



Servicio de
Salud Tarapacá
Ministerio de Salud

Gobierno de Chile

OFERTA LABORAL PROFESIONAL ASESOR INGENIERO(A) ELECTRICO



SE BUSCA
**PROFESIONAL
ASESOR
INGENIERO(A)
ELECTRICO**

REQUISITOS:

- Título profesional de Ingeniería civil eléctrico, Ingeniería en ejecución eléctrico otorgado por Universidad del Estado
- Autorización SEC Clase A
- 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

RENTA BRUTA
\$2.156.000

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 INGENIERO ELECTRICO

| I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO | | | |
|-------------------------------------|--|------------------------------|---|
| NOMBRE DEL CARGO | PROFESIONAL ASESOR INGENIERO ELECTRICO | | |
| 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 CONSERVACION SALAS ELECTRICAS HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES | RENTA | 2.156.000 |
| HORARIO DE TRABAJO | Diurno | | |

| II. REQUISITOS FORMALES | |
|---------------------------------|---|
| REQUISITO GENERAL | i) Título Profesional Ingeniero Civil Eléctrico / Ingeniero en Ejecución Eléctrico, 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 Civil Eléctrico / Ingeniero en Ejecución Eléctrico, otorgado por una Universidad reconocida por el Estado. Estar autorizado por la SEC Clase "A" |
| CAPACITACIÓN PERTINENTE | Deseable: <ul style="list-style-type: none"> - Normativa SEC - Normativa nacional e internacional eléctrica. - Normativa MINSAL. - Luminotecnia - Corrientes Débiles - Equipos de transporte vertical - Auto Cad. |
| EXPERIENCIA CALIFICADA | <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia deseable de 10 años como profesional y con 8 años específicos de la especialidad. - Participación y desarrollo de proyectos de eléctricos y corrientes débiles, experiencia, total de 20.000 m2, demostrable con certificados de mandantes. - 5 años en Experiencia en obra de Salud. |
| COMPETENCIAS TÉCNICAS | <ul style="list-style-type: none"> - MS Project, nivel medio. (Deseable) - Conocimiento de las normativas que rigen su especialidad y del MINSAL respecto a la especialidad (Deseable) |

| III. PROPÓSITOS DEL CARGO | |
|---|---|
| Objetivo | |
| Ser parte del equipo técnico de fiscalización en terreno de obra denominada CONSERVACION SALAS ELECTRICAS HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES, 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 | Realizar tareas de ingeniería relacionadas con la planificación y el diseño de especialidad eléctrica y de corrientes débiles. Asesorar en la supervisión de la instalación, operación, mantenimiento, y reparación de equipos mecánicos. |
| 3 | Realizar análisis técnicos administrativos de aumentos de plazo y análisis de estados de pago |
| 4 | Deberá controlar, desarrollar, gestionando y asesorar en temas técnicos de diseño y construcción, revisión de antecedentes técnicos, levantamientos de información en terreno, antecedentes de licitación, controlar y apoyar en la gestión de proceso de permisos, controlar proceso ejecución de obras eléctricas, obras civiles relacionadas y de construcción de proyectos, controlar, participar y apoyar proceso de recepciones en entidades y empresas públicas y/o privadas. |
| 5 | 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. |
| 6 | Realizar los análisis técnicos y económicos necesarios, bajo de jefatura directa, desarrollando; a) presupuestos, b) memorias, c) especificadores, d) informes técnicos, etc., de e la solicitud en cuestión. |
| 7 | Realizar análisis técnicos administrativos de notas de cambio, ya sean por disminuciones, mayores obras u obras extraordinarias. |
| 8 | Participar en reuniones del departamento relacionadas con diseño y/o ejecución de proyectos |
| 9 | Presencia en obra en base a planificación de jefatura superior y/o Directa. |
| 10 | 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 | |

- Subdirección Recursos Físicos y Financieros
 - 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, sino 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 |