

PERFIL DEL CARGO

CENTRO DE RESPONSABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

2025

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

TITULO DEL CARGO	PROFESIONAL DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL O ASISTENTE SOCIAL PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO A LA IDENTIDAD DE GÉNERO (PAIG)
ESTABLECIMIENTO	HOSPITAL AUGUSTO RIFFART DE CASTRO
ESTAMENTO	PROFESIONAL
CARGO JEFATURA DIRECTA	EU JEFATURA SERVICIO MÉDICO QUIRÚRGICO PEDIÁTRICO
CALIDAD JURÍDICA	CONTRATA
GRADO	12°
RENDA BRUTA MENSUAL	\$ 2.155.809
JORANADA DE TRABAJO	DIURNA

II. CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital de Castro forma parte de la red de hospitales públicos del Servicio de Salud Chiloé y se desempeña como establecimiento base de la provincia, siendo reconocido como un recinto de alta complejidad.

El objetivo del programa de acompañamiento a la identidad de género (PAIG) en esta edad, será facilitar el desarrollo de la identidad de género y prevenir escenarios que atenten contra el desarrollo integral del niño, niña o adolescente, procurando entornos emocionalmente seguros y afirmativos para que pueda explotar su identidad de género, sin presiones.

III. OBJETIVO DEL CARGO

La función principal del profesional Trabajador o Asistente Social, en conjunto con el profesional de psicología, es implementar en la provincia de Chiloé, el Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género (PAIG) para niños, niñas y adolescentes (NNA) desde un enfoque afirmativo, participando del trabajo intersectorial entre servicios del Estado y con la sociedad.

IV. PRINCIPALES FUNCIONES

1. Diseñar y ejecutar la etapa de implementación del plan de cuidados integrales.
2. Ejecutar la etapa de ingreso, evaluación y elaboración del plan de cuidados integrales, según las prestaciones profesionales especificadas en el PAIG.
3. Realizar la evaluación psicosocial en dupla en la etapa de ingreso.
4. Realizar seguimiento y monitoreo.
5. Implementar y coordinar las actividades de sensibilización a funcionarios del Establecimiento, en vinculación con referente de PAIG del Servicio de Salud Chiloé.
6. Participar e implementar instancias de participación con la sociedad civil y con el Intersector, relacionadas al Programa de Acompañamiento de Identidad de Género.
7. Contactar a establecimientos educacionales de salud, municipalidades, oficinas locales de la niñez, organizaciones de la sociedad civil y otros lugares destinados a la niñez y adolescencia, para difundir las vías de acceso al PAIG.
8. Implementar y coordinar actividades de difusión, educación y comunicación social relativas al PAIG y sus orientaciones técnicas.
9. Crear y mantener actualizados los manuales de organización y procesos de la dupla psicosocial del Programa.
10. Mantener actualizada la información, documentación y reporte de actividades, que permite el seguimiento y evaluación del Programa.
11. Participar en reuniones clínicas con comité de identidad de género infante adolescente del Servicio de Salud Chiloé (SSCH).
12. Participar en actividades de capacitación, talleres y actividades que tengan relación directa con su cargo para replicarlas según corresponda.
13. Cumplir con la normativa administrativa del Establecimiento y Estatuto Administrativo.
14. Adoptar medidas destinadas a promover un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en su sección.
15. Desempeñar las demás funciones y tareas que le encomiende la jefatura directa en materias de su competencia.

V. REQUISITOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

REQUISITOS GENERALES	<p>Cumplir con los requisitos de ingreso a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 11° y 12° de la Ley 18.834 y no encontrarse afecto a causales de inhabilidades previstas en el Art. 56 de la Ley 19.653.</p>
REQUISITOS ESPECÍFICOS GRADO 12°	<p>De acuerdo a DFL 22/2017 que establece la planta y requisitos de contratación para funcionarios del Servicio de Salud Chiloé las personas que postulan deberán estar en posesión de:</p> <p>i) 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</p> <p>ii) 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.</p>
FORMACIÓN ACADÉMICA	<p>Título profesional de trabajo social o asistente social, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional de Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.</p>
EXPERIENCIA PROFESIONAL	<p>1. General (excluyente): Acreditar (mediante certificado) experiencia profesional según los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mantener una permanencia no inferior a 3 años continuos hasta la fecha de publicación de las pautas; bajo calidad jurídica contrata o titular en el Hospital de Castro. – Contrato vigente al momento de la convocatoria. <p>2. Específica (deseable): Se otorgará puntuación adicional a quienes acrediten (mediante certificado) experiencia profesional específica no inferior a 6 meses en programas o unidades con niños, niñas y adolescentes (NNA)</p>

<p>ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN</p>	<p>Excluyente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Magister o diplomado (no inferior a 120 horas pedagógicas) que la comisión considere atingente al cargo. ● Para efectos de admisibilidad se exige un mínimo de 400 horas de capacitación relacionadas con el perfil del cargo. <p>Deseables:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● D.F.L. N° 29/2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834 ● Marco normativo de la administración del Estado ● Género y salud / Género y Diversidad Sexual. ● Formación con enfoque sistémico familiar. ● Habilidades Parentales ● Ley 20.584 ● Ley 21.120 ● Curso Herramienta Excel (básico, intermedio y/o avanzado) ● Trato al Usuario ● Cualquier otra que a criterio de los miembros de la comisión de selección, esté relacionada con el cargo.
<p>OTROS ATRIBUTOS O CONOCIMIENTOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo en herramientas ofimáticas. ● Salud compatible para el desempeño del cargo, de acuerdo con el Art. 12 del Estatuto Administrativo.

VI. COMPETENCIAS REQUERIDAS

Competencias, es el conjunto sinergizado de conocimientos, habilidades y características de personalidad (aptitudes y actitudes) requeridos para cumplir con el máximo nivel de eficacia y eficiencia al propósito del cargo.

NIVEL DE DOMINIO	DESCRIPCIÓN
GRADO A	Grado máximo de desarrollo de la competencia evaluada (excelencia).
GRADO B	Grado alto de desarrollo de la competencia.
GRADO C	Buen desarrollo de la competencia (esperable).
GRADO D	Grado insuficiente o inexistente de desarrollo de la competencia.

COMPETENCIAS

TIPO DE COMPETENCIA	NOMBRE DE COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE DOMINIO
TRANSVERSALES	CALIDAD DEL TRABAJO	Excelencia en el trabajo a realizar buscando la mejora continua, poseer buena capacidad de discernimiento; compartir el conocimiento profesional demostrando constantemente interés por aprender.	B
	PROBIDAD	Ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar en interés particular al interés general o bien común.	A
	RESPONSABILIDAD	Asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primero.	B
	ORIENTACIÓN AL USUARIO	Capacidad para actuar con sensibilidad y empatía ante las necesidades de los usuarios, actuales o potenciales, ya sean, externos o internos. Implica una vocación permanente de servicio al usuario, comprender adecuadamente sus demandas y generar soluciones efectivas a sus necesidades.	B

ESPECÍFICAS	TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad para colaborar de forma respetuosa y constructiva con distintos actores de la organización, promoviendo un clima de confianza, comunicación fluida e integración, con el fin de alcanzar objetivos comunes de manera armónica.	B
	COMUNICACIÓN EFECTIVA	Habilidad para escuchar y explicar de manera clara y directa. Esto implica la disposición de ponerse en el lugar de otro, la habilidad para transmitir ideas, estados de ánimos y coordinar acciones.	B
	ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente.	B
	AUTOCONTROL	Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés.	B