
| 4.2.16 | N/A | | | | |
| 4.2.17 | T9; T10 | - | M | - | |



GRÁFICA DE COMPETENCIAS PUESTO R26: INSPECTOR RESIDENTE

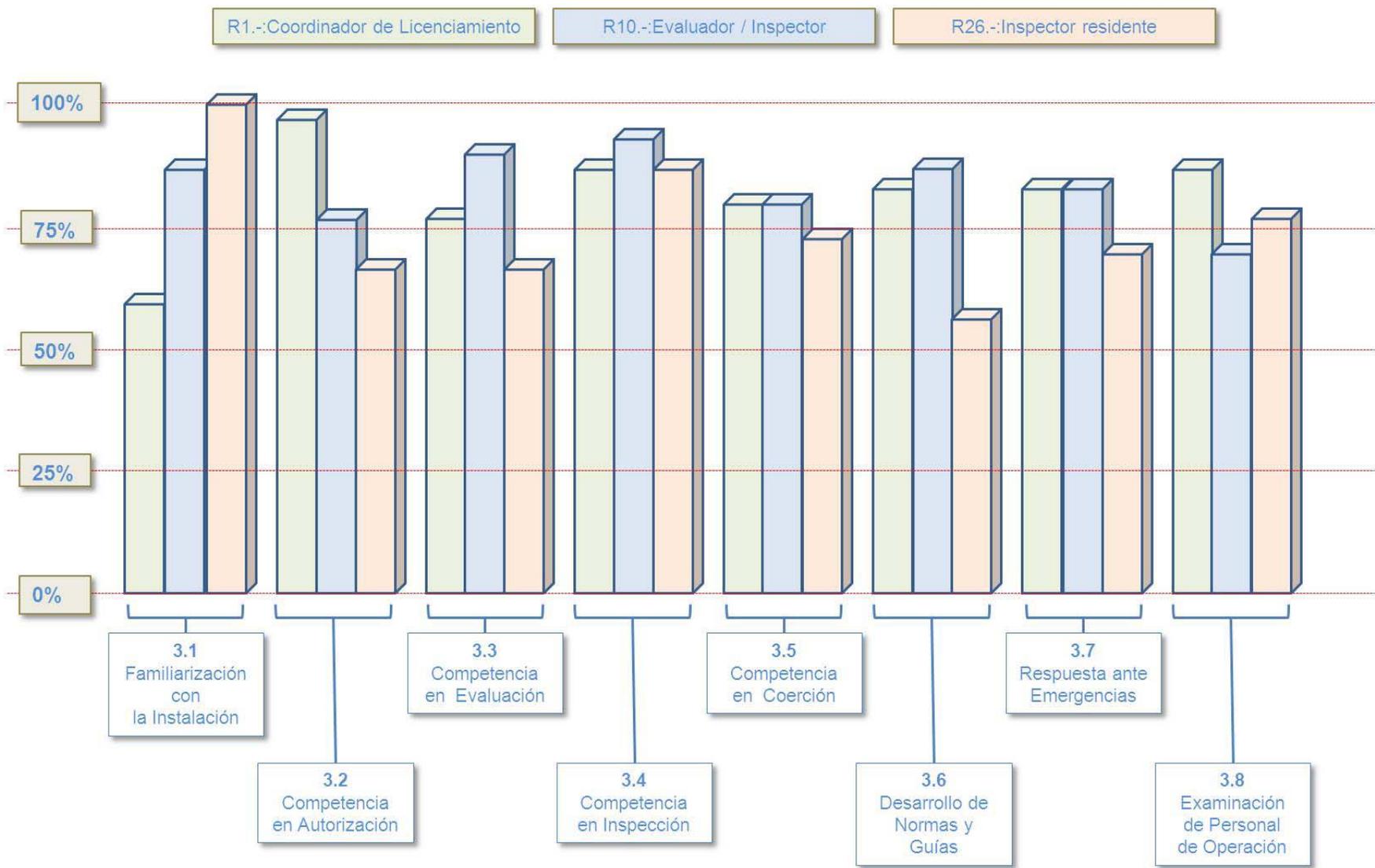


Figura 2: Comparación de las Gráficas de Competencias de Puestos Clave. Cuadrante 3, PRÁCTICAS REGULADORAS