



Únete a nuestro equipo

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

INGENIERO(A) CIVIL

CARGO

*Ingeniero(a)
Civil*

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 “INGENIERO(A) CIVIL - NOMBRE DEL POSTULANTE”.

El plazo de recepción de antecedentes será desde 09/05/24 hasta el 20/05/24.

DOCUMENTACIÓN SOLICITADA

- Título Profesional de Ingeniero(a) 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: “ **ASESOR A FISCALIZADORES DE OBRAS Y DISEÑOS DE SALUD EN ESPECIALIDAD ESTRUCTURAL**”:
 - 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 FISCALIZADOR DE OBRAS DE SALUD

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO	ASESOR A FISCALIZADORES DE OBRAS Y DISEÑOS DE SALUD EN ESPECIALIDAD ESTRUCTURAL.		
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) HABILITACION Y MEJORAMIENTO DE LA RED ONCOLÓGICA DE TARAPACÁ AMPLIACIÓN ANATOMÍA PATOLÓGICA HOSPITAL ERNESTO TORRES GALDAMES. NORMALIZACION Y RELOCALIZACIÓN CESFAM PEDRO PULGAR, COMUNA ALTO HOSPICIO	RENDA	2.525.000
HORARIO DE TRABAJO	Diurno		

II. REQUISITOS FORMALES	
REQUISITO GENERAL	i) Título Profesional 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 Ingeniería Civil.
CAPACITACIÓN PERTINENTE	Deseable: - Software de Diseño o Calculo estructural - Software AUTO CAD.
EXPERIENCIA CALIFICADA	- Experiencia profesional mínima de 3 años medidos desde la fecha de titulación. - Diseño, evaluación de estructuras de diversos tipos de sistemas estructurales y de materiales como concreto, acero, en áreas de análisis dinámico y diseño sísmico de estructuras, diseño de estructuras metálicas, y de concretos de alta resistencia, demostrable con certificados de participación en proyectos. - Diseño en suelos salinos, demostrable con certificados de participación en proyectos.
COMPETENCIAS TÉCNICAS	- Diseño y cálculo de la parte estructural en elementos y sistemas estructurales como edificios, muros (incluyendo muros de contención), y otras obras civiles. Tener pleno conocimiento de las normativas que rigen su especialidad y del MINSAL respecto a la especialidad - Conocimiento computacionales nivel medio Capacidad para trabajar bajo presión y alta demanda.

III. PROPÓSITOS DEL CARGO	
Objetivo	
Ser parte del equipo técnico de fiscalización en terreno de obra denominada "HABILITACION Y MEJORAMIENTO DE LA RED ONCOLÓGICA DE TARAPACÁ, AMPLIACIÓN ANATOMÍA PATOLÓGICA HOSPITAL ERNESTO TORRES GALDAMES y 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	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.
3	Presencia en obra y/o oficina, dependiendo de lo instruido por jefatura directa.
4	Otras funciones inherentes al cargo, que expresamente le entregue o delegue la jefatura superior y/o Directa, según la normativa legal vigente.
5	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