

Empleo: JEFATURA DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS CÓDIGO: PR-05

Ministerio
Ministerio de Obras Públicas

Institución / Entidad
Dirección General de Obras Públicas /

Cargo
JEFE DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Nº de Vacantes
1

Área de Trabajo
Área para cumplir misión institucional

Región
Región Metropolitana de Santiago

Ciudad
Santiago

Tipo de Vacante
Contrata

Condiciones

	EUS 5°	
	1° año	2° año
RENTAS BRUTAS PROMEDIO		
SUBTOTAL HABERES	2.385.084	2.385.084
SUBTOTAL TRIMESTRAL HABERES MODERNIZACION	447.978	606.554
TOTAL HABERES DEL MES	2.833.061	2.991.638

Notas:

- * Los bonos se pagan trimestralmente (Marzo, Junio, Septiembre y diciembre).
- *Se consideran meses de desempeño completos y se incluye la asignación de metas colectivas 1° y 2° año.
- *Incluye bono de modernización mensualizado.
- *Estas asignaciones corresponden a remuneraciones variables que se perciben acumuladas trimestralmente. Su monto se define anualmente según cumplimiento de metas institucionales y colectivas. El incremento colectivo se percibe en la medida que el funcionario/a hubiese participado, de acuerdo con lo definido reglamentariamente, en el cumplimiento de las metas asignadas a su respectivo centro de responsabilidad.
- *A partir del segundo año de desempeño se incorporará en la remuneración un bono por cumplimiento de metas colectivas.

Contrata, Profesional, Grado 05° Escala Única de Sueldos.

***Se debe considerar que todo empleo provisto en la calidad jurídica contrata tiene como duración máxima 31 de diciembre del año que corresponda, o mientras sean necesarios sus servicios, salvo que exista una propuesta de prórroga.**

Objetivo del cargo

Establecer los lineamientos transversales en materias de Prevención de Riesgos en el Ministerio de Obras Públicas. Planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades de los trabajadores del MOP y de los trabajadores de empresas contratistas, en coordinación con la ACHS, Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad y Previsión Social y otros organismos relacionados con estas materias. Asimismo, colaborar con sus superiores jerárquicos en el logro de los objetivos institucionales, siendo un gestor que planifique, organice, dirija, ejecute y evalúe, propiciando una debida coordinación y velando por el eficiente cuidado de los recursos públicos que se pongan a su disposición.

Descripción del Cargo

La persona seleccionada se integrará a un equipo en donde las Responsabilidades del Cargo contemplan:

- * Por Toma de Decisiones: Responsabilidad Directa e Indirecta ALTA.
- * Por Manejo de Información Confidencial: Responsabilidad ALTA *Por Relación con Clientes/Usuarios Internos o Externos: Responsabilidad ALTA.

Perfil del Cargo

Los siguientes elementos componen el Perfil del Cargo y servirán para evaluar a los/las postulantes.

Formación Educacional

De acuerdo a la normativa vigente DFL MOP N°271/2009, que establece los requisitos legales en cuanto a formación educacional cabe señalar que se requiere lo siguiente, como requisito básico, sin perjuicio de que se establezcan requisitos deseables que sumaran puntajes en la etapa de evaluación curricular.

Formación Educacional Grado 05° EUS. :

"Título profesional de una carrera de, al menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o Título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 6 años".

De preferencia se requiere estar en posesión de un Título Profesional de:

Ingeniero, ingeniero en ejecución, o constructor civil, con estudios de especialización en prevención de riesgos, **se exigirá acreditación.**

"Pos título en Prevención de Riesgos"

Especialización y/o Capacitación

Se requiere para el adecuado desempeño del cargo, la siguiente especialización y/o capacitación, las cuáles serán valorados en la evaluación curricular.

ESPECIALIZACIÓN Y/O CAPACITACIÓN	NIVEL
Ley 16.744 y Decretos Complementarios	AVANZADO
Ley 20123 Ley de Subcontratación	AVANZADO
DS 594/1999 MINSAL DS 76/2006 MINTRAB	AVANZADO
Riesgos en actividades de obras civiles	AVANZADO
Conocimientos de Gestión y Administración	MEDIO
En medio ambiente	MEDIO
Sistemas ISO y OHSAS	AVANZADO
Sistemas de Gestión de Calidad y Medioambiente	AVANZADO
Capacitación en el área de Gestión y Desarrollo de Personas (mayores o iguales a 12 horas)	AVANZADO

Experiencia sector público / sector privado

* Experiencia Laboral Profesional Deseable: mínima de 10 años en cargos relacionados.

* Experiencia Laboral Profesional Deseable en Administración Pública o Mutualidades: mínima de 5 años en cargo relacionado.

COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL CARGO :

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

NOMBRE COMPETENCIA		NIVEL ESPERADO	DEFINICIÓN NIVEL (Conductas esperadas)
1.	Orientación al Cliente	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce cabalmente las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos de la Institución. 2. Establece estándares para los procesos de que es responsable, adecuándolos a los criterios de calidad de los clientes. 3. Motiva al personal a su cargo en la valoración del cliente y sus necesidades, comprometiéndolos en su satisfacción. 4. Promueve acciones que permitan anticiparse a los requerimientos de los clientes.
2.	Orientación a la Eficiencia	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Declara la importancia de los objetivos de gestión establecidos por el Gobierno y promueve su cumplimiento dentro de la Institución. 2. Respalda nuevos proyectos destinados a incrementar la eficiencia de la Institución. 3. Estimula a los funcionarios a hacer un uso cuidadoso y racional de los recursos. 4. Crea condiciones que le permitan tomar decisiones con rapidez, cautelando los intereses de la Institución.
3.	Trabajo en Equipo	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pone sus conocimientos e influencia a disposición del equipo. 2. Expresa satisfacción por los logros obtenidos por el equipo a su cargo. 3. Colabora y comparte recursos con sus pares y con otras áreas de la organización. 4. Realiza declaraciones que estimulan el espíritu de equipo de su organización.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS CONDUCTUALES

NOMBRE COMPETENCIA		NIVEL ESPERADO	DEFINICIÓN NIVEL
1.	Liderazgo	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presenta conductas que generan condiciones de reconocimiento por parte de los otros integrantes del equipo de trabajo. 2. Integra el equipo de trabajo en la gestión de la unidad, departamento y/o dependencia a la que pertenecen. 3. Promueve de manera constante la participación de los miembros del equipo de trabajo, motivándolos para el logro de los objetivos y metas del Servicio. 4. Genera las condiciones de confianza necesarias dentro del equipo para desarrollar las tareas y/o proyectos, logrando un buen ambiente de trabajo. 5. Retroalimenta esporádicamente a sus colaboradores en su desempeño.
2.	Toma de Decisiones	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determina la sistematización de la información recabada de distintas fuentes para su posterior procesamiento y análisis. 2. Integra en el análisis las variables en pro de un resultado satisfactorio. 3. Prioriza los costos y beneficios de la decisión a corto y mediano plazo.
3.	Planificación y Organización	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Logra delegar tareas priorizando las acciones del equipo de trabajo para el logro de los objetivos y metas consideradas en la planificación. 2. Planifica las tareas propias y del equipo de trabajo elaborando planes de acción a mediano y largo plazo, permitiendo la reorganización y anticipación de manera eficaz en función de posibles imprevistos.

			<ol style="list-style-type: none"> Promueve, dentro de los(as) integrantes del equipo de trabajo, la priorización de las tareas y el cumplimiento de metas, fortaleciendo un clima que facilite la organización eficiente y la prevención de posibles dificultades. Realiza seguimiento sistemático al avance de lo planificado, sugiriendo mejoras.
4.	Perspectiva Global	2	<ol style="list-style-type: none"> Propone líneas de análisis, respecto del quehacer de la institución, que aseguren una permanente inclusión de los avances técnicos, operativos y de gestión, que se pueden vincular a los proyectos emergentes del área. Coordina las acciones de los proyectos del área, de manera que son adecuadamente consideradas las expectativas, necesidades y exigencias formales de otras dependencias del Ministerio. Comprende el quehacer general de cada Servicio, informándose del impacto interno y externo. Mantiene equipos de trabajo multidisciplinarios con participación de personas de diversas organizaciones a fin de garantizar la cooperación al logro de objetivos institucionales.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS FUNCIONALES			
NOMBRE COMPETENCIA		NIVEL ESPERADO	DEFINICIÓN NIVEL
1	Planeación y Organización	3	<ol style="list-style-type: none"> Diseña plan y programa de trabajo con visión sistémica y en función de prioridades del área a cargo, definiendo hitos e impactos, en coordinación con los distintos actores del área y/o Institución. Se anticipa ante posibles obstáculos que pueden presentarse en el avance hacia los objetivos. Establece y socializa indicadores de seguimiento que permitan ajustar los planes y proyectos.

Contexto del Cargo

Las funciones principales de la Dirección General de Obras Públicas son dirigir, coordinar y fiscalizar la labor de la Dirección General a su cargo y sus Servicios dependientes, especialmente en materias de estudio, contratación, ejecución y explotación de obras, y mantener informado al Sr. Ministro de Obras Públicas sobre la marcha de los Servicios a su cargo y sobre las demás materias que le soliciten.

Para el ejercicio de dichas funciones de las demás que le encomienda la Ley, dicha Dirección General requiere de una organización interna adecuada a los requerimientos actuales en orden a mejorar la oportunidad, eficiencia, calidad técnica y ambiental, seguridad, probidad y transparencia de las obras públicas.

El objetivo del Departamento de Prevención de Riesgos de la Dirección General de Obras Públicas, del MOP será la Unidad mediante la cual se ejercerán las funciones de Prevención de Riesgos de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto del personal que se desempeña en dependencias de la DGOP, las Direcciones y/o Servicios dependientes del MOP y de la Subsecretaría, y supervisará, controlará y evaluará la aplicación y cumplimiento de las disposiciones técnicas, legales y reglamentarias vigentes sobre estas materias, en relación con todo el personal del MOP, y en cumplimiento del rol solidario que le compete al Ministerio, controlar el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias relativas a la prevención de riesgos, que afectan a las empresas contratistas, sociedades concesionarias, empresas de consultores y subcontratistas, respecto de sus trabajadores, en los contratos que éstos desarrollan para el Ministerio de Obras Públicas.

Requisitos Generales

Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a);
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación media y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c) Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- d) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- e) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

Requisitos Específicos

De acuerdo a la normativa vigente DFL MOP N°271/2009, que establece los requisitos legales en cuanto a formación educacional cabe señalar que se requiere lo siguiente, como requisito básico, sin perjuicio de que se establezcan requisitos deseables que sumaran puntajes en la etapa de evaluación curricular.

Formación Educacional Grado 05° EUS. : "Título profesional de una carrera de, al menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o
Título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 6 años".

Criterios de Selección

Evaluación Curricular (Formación Educacional y Experiencia Laboral en el área).
Evaluación de Competencias Técnicas (Prueba Técnica).
Entrevista Personal (Entrevista con Comité de Selección).
Evaluación Psicolaboral (Candidatos/as en etapa final).

Las etapas del Proceso de Reclutamiento y Selección son sucesivas y excluyentes entre ellas.

La no presentación a cualquier etapa, una vez citado(a), lo(a) imposibilitará de seguir adelante en el proceso.

Nota 1: Se requiere disponibilidad para trasladarse de ciudad en alguna Etapa del proceso de reclutamiento y selección, si es necesario, como cuando se realicen entrevistas personales, por lo que su participación en un proceso podría implicar al menos un viaje a la región en la que se desempeñará el cargo.

Nota 2: Los(as) postulantes que presenten algún tipo de discapacidad que les impida o les produzca dificultades para ser evaluados(as), deberán informarlo en su postulación, con el fin de adoptar las medidas pertinentes para garantizar de esta forma la igualdad de condiciones a todos(as) quienes postulen al **proceso de reclutamiento y selección**.

Nota 3: El proceso de reclutamiento y selección es evaluado por una Comisión de Selección nombrada en cada Servicio, dando así las garantías de transparencia necesarias para los postulantes.

Nota 4: En la eventualidad de tratarse de un cargo que requiera condiciones especiales de salud, ya sea por sus funciones o por el lugar físico en el que se desempeñará, (ej: "trabajo en altura"), se solicitará, como un requisito para poder ser seleccionada(o),: Presentar un Examen Pre-Ocupacional, emitido por una Mutualidad que acredite la salud compatible con el cargo, esto por su propia seguridad. **PARA ESTE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN SE SOLICITARÁ A QUIENES PASEN A LA ENTREVISTA CON EL COMITÉ DE SELECCIÓN (Tercera Etapa), EL MENCIONADO EXAMEN PRE-OCUPACIONAL, EMITIDO POR UNA MUTUALIDAD QUE ACREDITE LA SALUD COMPATIBLE CON EL CARGO.**

Documentos Requeridos para Postular

- Copia de certificado que acredite nivel Educacional, requerido por ley
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, pos títulos y/o postgrados
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral
- CV Formato Libre(Propio)

Preguntas al Postulante

Pregunta N° 1

¿Qué disponibilidad de ingreso al Servicio tiene?

Pregunta N° 2

¿Tiene disponibilidad para salir a terreno de manera eventual e intempestiva?

Calendarización del Proceso

Fase	Fechas
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación en www.empleospublicos.cl	12/10/2018-23/10/2018
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	05/11/2018-19/11/2018
Finalización	
Finalización del Proceso	30/11/2018-30/11/2018

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las **17:00** horas del día **23/10/2018**

Correo de Contacto

carolina.sepulveda@mop.gov.cl

Condiciones Generales

Sólo se aceptarán postulaciones por el **Portal Empleos Públicos**.

Este Servicio "a través de su Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, se reservará el derecho de declarar desierto el proceso de selección, si en cualquiera de sus etapas se estimase que los/as postulantes, en su mayoría, no reúnen las condiciones suficientes para ocupar las vacantes respectivas, de la misma manera por fuerza mayor debidamente fundada el Proceso de Reclutamiento y Selección podrá ser revocado".

La Autoridad competente podrá modificar los plazos en la Calendarización del Proceso, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

Notificación y Cierre del Proceso:

La definición de las personas seleccionadas se resolverá a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a su conclusión, estableciéndose como fecha tentativa el 07/12/2018.

Como resultado del proceso, el Comité de Selección propondrá a la Jefa Superior del Servicio, una nómina con hasta tres candidatos con los mejores puntajes finales. Esta propuesta se llevará a cabo mediante Oficio Ordinario emanado desde la Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o su Subrogante.

En el caso de existir empates en los puntajes finales, los criterios para resolver los mismos serán: en primer lugar el puntaje obtenido en el factor Entrevista Personal, luego Mayor Puntaje en Prueba Técnica y en tercera instancia de acuerdo al factor Evaluación Curricular. De persistir el empate, excepcionalmente, se presentaran tantos candidatos como empates hayan, en los tres mayores puntajes.

De entre los candidatos elegibles, la Directora General de Obras Públicas seleccionará a las personas que ocuparán el cargo, lo que será comunicado formalmente. En el caso que los candidatos seleccionados desistan del nombramiento, se seleccionará a los segundos mejores puntajes, y en caso que estos desistan, se seleccionará a los terceros candidatos con mayor puntaje.

Entrega de Resultados:

Los resultados del proceso de Reclutamiento y Selección, serán comunicados a través de la Plataforma "Portal Empleos Públicos", según corresponda.

Los/as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso de selección, podrán hacer sus consultas y reclamos al Área encargada del proceso, dentro de un plazo no superior a 3 días hábiles después de finalizado el mismo.

Consultas al correo electrónico: carolina.sepulveda@mop.gov.cl, indicando en el Asunto el Código PR-05.

Las condiciones y contenidos especificados en esta publicación son determinados por el servicio público convocante. Asimismo, el desarrollo del proceso de selección es de su exclusiva responsabilidad.