



Únete a nuestro equipo

El Servicio de Salud Tarapacá invita a presentación de antecedentes para...

PROFESIONAL ASESOR FISCALIZADOR ANATOMÍA

CARGO

*Asesor
Fiscalizador
Anatomía*

CALIDAD JURÍDICA

*Honorario
Suma Alzada*

RENDA BRUTA

\$2.525.000

○ POSTULACIÓN

La recepción de documentación será mediante correo electrónico en reclutamiento.ssi@redsalud.gob.cl, se debe especificar en el asunto “**PROFESIONAL ASESOR FISCALIZADOR ANATOMÍA - NOMBRE DEL POSTULANTE**”.
El plazo de recepción de antecedentes será desde 09/05/24 hasta el 20/05/24.

○ DOCUMENTACIÓN SOLICITADA

- Título Profesional de Constructor Civil
- Copia de Cédula de Identidad por ambos lados
- Curricular Vitae actualizado
- Certificados de Capacitaciones y Cursos
- Copia de Certificados o documentos que acrediten Experiencia laboral

1. Del Llamado a Presentación de Antecedentes:

- 1.1 El Servicio de Salud Tarapacá llevara a cabo proceso de selección a través de una presentación de antecedentes, al que podrán postular todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente y perfil de cargo adjunto.
- 1.2 Los postulantes que presenten alguna **discapacidad que les produzca impedimento** o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, **deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes**, de manera de garantizar la igualdad de condiciones todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.
- 1.3 Para admitir la postulación del candidato, el interesado deberá enviar todos los antecedentes al correo electrónico reclutamiento.ssi@redsalud.gob.cl indicando en Asunto: “ **PROFESIONAL ASESOR(A) FISCALIZADOR DE OBRA DE SALUD APA**”:
 - a) CV formato libre (Propio)
 - b) Copia Cédula de Identidad (ambos lados)
 - c) Copia de Título Profesional, requerido por ley.
 - d) Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados
 - e) Copia de Certificados o documentos que acrediten Experiencia laboral.

2. Publicación y Presentación de Resultados

La Unidad de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Tarapacá, tomará contacto con los(as) postulantes, para informar sobre citaciones de las distintas etapas del proceso, siendo responsabilidad del candidato(a) confirmar asistencia o acusar recibo de la información, de lo contrario, se tomará conocimiento sobre su desistimiento. En caso de inasistencia a cualquiera de las etapas lo dejará excluido del proceso.

3. Proceso de Selección

Metodología de Evaluación:

El proceso contempla dos etapas; Evaluación de antecedentes Curriculares y Evaluación de Competencias.

I Etapa Evaluación de Antecedentes Curriculares; corresponde a la revisión de los documentos aportados por el postulante, bajo la interpretación de los criterios en el perfil de cargo.

Se analizará y validará criterios de admisibilidad. Correspondiente a revisión del cumplimiento de los requisitos expuestos, sumado a los análisis técnicos de los referentes pasara a segunda etapa.

II Etapa Evaluación de Competencias; corresponde a la evaluación de competencias transversales y distintivas del estamento (Entrevistas y test Psicolaborales) y competencias específicas y/o Apreciación Global.

Evaluación de Competencias Distintivas del Estamento(50%)

Considera las competencias deseables que distinguen a los funcionarios(as) del Servicio de Salud Tarapacá, además de aquellas competencias requeridas según el perfil de cargo.

Se distinguen las siguientes categorías:

Forma de Evaluación – Categoría Psicolaboral	Puntaje Máximo
Evaluación, lo define como RECOMENDABLE para el cargo.	80-100
Evaluación, lo define como RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES para el cargo.	60-79
Evaluación, lo define como NO RECOMENDABLE para el cargo. (Calificación Excluyente)	10- 59

Competencias Específicas del cargo y/o Apreciación Global(50%)

Evalúa las características del postulante para desempeñarse en las funciones descritas en perfil de cargo, a partir de sus conocimientos, formación, habilidades, destrezas y experiencia laboral del postulante.

La calificación de competencias específicas será realizada por el o los(as) referentes técnicos designados para estos fines, quienes serán responsables de elaborar las herramientas de evaluación que orientarán esta instancia.

Las herramientas de evaluación o preguntas podrán aludir a conocimientos técnicos, administrativos, casos prácticos, normativos o bien a ámbitos de experiencia laboral de los postulantes con relación al perfil de cargo. El o la representante de la Unidad de Reclutamiento y Selección no otorgará puntaje en dicha etapa.

Criterio Competencias Específicas para el cargo	Puntaje
Presenta Sobresalientes competencias específicas para el cargo	81 – 100
Presenta Destacadas Competencias específicas para el cargo	71 – 80
Presenta Regulares competencias específicas para el cargo	60 – 70
Presenta Mínimas competencias específicas para el cargo (Categoría Excluyente)	10 – 59

Los postulantes que puntuarán 10 - 59 puntos en esta etapa serán excluidos del proceso

7. Propuesta final

Tras finalizar las etapas sucesivas, la Unidad de Reclutamiento y Selección tomará contacto con el o la postulante identificado(a) como idóneo(a), presentando una carta oferta con las condiciones de la suplencia.

El convenio a honorarios es de carácter transitorio, extendiéndose según necesidades del Depto. y/o Unidad y evaluación de desempeño correspondiente.

Profesional Asesor (a) Fiscalizador de Obra

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO	Profesional Asesor (a) Fiscalizador de Obra de Salud de Especialidades		
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) Ampliación Anatomía Patológica Hospital Ernesto Torres Galdames, CODIGO BIP 40001311	RENTA	2.525.000
HORARIO DE TRABAJO	Diurno		

II. REQUISITOS FORMALES	
REQUISITO GENERAL	i) Título Profesional, 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 en Obras Civiles o Ingeniero Constructor o Constructor Civil o Arquitecto, otorgado por una Universidad reconocida por el Estado.
CAPACITACIÓN PERTINENTE	Deseable: - Curso PAC.
EXPERIENCIA CALIFICADA	Deseable: - Experiencia profesional mínima de 10 años medidos desde la fecha de titulación. - Experiencia de 3 años en inspección técnica de obras en Establecimiento Público y/o privado, en específico edificaciones. - Experiencia de 2 años en proyectos o áreas técnicas de salud en Público y/o privado.
COMPETENCIAS TÉCNICAS	- Experiencia en obras de salud. (Deseable) - Curso MS Project, nivel medio. (Deseable)

III. PROPÓSITOS DEL CARGO	
Objetivo	
Se parte del equipo técnico de fiscalización en terreno de obra denominada "AMPLIACION ANATOMÍA PATOLÓGICA HOSPITAL ERNESTO TORRES G. código BIP 40001311, licitación ID 1057964-13-LR23", entregando servicio y asesoría profesional, en todos los ámbitos técnicos y administrativos de la ejecución y recepción de obras.	
Listado de Funciones	
1	Asesorar a Fiscalizador de Obras de Salud, en todo ámbito técnico y administrativo en las etapas del proyecto en ejecución, 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 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.
3	Realizar análisis técnicos administrativos de aumentos de plazo y análisis de estados de pago
4	Realizar análisis técnicos administrativos de notas de cambio, ya sean por disminuciones, mayores obras u obras extraordinarias.
5	Promover la correcta ejecución, prevención y seguridad dentro de la obra, en razón de no contar con accidentes.
6	Responsable de responder en plazo las indicaciones y mandatos que entregue su jefatura directa como el Fiscalizador de obras de salud.
7	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.	No
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.	No

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
Empowermet	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