

OFERTA LABORAL PROFESIONAL ASESOR ESPECIALIDADES MECANICAS

SE BUSCA

**PROFESIONAL
ASESOR
ESPECIALIDADES
MECANICAS**



REQUISITOS:

- Título profesional de Ingeniería mecánico, Ingeniería en ejecución mecánico, ingeniería en climatización o ejecución en climatización otorgado por Universidad del Estado
- Capacitaciones
- Certificados que acrediten de experiencia laboral
- Cédula de identidad por ambos lados
- Para mayor información sobre puesto de trabajo, revisar el perfil de cargo adjunto

RENDA BRUTA
\$2.525.000

Plazo de postulación desde 12/03/23 hasta 20/03/23

Si estás interesado/a manda tus antecedentes a:

reclutamiento.ssi@redsalud.gob.cl

PROFESIONAL ASESOR ESPECIALIDADES MECANICAS

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO	PROFESIONAL ASESOR ESPECIALIDADES MECANICAS		
CANTIDAD DE CARGOS	1		
ESTAMENTO	Profesional	FAMILIA DEL CARGO	Gestión
ESTABLECIMIENTO	Servicio de Salud Tarapacá	UNIDAD ORGANIZACIONAL	Departamento Recursos Físicos e Inversiones de la Red
SUBORDINADOS	No		
CALIDAD JURIDICA DE CONTRATO	Honorarios (Subt. 31) PROYECTO NORMALIZACION Y RELOCALIZACIÓN CESFAM PEDRO PULGAR, COMUNA ALTO HOSPICIO	RENTA	2.525.000
HORARIO DE TRABAJO	Diurno		

II. REQUISITOS FORMALES	
REQUISITO GENERAL	i) Título Profesional Ingeniería mecánico o Ingeniería en climatización o Ingeniería Civil., otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
PERTINENCIA DE FORMACIÓN	Título profesional de Ingeniero mecánico o ingeniero en ejecución mecánico o Ingeniero en climatización o Ingeniero en ejecución en climatización o Ingeniería Civil o Ingeniero Civil ejecución.
CAPACITACIÓN PERTINENTE	Deseable: <ul style="list-style-type: none"> - Normativa nacional e internaciones en climatización - Normativa nacional e internacional de gases clínicos - Climatización - Gases clínicos - Equipos de trasporte vertical - Auto Cad.
EXPERIENCIA CALIFICADA	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia deseable de 5 años como profesional y con 3 específicos de la especialidad mecánica en proyectos establecimiento Público y/o privado. - Participación y desarrollo de proyectos de climatización, experiencia, total de 5000 m2, demostrable con certificados de mandantes - Participación en ejecución de proyectos de gases clínicos, total de 5000 m2, experiencia, demostrable con certificados de mandantes. - 2 años en Experiencia en obra de Salud
COMPETENCIAS TÉCNICAS	<ul style="list-style-type: none"> - MS Project, nivel medio. - Conocimiento de las normativas que rigen su especialidad y del MINSAL respecto a la especialidad

III. PROPÓSITOS DEL CARGO	
Objetivo	
Ser parte del equipo técnico de fiscalización en terreno de obra denominada NORMALIZACION Y RELOCALIZACIÓN CESFAM PEDRO PULGAR, COMUNA ALTO HOSPICIO, entregando servicio y asesoría profesional, en todos los ámbitos técnicos y administrativos del proyecto.	
Listado de Funciones	
1	Asesorar a Fiscalizador de Obras de Salud o Fiscalizador de Diseños de Obras de Salud, en todo ámbito técnico y administrativo en las etapas del proyecto en, dentro de los ámbitos de; a) Planificación, b) Diseño, c) Permisos en entidades y empresas públicas y/o privadas, d) construcción, e) Recepción de partidas del proyecto, f) Recepciones en entidades y empresas públicas y/o privadas, g) calidad, h) programación, i) prevención de riesgo y seguridad, j) coordinación de especialidades y k) otras inherentes del cargo
2	Prestar asesoramiento a la inspección técnica, respecto a la especialidad contratada, pudiendo intervenir en todo el ciclo de vida del proyecto, diseño, obras civiles, recepciones y temas específicos como el control de calidad.
3	Realizar tareas de ingeniería relacionadas con la planificación y el diseño de especialidad mecánica. Asesorar en la supervisión de la instalación, operación, mantenimiento, y reparación de equipos mecánicos.
4	Realizar los análisis técnicos y económicos necesarios, bajo de jefatura directa, desarrollando; a) presupuestos, b) memorias, c) especificadores, d) informes técnicos, etc., de la solicitud en cuestión.
5	Realizar análisis técnicos administrativos de notas de cambio, ya sean por disminuciones, mayores obras u obras extraordinarias.
6	Realizar análisis técnicos administrativos de aumentos de plazo y estados de pago.
7	Realizar los análisis técnicos y económicos necesarios, bajo de jefatura directa, desarrollando; a) presupuestos, b) memorias, c) especificadores, d) informes técnicos, etc., de la solicitud en cuestión.
8	Realizar análisis técnicos administrativos de notas de cambio, ya sean por disminuciones, mayores obras u obras extraordinarias.
9	Participar en reuniones del departamento relacionadas con diseño y/o ejecución de proyectos
10	Presencia en obra en base a planificación de jefatura superior y/o Directa.
11	Desarrollar otras funciones y responsabilidades que la jefatura directa designe en materias de sus competencias y según la normativa legal vigente

IV. ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO DEL CARGO	
EQUIPO DE TRABAJO	
Funcionarios(as) del equipo de Recursos Físicos e inversiones, tales como arquitectos, Ingenieros(as) biomédicos, Inspectores de obra, dibujantes, administrativos(as).	

Organigrama
<ul style="list-style-type: none"> • Subdirección Recursos Físicos y Financieros <ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Recursos Físicos e Inversiones de la Red.

V. RESPONSABILIDAD DEL CARGO		
Categorías de Responsabilidades	Descripción	Si/No
Responsabilidad por exactitud	Refiere a la obligación y el deber que una persona tiene de garantizar que la información, los datos, los registros u otros elementos sean precisos, veraces y estén libres de errores o inexactitudes. Esta responsabilidad es especialmente importante en contextos donde la precisión de la información es crítica.	Sí
Responsabilidad por la supervisión del trabajo de otras personas	Refiere a la obligación y el deber de una jefatura o posición de liderazgo de supervisar y dirigir las actividades laborales de un equipo de trabajo.	No
Responsabilidad por información confidencial	Tiene acceso en forma constante a información altamente confidencial. Refiere a la obligación y el deber que un (a) funcionario(a) tiene de manejar y proteger información sensible y privada de manera segura y confidencial.	Sí
Responsabilidad por contacto con personas externa	Refiere a la obligación y el deber que una persona o empleado tiene de interactuar y comunicarse adecuadamente con individuos o entidades que no forman parte directa de su organización o empresa.	Sí
Responsabilidad por dinero o efectos negociables	Obligación y el deber que una persona o entidad tiene de manejar, administrar y custodiar dinero en efectivo o instrumentos financieros negociables de manera segura y adecuada.	Si
Responsabilidad por equipos y materiales	Deber de un cargo de supervisar, gestionar y mantener los recursos físicos y materiales asignados para el desempeño de una función o una tarea específica.	Si

VI. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS DEL SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ

Competencias Institucionales	
Orientación a la excelencia	Habilidad para realizar un trabajo de calidad y excelencia, orientado a los objetivos actuales y futuros, monitoreando permanentemente sus resultados y detectando y corrigiendo errores según corresponda
Vocación de servicio público	Actuar teniendo como guía el compromiso con la sociedad y el bien común, actuando y decidiendo de manera ética y responsable (accountability), guiado por los valores y principios de probidad y transparencia que rigen al Servicio de Salud Tarapacá.
Reflexión crítica y pensamiento sistémico	Habilidad para analizar críticamente problemas, desafíos o decisiones, comprendiendo los hechos que componen un fenómeno y su relación, siendo capaz de escuchar y aceptar diversas visiones, y desarrollando ideas y modelos de relaciones sistémicas.
Colaboración y trabajo en equipo	Habilidad para colaborar transversalmente, apoyar e integrar a equipos de trabajo inter e intra-áreas, con interdisciplinariedad y transdisciplinariedad, superando los silos organizacionales y facilitando el cumplimiento de los objetivos colectivos.
Respeto y empatía	Habilidad para relacionarse de manera amable, cordial y respetuosa con los demás y realizar acciones para fomentar un ambiente de trabajo positivo basado en el respeto, la inclusividad, la valoración y la solidaridad con el otro, dando a conocer que entiende y comprende su problemática y entregando respuestas oportunas, equitativas, inclusivas, con igualdad de género y no discriminatoria, promoviendo la valoración de la diversidad.

Competencias Distintivas del Estamento					
Nombre	Descripción	Nivel requerido (según corresponda)			
		4 Desarrollo Bajo	3 Desarrollo Regular	2 Desarrollo Avanzado	1 Desarrollo Óptimo
Liderazgo para el cambio	Capacidad para comunicar la visión estratégica de la organización y lograr que ésta parezca no sólo posible, si no que también deseable para los colaboradores tanto internos como externos. Generando en los demás motivación y compromiso con el objetivo de promover la innovación y lograr transformar las situaciones de cambio en oportunidades			X	
Pensamiento estratégico	Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, optimizar las fortalezas internas y actuar sobre las debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto. Implica la capacidad para visualizar y conducir la organización con un enfoque integral, y lograr los objetivos y metas que se reflejen positivamente en el resultado organizacional			X	
Innovación y creatividad	Capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes, dirigida a resolver problemas o situaciones que se presenten en su área, la organización y/o con los usuarios internos o externos con el objeto de agregar valor a la organización				X
Gestión y logro de objetivos	Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionar y formar personas, delegar, generar directrices, planificar, diseñar, analizar información, movilizar recursos, controlar la gestión, sopesar riesgos e integrar las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización				X
Empowerment	Capacidad para otorgar poder al equipo de trabajo y compartir tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados. Capacidad para emprender acciones eficaces orientadas a mejorar y potenciar el talento de las personas tanto en conocimientos como en competencias. Capacidad para obtener los mejores resultados, lograr la integración del grupo y aprovechar la diversidad de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior para la institución. Implica fijar objetivos de desempeño claros y medibles, y asignar las responsabilidades correspondientes			X	
Templanza	Capacidad para actuar con serenidad, determinación, firmeza, entusiasmo y perseverancia a fin de alcanzar objetivos que se presentan como desafíos o para llevar a cabo acciones que requieran compromiso y dedicación. Implica mantener un alto nivel de desempeño en todas las situaciones			X	
Flexibilidad y adaptabilidad	Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones adversas y/o inusuales, con personas o grupos diversos de trabajo. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso modificar su propia visión a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover dichos cambios en su área de trabajo				X