



SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SUBDEPTO. GESTIÓN DE LAS PERSONAS
SECCIÓN CARRERA FUNCIONARIA Y CONTROL DE GESTIÓN
ECP/USL/GCG
N° Int. 219 - 05/02/2026.-

RESOLUCIÓN EXENTA N° 302

ARICA, 05 FEB 2026

COPIA

VISTO Y TENIENDO PRESENTE: Lo dispuesto en el DFL N°1/2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica constitucional de bases generales de la administración del estado; DFL N°29/2005, del Ministerio de Hacienda, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto administrativo; Oficio N°1/2015, del Gabinete Presidencial, instructivo sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el estado; Resolución N°1/2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N°19.882; Resolución N°36/2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, de las materias de personal que se indican; Resolución Exenta N°1850/2016, del Servicio de Salud Arica y Parinacota, que aprueba Procedimiento de selección de personal contrata y honorarios del Servicio de Salud Arica y Parinacota; Memorandum N°7/2026 que solicita llamado a presentación de antecedentes público para proveer 01 cargo Enfermero/a PAER de la comuna de Camarones; Resolución Exenta N°83 del 13 de enero de 2026, que declara desierto el llamado a presentación de antecedentes público para proveer el cargo de Enfermero/a PAER de la comuna de General Lagos; Correo electrónico con fecha 02 de febrero de 2026, que solicita incluir en el presente llamado el cargo de Enfermero/a PAER comuna de General Lagos; Las facultades que me confiere el D.F.L N°1/2005 del Ministerio de Salud y su Reglamento aprobado por D.S. N°140/2004 del Ministerio de Salud; Decreto Afecto N°11 de fecha 17 de mayo de 2024, del Ministerio de Salud, en el cual consta el nombramiento de doña Patricia Sanhueza Zenobio como Directora del Servicio de Salud Arica y Parinacota.

CONSIDERANDO:

Que, la existencia de ambas vacantes PAER y la necesidad de proveerlos oportunamente por razones de buen servicio y continuidad en la atención de salud, dicto lo siguiente:

RESOLUCIÓN:

1. **LLÁMESE** a un proceso de selección público para la provisión de los siguientes cargos en calidad de contrata:

CARGO	N° CARGOS	ESTAMENTO	GRADO	PERFIL DE CARGO	DEPENDENCIA
Enfermero/a PAER comuna de Camarones.	01	Profesional	14° E.U.S	Res. Ext. N°1423/2025	Sección Modelo de Atención en Salud
Enfermero/a PAER comuna de General Lagos	01	Profesional	14° E.U.S	Res. Ext. N°1424/2025	

2. **APRUEBASE** las siguientes bases para el proceso de llamado a presentación de antecedentes público, cuyo texto es el siguiente:

**BASES DEL LLAMADO A PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PÚBLICO PARA PROVEER 02
CARGOS DE ENFERMERO/A PROGRAMA DE APOYO A LA ENFERMERIA RURAL Y DESARROLLO
PROFESIONAL (PAER) COMUNA DE CAMARONES Y COMUNA DE GENERAL LAGOS.**

Las presentes bases responden a las directrices establecidas en el Código de Buenas Prácticas Laborales, las Normas de Aplicación General de la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Arica y Parinacota. Además, cumplen con asegurar que los métodos y procedimientos del proceso de selección estén sustentados en la no discriminación arbitraria, en la paridad de género, la idoneidad y en los méritos de los y las postulantes.

1. CARGOS A PROVEER

Nombre del Cargo	Enfermero/a Programa de Apoyo a la Enfermería Rural y Desarrollo Profesional (PAER) Comuna de Camarones
N° cargos	02
Estamento	Profesional
Grado	14° E.U.S
Tipo de contratación	Contrata
Renta Bruta	\$1.807.325.-
Unidad y lugar de Desempeño	Postas de Salud Rural de Codpa, comuna de Camarones.
	Posta de Salud Rural de Visviri, comuna de General Lagos.
Jefatura Directa	Jefatura Sección Modelo de Atención en Salud
Jefatura Superior de la Unidad	Jefatura Subdepartamento Dirección de Atención Primaria

2. CONTEXTO Y OBJETIVO GENERAL DEL CARGO.

El Programa de Apoyo a la Enfermería Rural y Desarrollo Profesional (P.A.E.R.) tiene como propósito lograr una mejor capacitación y distribución de los/as Enfermeros/as, con el fin de contribuir a satisfacer las necesidades de cobertura y calidad de atención que requiere la población usuaria, en especial la que se encuentra en sectores apartados de los centros urbanos. Este programa ministerial tiene una duración de 6 años en un cargo a contrata asignado al Servicio de Salud Arica y Parinacota en grado 14° del Escalafón de profesionales regido por la normativa del Estatuto Administrativo.

El/la postulante deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 12 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, para el ingreso a la Administración Pública, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL N°29 (Hacienda), publicado con fecha 16 de marzo de 2005.

Llevar a cabo el desarrollo de los Programas de Salud impulsados por el MINSAL, promoviendo el acceso de cobertura a la población beneficiaria, manteniendo la eficacia y efectividad de las acciones de salud en el territorio, según la realidad y la pertinencia cultural local.

3. FUNCIONES PRINCIPALES

Función o Tarea	Periodicidad
Desempeñar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, llevando una vida social acorde a la dignidad del cargo, en concordancia con los estándares de la función Pública.	Diaria
Contribuir al desarrollo y fortalecimiento del Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC), en el contexto de la Ruralidad e Interculturalidad, a través del cumplimiento de los planes y programas del ciclo vital definidos por MINSAL.	Diaria
Cumplir con los requerimientos GES, según protocolo, adecuándose a la realidad local.	Diaria
Colaborar con el cumplimiento de las Metas Sanitarias de Atención Primaria solicitados por Subdirección de Gestión Asistencial o Encargado de Salud Comunal.	Diaria
Realizar procedimientos propios de la Enfermería Profesional.	Diaria
Integración del Enfoque Comunitario en las actividades de Salud, entendiendo y respetando la diversidad cultural.	Diaria
Revisar correo electrónico Institucional toda vez que su centro de trabajo cuente con: luz eléctrica, acceso a Internet y computador.	Diaria

Colaborar en la integración de la Atención Complementaria de Médicos Aymaras generando espacios de confianza en toda interacción con el paciente, su familia y comunidad.	Diaria
Desarrollar estrategias para aumentar la pesquisa de pacientes sintomáticos de la comuna, a través del aumento de baciloscopías diagnósticas.	Diaria
Contribuir a materializar los objetivos sanitarios para la década en el territorio asignado (Estrategia Nacional de Salud).	Diaria
Proponer iniciativas locales para el abordaje innovador de los desafíos que presenta el cuidado de la salud de la población asignada.	Diaria
Colaborar con la Jefatura de Salud Comunal aportando ideas para mejorar la gestión de la salud local y la satisfacción de los usuarios con un enfoque integral.	Diaria
Participar activamente en la Programación, Coordinación y Ejecución de los programas de salud: Programa de salud de la infancia, Programa de salud Integral de Adolescentes, Programa de salud del Adulto, Programa de salud Personas Mayores, Programa Nacional de Inmunizaciones, Programa de Salud Cardiovascular, Programa Nacional de Control de Tuberculosis, Programa de Atención Domiciliaria para Personas con Dependencia Severa y Cuidadores (PADDS), Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP) y todos los nuevos programas que se vayan incorporando en el tiempo, respetando siempre la cosmovisión de la cultura aymara en cada etapa.	Mensual
Liderar equipo de técnicos paramédicos y evaluar el desempeño y puesta en práctica de las competencias de éstos, en el ámbito técnico de la Enfermería.	Mensual
Realización de Ronda Médica y Visitas Domiciliarias Integrales respetando las costumbres culturales de los usuarios de la comuna.	Mensual
Realización de actividades de fomento-protección de la salud con la comunidad respetando las costumbres de los usuarios (as) de la comuna.	Mensual
Implementación y Supervisión de Procedimientos de Esterilización.	Mensual
Implementación y Supervisión del Carro de Paro.	Mensual
Realización de Actividades Planificadas de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, a grupos organizados de la comunidad.	Mensual
Participación en reuniones de equipo de salud municipal de cabecera.	Mensual
Participación con la Red Básica Chile Crece Contigo.	Mensual
Mejorar sistema de registro en ficha clínica y registros locales.	Mensual
Implementar y Actualizar Tarjeteros de Programas de Salud, por ciclo vital.	Mensual
Proponer la implementación de insumos de Urgencia y supervisar el equipamiento clínico y de insumos en ambulancias.	Según requerimiento
Asistir a reuniones técnicas de Red y jornadas de evaluación y/o capacitación que convoque el SSA u otra Institución, previa autorización del Encargado/a de PAER, de la Jefatura de Atención Primaria del SSAP, y de la Jefatura de Salud Comunal.	Según requerimiento
Mantener fichas clínicas, cartolas y registros oficiales de los pacientes en las dependencias de la comuna (establecimiento de salud y rondas medicas).	Diaria
Mantener informado a su jefatura de novedades relevantes ocurridas durante el desarrollo de su jornada de trabajo.	Diaria
Apoyar en la mantención y promoción del buen trato y respeto entre funcionarios y/o usuarios/as.	Diaria
Dar cumplimiento a la normativa y disposiciones vigentes que rigen al área de su desempeño, tanto atingente a sus funciones como los relativos a Seguridad y Salud Ocupacional.	Diaria
Otras funciones que le encomiende su jefatura directa en el área de su competencia.	Según requerimiento

4. **REQUISITOS FORMALES DEL CARGO**

4.1. Nivel Educacional Mínimo Requerido:

E. Básica		E. Media		F. Técnica		F. Profesional	X
-----------	--	----------	--	------------	--	----------------	---

4.2. Título(s) requerido(s) y experiencia laboral **excluyente** (sólo si corresponde de acuerdo a DFL N° 2/2017):

Título Profesional de **Enfermero(a) o Enfermero(a) Matró(n)a** 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 bien, 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.

Experiencia laboral **excluyente**: 1 año de experiencia laboral en el ámbito público y/o privado.

4.3. Experiencia laboral **deseable**

Años de experiencia en el sector público o privado	1 año hasta 5 años
Años de experiencia en un cargo igual o similar	1 año de experiencia laboral en centros de atención primaria.

4.4. Post Título o Post Grado deseables

Diplomado		Magister		Doctorado		No requerido	X
Área:							

4.5. Capacitación y perfeccionamiento deseables

Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC)
Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP)
Garantías Explícitas en Salud (GES)
Salud Comunitaria o Rural
Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial
Determinantes Sociales de la Salud
Interculturalidad en salud
Calidad en Salud
Atención de emergencias prehospitalarias en Adultos - Niños
Programa Nacional de Inmunizaciones – cadena de frío
Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS)
Resolución de conflictos
Comunicación efectiva

4.6. Esquema de Vacunación Hepatitis B **excluyente**:

Se solicita **adjuntar el esquema de vacunación completo de Hepatitis B** conforme al Decreto Exento N°50 de fecha 25/09/2021 que dispone la obligación de vacunación contra la Hepatitis B al personal del área de la salud, que desarrolle labores de atención directa a personas, que los expone a contacto con sangre o fluidos de alto riesgo y aquellos que ante una emergencia pueda desarrollar esta función, de los establecimientos de salud de los Servicios de Salud, experimentales y de la atención primaria.

5. **OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL CARGO**

	Si	No	Especificar
Maneja dinero		X	
Maneja información confidencial	X		Datos de pacientes y sus familias.
Maneja equipos	X		Insumos clínicos, tales como: Jeringas, monitor digital de signos vitales, vacunas, viales, caja de cortos punzantes, pinzas,

			hemoglucotest, tubos de reactivos, oxigenoterapia, electrocardiograma. Computador y material de escritorio.
Requiere Licencia de Conducir		X	
Requiere Vacuna Hepatitis B	X		Esquema completo
Requiere desempeño en Gran Altitud Geográfica. (igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm)	X		Requiere Evaluación Laboral para gran Altitud (ELA) vigente (excluyente)
Puesto de trabajo se encuentra calificado como Trabajo Pesado, según Ley N° 19.404		X	
Puesto de trabajo ha tenido calificaciones de enfermedad profesional por parte de Organismo Administrador Ley 16.744		X	
Riesgos asociados al cargo	X		Factores Psicosociales, Físicos, químicos biológicos y manejo de fluidos corporales.
Uso de elementos de protección personal	X		Mascarillas desechables, guantes quirúrgicos, delantal.

Definición de Clientes

Internos		Externos	
1.	Subdirección de Gestión Asistencial	1.	Departamento de Salud Comunal
2.	Dirección de Atención Primaria	2.	Departamento de Educación Comunal
3.	Sección Modelo de Atención en Salud	3.	Organizaciones Comunitarias
4.	Sección Gestión de Programas	4.	Juntas Vecinales
5.	Sección Chile Crece Contigo	5.	Superintendencia de Salud
6.	Oficina de Participación Social y OIRS	6.	Municipios Rurales y DISAM Arica
7.	Subdepartamento de Auditoría	7.	SEREMI Salud de Arica y Parinacota
8.	Subdepartamento Gestión de Farmacia	8.	Organizaciones Indígenas del territorio
9.	Subdepartamento Gestión de las Personas	9.	Contraloría Regional

6. COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL CARGO

6.1 COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LA INSTITUCIÓN

Importante:

- Nivel 1: Se requiere nivel de desarrollo **básico** de la competencia
- Nivel 2: Se requiere nivel de desarrollo **avanzado** de la competencia.
- Nivel 3: Se requiere nivel de desarrollo **superior** de la competencia.

Para determinar conductas específicas asociadas con cada nivel, consultar Diccionario de competencias SSAP basado en la estrategia de Redes Integradas de los Servicios de Salud (RISS)

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Atención de salud centrada en la persona: Capacidad de actuar escuchando y entendiendo a sus usuarios(as) interno(as) o externo(as), valorando sus requerimientos y necesidades. Brinda soluciones o respuestas efectivas a sus expectativas, mediante una prestación de servicios oportuna, cordial y de calidad.			X
Comunicación asertiva y empática: Ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar de su interlocutor(a), mostrando directamente que se comprenden sus pensamientos, emociones y/o sentimientos. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas claves de forma efectiva. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.			X
Proactividad y empoderamiento: Es la habilidad de direccionar los objetivos de desempeño para definir las responsabilidades personales correspondientes, valorando sus propias capacidades y las de sus colaboradores(as).			X

Organización, planificación y seguimiento: Determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, definiendo la acción, los plazos y recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.			X
Orientación a la eficiencia: Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.			X
Trabajo colaborativo: 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 o grupo de trabajo.			X
Liderazgo: Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los colaboradores en una dirección determinada, fijando objetivos, transmitiendo valores, entregando retroalimentación, e integrando las diversas opiniones para cumplir con las metas de su área.			X

6.2 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Tolerancia a la presión: Capacidad de continuar actuando eficazmente aun en situaciones de presión, tiempo, oposiciones y diversidad. Es la facultad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.			X
Dinamismo: Se trata de la habilidad para trabajar arduamente en situaciones cambiantes o alternativas, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.			X
Manejo de conflictos: Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras de la organización.			X

7. MÉTODO DE POSTULACIÓN

Las personas interesadas **deberán postular única y exclusivamente a través del Portal de Empleos Públicos** www.empleospublicos.cl, modalidad postulación en línea, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste, completar los datos requeridos en el Portal y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular. Dichos documentos deben corresponder a lo estrictamente solicitado en las bases, siendo invalidada la postulación de aquellos postulantes que adjunten documentos que no corresponden, que no sean legibles y/o tengan algún tipo de clave de acceso.

El contacto con los/as postulantes, en caso de avanzar en las etapas del proceso, dependerá que los datos de contacto sean fidedignos y se encuentren actualizados, siendo responsabilidad de los/as postulantes verificar esta información antes de su postulación.

8. ANTECEDENTES REQUERIDOS

Para postular al presente llamado, los/as postulantes deberán adjuntar los siguientes documentos requeridos:

- **Curriculum Vitae**, en formato libre. (obligatorio)
- **Copia Cédula de Identidad**, por ambos lados. (obligatorio)
- **Certificado de situación militar al día**, cuando fuere procedente. (obligatorio solo para varones)
- **Copia de certificado que acredite nivel educacional** que por la naturaleza del empleo exija la ley. (obligatorio)
- **Copias de certificados de estudios de capacitación**. Estos deben indicar nota o porcentaje de aprobación, horas de realización, fecha de finalización y deben encontrarse vigentes.
- **Certificados que acrediten experiencia laboral**, que consideren de manera legible el cargo o profesión, fechas de inicio y término de funciones y que se encuentren debidamente firmados y timbrados. (obligatorio)
- **Certificado de esquema completo de Vacunación Hepatitis B**, conforme al Decreto exento N°50 de fecha 25/09/2021. (obligatorio)

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Aquellos que no adjunten los antecedentes excluyentes y de admisibilidad no podrán participar del presente llamado y quedarán fuera del proceso.

Los/as 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 a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

9. PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección consta de etapas que se llevarán a cabo de forma sucesiva y simultánea para evaluar a todos/as los/as postulantes, por lo que para avanzar en el proceso es necesario cumplir con los requisitos establecidos en las presentes bases y alcanzar el puntaje requerido por cada una de las etapas del proceso.

9.1 Admisibilidad

Corresponde a la etapa previa al proceso de selección, en la cual se verificará el cumplimiento de los antecedentes requeridos para la postulación, sin asignación de puntaje. Se considerarán admisibles aquellos postulantes que hayan adjuntado correctamente los siguientes documentos solicitados para la postulación:

- Currículum Vitae en formato libre
- Copia de Cédula de Identidad por ambos lados
- Certificado de Situación Militar al Día, cuando fuere procedente
- Copia de certificado que acredite nivel educacional, título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Certificado que acredite el cumplimiento de la experiencia laboral excluyente, requerida por el DFL N°2/2017 que fija la Planta de Personal del Servicio de Salud Arica y Parinacota.

Aquella postulación que no acompañe alguno de los antecedentes individualizados anteriormente quedará inadmisibile.

9.2 Evaluación y etapas del proceso de selección

El proceso de selección será realizado por una Comisión de Selección, la cual será la encargada de evaluar a los/as postulantes conforme a las siguientes etapas:

I. EVALUACIÓN CURRICULAR (40 puntos)
II. EVALUACIÓN PSICOLABORAL
III. EVALUACIÓN TÉCNICA Y ENTREVISTA PERSONAL (60 puntos)
PUNTAJE TOTAL: 100 puntos

ETAPA I: Evaluación Curricular (Puntaje total 40 puntos)
--

La Comisión de Selección evaluará los antecedentes adjuntados por las y los postulantes que hayan superado la etapa de admisibilidad y asignará los puntajes correspondientes de acuerdo a los siguientes factores y criterios de evaluación detallados a continuación:

FACTOR	PUNTAJE MÁXIMO
1: EXPERIENCIA LABORAL	20
2: CAPACITACIONES REALIZADAS	20
PUNTAJE TOTAL:	40

FACTOR 1: EXPERIENCIA LABORAL (Puntaje máximo 20 puntos)

Considera aquella experiencia laboral acreditada mediante certificados obtenidos posterior a la fecha de titulación profesional de acuerdo a los siguientes subfactores:

SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PTJE. MÁXIMO	PTJE. TOTAL
Experiencia general (acreditable como Enfermero/a o Enfermero/a Matró/a en cargos del sector público y/o privado)	Inferior a un año, no cumple con DFL N°02/2017	No admisible	5	20
	1 año	1		
	2 años	3		
	3 o más	5		
Experiencia calificada (acreditable como Enfermero/a o Enfermero/a Matró/a en Atención Primaria CESFAM, CECOSF, C.G.U; C.G.R y Posta Rural y/o Servicio de Urgencia de Atención Primaria y de Hospitales de baja complejidad)	3 meses a 6 meses	3	15	
	7 meses a 9 meses	6		
	10 meses a 11 meses	9		
	1 año a 1 año, 11 meses y 29 días	12		
	2 años o más	15		

Acreditación de la experiencia

Los/as postulantes deberán adjuntar certificados extendidos por el empleador donde se acredite la experiencia laboral de acuerdo al título profesional solicitado en las presentes bases. Estos certificados deben indicar el cargo o estamento, fecha de inicio y de término de funciones, las funciones realizadas o área de desempeño, y deben encontrarse debidamente firmados y timbrados. En caso de que estos certificados no señalen la fecha precisa del período de desempeño (día, mes, año) se considerará en el caso de inicio de funciones, el último día del período señalado y en el caso de término de funciones el primer día del período señalado.

No serán válidos para acreditar experiencia los documentos tales como: contratos sin finiquito, cotizaciones previsionales, boletas de honorarios, carta de renuncia, liquidaciones de sueldo, cartas de recomendación que no indiquen la fecha de inicio y término de funciones, certificados de Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), Resoluciones de nombramiento, certificados incompletos y/o cualquier documento adulterado o no legible.

FACTOR 2: CAPACITACIONES REALIZADAS (puntaje máximo 20 puntos)

Se evaluarán los certificados que acrediten capacitación tales como cursos, diplomados, post títulos, magíster, etc. Estas certificaciones deben especificar: nombre del curso, fecha de realización, cantidad de horas y nota o porcentaje de aprobación. Los cursos deben cumplir el mínimo de 20 horas pedagógicas o 15 horas cronológicas y contar con una vigencia de 5 años hacia atrás a partir del último día de postulación.

Para efectos de la asignación de puntaje, este factor será evaluado de la siguiente manera de acuerdo a los siguientes subfactores:

SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	MAXIMO PUNTAJE
Cursos	Cursos generales	1	5
	Cursos Atingente	5	20
Diplomados	Diplomado General	7	14
	Diplomado Atingente	10	20
Magister	Magister General	15	15
	Magister Atingente	20	20

Los cursos, diplomados y magister se registrarán según el perfil de cargo señaladas a continuación:

- Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC)
- Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP)
- Garantías Explícitas en Salud (GES)
- Salud Comunitaria o Rural
- Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial
- Determinantes Sociales de la Salud
- Interculturalidad en salud
- Calidad en Salud
- Atención de emergencias prehospitalarias en Adultos - Niños

- Programa Nacional de Inmunizaciones – cadena de frío
- Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS)
- Resolución de conflictos
- Comunicación efectiva

Pasarán a la siguiente etapa de entrevistas aquellos candidatos/as que hayan obtenido un puntaje igual o superior a 24 puntos, equivalente al 60% del total de la Etapa I. No obstante, la comisión de selección tiene la facultad de ajustarlo en caso de ser necesario, siempre que no exceda el máximo de 10 postulantes que avancen a la siguiente etapa.

ETAPA II. Evaluación Psicolaboral

En esta etapa se evaluarán las competencias y aptitudes requeridas para el desempeño del puesto en concordancia con el perfil del cargo a proveer. Esto se realizará mediante la aplicación de una entrevista y pruebas psicométricas.

La administración de las pruebas puede realizarse de forma presencial y/o vía telemática. Es responsabilidad del/la postulante contar con disponibilidad de tiempo para asistir y responder los instrumentos, una buena conexión a internet y audífonos con micrófono para llevar a cabo la evaluación. Al momento de ser citado, el/la postulante deberá confirmar su asistencia. En caso de no presentarse a la entrevista a la hora acordada se esperará un máximo de 10 minutos, de lo contrario, se considerará fuera del proceso.

Debido a la posibilidad de que las entrevistas no comiencen puntualmente según lo programado, es necesario que los y las postulantes mantengan sus teléfonos o correos electrónicos activos para recibir notificaciones en caso de algún inconveniente.

Evaluación Psicolaboral		
CATEGORÍA	DEFINICIÓN	RESULTADO
Recomendable	Obtiene una puntuación igual o superior en el nivel de competencias señaladas en el perfil de cargo.	Avanza a la siguiente etapa
Recomendable con observaciones	Obtiene hasta dos competencias señaladas en el perfil de cargo con puntaje inferior al nivel esperado.	No avanza a la siguiente etapa
No recomendable	Obtiene tres o más competencias señaladas en el perfil de cargo con puntaje inferior al nivel esperado.	No avanza a la siguiente etapa

La Evaluación Psicolaboral tiene una vigencia de 12 meses, la cual será aplicable a perfiles de la misma familia de cargos y asimilables dentro del Servicio de Salud Arica y Parinacota.

Avanzarán a la última etapa del proceso de selección las personas que obtengan categoría de Recomendable según el informe resultante de la evaluación psicolaboral.

Aquellos postulantes que obtengan la categoría Recomendable con observaciones y No recomendable, quedarán fuera del proceso de selección y su informe será convalidado para futuras postulaciones en cargos similares o idénticos.

ETAPA III. Evaluación Técnica y Entrevista Personal
(Puntaje Máximo 60 puntos)

Esta etapa se divide en dos evaluaciones:

1) **EVALUACIÓN TÉCNICA** (Máximo 30 puntos)

Consiste en una prueba escrita para evaluar los conocimientos técnicos que se requieren para un adecuado desempeño del cargo, en la cual se realizarán preguntas de respuesta dicotómica o única (alternativas, verdadero/falso, términos pareados, etc.) a modo de mantener la objetividad en la corrección.

Para aprobar la instancia de prueba técnica y avanzar en el proceso de selección, el/la postulante deberá obtener un puntaje igual o superior al 60% del puntaje total de la prueba, sin embargo, el nivel de exigencia puede ser ajustado según las exigencias del cargo.

En el caso que la evaluación se realice a través de una plataforma digital, será responsabilidad del postulante establecer una conexión adecuada para el correcto desarrollo de la actividad.

2) ENTREVISTA PERSONAL (Máximo 30 puntos)

Los postulantes que hayan aprobado la evaluación técnica serán convocados(as) a una entrevista personal, la cual será realizada junto a la Comisión de Selección y consistirá en preguntas destinadas a evaluar las habilidades generales y el grado de adecuación del/la postulante al puesto vacante.

Los integrantes de la comisión de selección calificarán a las y los postulantes de manera individual. El puntaje final corresponderá al promedio de las calificaciones otorgadas, asignándose el puntaje conforme a la siguiente tabla:

TABLA DE PUNTUACIONES ETAPA III.

EVALUACIÓN	ASPECTOS A EVALUAR	PUNTAJE	PUNTAJE EVALUACIÓN	PUNTAJE TOTAL ETAPA III
Prueba técnica	Preguntas de conocimientos técnicos	Según cantidad de preguntas	30	60
Entrevista personal	Motivación cargo	6	30	
	Competencias y habilidades	6		
	Fluidez respuestas	6		
	Afinidad al cargo	6		
	Rapidez de respuestas	6		

Nota: El número de preguntas técnicas será determinado por el referente técnico y/o jefatura directa del cargo con un mínimo de 05 preguntas y máximo de 15 preguntas.

10. CONSIDERACIONES GENERALES

- En caso de igualdad de puntaje definitivo, se aplicará para el desempate el rubro 2 de la etapa III Entrevista Personal, lo cual se definirá por la votación en simple mayoría de los integrantes de la Comisión.

Una vez resueltos los empates, se confeccionará una nómina con los candidatos/as que hayan aprobado todas las etapas del proceso y cumplan con todos los requisitos para asumir el cargo, la cual será ordenada de manera decreciente de acuerdo a los puntajes finales obtenidos. Dicha nómina será remitida al Director/a del Servicio, quien es la autoridad facultada para resolver este proceso.

El/la postulante seleccionado/a será notificado/a formalmente vía correo electrónico y deberá asumir en los términos que señalan las bases del presente concurso.
- Es de exclusiva responsabilidad del/la postulante adjuntar todos los antecedentes excluyentes y de admisibilidad solicitados en las presentes bases del llamado.
- Los documentos que se presentan como antecedentes deben ser originales o fotocopias simples.
- La presentación de certificados falsos y la adulteración de documentos significará para el/la postulante la eliminación del proceso, lo que será comunicado por escrito.
- Los antecedentes acreditados en los certificados se considerarán sólo si corresponde a actividades desarrolladas hasta la fecha de cierre de la recepción de antecedentes.
- Los documentos deberán ser presentados en formato legible. Se solicita cuidar la calidad de la fotocopia que se presenta, siendo esto de exclusiva responsabilidad del/la postulante.
- El o la profesional que no asuma el cargo o renuncia sin motivos justificados, debidamente calificados por el/la Director/a del Servicio de Salud Arica y Parinacota, no podrá volver a postular a este tipo de cargo.
- Se deja establecido como **requisito imprescindible** que el profesional de Enfermería que se adjudique la Plaza debe tener en todo momento **salud compatible con el trabajo en altitud geográfica**, dado que es un requisito de este programa el desempeño en la comuna rural a la que postuló. Si no cumple este requisito no se podrá contratar, y si al estar ya trabajando no cumple con él, se pondrá término anticipado a su contratación.

9. Se deja establecido que el Programa PAER no contempla casa/habitación para el o la postulante que resulte seleccionada/o. Por lo anterior se deja explícito que no es obligación del Municipio respectivo ni del Servicio de Salud Arica y Parinacota el proveer ni financiar total ni parcialmente la casa/habitación, ni tampoco los gastos asociados a ella, siendo esta responsabilidad exclusiva del/la postulante que resulte elegido para ejercer el cargo de Enfermera/o Rural del PAER.
10. Se deja establecido además que la adjudicación del cargo no da derecho al traslado de los enseres ni pertenencias personales, ni al traslado del funcionario/a que debe asumir tareas en el lugar de destino, siendo esto de exclusiva responsabilidad del postulante que resulte elegido/a para ejercer el cargo de Enfermera/o Rural del PAER.
11. 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 contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, 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 contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

11. REQUISITOS DE INGRESO Y PERMANENCIA EN EL CARGO

12.1 GENERALES

Para ingresar a la Ley 18.834, Art N°12 de la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; acreditado mediante la presentación del certificado original válido para dichos fines, emitido por la autoridad competente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo; se acreditará mediante certificación entregada por el Servicio de Salud. Certificado que será emitido una vez que la persona seleccionada acepte el cargo.
- d) Haber aprobado la educación media y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley; mediante la presentación de fotocopia simple del certificado respectivo, el cual deberá presentar el original, en caso de ser nombrado en el cargo, en el momento que lo acepte.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

12.2 ESPECÍFICOS

- Poseer título profesional de Enfermero/a o Enfermero/a Matrn/a.
- Acreditar 1 año de experiencia laboral profesional de Enfermería.
- Esquema de vacunación completa contra la Hepatitis B.
- Salud compatible con desempeño en altura geográfica (Certificado ELA vigente).

12. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

1. Podrán participar en este proceso de selección los/as postulantes que cumplan con los requisitos establecidos en las bases. Las personas interesadas deberán postular a través de la página web www.empleospublicos.cl.
2. La publicación de bases se hará mediante los sitios web www.saludarica.cl/trabaja-con-nosotros y el portal www.empleospublicos.cl. Se podrá postular hasta las 23:59 horas del plazo final, adjuntando los documentos requeridos en el punto 9.
3. Los postulantes que no cumplan con el requisito excluyente de acreditar al menos **1 año de experiencia laboral profesional**, ya sea en el ámbito público o privado demostrable, quedarán inmediatamente fuera del proceso.
4. **Agregar en la casilla "otros" de la página de empleos públicos, certificado de esquema completo de Vacunación Hepatitis B, conforme al Decreto exento N°50 de fecha 25/09/2021 que**

dispone la obligación de vacunación contra la hepatitis B al Personal del área salud, si no se adjunta dicho certificado no avanzará en las siguientes etapas del proceso de reclutamiento establecido.

Los/as postulantes serán evaluados/as y seleccionados/as por una Comisión, integrada por:

- Director/a de Atención Primaria (DAP) del Servicio de Salud Arica y Parinacota o quien el/ella determine.
 - Encargado/a del Programa de Apoyo a la Enfermería Rural (PAER).
 - Encargada/o del Programa de Equidad en Salud Rural.
 - Representante del Gremio de Enfermería ASENF.
 - Representante del Gremio FENPRUSS.
 - Encargado/a de Salud Comunal.
 - Psicólogo/a de Reclutamiento y Selección Carrera Funcionaria y Control de Gestión, quien ejercerá como Ministro de fe.
5. Los/las funcionario/as que se desempeñen en el Servicio de Salud Arica y Parinacota, que deseen postular, deberán presentar todos los antecedentes señalados, en igualdad de condiciones con los/las demás postulantes.
6. Toda documentación registrada en el portal debe ser fidedigna, de calidad y corroborada por el/la postulante, ya que constituirá el sustento para la evaluación de sus antecedentes. La Comisión de Selección estará facultada para evaluar y determinar cuáles documentos cumplen con estas características.

13. CONDICIONES GENERALES

Empleo a prueba

Las personas ingresen a la Institución serán contratadas bajo las condiciones del Empleo a Prueba establecidas en el artículo N°25 del Estatuto Administrativo, por lo que el primer contrato tendrá una duración de tres (3) meses, pudiendo ser extendido por un segundo período de evaluación de igual duración. Al término de este, se procederá a evaluar la continuidad en el cargo, de acuerdo al informe de desempeño correspondiente.

Asimismo, en conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año, y las personas que los desempeñan expiran sus funciones en dicha fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días (30) de anticipación.

Listado de Elegibles

Los/as postulantes de este proceso que cumplan con lo establecido en el artículo 13° de la Resolución N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, y que reúnan las mismas condiciones que las personas seleccionadas mediante un proceso particular de reclutamiento y selección, formarán parte de un listado de elegibles para proveer cargos idénticos o análogos. Dichos postulantes tendrán la posibilidad de ser considerados para la adjudicación de cargos PAER en las comunas de Putre, General Lagos o Camarones.

Esta disposición se aplica de conformidad con los principios de eficiencia y economía procesal que rigen a los Servicios Públicos, establecidos en los artículos 3° y 5° de la Ley N° 18.575 y en el artículo 9° de la Ley N° 19.880.

14. PROPUESTA FINAL Y CIERRE DEL PROCESO

Tras completar todas las etapas del proceso de selección, se elaborará un acta que consolidará los puntajes obtenidos en cada una de las fases anteriores, estableciendo así el resultado final del proceso.

Aquellos/as postulantes que hayan aprobado todas las etapas del proceso de selección conformarán la nómina de candidatos/as idóneos para adjudicarse al cargo. Esta nómina será enviada como propuesta hacia la Dirección del Servicio de Salud Arica y Parinacota, quien tiene la facultad de tomar la decisión de seleccionar a la persona idónea para el cargo o bien, declarar desierta la convocatoria. En caso de ser requerido, la Dirección, o la persona que éste designe, podrá convocar a uno o más candidatos/as para una entrevista adicional antes de tomar la decisión final.

Una vez recibida la respuesta de la Dirección, se notificará al seleccionado/a vía correo electrónico solicitando su aceptación al cargo. Tras aceptado el cargo, la persona seleccionada tendrá un contrato a prueba, durante el cual su jefatura directa elaborará un informe de desempeño para solicitar la prórroga del contrato o el término de éste. Aquellos postulantes que no hayan sido seleccionados/as serán notificados/as mediante correo electrónico.

15. CRONOGRAMA DE SELECCIÓN

Actividad	Fecha
Publicación del Aviso en la página web Institucional y página web de Empleos Públicos.	09/02/2026
Recepción de antecedentes.	09/02/2026 al 20/02/2026
Revisión curricular de los antecedentes presentados.	23/02/2026 al 27/02/2026
Entrevista Psicolaboral y preparación de informes.	02/03/2026 al 06/03/2026
Evaluación Técnica y Entrevista Personal a postulantes de acuerdo a metodología establecida por la Comisión de selección.	09/03/2026 al 13/03/2026
Realización de examen de altura geográfica.	16/03/2026 al 20/03/2026
Presentación terna y elección de candidato/a por Director/a.	23/03/2026 al 27/03/2026
Asunción de funciones.	01/04/2026

Nota: El calendario puede sufrir modificaciones en alguno de sus hitos según el desarrollo del proceso.

3. **PUBLÍQUESE** la presente Resolución en la página Web del Servicio de Salud Arica y Parinacota <https://portal.saludarica.cl/trabaja-con-nosotros/>, en el portal de empleos públicos www.empleospublicos.cl y difundir vía correo institucional a todo el personal del Servicio de Salud Arica y Parinacota.

MINISTERIO DE SALUD

DIRECTORA

SERVICIO DE SALUD DE ARICA Y PARINACOTA

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE,



SRA. PATRICIA SANHUEZA ZENOBIO

DIRECTORA

SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA

MINISTERIO DE SALUD

MINISTRO DE FE

SERVICIO DE SALUD DE ARICA Y PARINACOTA

TRANSCRITO FIELMENTE



SRA. ANDREA GUAJARDO VILLARROEL

MINISTRO DE FE

- Distribución:
- Dirección Servicio de Salud Arica y Parinacota.
 - Subdirección de Recursos Humanos DSSA.
 - Oficina de Partes (2).



GES 20
años
GARANTÍAS EXPLÍCITAS
EN SALUD

DEPTO. DE ASESORÍA JURÍDICA
N° 0553 (10-06-2025)
PCP/mpv

SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCION EXENTA N° 838 DE FECHA 27 DE MARZO DE 2020 Y SE APRUEBA PERFIL DE CARGO POR COMPETENCIAS: ENFERMERA/O PROGRAMA DE APOYO A LA ENFERMERIA RURAL Y DESARROLLO PROFESIONAL (PAER), COMUNA DE CAMARONES (SECCION MODELO DE ATENCION EN SALUD) DEL SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA".

RESOLUCIÓN N° 1423
Exenta

11 JUN. 2025

COPIA

ARICA,

VISTOS: el Decreto N°140, de 2004, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; las facultades conferidas en el Decreto N°140, de 2004, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; las Resoluciones N° 36, de 2024, y 8 de 2025, ambas de Contraloría General de la República, que fijan normas sobre la exención del trámite de toma de razón; Las Facultades del Director Subrogante contenidas en el Decreto Exento N°41, de 24 de julio de 2024, del Ministerio de Salud, que establece el orden de subrogancia del cargo de Director del Servicio de Salud Arica y Parinacota, en caso de ausencia o impedimento del titular, en el cual consta el nombramiento de don Alfredo Figueroa Seguel como Subdirector Administrativo del Hospital Dr. Juan Noé Crevani de Arica conforme a su nombramiento mediante Resolución Exenta RA 424/556/2023, de 18 de mayo de 2023, y las atribuciones y facultades conferidas mediante Decreto de Fuerza Ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud;

CONSIDERANDO:

- 1.- Que, por medio del Memorándum N° 228 de 05 de junio de 2025, de la Subdirección de Recursos Humanos, se solicita dejar sin efecto la Resolución Exenta N° 838 de fecha 27 de marzo de 2020 y solicita la aprobación del perfil de cargo **"ENFERMERA/O PROGRAMA DE APOYO A LA ENFERMERIA RURAL Y DESARROLLO PROFESIONAL (PAER), COMUNA DE CAMARONES (SECCION MODELO DE ATENCION EN SALUD) DEL SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA"**;
- 2.- Que, el perfil de cargo cuenta con la colaboración del Psicólogo Sección Desarrollo Organizacional, don Fabián Iturriaga Sánchez y el Jefe Sección Modelo de Atención en Salud, EU. Rodrigo Valencia Severino, con la revisión de la Jefa (S) Subdepartamento de Dirección de Atención Primaria, Dra. Bernardita Couble Pascual; y con la aprobación del Subdirector (S) de Gestión Asistencial, Dr. Jorge Becerra Tapia y de la Directora del Servicio de Salud Arica y Parinacota, Sra. Patricia Sanhueza Zenobio;
- 3.- Que, la aprobación de perfiles de cargo no se encuentra entre las materias enumerada en los artículos 9° y 11° de la Resolución N° 6, de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República, por lo que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10° de ese mismo acto administrativo, se encuentra exenta del trámite de toma de razón por dicho organismo;
- 4.- Que el Memorándum N° 228, ingresó al Departamento de Asesoría Jurídica del Servicio de Salud el 05 de junio de 2025;
- 5.- Que, conforme a los antecedentes señalados,

RESUELVO:

1. **DEJASE SIN EFECTO** la Resolución Exenta N° 838 de fecha 27 de marzo de 2020 y solicita la aprobación del perfil de cargo **"ENFERMERA/O PROGRAMA DE APOYO A LA ENFERMERIA RURAL Y DESARROLLO PROFESIONAL (PAER), COMUNA DE CAMARONES (SECCION MODELO DE ATENCION EN SALUD) DEL SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA"**; instrumento que se inserta a continuación y que se entiende formar parte de esta resolución para todos los efectos legales que deriven de su aplicación:

4



Revisión	03
Código	PAER02
Fecha	02/06/2025

PERFIL CARGO POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Enfermera(o) Programa de Apoyo a la Enfermería Rural y Desarrollo Profesional (PAER) Comuna Camarones
Estamento	Profesional
Área o lugar de Desempeño	Posta de Salud Rural de Codpa. Comuna de Camarones
Jefatura Directa	Jefatura Sección Modelo de Atención en Salud
Jefatura Superior de la Unidad	Jefatura Subdepartamento Dirección de Atención Primaria
Cargo al cual subroga	-
Cargo por el cual es subrogado	-

II. OBJETIVO DEL CARGO

Llevar a cabo el desarrollo de los Programas de Salud impulsados por el MINSAL, promoviendo el acceso de cobertura a la población beneficiaria, manteniendo la eficacia y efectividad de las acciones de salud en el territorio, según la realidad y la pertinencia cultural local.

III. FUNCIONES PRINCIPALES

Función o Tarea	Periodicidad
Desempeñar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, llevando una vida social acorde a la dignidad del cargo, en concordancia con los estándares de la función Pública.	Diaria
Contribuir al desarrollo y fortalecimiento del Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC), en el contexto de la Ruralidad e Interculturalidad, a través del cumplimiento de los planes y programas del ciclo vital definidos por MINSAL.	Diaria
Cumplir con los requerimientos GES, según protocolo, adecuándose a la realidad local.	Diaria
Colaborar con el cumplimiento de las Metas Sanitarias de Atención Primaria solicitados por Subdirección de Gestión Asistencial o Encargado de Salud Comunal.	Diaria
Realizar procedimientos propios de la Enfermería Profesional.	Diaria
Integración del Enfoque Comunitario en las actividades de Salud, entendiendo y respetando la diversidad cultural.	Diaria
Revisar correo electrónico Institucional toda vez que su centro de trabajo cuente con: luz eléctrica, acceso a Internet y computador.	Diaria
Colaborar en la integración de la Atención Complementaria de Médicos Aymaras generando espacios de confianza en toda interacción con el paciente, su familia y comunidad.	Diaria
Desarrollar estrategias para aumentar la pesquisa de pacientes sintomáticos de la comuna, a través del aumento de baciloscopías diagnósticas.	Diaria
Contribuir a materializar los objetivos sanitarios para la década en el territorio asignado (Estrategia Nacional de Salud).	Diaria
Proponer iniciativas locales para el abordaje innovador de los desafíos	Diaria

que presenta el cuidado de la salud de la población asignada.	
Colaborar con la Jefatura de Salud Comunal aportando ideas para mejorar la gestión de la salud local y la satisfacción de los usuarios con un enfoque integral.	Diaria
Participar activamente en la Programación, Coordinación y Ejecución de los programas de salud: Programa de salud de la infancia, Programa de salud Integral de Adolescentes, Programa de salud del Adulto, Programa de salud Personas Mayores, Programa Nacional de Inmunizaciones, Programa de Salud Cardiovascular, Programa Nacional de Control de Tuberculosis, Programa de Atención Domiciliaria para Personas con Dependencia Severa y Cuidadores (PADDS), Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP) y todos los nuevos programas que se vayan incorporando en el tiempo, respetando siempre la cosmovisión de la cultura aymara en cada etapa.	Mensual
Liderar equipo de técnicos paramédicos y evaluar el desempeño y puesta en práctica de las competencias de éstos, en el ámbito técnico de la Enfermería.	Mensual
Realización de Ronda Médica y Visitas Domiciliarias Integrales respetando las costumbres culturales de los usuarios de la comuna.	Mensual
Realización de actividades de fomento-protección de la salud con la comunidad respetando las costumbres de los usuarios (as) de la comuna.	Mensual
Implementación y Supervisión de Procedimientos de Esterilización.	Mensual
Implementación y Supervisión del Carro de Paro.	Mensual
Realización de Actividades Planificadas de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, a grupos organizados de la comunidad.	Mensual
Participación en reuniones de equipo de salud municipal de cabecera.	Mensual
Participación con la Red Básica Chile Crece Contigo.	Mensual
Mejorar sistema de registro en ficha clínica y registros locales.	Mensual
Implementar y Actualizar Tarjeteros de Programas de Salud, por ciclo vital.	Mensual
Proponer la implementación de insumos de Urgencia y supervisar el equipamiento clínico y de insumos en ambulancias.	Según requerimiento
Asistir a reuniones técnicas de Red y jornadas de evaluación y/o capacitación que convoque el SSA u otra Institución, previa autorización del Encargado/a de PAER, de la Jefatura de Atención Primaria del SSAP, y de la Jefatura de Salud Comunal.	Según requerimiento
Mantener fichas clínicas, cartolas y registros oficiales de los pacientes en las dependencias de la comuna (establecimiento de salud y rondas medicas).	Diaria
Mantener informado a su jefatura de novedades relevantes ocurridas durante el desarrollo de su jornada de trabajo.	Diaria
Apoyar en la mantención y promoción del buen trato y respeto entre funcionarios y/o usuarios/as.	Diaria
Dar cumplimiento a la normativa y disposiciones vigentes que rigen al área de su desempeño, tanto atingente a sus funciones como los relativos a Seguridad y Salud Ocupacional.	Diaria
Otras funciones que le encomiende su jefatura directa en el área de su competencia.	Según requerimiento

IV. REQUISITOS FORMALES DEL CARGO

4.1. Nivel Educacional Mínimo Requerido:

E. Básica		E. Media		F. Técnica		F. Profesional	X
-----------	--	----------	--	------------	--	----------------	---

4.2. Título(s) requerido(s) y experiencia laboral **excluyente** (sólo si corresponde de acuerdo a DFL N° 2/2017):

Título Profesional de Enfermero(a) o Enfermero(a) Matró(a) 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 bien, 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.

Experiencia laboral **excluyente**: 1 año de experiencia laboral en el ámbito público y/o privado.

4.3. Experiencia laboral **deseable**

Años de experiencia en el sector público o privado	1 año hasta 5 años
Años de experiencia en un cargo igual o similar	1 año de experiencia laboral en centros de atención primaria.

4.4. Post Título o Post Grado deseables

Diplomado		Magíster		Doctorado		No requerido	X
Área:							

4.5. Capacitación y perfeccionamiento deseables

Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC)
Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP)
Garantías Explícitas en Salud
Salud Comunitaria o Rural
Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial
Determinantes Sociales de la Salud
Interculturalidad en salud
Calidad en Salud
Atención de emergencias prehospitalarias en Adultos - Niños
Programa Nacional de Inmunizaciones – cadena de frío
Infecciones Asociadas a la Atención de Salud
Nivel intermedio en Microsoft Office (Word, Excel)
Resolución de conflictos
Comunicación efectiva

V. OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

	Si	No	Especificar
Maneja dinero		X	
Maneja información confidencial	X		Datos de pacientes y sus familias.
} Maneja equipos	X		Insumos clínicos, tales como: Jeringas, monitor digital de signos vitales, vacunas, viales, caja de cortos punzantes, pinzas, hemoglucotest, tubos de reactivos, oxigenoterapia, electrocardiograma. Computador y material de escritorio.

Requiere Licencia de Conducir		X	
Requiere Vacuna Hepatitis B	X		Esquema completo
Requiere desempeño en Gran Altitud Geográfica. (igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm)	X		Se desempeña en comuna rural con gran altitud geográfica por lo que requiere examen ELA vigente.
Puesto de trabajo se encuentra calificado como Trabajo Pesado, según Ley N° 19.404		X	
Puesto de trabajo ha tenido calificaciones de enfermedad profesional por parte de Organismo Administrador Ley 16.744		X	
Riesgos asociados al cargo	X		Factores Psicosociales, Físicos, químicos biológicos y manejo de fluidos corporales.
Uso de elementos de protección personal	X		Mascarillas desechables, guantes quirúrgicos, delantal.

VI. DEFINICION DE CLIENTES

Internos		Externos	
1.	Subdirección de Gestión Asistencial	1.	Departamento de Salud Comunal
2.	Dirección de Atención Primaria	2.	Departamento de Educación Comunal
3.	Sección Modelo de Atención en Salud	3.	Organizaciones Comunitarias
4.	Sección Gestión de Programas	4.	Juntas Vecinales
5.	Sección Chile Crece Contigo	5.	Superintendencia de Salud
6.	Oficina de Participación Social y OIRS	6.	Municipios Rurales y DISAM Arica
7.	Subdepartamento de Auditoria	7.	SEREMI Salud de Arica y Parinacota
8.	Subdepartamento Gestión de Farmacia	8.	Organizaciones Indígenas del territorio
9.	Subdepartamento Gestión de las Personas	9.	Contraloría Regional

VII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LA INSTITUCIÓN

Importante:

Nivel 1: Se requiere desarrollo básico de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en mayor medida para estamento Auxiliar, en menor medida para estamento Técnico y en ninguna medida para estamento Profesional).

Nivel 2: Se requiere desarrollo avanzado de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en mayor medida para estamento Técnico y Profesional, pero en menor medida para estamento Auxiliar).

Nivel 3: Se requiere desarrollo superior de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en menor medida para estamento Profesional y en ninguna medida para estamentos Auxiliar y Técnico).

Para determinar conductas específicas asociadas con cada nivel, consultar diccionario de competencias SSA basado en la estrategia de Redes Integradas de los Servicios de Salud (RISS)

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Atención de salud centrada en la persona: Capacidad de actuar escuchando y entendiendo a sus usuarios(as) interno(as) o externo(as), valorando sus requerimientos y necesidades. Brinda soluciones o respuestas efectivas a sus expectativas, mediante una prestación de servicios oportuna, cordial y de calidad.			X
Comunicación asertiva y empática: Ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar de su interlocutor(a), mostrando directamente que se comprenden sus pensamientos, emociones y/o sentimientos. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas claves de forma efectiva. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.			X
Proactividad y empoderamiento: Es la habilidad de direccionar los objetivos de desempeño para definir las responsabilidades personales correspondientes, valorando sus propias capacidades y las de sus colaboradores(as).			X
Organización, planificación y seguimiento: Determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, definiendo la acción, los plazos y recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.			X
Orientación a la eficiencia: Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.			X
Trabajo colaborativo: 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 o grupo de trabajo.			X
Liderazgo: Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los colaboradores en una dirección determinada, fijando objetivos, transmitiendo valores, entregando retroalimentación, e integrando las diversas opiniones para cumplir con las metas de su área.			X

VIII. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO (Opcional)

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Tolerancia a la presión: Capacidad de continuar actuando eficazmente aun en situaciones de presión, tiempo, oposiciones y diversidad. Es la facultad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.			X
Dinamismo: Se trata de la habilidad para trabajar arduamente en situaciones cambiantes o alternativas, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por			X

esto se vea afectado su nivel de actividad.			
Manejo de conflictos: Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras de la organización.			X

IX. FIRMAS Y TIMBRES QUE APRUEBAN DOCUMENTO

Nombre funcionarios que colaboraron con la elaboración del Perfil	PS. Fabián Iturriaga Sánchez, Sección Desarrollo Organizacional EM. Rodrigo Valencia Severino. Jefe Sección Modelo de Atención en Salud
Nombre revisor (Jefatura Superior de la Unidad)	Dra. Bernardita Couble Pascual. Jefa (s) Subdepto. Dirección de Atención Primaria
Nombre Subdirector o Jefe del Área que aprueba Perfil	Dr. Jorge Becerra Tapia. Subdirector (s) de Gestión Asistencial
Nombre Jefatura Superior del Servicio de Salud que aprueba el Perfil de cargo.	Sra. Patricia Sanhueza Zenobio. Directora del Servicio de Salud Arica y Parinacota

2.- NOTIFÍQUESE y PUBLÍQUESE la presente Resolución por funcionarios de la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Arica y Parinacota.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



SR. ALFREDO FIGUEROA SEGUEL
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA

Lo que comunico a Ud. para su conocimiento y fines pertinentes.



ANDREA GUAJARDO VILLARROEL
MINISTRO DE FE

Subdirección de Recursos Humanos, SSAP
Subdirección de Gestión Asistencial, SSAP
Depto. Asesoría Jurídica, SSAP.
Oficina de Partes, SSAP.



Revisión	03
Código	PAER02
Fecha	02/06/2025

PERFIL CARGO POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Enfermera(o) Programa de Apoyo a la Enfermería Rural y Desarrollo Profesional (PAER) Comuna Camarones
Estamento	Profesional
Área o lugar de Desempeño	Posta de Salud Rural de Codpa. Comuna de Camarones
Jefatura Directa	Jefatura Sección Modelo de Atención en Salud
Jefatura Superior de la Unidad	Jefatura Subdepartamento Dirección de Atención Primaria
Cargo al cual subroga	-
Cargo por el cual es subrogado	-

II. OBJETIVO DEL CARGO

Llevar a cabo el desarrollo de los Programas de Salud impulsados por el MINSAL, promoviendo el acceso de cobertura a la población beneficiaria, manteniendo la eficacia y efectividad de las acciones de salud en el territorio, según la realidad y la pertinencia cultural local.

III. FUNCIONES PRINCIPALES

Función o Tarea	Periodicidad
Desempeñar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, llevando una vida social acorde a la dignidad del cargo, en concordancia con los estándares de la función Pública.	Diaria
Contribuir al desarrollo y fortalecimiento del Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC), en el contexto de la Ruralidad e Interculturalidad, a través del cumplimiento de los planes y programas del ciclo vital definidos por MINSAL.	Diaria
Cumplir con los requerimientos GES, según protocolo, adecuándose a la realidad local.	Diaria
Colaborar con el cumplimiento de las Metas Sanitarias de Atención Primaria solicitados por Subdirección de Gestión Asistencial o Encargado de Salud Comunal.	Diaria
Realizar procedimientos propios de la Enfermería Profesional.	Diaria
Integración del Enfoque Comunitario en las actividades de Salud, entendiendo y respetando la diversidad cultural.	Diaria
Revisar correo electrónico Institucional toda vez que su centro de trabajo cuente con: luz eléctrica, acceso a Internet y computador.	Diaria
Colaborar en la integración de la Atención Complementaria de Médicos Aimaras generando espacios de confianza en toda interacción con el paciente, su familia y comunidad.	Diaria
Desarrollar estrategias para aumentar la pesquisa de pacientes sintomáticos de la comuna, a través del aumento de baciloscopías diagnósticas.	Diaria
Contribuir a materializar los objetivos sanitarios para la década en el territorio asignado (Estrategia Nacional de Salud).	Diaria
Proponer iniciativas locales para el abordaje innovador de los desafíos que presenta el cuidado de la salud de la población asignada.	Diaria
Colaborar con la Jefatura de Salud Comunal aportando ideas para mejorar la gestión de la salud local y la satisfacción de los usuarios con un enfoque integral.	Diaria
Participar activamente en la Programación, Coordinación y Ejecución de los programas de salud: Programa de salud de la infancia, Programa de salud Integral de Adolescentes, Programa de salud del Adulto, Programa de salud Personas Mayores, Programa Nacional de Inmunizaciones, Programa de Salud Cardiovascular, Programa Nacional de Control de Tuberculosis, Programa de Atención Domiciliaria para Personas con Dependencia Severa y Cuidadores (PADDS), Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP) y todos los nuevos programas que se vayan incorporando en el tiempo, respetando siempre la cosmovisión de la cultura aymara en cada etapa.	Mensual

 GES 20 años GARANTÍAS EXPLÍCITAS EN SALUD	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
--	---	--

Liderar equipo de técnicos paramédicos y evaluar el desempeño y puesta en práctica de las competencias de éstos, en el ámbito técnico de la Enfermería.	Mensual
Realización de Ronda Médica y Visitas Domiciliarias Integrales respetando las costumbres culturales de los usuarios de la comuna.	Mensual
Realización de actividades de fomento-protección de la salud con la comunidad respetando las costumbres de los usuarios (as) de la comuna.	Mensual
Implementación y Supervisión de Procedimientos de Esterilización.	Mensual
Implementación y Supervisión del Carro de Paro.	Mensual
Realización de Actividades Planificadas de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, a grupos organizados de la comunidad.	Mensual
Participación en reuniones de equipo de salud municipal de cabecera.	Mensual
Participación con la Red Básica Chile Crece Contigo.	Mensual
Mejorar sistema de registro en ficha clínica y registros locales.	Mensual
Implementar y Actualizar Tarjeteros de Programas de Salud, por ciclo vital.	Mensual
Proponer la implementación de insumos de Urgencia y supervisar el equipamiento clínico y de insumos en ambulancias.	Según requerimiento
Asistir a reuniones técnicas de Red y jornadas de evaluación y/o capacitación que convoque el SSA u otra Institución, previa autorización del Encargado/a de PAER, de la Jefatura de Atención Primaria del SSAP, y de la Jefatura de Salud Comunal.	Según requerimiento
Mantener fichas clínicas, cartolas y registros oficiales de los pacientes en las dependencias de la comuna (establecimiento de salud y rondas medicas).	Diaria
Mantener informado a su jefatura de novedades relevantes ocurridas durante el desarrollo de su jornada de trabajo.	Diaria
Apoyar en la mantención y promoción del buen trato y respeto entre funcionarios y/o usuarios/as.	Diaria
Dar cumplimiento a la normativa y disposiciones vigentes que rigen al área de su desempeño, tanto atinente a sus funciones como los relativos a Seguridad y Salud Ocupacional.	Diaria
Otras funciones que le encomiende su jefatura directa en el área de su competencia.	Según requerimiento

IV. REQUISITOS FORMALES DEL CARGO

4.1. Nivel Educacional Mínimo Requerido:

E. Básica		E. Media		F. Técnica		F. Profesional	X
-----------	--	----------	--	------------	--	----------------	---

4.2. Título(s) requerido(s) y experiencia laboral excluyente (sólo si corresponde de acuerdo a DFL N° 2/2017):

Título Profesional de Enfermero(a) o Enfermero(a) Matrón(a) 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 bien, 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.

Experiencia laboral excluyente: 1 año de experiencia laboral en el ámbito público y/o privado.

	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
---	---	--

4.3. Experiencia laboral **deseable**

Años de experiencia en el sector público o privado	1 año hasta 5 años
Años de experiencia en un cargo igual o similar	1 año de experiencia laboral en centros de atención primaria.

4.4. Post Título o Post Grado deseables

Diplomado		Magíster		Doctorado		No requerido	X
Área:							

4.5. Capacitación y perfeccionamiento deseables

Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC)
Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP)
Garantías Explícitas en Salud
Salud Comunitaria o Rural
Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial
Determinantes Sociales de la Salud
Interculturalidad en salud
Calidad en Salud
Atención de emergencias prehospitalarias en Adultos - Niños
Programa Nacional de Inmunizaciones – cadena de frio
Infecciones Asociadas a la Atención de Salud
Nivel intermedio en Microsoft Office (Word, Excel)
Resolución de conflictos
Comunicación efectiva

V. OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

	Si	No	Especificar
Maneja dinero		X	
Maneja información confidencial	X		Datos de pacientes y sus familias.
Maneja equipos	X		Insumos clínicos, tales como: Jeringas, monitor digital de signos vitales, vacunas, viales, caja de cortos punzantes, pinzas, hemoglucotest, tubos de reactivos, oxigenoterapia, electrocardiograma. Computador y material de escritorio.
Requiere Licencia de Conducir		X	
Requiere Vacuna Hepatitis B	X		Esquema completo
Requiere desempeño en Gran Altitud Geográfica. (igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm)	X		Se desempeña en comuna rural con gran altitud geográfica por lo que requiere examen ELA vigente.
Puesto de trabajo se encuentra calificado como Trabajo Pesado, según Ley N° 19.404		X	

 GES 20 años GARANTÍAS EXPLÍCITAS EN SALUD	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
---	---	--

Puesto de trabajo ha tenido calificaciones de enfermedad profesional por parte de Organismo Administrador Ley 16.744		X	
Riesgos asociados al cargo	X		Factores Psicosociales, Físicos, químicos biológicos y manejo de fluidos corporales.
Uso de elementos de protección personal	X		Mascarillas desechables, guantes quirúrgicos, delantal.

VI. DEFINICION DE CLIENTES

Internos		Externos	
1.	Subdirección de Gestión Asistencial	1.	Departamento de Salud Comunal
2.	Dirección de Atención Primaria	2.	Departamento de Educación Comunal
3.	Sección Modelo de Atención en Salud	3.	Organizaciones Comunitarias
4.	Sección Gestión de Programas	4.	Juntas Vecinales
5.	Sección Chile Crece Contigo	5.	Superintendencia de Salud
6.	Oficina de Participación Social y OIRS	6.	Municipios Rurales y DISAM Arica
7.	Subdepartamento de Auditoria	7.	SEREMI Salud de Arica y Parinacota
8.	Subdepartamento Gestión de Farmacia	8.	Organizaciones Indígenas del territorio
9.	Subdepartamento Gestión de las Personas	9.	Contraloría Regional

VII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LA INSTITUCIÓN

Importante:

Nivel 1: Se requiere desarrollo básico de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en mayor medida para estamento Auxiliar, en menor medida para estamento Técnico y en ninguna medida para estamento Profesional).

Nivel 2: Se requiere desarrollo avanzado de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en mayor medida para estamento Técnico y Profesional, pero en menor medida para estamento Auxiliar).

Nivel 3: Se requiere desarrollo superior de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en menor medida para estamento Profesional y en ninguna medida para estamentos Auxiliar y Técnico).

Para determinar conductas específicas asociadas con cada nivel, consultar diccionario de competencias SSA basado en la estrategia de Redes Integradas de los Servicios de Salud (RISS)

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Atención de salud centrada en la persona: Capacidad de actuar escuchando y entendiendo a sus usuarios(as) interno(as) o externo(as), valorando sus requerimientos y necesidades. Brinda soluciones o respuestas efectivas a sus expectativas, mediante una prestación de servicios oportuna, cordial y de calidad.			X
Comunicación asertiva y empática: Ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar de su interlocutor(a), mostrando directamente que se comprenden sus pensamientos, emociones y/o sentimientos. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas claves de forma efectiva. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.			X

 GES 20 años GARANTÍAS EXPLÍCITAS EN SALUD	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
--	---	--

Proactividad y empoderamiento: Es la habilidad de direccionar los objetivos de desempeño para definir las responsabilidades personales correspondientes, valorando sus propias capacidades y las de sus colaboradores(as).			X
Organización, planificación y seguimiento: Determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, definiendo la acción, los plazos y recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.			X
Orientación a la eficiencia: Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.			X
Trabajo colaborativo: 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 o grupo de trabajo.			X
Liderazgo: Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los colaboradores en una dirección determinada, fijando objetivos, transmitiendo valores, entregando retroalimentación, e integrando las diversas opiniones para cumplir con las metas de su área.			X

VIII. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO (Opcional)

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Tolerancia a la presión: Capacidad de continuar actuando eficazmente aun en situaciones de presión, tiempo, oposiciones y diversidad. Es la facultad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.			X
Dinamismo: Se trata de la habilidad para trabajar arduamente en situaciones cambiantes o alternativas, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.			X
Manejo de conflictos: Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras de la organización.			X

 GES 20 años GARANTIAS EXPLÍCITAS EN SALUD	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
--	---	---

IX. FIRMAS Y TIMBRES QUE APRUEBAN DOCUMENTO

Nombre funcionarios que colaboraron con la elaboración del Perfil	PS. Fabián Iturriaga Sánchez, Sección Desarrollo Organizacional EM. Rodrigo Valencia Severino, Jefe Sección Modelo de Atención en Salud
Nombre revisor (Jefatura Superior de la Unidad)	Dra. Bernardita Coubre Casal, Jefe de Subdepto. Dirección de Atención Primaria
Nombre Subdirector o Jefe del Área que aprueba Perfil	Dr. Jorge Becerra Tapia, Subdirector (s) de Gestión Asistencial
Nombre Jefatura Superior del Servicio de Salud que aprueba Perfil de cargo.	Sra. Patricia Sanhueza Zenobio, Directora del Servicio de Salud Arica y Parinacota



GES 20 años
GARANTÍAS EXPLÍCITAS EN SALUD

DEPTO. DE ASESORÍA JURÍDICA
N° 0552 (10-06-2025)
PCP/mpv

SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCION EXENTA N° 838 DE FECHA 27 DE MARZO DE 2020 Y SE APRUEBA PERFIL DE CARGO POR COMPETENCIAS: ENFERMERA/O PROGRAMA DE APOYO A LA ENFERMERIA RURAL Y DESARROLLO PROFESIONAL (PAER), COMUNA DE GENERAL LAGOS (SECCION MODELO DE ATENCION EN SALUD)" DEL SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA".

RESOLUCIÓN N°
Exenta

1424

11 JUN. 2025

COPIA

ARICA,

VISTOS: el Decreto N°140, de 2004, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; las facultades conferidas en el Decreto N°140, de 2004, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; las Resoluciones N° 36, de 2024, y 8 de 2025, ambas de Contraloría General de la República, que fijan normas sobre la exención del trámite de toma de razón; Las Facultades del Director Subrogante contenidas en el Decreto Exento N°41, de 24 de julio de 2024, del Ministerio de Salud, que establece el orden de subrogancia del cargo de Director del Servicio de Salud Arica y Parinacota, en caso de ausencia o impedimento del titular, en el cual consta el nombramiento de don Alfredo Figueroa Seguel como Subdirector Administrativo del Hospital Dr. Juan Noé Crevani de Arica conforme a su nombramiento mediante Resolución Exenta RA 424/556/2023, de 18 de mayo de 2023, y las atribuciones y facultades conferidas mediante Decreto de Fuerza Ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud;

CONSIDERANDO:

- 1.- Que, por medio del Memorándum N° 228 de 05 de junio de 2025, de la Subdirección de Recursos Humanos, se solicita dejar sin efecto la Resolución Exenta N° 838 de fecha 27 de marzo de 2020 y solicita la aprobación del perfil de cargo **"ENFERMERA/O PROGRAMA DE APOYO A LA ENFERMERIA RURAL Y DESARROLLO PROFESIONAL (PAER), COMUNA DE GENERAL LAGOS (SECCION MODELO DE ATENCION EN SALUD) DEL SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA"**;
- 2.- Que, el perfil de cargo cuenta con la colaboración del Psicólogo Sección Desarrollo Organizacional, don Fabián Iturriaga Sánchez y el Jefe Sección Modelo de Atención en Salud, EU. Rodrigo Valencia Severino, con la revisión de la Jefa (S) Subdepartamento de Dirección de Atención Primaria, Dra. Bernardita Couble Pascual; y con la aprobación del Subdirector (S) de Gestión Asistencial, Dr. Jorge Becerra Tapia y de la Directora del Servicio de Salud Arica y Parinacota, Sra. Patricia Sanhueza Zenobio;
- 3.- Que, la aprobación de perfiles de cargo no se encuentra entre las materias enumerada en los artículos 9° y 11° de la Resolución N° 6, de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República, por lo que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10° de ese mismo acto administrativo, se encuentra exenta del trámite de toma de razón por dicho organismo;
- 4.- Que el Memorándum N° 228, ingresó al Departamento de Asesoría Jurídica del Servicio de Salud el 05 de junio de 2025;
- 5.- Que, conforme a los antecedentes señalados,

RESUELVO:

1. **DEJASE SIN EFECTO** la Resolución Exenta N° 838 de fecha 27 de marzo de 2020 y solicita la aprobación del perfil de cargo **"ENFERMERA/O PROGRAMA DE APOYO A LA ENFERMERIA RURAL Y DESARROLLO PROFESIONAL (PAER), COMUNA DE GENERAL LAGOS (SECCION MODELO DE ATENCION EN SALUD) DEL SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA"**; instrumento que se inserta a continuación y que se entiende formar parte de esta resolución para todos los efectos legales que deriven de su aplicación:



Revisión	03
Código	PAER04
Fecha	02/06/2025

PERFIL CARGO POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Enfermera(o) Programa de Apoyo a la Enfermería Rural y Desarrollo Profesional (PAER) Comuna General Lagos
Estamento	Profesional
Área o lugar de Desempeño	Postas de Salud Rural de Visviri y Alcérreca. Comuna de General Lagos.
Jefatura Directa	Jefatura Sección Modelo de Atención en Salud
Jefatura Superior de la Unidad	Jefatura Subdepartamento Dirección de Atención Primaria
Cargo al cual subroga	-
Cargo por el cual es subrogado	-

II. OBJETIVO DEL CARGO

Llevar a cabo el desarrollo de los Programas de Salud impulsados por el MINSAL, promoviendo el acceso de cobertura a la población beneficiaria, manteniendo la eficacia y efectividad de las acciones de salud en el territorio, según la realidad y la pertinencia cultural local.

III. FUNCIONES PRINCIPALES

Función o Tarea	Periodicidad
Desempeñar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, llevando una vida social acorde a la dignidad del cargo, en concordancia con los estándares de la función Pública.	Diaria
Contribuir al desarrollo y fortalecimiento del Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC), en el contexto de la Ruralidad e Interculturalidad, a través del cumplimiento de los planes y programas del ciclo vital definidos por MINSAL.	Diaria
Cumplir con los requerimientos GES, según protocolo, adecuándose a la realidad local.	Diaria
Colaborar con el cumplimiento de las Metas Sanitarias de Atención Primaria solicitados por Subdirección de Gestión Asistencial o Encargado de Salud Comunal.	Diaria
Realizar procedimientos propios de la Enfermería Profesional.	Diaria
Integración del Enfoque Comunitario en las actividades de Salud, entendiendo y respetando la diversidad cultural.	Diaria
Revisar correo electrónico Institucional toda vez que su centro de trabajo cuente con: luz eléctrica, acceso a Internet y computador.	Diaria
Colaborar en la integración de la Atención Complementaria de Médicos Aimaras generando espacios de confianza en toda interacción con el paciente, su familia y comunidad.	Diaria
Desarrollar estrategias para aumentar la pesquisa de pacientes sintomáticos de la comuna, a través del aumento de baciloscopías diagnósticas.	Diaria
Contribuir a materializar los objetivos sanitarios para la década en el territorio asignado (Estrategia Nacional de Salud).	Diaria

Proponer iniciativas locales para el abordaje innovador de los desafíos que presenta el cuidado de la salud de la población asignada.	Diaria
Colaborar con la Jefatura de Salud Comunal aportando ideas para mejorar la gestión de la salud local y la satisfacción de los usuarios con un enfoque integral.	Diaria
Participar activamente en la Programación, Coordinación y Ejecución de los programas de salud: Programa de salud de la infancia, Programa de salud Integral de Adolescentes, Programa de salud del Adulto, Programa de salud Personas Mayores, Programa Nacional de Inmunizaciones, Programa de Salud Cardiovascular, Programa Nacional de Control de Tuberculosis, Programa de Atención Domiciliaria para Personas con Dependencia Severa y Cuidadores (PADDS), Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP) y todos los nuevos programas que se vayan incorporando en el tiempo, respetando siempre la cosmovisión de la cultura aymara en cada etapa.	Mensual
Liderar equipo de técnicos paramédicos y evaluar el desempeño y puesta en práctica de las competencias de éstos, en el ámbito técnico de la Enfermería.	Mensual
Realización de Ronda Médica y Visitas Domiciliarias Integrales respetando las costumbres culturales de los usuarios de la comuna.	Mensual
Realización de actividades de fomento-protección de la salud con la comunidad respetando las costumbres de los usuarios (as) de la comuna.	Mensual
Implementación y Supervisión de Procedimientos de Esterilización.	Mensual
Implementación y Supervisión del Carro de Paro.	Mensual
Realización de Actividades Planificadas de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, a grupos organizados de la comunidad.	Mensual
Participación en reuniones de equipo de salud municipal de cabecera.	Mensual
Participación con la Red Básica Chile Crece Contigo.	Mensual
Mejorar sistema de registro en ficha clínica y registros locales.	Mensual
Implementar y Actualizar Tarjeteros de Programas de Salud, por ciclo vital.	Mensual
Proponer la implementación de insumos de Urgencia y supervisar el equipamiento clínico y de insumos en ambulancias.	Según requerimiento
Asistir a reuniones técnicas de Red y jornadas de evaluación y/o capacitación que convoque el SSA u otra Institución, previa autorización del Encargado/a de PAER, de la Jefatura de Atención Primaria del SSAP, y de la Jefatura de Salud Comunal.	Según requerimiento
Mantener fichas clínicas, cartolas y registros oficiales de los pacientes en las dependencias de la comuna (establecimiento de salud y rondas medicas).	Diaria
Mantener informado a su jefatura de novedades relevantes ocurridas durante el desarrollo de su jornada de trabajo.	Diaria
Apoyar en la mantención y promoción del buen trato y respeto entre funcionarios y/o usuarios/as.	Diaria
Dar cumplimiento a la normativa y disposiciones vigentes que rigen al área de su desempeño, tanto atinente a sus funciones como los relativos a Seguridad y Salud Ocupacional.	Diaria
Otras funciones que le encomiende su jefatura directa en el área de su competencia.	Según requerimiento

IV. REQUISITOS FORMALES DEL CARGO

4.1. Nivel Educacional Mínimo Requerido:

E. Básica		E. Media		F. Técnica		F. Profesional	X
-----------	--	----------	--	------------	--	----------------	---

4.2. Título(s) requerido(s) y experiencia laboral **excluyente** (sólo si corresponde de acuerdo a DFL N° 2/2017):

Título Profesional de Enfermero(a) o Enfermero(a) Matró(n)a 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 bien, 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.
Experiencia laboral excluyente : <u>1 año de experiencia laboral en el ámbito público y/o privado.</u>

4.3. Experiencia laboral **deseable**

Años de experiencia en el sector público o privado	1 año hasta 5 años
Años de experiencia en un cargo igual o similar	1 año de experiencia laboral en centros de atención primaria.

4.4. Post Título o Post Grado deseables

Diplomado		Magíster		Doctorado		No requerido	X
Área:							

4.5. Capacitación y perfeccionamiento deseables

Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC)
Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP)
Garantías Explícitas en Salud
Salud Comunitaria o Rural
Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial
Determinantes Sociales de la Salud
Interculturalidad en salud
Calidad en Salud
Atención de emergencias prehospitalarias en Adultos - Niños
Programa Nacional de Inmunizaciones – cadena de frio
Infecciones Asociadas a la Atención de Salud
Nivel intermedio en Microsoft Office (Word, Excel)
Resolución de conflictos
Comunicación efectiva

V. OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

	Si	No	Especificar
Maneja dinero		X	
Maneja información confidencial	X		Datos de pacientes y sus familias.
			Insumos clínicos, tales como: Jeringas, monitor digital de signos vitales,

Maneja equipos	X		vacunas, viales, caja de cortos punzantes, pinzas, hemoglucotest, tubos de reactivos, oxigenoterapia, electrocardiograma. Computador y material de escritorio.
Requiere Licencia de Conducir		X	
Requiere Vacuna Hepatitis B	X		Esquema completo
Requiere desempeño en Gran Altitud Geográfica. (igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm)	X		Se desempeña en comuna rural con gran altitud geográfica por lo que requiere examen ELA vigente.
Puesto de trabajo se encuentra calificado como Trabajo Pesado, según Ley N° 19.404		X	
Puesto de trabajo ha tenido calificaciones de enfermedad profesional por parte de Organismo Administrador Ley 16.744		X	
Riesgos asociados al cargo	X		Factores Psicosociales, Físicos, químicos biológicos y manejo de fluidos corporales.
Uso de elementos de protección personal	X		Mascarillas desechables, guantes quirúrgicos, delantal.

VI. DEFINICION DE CLIENTES

Internos		Externos	
1.	Subdirección de Gestión Asistencial	1.	Departamento de Salud Comunal
2.	Dirección de Atención Primaria	2.	Departamento de Educación Comunal
3.	Sección Modelo de Atención en Salud	3.	Organizaciones Comunitarias
4.	Sección Gestión de Programas	4.	Juntas Vecinales
5.	Sección Chile Crece Contigo	5.	Superintendencia de Salud
6.	Oficina de Participación Social y OIRS	6.	Municipios Rurales y DISAM Arica
7.	Subdepartamento de Auditoria	7.	SEREMI Salud de Arica y Parinacota
8.	Subdepartamento Gestión de Farmacia	8.	Organizaciones Indígenas del territorio
9.	Subdepartamento Gestión de las Personas	9.	Contraloría Regional

VII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LA INSTITUCIÓN

Importante:

Nivel 1: Se requiere desarrollo básico de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en mayor medida para estamento Auxiliar, en menor medida para estamento Técnico y en ninguna medida para estamento Profesional).

Nivel 2: Se requiere desarrollo avanzado de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en mayor medida para estamento Técnico y Profesional pero en menor medida para estamento Auxiliar).

Nivel 3: Se requiere desarrollo superior de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en menor medida para estamento Profesional y en ninguna medida para estamentos Auxiliar y Técnico).

Para determinar conductas específicas asociadas con cada nivel, consultar diccionario de competencias SSA basado en la estrategia de Redes Integradas de los Servicios de Salud (RISS)

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Atención de salud centrada en la persona: Capacidad de actuar escuchando y entendiendo a sus usuarios(as) interno(as) o externo(as), valorando sus requerimientos y necesidades. Brinda soluciones o respuestas efectivas a sus expectativas, mediante una prestación de servicios oportuna, cordial y de calidad.			X
Comunicación asertiva y empática: Ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar de su interlocutor(a), mostrando directamente que se comprenden sus pensamientos, emociones y/o sentimientos. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas claves de forma efectiva. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.			X
Proactividad y empoderamiento: Es la habilidad de direccionar los objetivos de desempeño para definir las responsabilidades personales correspondientes, valorando sus propias capacidades y las de sus colaboradores(as).			X
Organización, planificación y seguimiento: Determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, definiendo la acción, los plazos y recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.			X
Orientación a la eficiencia: Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.			X
Trabajo colaborativo: 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 o grupo de trabajo.			X
Liderazgo: Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los colaboradores en una dirección determinada, fijando objetivos, transmitiendo valores, entregando retroalimentación, e integrando las diversas opiniones para cumplir con las metas de su área.			X

VIII. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO (Opcional)

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Tolerancia a la presión: Capacidad de continuar actuando eficazmente aun en situaciones de presión, tiempo, oposiciones y			X

diversidad. Es la facultad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.			
Dinamismo: Se trata de la habilidad para trabajar arduamente en situaciones cambiantes o alternativas, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.			X
Manejo de conflictos: Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras de la organización.			X

IX. FIRMAS Y TIMBRES QUE APRUEBAN DOCUMENTO

Nombre funcionarios que colaboraron con la elaboración del Perfil	PS. Fabián Iturriaga Sánchez, Sección Desarrollo Organizacional EM. Rodrigo Valencia Severino. Jefe Sección Modelo de Atención en Salud
Nombre revisor (Jefatura Superior de la Unidad)	Dra. Bernardita Couble Pascual. Jefa (s) Subdepto. Dirección de Atención Primaria
Nombre Subdirector o Jefe del Área que aprueba Perfil	Dr. Jorge Becerra Tapia. Subdirector (s) de Gestión Asistencial
Nombre Jefatura Superior del Servicio de Salud que aprueba el Perfil de cargo.	Sra. Patricia Sanhueza Zenobio. Directora del Servicio de Salud Arica y Parinacota

2.- NOTIFÍQUESE y PUBLÍQUESE la presente Resolución por funcionarios de la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Salud Arica y Parinacota.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE


SR. ALFREDO FIGUEROA SEGUEL
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA

Lo que comunico a Ud. para su conocimiento y fines pertinentes.

Subdirección de Recursos Humanos, SSAP
Subdirección de Gestión Asistencial, SSAP
Depto. Asesoría Jurídica, SSAP.
Oficina de Partes, SSAP.


ANDREA GUAJARDO VILLARROEL
MINISTRO DE FE



Revisión	03
Código	PAER04
Fecha	02/06/2025

PERFIL CARGO POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

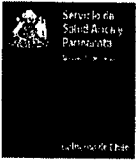
Nombre del Cargo	Enfermera(o) Programa de Apoyo a la Enfermería Rural y Desarrollo Profesional (PAER) Comuna General Lagos
Estamento	Profesional
Área o lugar de Desempeño	Postas de Salud Rural de Visviri y Alcérrecra. Comuna de General Lagos.
Jefatura Directa	Jefatura Sección Modelo de Atención en Salud
Jefatura Superior de la Unidad	Jefatura Subdepartamento Dirección de Atención Primaria
Cargo al cual subroga	-
Cargo por el cual es subrogado	-

II. OBJETIVO DEL CARGO

Llevar a cabo el desarrollo de los Programas de Salud impulsados por el MINSAL, promoviendo el acceso de cobertura a la población beneficiaria, manteniendo la eficacia y efectividad de las acciones de salud en el territorio, según la realidad y la pertinencia cultural local.

III. FUNCIONES PRINCIPALES

Función o Tarea	Periodicidad
Desempeñar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, llevando una vida social acorde a la dignidad del cargo, en concordancia con los estándares de la función Pública.	Diaria
Contribuir al desarrollo y fortalecimiento del Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC), en el contexto de la Ruralidad e Interculturalidad, a través del cumplimiento de los planes y programas del ciclo vital definidos por MINSAL.	Diaria
Cumplir con los requerimientos GES, según protocolo, adecuándose a la realidad local.	Diaria
Colaborar con el cumplimiento de las Metas Sanitarias de Atención Primaria solicitados por Subdirección de Gestión Asistencial o Encargado de Salud Comunal.	Diaria
Realizar procedimientos propios de la Enfermería Profesional.	Diaria
Integración del Enfoque Comunitario en las actividades de Salud, entendiendo y respetando la diversidad cultural.	Diaria
Revisar correo electrónico Institucional toda vez que su centro de trabajo cuente con: luz eléctrica, acceso a Internet y computador.	Diaria
Colaborar en la integración de la Atención Complementaria de Médicos Aymaras generando espacios de confianza en toda interacción con el paciente, su familia y comunidad.	Diaria
Desarrollar estrategias para aumentar la pesquisa de pacientes sintomáticos de la comuna, a través del aumento de baciloscopías diagnósticas.	Diaria
Contribuir a materializar los objetivos sanitarios para la década en el territorio asignado (Estrategia Nacional de Salud).	Diaria
Proponer iniciativas locales para el abordaje innovador de los desafíos que presenta el cuidado de la salud de la población asignada.	Diaria
Colaborar con la Jefatura de Salud Comunal aportando ideas para mejorar la gestión de la salud local y la satisfacción de los usuarios con un enfoque integral.	Diaria
Participar activamente en la Programación, Coordinación y Ejecución de los programas de salud: Programa de salud de la infancia, Programa de salud Integral de Adolescentes, Programa de salud del Adulto, Programa de salud Personas Mayores, Programa Nacional de Inmunizaciones, Programa de Salud Cardiovascular, Programa Nacional de Control de Tuberculosis, Programa de Atención Domiciliaria para Personas con Dependencia Severa y Cuidadores (PADDS), Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP) y todos los nuevos programas que se vayan incorporando en el tiempo, respetando siempre la cosmovisión de la cultura aymara en cada etapa.	Mensual

 GES 20 años GARANTÍAS EXPLÍCITAS EN SALUD	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
---	---	--

Liderar equipo de técnicos paramédicos y evaluar el desempeño y puesta en práctica de las competencias de éstos, en el ámbito técnico de la Enfermería.	Mensual
Realización de Ronda Médica y Visitas Domiciliarias Integrales respetando las costumbres culturales de los usuarios de la comuna.	Mensual
Realización de actividades de fomento-protección de la salud con la comunidad respetando las costumbres de los usuarios (as) de la comuna.	Mensual
Implementación y Supervisión de Procedimientos de Esterilización.	Mensual
Implementación y Supervisión del Carro de Paro.	Mensual
Realización de Actividades Planificadas de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, a grupos organizados de la comunidad.	Mensual
Participación en reuniones de equipo de salud municipal de cabecera.	Mensual
Participación con la Red Básica Chile Crece Contigo.	Mensual
Mejorar sistema de registro en ficha clínica y registros locales.	Mensual
Implementar y Actualizar Tarjeteros de Programas de Salud, por ciclo vital.	Mensual
Proponer la implementación de insumos de Urgencia y supervisar el equipamiento clínico y de insumos en ambulancias.	Según requerimiento
Asistir a reuniones técnicas de Red y jornadas de evaluación y/o capacitación que convoque el SSA u otra Institución, previa autorización del Encargado/a de PAER, de la Jefatura de Atención Primaria del SSAP, y de la Jefatura de Salud Comunal.	Según requerimiento
Mantener fichas clínicas, cartolas y registros oficiales de los pacientes en las dependencias de la comuna (establecimiento de salud y rondas medicas).	Diaria
Mantener informado a su jefatura de novedades relevantes ocurridas durante el desarrollo de su jornada de trabajo.	Diaria
Apoyar en la mantención y promoción del buen trato y respeto entre funcionarios y/o usuarios/as.	Diaria
Dar cumplimiento a la normativa y disposiciones vigentes que rigen al área de su desempeño, tanto atingente a sus funciones como los relativos a Seguridad y Salud Ocupacional.	Diaria
Otras funciones que le encomiende su jefatura directa en el área de su competencia.	Según requerimiento

IV. REQUISITOS FORMALES DEL CARGO

4.1. Nivel Educacional Mínimo Requerido:

E. Básica		E. Media		F. Técnica		F. Profesional	X
-----------	--	----------	--	------------	--	----------------	---

4.2. Título(s) requerido(s) y experiencia laboral excluyente (sólo si corresponde de acuerdo a DFL N° 2/2017):

Título Profesional de Enfermero(a) o Enfermero(a) Matró(n)a 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 bien, 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. Experiencia laboral <u>excluyente</u>: 1 año de experiencia laboral en el ámbito público y/o privado.

 GES 20 años SERVICIO DE SALUD ARECA Y PARNACOTA Garantías Explícitas en Salud Gobierno de Chile	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
--	---	--

4.3. Experiencia laboral deseable

Años de experiencia en el sector público o privado	1 año hasta 5 años
Años de experiencia en un cargo igual o similar	1 año de experiencia laboral en centros de atención primaria.

4.4. Post Título o Post Grado deseables

Diplomado		Magíster		Doctorado		No requerido	X
Área:							

4.5. Capacitación y perfeccionamiento deseables

Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria (MAISFC)
Estrategia de Cuidado Integral Centrado en las Personas (ECICEP)
Garantías Explícitas en Salud
Salud Comunitaria o Rural
Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial
Determinantes Sociales de la Salud
Interculturalidad en salud
Calidad en Salud
Atención de emergencias prehospitalarias en Adultos - Niños
Programa Nacional de Inmunizaciones – cadena de frío
Infecciones Asociadas a la Atención de Salud
Nivel intermedio en Microsoft Office (Word, Excel)
Resolución de conflictos
Comunicación efectiva

V. OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

	Si	No	Especificar
Maneja dinero		X	
Maneja información confidencial	X		Datos de pacientes y sus familias.
Maneja equipos	X		Insumos clínicos, tales como: Jeringas, monitor digital de signos vitales, vacunas, viales, caja de cortos punzantes, pinzas, hemoglucotest, tubos de reactivos, oxigenoterapia, electrocardiograma. Computador y material de escritorio.
Requiere Licencia de Conducir		X	
Requiere Vacuna Hepatitis B	X		Esquema completo
Requiere desempeño en Gran Altitud Geográfica. (igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm)	X		Se desempeña en comuna rural con gran altitud geográfica por lo que requiere examen ELA vigente.
Puesto de trabajo se encuentra calificado como Trabajo Pesado, según Ley N° 19.404		X	
Puesto de trabajo ha tenido calificaciones de enfermedad		X	

 GES 20 años GARANTÍAS EXPLÍCITAS EN SALUD	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
---	---	--

profesional por parte de Organismo Administrador Ley 16.744			
Riesgos asociados al cargo	X		Factores Psicosociales, Físicos, químicos biológicos y manejo de fluidos corporales.
Uso de elementos de protección personal	X		Mascarillas desechables, guantes quirúrgicos, delantal.

VI. DEFINICION DE CLIENTES

Internos		Externos	
1.	Subdirección de Gestión Asistencial	1.	Departamento de Salud Comunal
2.	Dirección de Atención Primaria	2.	Departamento de Educación Comunal
3.	Sección Modelo de Atención en Salud	3.	Organizaciones Comunitarias
4.	Sección Gestión de Programas	4.	Juntas Vecinales
5.	Sección Chile Crece Contigo	5.	Superintendencia de Salud
6.	Oficina de Participación Social y OIRS	6.	Municipios Rurales y DISAM Arica
7.	Subdepartamento de Auditoria	7.	SEREMI Salud de Arica y Parinacota
8.	Subdepartamento Gestión de Farmacia	8.	Organizaciones Indígenas del territorio
9.	Subdepartamento Gestión de las Personas	9.	Contraloría Regional

VII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LA INSTITUCIÓN

Importante:

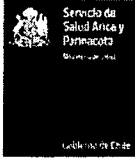
Nivel 1: Se requiere desarrollo básico de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en mayor medida para estamento Auxiliar, en menor medida para estamento Técnico y en ninguna medida para estamento Profesional).

Nivel 2: Se requiere desarrollo avanzado de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en mayor medida para estamento Técnico y Profesional pero en menor medida para estamento Auxiliar).

Nivel 3: Se requiere desarrollo superior de la competencia, en función del nivel de complejidad de las tareas que se requieran para cumplimiento de los objetivos del cargo (sugeridas en menor medida para estamento Profesional y en ninguna medida para estamentos Auxiliar y Técnico).

Para determinar conductas específicas asociadas con cada nivel, consultar diccionario de competencias SSA basado en la estrategia de Redes Integradas de los Servicios de Salud (RISS)

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Atención de salud centrada en la persona: Capacidad de actuar escuchando y entendiendo a sus usuarios(as) interno(as) o externo(as), valorando sus requerimientos y necesidades. Brinda soluciones o respuestas efectivas a sus expectativas, mediante una prestación de servicios oportuna, cordial y de calidad.			X
Comunicación asertiva y empática: Ser capaz de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar de su interlocutor(a), mostrando directamente que se comprenden sus pensamientos, emociones y/o sentimientos. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas claves de forma efectiva. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.			X

 GES 20 años	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
--	---	--

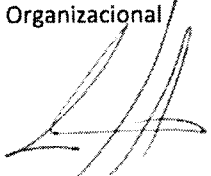
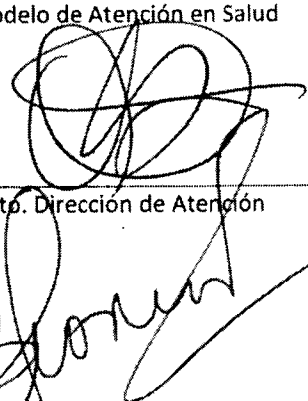
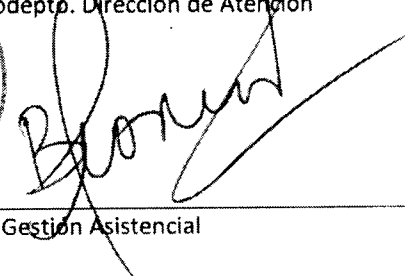
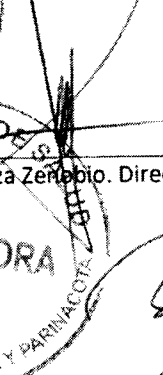
Proactividad y empoderamiento: Es la habilidad de direccionar los objetivos de desempeño para definir las responsabilidades personales correspondientes, valorando sus propias capacidades y las de sus colaboradores(as).			X
Organización, planificación y seguimiento: Determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, definiendo la acción, los plazos y recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.			X
Orientación a la eficiencia: Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.			X
Trabajo colaborativo: 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 o grupo de trabajo.			X
Liderazgo: Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los colaboradores en una dirección determinada, fijando objetivos, transmitiendo valores, entregando retroalimentación, e integrando las diversas opiniones para cumplir con las metas de su área.			X

VIII. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO (Opcional)

Competencias	Nivel de dominio deseable para el cargo		
	1	2	3
Tolerancia a la presión: Capacidad de continuar actuando eficazmente aun en situaciones de presión, tiempo, oposiciones y diversidad. Es la facultad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.			X
Dinamismo: Se trata de la habilidad para trabajar arduamente en situaciones cambiantes o alternativas, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.			X
Manejo de conflictos: Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras de la organización.			X

 GES 20 años Garantías Explícitas de Salud	PROCEDIMIENTO DE GESTION DE PERFILES DE CARGO POR COMPETENCIAS	DSSA SDRRHH CVL DO 002 Fecha última revisión: 03 2022 Versión 2
--	---	--

IX. FIRMAS Y TIMBRES QUE APRUEBAN DOCUMENTO

Nombre funcionarios que colaboraron con la elaboración del Perfil	PS. Fabián Iturriaga Sánchez, Sección Desarrollo Organizacional  EM. Rodrigo Valencia Severino, Jefe Sección Modelo de Atención en Salud 
Nombre revisor (Jefatura Superior de la Unidad)	Dra. Bernardita Couble Pasco, Jefa (s) Subdepto. Dirección de Atención Primaria 
Nombre Subdirector o Jefe del Área que aprueba Perfil	Dr. Jorge Becerra Tapia, Subdirector (s) de Gestión Asistencial 
Nombre Jefatura Superior del Servicio de Salud que aprueba el Perfil de cargo.	Sra. Patricia Sanhueza Zerbibio, Directora del Servicio de Salud Arica y Parinacota 