

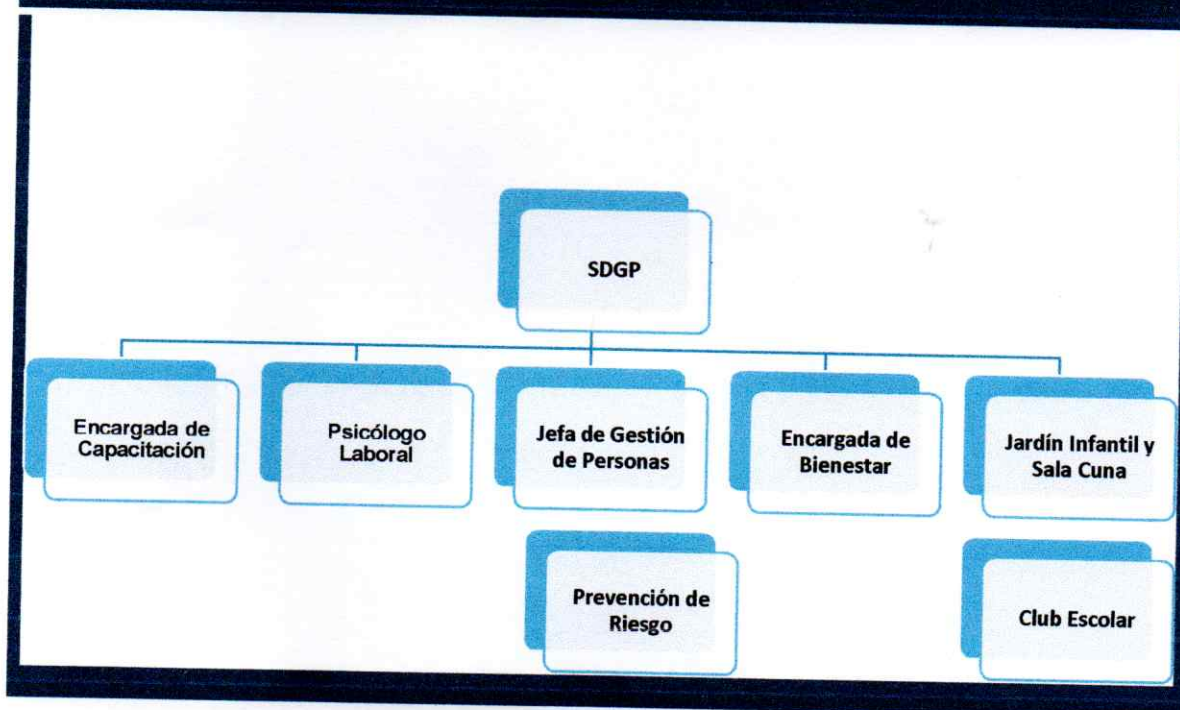


MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
SUBDIRECCION DE LAS PERSONAS
DEPTO. DESARROLLO DE PERSONAS

PERFIL Y DESCRIPCION DE CARGO

I.IDENTIFICACION DEL CARGO	
Nombre del Cargo	Psicólogo Laboral
Establecimiento	Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel
Grado	15°
Remuneración bruta	\$ 1.119.204.-
Calidad Jurídica/Jornada	Contrata, diurno (renovable en función del cumplimiento de objetivos, con periodo de prueba previo de tres meses)
Estamento	Profesional
Jefatura Superior Directa	Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Las Personas.

II. ORGANIGRAMA



III.OBJETIVO DEL CARGO

Apoyar, asesorar, planificar e implementar políticas, programas y protocolos en Desarrollo de las Personas aplicando estrategias destinadas a fomentar una cultura organizacional abierta al cambio.

IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES/FUNCIONES DEL CARGO

- Realiza y participa en los procesos de reclutamiento y selección así como también de reemplazos, en base a la normativa vigente tanto del Servicio Civil como de SS Aconcagua y a lo requerido por su jefatura.
Esto incluye: elaboración de perfil de selección, pautas de evaluación, informes psicolaborales, participación en entrevistas, desempeñar función de secretario/a de la comisión elaborando actas del proceso, difusión de resultados a postulantes entre otras.
- Aplicar técnicas de selección que permitan evaluar las competencias definidas para los cargos.

- Apoyar la implementación y difusión de las políticas del área de Gestión y Desarrollo de Personas, a modo de ejemplo: Política de Buen Trato Laboral, Procedimientos de denuncia de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual, basado en todo momento en los valores y las buenas practicas institucionales comprometido con la honestidad y confianza en el desempeño de las tareas asignadas.
- Participar como relator de actividades de capacitación dirigidas al personal, asociadas a las políticas del área de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Liderar y participar en los comités del área tales como Riesgos psicosociales, salud funcionaria, entre otros.
- Liderar la elaboración y actualización del manual de perfiles de cargos del establecimiento.
- Liderar y apoyar la implementación de diagnósticos, análisis e informes de clima laboral.
- Liderar y apoyar la resolución de conflictos laborales y de relaciones interpersonales.
- Otras funciones que le delegue la jefatura.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

REQUISITOS Nº09/2017 SERVICIO ACONCAGUA	DFL DE PLANTA SALUD	Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a un año en el sector público o privado; o, Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a dos años en el sector público o privado.
REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA		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; • 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 e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado: • Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio. • 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. • 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. • 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. • 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.
--	--

VI. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO	
FORMACION EDUCACIONAL	Título profesional de Psicólogo
EXPERIENCIA PROFESIONAL	• Experiencia en el área de reclutamiento y selección y/o Desarrollo Organizacional en el sector público y/o privado de a lo menos 1 año.
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	• Contar con capacitación en Evaluaciones psicolaborales (pruebas psicométricas y proyectivas).

	• Contar con capacitación en Protocolo de Riesgos Psicosociales. • Deseable capacitación atiniente al cargo tales como Gestión del Cambio, Desarrollo Organizacional, manejo de conflicto, Normas Generales de Desarrollo de Personas (Servicio Civil), Estatuto Administrativo entre otras vinculadas al área de Personas. • Deseable Diplomado o Postítulo atiniente al cargo
--	---

VII. COMPETENCIAS TECNICAS

- Conocimiento en procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Conocimiento de pruebas psicométricas y proyectivas.
- Manejo computacional Word, Excel, Power Point.
- Conocimiento Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ISTAS 21)
- Conocimiento Estatuto Administrativo.
- Conocimiento Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales.
- Conocimiento de Normas Generales de Desarrollo de Personas Servicio Civil.

VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIA	DESCRIPCION	NIVEL	DESCRIPCION NIVEL DE DESARROLLO
PROBIDAD	Capacidad para actuar de modo honesto, leal e intachable. Subordinando el interés particular al interés general o bien común.	2	Mantiene los niveles de confidencialidad necesarios a la información que maneja, advirtiendo de manera asertiva y oportuna a las autoridades de la institución cuando observa que están en riesgo los valores y principios de la probidad.
APRENDIZAJE PERMANENTE	Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en	2	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.

	función de los desafíos de su ámbito laboral.		
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática	3	Establece comunicación fluida con otras personas y/o áreas del Servicio a fin de lograr una efectiva coordinación de acciones.
ORIENTACION A RESULTADOS	Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.	3	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.
ORIENTACION AL USUARIO	Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.	3	Se anticipa a las necesidades y expectativas de sus usuarios y ofrece soluciones que le agregan valor. Detecta necesidades que están más allá de los requerimientos explícitos de los usuarios
PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO	Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y	2	Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo

	disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios		
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.	3	Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.

IX. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Las Personas.
Equipo de Trabajo directo	Subdirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas.
Clientes internos	Jefes de Unidades, Dirigentes Gremiales, Funcionarios de todas las Unidades.
Clientes externos	Postulantes de los procesos de selección, Instituciones Públicas, Funcionarios SSA.
Responsabilidad sobre recursos materiales-financieros	Los equipos y pruebas con los que cuenta para desarrollar sus funciones.



REVISADO POR
Ana Mora Córdova.
Jefa Unidad Desarrollo
de las Personas (S)



APROBADO POR
Dr. Oscar Cruz B.
Director

FECHA
Febrero 2021