

BASES DE CONCURSO  
**PSICÓLOGO(A) DE DESARROLLO DE PERSONAS**  
Dirección de Gestión de Personas

*La Universidad de O'Higgins afirma su compromiso irrestricto con el respeto a la dignidad de quienes componen la Comunidad UOH, por lo que procurará que los procesos de selección sean fundamentados y transparentes, evitando la discriminación arbitraria. Por lo mismo, se valorará la incorporación de personas que contribuyan al establecimiento de ambientes y relaciones laborales positivas al interior de los espacios universitarios, basadas en el respeto, la valoración de los pluralismos y las diversidades.*

<b>I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>	
Cargo	Psicólogo(a) de Desarrollo de Personas
Tipo de cargo	Profesional
Área	Dirección de Gestión de Personas
Supervisión directa	Coordinador(a) de Desarrollo de Personas
Jefatura	Director(a) de Gestión de Personas
N° de Vacantes	1
Jornada	44 horas semanales (jornada completa)
Lugar de Desempeño	Campus Rancagua de la Universidad de O'Higgins
Contratación	Designación a contrata por 6 meses, con renovación previa evaluación positiva al final del periodo
Remuneración	\$1.629.190 bruto mensual
Grado referencial	11
Fecha estimada de ingreso	Junio 2025
<b>CARGO INCLUSIVO, APTO PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b>	

## II. CONTEXTO Y PROPÓSITO DEL CARGO

La **Dirección de Gestión de Personas (DGP)**, dependiente de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas de la Universidad de O'Higgins (UOH) busca fortalecer la gestión y el desarrollo de personas por medio del diseño, la planificación y la implementación de políticas e iniciativas que promuevan un buen clima laboral, fomenten el respeto, el buen desempeño y el compromiso con el proyecto institucional. La Dirección de Gestión de Personas cuenta con Unidades: Administración de Personal, Desarrollo de Personas, y Bienestar Organizacional. La Unidad de Desarrollo de Personas es responsable de llevar adelante procesos clave vinculados a los distintos subsistemas del ciclo de vida laboral de las y los funcionarios, desde el enfoque del desarrollo de las personas, tales como reclutamiento y selección, inducción, gestión y evaluación del desempeño, formación y capacitación, inclusión laboral, entre otros.

En virtud de lo anterior, la Universidad de O'Higgins busca, a través de este concurso, incorporar a un(a) Psicólogo(a) de Desarrollo de Personas, cuyo propósito es ejecutar, apoyar y/o asesorar en los procesos de desarrollo de personas que lleva a cabo la Dirección de Gestión de Personas, con énfasis en el reclutamiento y selección de personal, así como la inclusión laboral de personas con discapacidad. Para esto, deberá aplicar acciones e instrumentos técnicos desde el área de la psicología, aportando con ello a incorporar, mantener y desarrollar profesionales de excelencia para el cumplimiento de las funciones universitarias, conforme a las directrices institucionales y la normativa vigente.

La persona seleccionada para este cargo será contratada bajo las disposiciones del DFL N°29 de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo de las y los funcionarios públicos. El cargo es de jornada completa (44 horas semanales), con un periodo a prueba de 6 meses.

Más información sobre la Dirección de Gestión de Personas de la Universidad de O'Higgins, en el siguiente link: <https://www.uoh.cl/universidad/vicerrectoria-de-administracion-y-finanzas/direccion-de-gestion-de-personas/>

## III. FUNCIONES DEL CARGO

La persona seleccionada, deberá, entre otras, desarrollar las siguientes funciones:

- Ejecutar la gestión del proceso de reclutamiento de personas para cargos correspondientes a personal de colaboración y docente, utilizando plataformas de empleabilidad, difusión, gestión y seguimiento de postulantes durante todo el proceso, e implementando estrategias de atracción del talento.
- Coordinar y/o ejecutar el proceso de selección de personas en sus distintas etapas, aplicando acciones de análisis curricular, entrevista de adecuación técnica, y evaluaciones psicolaborales, utilizando instrumentos y metodologías basadas en evidencia, que contribuyan a la toma de decisiones para la incorporación de personal idóneo.

- Asesorar a las distintas áreas o unidades de la institución, en temáticas relacionadas con la selección de personas, gestión del desempeño u otras relativas al desarrollo de personas.
- Gestionar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la institución, a través de procesos de levantamiento, diseño e implementación de iniciativas en esta materia, elaboración de normativa interna, entre otros.
- Diseñar e implementar intervenciones e instrumentos que respondan a las necesidades de los/as funcionarios/as en temas de desarrollo de personas.
- Elaborar y/o presentar informes, reportes, bases de datos y otro tipo de instrumentos que den cuenta de la gestión de la Unidad, según se le solicite.
- Colaborar o ejecutar el diseño e implementación de proyectos de instalación o reformulación de procesos de desarrollo de personas, que aporten a la mejora continua del área, según se le requiera.
- Colaborar, según se le requiera, en la ejecución de procesos y actividades relacionadas a inducción, gestión del desempeño, formación y capacitación, entre otros.
- Otras labores afines que defina la Dirección de Gestión de Personas

#### **IV. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA REQUERIDAS**

##### **FORMACIÓN**

- Título Profesional de Psicólogo/a otorgado por una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado de Chile, o reconocido de acuerdo con la legislación vigente.
- Especialización, postítulo o postgrado en psicología organizacional.
- Deseable formación complementaria en gestión por competencias.

##### **EXPERIENCIA**

- Al menos dos años de experiencia profesional.
- Experiencia en procesos de desarrollo de personas, como los mencionados en este documento.
- Experiencia en selección de personas.
- Experiencia en aplicación de instrumentos psicológicos de evaluación para la selección de personas (personalidad u otros).
- Deseable experiencia en instituciones públicas y/o de educación superior.

- Deseable experiencia en inclusión laboral.

## V. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS

<p>NORMATIVOS, TÉCNICOS Y PROCEDIMENTALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación por competencias.</li> <li>• Reclutamiento y selección de personas.</li> <li>• Atracción del talento.</li> <li>• Entrevistas laborales.</li> <li>• Instrumentos de evaluación de la personalidad y el comportamiento, tales como DISC, BFQ, entre otros.</li> <li>• Inclusión laboral.</li> <li>• Levantamiento de perfiles de cargo.</li> <li>• Gestión de proyectos.</li> <li>• Deseable manejo de procedimientos administrativos del sector público</li> <li>• Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas (Resoluciones N° 1 y N°2 de 2017, de la Dirección Nacional de Servicio Civil)</li> <li>• Ley de inclusión laboral (N° 21.015)</li> </ul>
<p>SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Microsoft Office nivel intermedio-avanzado</li> <li>• Google Workspace.</li> <li>• Plataformas de videoconferencia (e.g. Zoom).</li> <li>• Sistema de gestión de procesos de selección.</li> <li>• Plataformas de gestión de talento (ATS), deseablemente Hiring Room.</li> <li>• Plataformas de empleabilidad (Laborum, Trabajando, LinkedIn).</li> </ul>

## VI. COMPETENCIAS CONDUCTUALES ASOCIADAS AL CARGO

### 1. Excelencia

- Planificación y gestión por resultados
- Cumplimiento de normativas y compromisos.

### 2. Trabajo con otros/as

- Contribución a la mantención de ambientes laborales saludables
- Orientación a la coordinación y colaboración
- Comunicación asertiva y elocuente.

### 3. Compromiso institucional

- Postura ética alineada a las políticas y valores de la Universidad
- Articulación y vinculación con otras áreas.

### 4. Autonomía

- Proactividad e iniciativa en la búsqueda, proposición e implementación de soluciones
- Toma de decisiones oportuna y autónoma
- Pensamiento crítico.

### 5. Competencia: Gestión y desarrollo del conocimiento

- Reconocimiento y desarrollo oportunidades de aprendizaje para el ejercicio de sus funciones
- Extensión del conocimiento en su entorno.

## VII. REQUISITOS GENERALES

- Deseable contar con certificación como Gestor(a) de Inclusión Laboral, o bien disposición a obtenerla.
- Disponibilidad para cumplir su jornada completa de forma presencial en el Campus Rancagua de la Universidad de O'Higgins.
- Disponibilidad para movilizarse a otras instalaciones de la universidad, así como también a otras instituciones, en el marco de sus labores.
- Residencia en la zona.
- No poseer inhabilidades para ejercer cargos o funciones públicas.
- En caso de que postulantes que sean funcionarios/as con designación a contrata vigente en la UOH, deberán tener al menos 1 año de antigüedad en la contrata, y estar calificado en lista 1 o 2 en el último proceso de calificaciones, en caso que corresponda.

*En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser nombrada/o en algún cargo en la UOH, la institución deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su nombramiento, que la institución proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.*

## VIII. POSTULACIÓN

Fecha de publicación	13-05-2025
Fecha de cierre de recepción de antecedentes	21-05-2025, a las 23:59 horas.
<p>La postulación se deberá realizar a través del portal Hiring Room de la Universidad de O'Higgins, disponible en el siguiente link:</p> <p><a href="https://uohiggins.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/6823b15f3790405e214264dc">https://uohiggins.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/6823b15f3790405e214264dc</a></p> <p>En la postulación, usted deberá completar la información solicitada y adjuntar su CV. En caso de avanzar a las próximas etapas del proceso, es posible que se le solicite a través de Hiring Room enviar otros documentos, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Copia simple de cédula de identidad.</b></li> <li>● <b>Copia simple de Certificado de Títulos y Grados</b>, otorgado o validado por una institución reconocida por el Estado de Chile.</li> <li>● <b>Certificados de Capacitaciones, Cursos o Especializaciones</b> relacionados con el cargo, realizados en un período no anterior a cinco años hasta la fecha de postulación.</li> <li>● <b>Referencias laborales recientes.</b></li> </ul>	

## IX. PRÓXIMAS ETAPAS DEL PROCESO

<b>Análisis curricular</b>	Revisión de los antecedentes curriculares de las y los postulantes, en virtud a los requisitos excluyentes y deseables contenidos en los distintos puntos de estas bases de concurso.
----------------------------	---

<b>Entrevista de adecuación técnica al cargo</b>	Evalúa la adecuación de las y los postulantes pre-seleccionados a las competencias técnicas (conocimientos, habilidades, experiencia, etc.), habilidades comunicativas y proyección en el cargo.
<b>Evaluación psicolaboral</b>	Análisis de la adecuación de las y los postulantes pre-seleccionados a las competencias conductuales, transversales y específicas, definidas en el modelo institucional, y evaluación de personalidad o comportamiento mediante instrumento psicológico.

## **X. COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

La Dirección de Gestión de Personas comunicará, vía correo electrónico, el resultado del concurso, a las y los postulantes. En caso de ser seleccionado/a, se establecerá en este correo las condiciones de contrato, plazos de aceptación y plazo para integración a las labores asociadas al cargo.

## **XI. TÉRMINO ANTICIPADO DEL CONCURSO**

El concurso podría declararse sin efecto por razones de mérito o pertinencia, oportunidad y/o conveniencia estratégica de la contratación para la Universidad de O'Higgins, lo que se comunicaría oportunamente.

De la misma forma, el concurso se podría declarar desierto, o extender su periodo de postulación, por la falta de postulantes idóneos, es decir, que no cubran los requisitos solicitados en las bases.