***CONCURSO N° 530***

# BASES CONCURSO INTERNO/EXTERNO N° 530 PARA LA PROVISIÓN DE CARGO

**DE UN(A) (1) PROFESIONAL PARA LA SECCIÓN GESTIÓN DE CONTRATOS AÉREOS DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PRESUPUESTARIO, GERENCIA DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS FORESTALES, OFICINA CENTRAL.**

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno/Externo N° 530, para proveer un cargo de un/a (1) Profesional para la Sección Gestión de Contratos Aéreos del Departamento de Planificación, Gestión y Control Presupuestario, Oficina Central.

# 1.- SOBRE LA CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL (CONAF)

**Misión:**

Contribuir al desarrollo del país a través del manejo sostenible de los ecosistemas forestales y de los componentes de la naturaleza asociados a éstos, la que se alcanzará mediante el fomento, el establecimiento, restauración y manejo de los bosques y formaciones xerofíticas; el aumento del arbolado urbano; la mitigación y adaptación de los efectos del cambio climático; la fiscalización de la legislación forestal y ambiental; y la protección de los recursos vegetacionales y la administración de las Áreas Silvestres Protegidas del Estado, para las actuales y futuras generaciones.

# Objetivos Estratégicos:

1. Contribuir al establecimiento y desarrollo sostenible del recurso forestal, para generar bienes y servicios propendiendo a la restauración y recuperación de los bosques, formaciones xerofíticas y los componentes de la naturaleza asociados a estos, aportando al desarrollo económico, ambiental y social del país, mediante el monitoreo del uso del suelo, establecimiento y manejo de bosques plantados, bosque nativo y otros recursos vegetacionales.
2. Proteger los ecosistemas forestales de prácticas ilegales de manejo forestal, de agentes dañinos bióticos y abióticos, y de incendios forestales, a través de una adecuada fiscalización forestal - ambiental; manejo sanitario y combate de incendios forestales.
3. Reducir el riesgo de incendios forestales a través de la disminución de la amenaza de incendios forestales, de la vulnerabilidad del paisaje, de la administración del uso del fuego en quemas controlas y del aumento de las capacidades de las comunidades ante incendios forestales con énfasis en sectores de interfaz urbano rural.
4. Fortalecer y administrar el Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado (SNASPE) mediante la implementación de instrumentos de protección y conservación del patrimonio natural y cultural, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la sociedad y, en particular, de las comunidades indígenas y locales.
5. Promover la generación de servicios ecosistémicos mediante el fomento del arbolado, parques urbanos y periurbanos, considerando el uso de plantas con valor patrimonial y cultural, contribuyendo a la difusión de los beneficios que proporcionan a la sociedad para mejorar la calidad de vida de la población.
6. Incrementar el acceso de los productores forestales a los beneficios de la actividad forestal, con énfasis en los pequeños, medianos propietarios y pueblos originarios, mediante la utilización de instrumentos de fomento forestal y la asistencia técnica integral para generar bienes y servicios ambientales.

# 2. PERFIL DEL CARGO A PROVEER

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **VACANTES** | **GRADO** | **CARGO** | **ESTAMENTO** | **LUGAR DE DESEMPEÑO** | **RENTA BRUTA** |
| 1 | 14 EUR. | Profesional  Sección Gestión de Contratos Aéreos | Profesionales | Departamento de Planificación, Gestión y Control Presupuestario, Oficina Central | $ 1.241.190 |

**Nota:**

# Debido a emergencia sanitaria (Covid-19) que atraviesa el país, la Corporación Nacional Forestal a través del Comité de Selección de este concurso, podrá realizar modificaciones a los mecanismos de las diferentes etapas del proceso de selección, con el objetivo de resguardar la salud de todos/as los/as involucrados en el Proceso de Selección.

1. 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.
2. El/la postulante seleccionado/a ejercerá el citado cargo por 6 meses y una vez finalizado ese plazo, en el caso que su desempeño sea satisfactorio (Lista 1 o Lista2), a juicio del interés de la Corporación, podrá permanecer en el cargo.
3. El postulante declara conocer y aceptar las condiciones donde realizará su trabajo, y deberá permanecer un mínimo de 5 años en el cargo y en la sede para la cual fue seleccionado/a, antes de solicitar traslado o postular a otro cargo y/o sede.
4. La renta bruta indicada, no incluye el devengamiento mensual que corresponde a la Ley de Modernización del Estado, la cual si bien se devenga mensualmente su pago por disposición legal es trimestral, alcanzando en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre un aumento de alrededor del 55% por sobre lo indicado. Siempre y cuando, se cumplan las metas regionales fijadas para cada año.
5. No estar afecto a las incompatibilidades señaladas en el Artículo N° 85 del DFL N° 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, esto es, estar ligado entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, con sus superiores jerárquicos, sea ésta directa o indirectamente.
6. Si quien postule fuese un trabajador permanente de la institución, necesariamente debe tener la categoría de PROFESIONAL, y en caso mantiene el grado en propiedad que tuviere, si éste fuese superior al ofrecido en la presente base.

# El/la candidata al postular y entregar su documentación para este proceso de selección, acepta íntegramente las condiciones expuestas en esta ficha de postulación

**DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE CARGO A PROVEER**

|  |  |
| --- | --- |
| **Remuneración** | 1. Grado 14 EUR en propiedad. 2. Contrato de 44 horas semanales**.** 3. El/la seleccionado/a, ejercerá el citado cargo por 6 meses y una vez finalizado ese plazo, en el caso que su desempeño sea satisfactorio, a juicio del interés de la Corporación, podrá permanecer en el cargo. |
| **Requisitos de postulación** | 1. **Nivel Educacional:** Ingeniero Forestal, Excluyente. 2. **Experiencia laboral en la Corporación Nacional Forestal**: Experiencia laboral de mínimo un (1) año o una (1) temporada en la Corporación Nacional Forestal en temas relacionados con la administración de contratos aéreos para el combate de incendios forestales; y 1 temporada de incendios forestales en CENCO Nacional.   **(Esta información debe ser revisada en el Curriculum Vitae).**   1. **Fotocopia de Capacitaciones en alguna de las siguientes temáticas;** Administración de contratos, licitaciones públicas, Comando de Incidentes Básico, entre otras a aplicables al cargo. 2. Conocimiento de la normativa aeronáutica dispuesta por la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) especialmente en lo que respecta a Trabajos Aéreos. 3. Dominio avanzado de Office (Word, Excel, Power Point) 4. Licencia clase B 5. Copia de documento Cero Papel en que comunica a su jefe directo la postulación al concurso, o correo electrónico cuando no cuente con este medio. **Sólo para postulantes internos/as a la corporación.** |
| **Objetivos del cargo** | 1. Asistir al Jefe/a de Sección de Gestión de Contratos Aéreos en materias relacionadas con la gestión de los contratos de aeronaves propiciando que el respaldo contractual de las operaciones aéreas con externos permitan asegurar una rápida respuesta frente a la ocurrencia de incendios forestales y una gestión integral frente a las emergencias, como también acciones de control y fiscalización que deriven en optimización y mejoras de los procedimientos y mecanismos de contratación aeronaves a terceros |

|  |  |
| --- | --- |
| **Principales Responsabilidades** | 1. Coordinar con las distintas áreas que intervienen al interior de la Corporación en el proceso de los contratos de aeronaves, el correcto desarrollo de ellos (Elaboración y Suscripción de Contratos, Plazos, Garantías, Operaciones, Pagos, Multas Finiquitos y otros). 2. Apoyo técnico en licitaciones y tratos directos asociados a contratación de aeronaves y/o elementos afines para el combate de incendios forestales y transporte de pasajeros. 3. Control y validación de horas de vuelo ejecutadas por aeronaves contratadas para el combate de incendios forestales y transporte de pasajeros. 4. Supervisión de cumplimiento de contratos asociados a aeronaves contratadas. 5. Elaboración de informes finales de operación de aeronaves contratadas. 6. Apoyo en confección y elaboración de finiquitos de las aeronaves contratadas y su seguimiento. 7. Revisión, validación y seguimiento a facturas y pagos asociados a aeronaves arrendadas. |
| **Características del**  **entorno** | 1. **Equipo de Trabajo:** Departamento de Planificación, Gestión y Control Presupuestario 2. **Superior Directo:** Jefe/a de Sección de Gestión de Contratos Aéreos 3. **Clientes Internos:** Gerencia de Protección Contra Incendios Forestales, Departamento de Control de Recursos Aéreos y Terrestres, Centrales de Coordinación Regional (CENCOR), Central Nacional de Coordinación (CENCO), Gerencia de Finanzas y Administración, Fiscalía, Dirección Ejecutiva. 4. **Clientes Externos:** Ministerio de Agricultura, ONEMI, Dirección de Presupuestos, Secretaría General de la Presidencia, DGAC. |
| **Competencias Transversales** | 1. **Adaptación al cambio:** capacidad para comprender y adaptarse a los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento, respondiendo de forma eficiente y oportuna a los nuevos escenarios institucionales. Implica la disposición y habilidad para adaptarse a distintos contextos, situaciones, tareas y personas. 2. **Compromiso con la organización:** respetar y asumir como propios la visión, misión, valores y objetivos de la institución. Apoyar de forma activa el logro de objetivos comunes, superando obstáculos, cumpliendo con sus compromisos, tanto personales como profesionales. 3. **Comunicación efectiva:** capacidad para escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas en forma efectiva, recalcando los aspectos positivos de la intervención. Incluye la habilidad de saber cuándo, a quien y en qué momento emitir una opinión; capacidad de escuchar al otro, entenderlo y empatizar con su discurso; capacidad de transmitir ideas con claridad ajustando el lenguaje a la situación y características del interlocutor; capacidad para argumentar y presentar las ideas de forma persuasiva y convincente. Finalmente, incluye habilidades de comunicación escrita (ortografía y redacción). 4. **Orientación al cliente:** implica la capacidad de comprender las necesidades y requerimientos de clientes tanto internos como externos y de orientar los esfuerzos en la entrega de respuestas y/o soluciones que satisfagan de forma oportuna y eficiente tales necesidades. Implica la disposición real de servir a los clientes de un modo efectivo, cordial y empático. Involucra, además, la habilidad para anticiparse a sus necesidades, evaluar la calidad del servicio entregado y realizar propuestas para mejorar al respecto. 5. **Probidad:** capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas. 6. **Trabajo de equipo:** 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; comprendiendo la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo. |
| **Competencias de Función** | 1. **Estadísticas:** Capacidad de realizar análisis basados en conjuntos de datos numéricos para obtener inferencias basadas en el cálculo de probabilidades. 2. **Gestión en Manejo del Fuego:** Visión y conocimiento de las actividades para organizar, implementar, dirigir la operación de recursos humanos y materiales para la prevención y el combate de incendios forestales. 3. **Legislación en Manejo del Fuego:** Se refiere al conocimiento de la legislación que rige el uso y manejo seguro del fuego. 4. **Meteorología:** Conocimiento para medir e interpretar parámetros meteorológicos en relación al comportamiento del fuego en un incendio forestal. 5. **Seguridad y Salud Ocupacional:** Comprensión, capacidad y actitud para transmitir, aplicar y hacer aplicar normativas relacionadas tanto a la prevención de la ocurrencia y recurrencia de accidentes laborales, como a las condiciones de los ambientes de trabajo. 6. **Técnicas de Combate de Incendios Forestales:** Conocimiento de metodologías, técnicas y herramientas utilizadas en el combate efectivo de incendios forestales, entre los que se encuentran el ataque directo e indirecto. 7. **Gestión de abastecimiento y logística:** sistema de administración y control de la recepción y distribución de insumos, con técnicas y herramientas que tienen como objetivo proporcionar los bienes requeridos, en la cantidad y oportunidad necesaria, en el lugar que corresponda y a un costo razonable. 8. **Gestión de Contratos:** se refiere al dominio de la técnica y conocimientos para negociar, elaborar y controlar la ejecución de un contrato, es decir la prestación del servicio o entrega del bien según lo estipulado en el contrato respectivo. 9. **Gestión de Procesos:** dominio de técnicas para la definición, análisis y mejora de los procesos de negocio y de soporte que constituyen la cadena de valor de la organización. 10. **Gestión de Proyectos:** capacidad para diseñar, administrar, supervisar y controlar todas las etapas, recursos y resultados vinculados a la ejecución de proyectos. 11. **Gestión Presupuestaria:** conocimiento de la política, normas y procesos de formulación, ejecución y/o control del presupuesto asignado al área de desempeño o la institución en general. 12. **Manejo de Trauma:** capacidad de reacción para organizar y disponer la atención y entrega de primeros auxilios y de las asistencias necesarias a la(s) victima(s) de un accidente. 13. **Técnicas de Prevención de incendios forestales:** conocimiento de técnicas y herramientas utilizadas en la prevención de incendios forestales. 14. **Sistema de Información Geográfica:** Es una integración organizada de hardware, software y datos geográficos diseñados para capturar, almacenar, manipular, analizar y desplegar en todas sus formas la información. 15. **Manejo de Crisis:** contener el impacto generado colocando la imagen de la institución en un ámbito positivo, reconociendo el derecho público a saber con un buen manejo de las comunicaciones, enmarcando adecuadamente los hechos. |

# 3.- COMITÉ DE SELECCIÓN

Al Comité de Selección, le corresponderá la supervisión de los Procesos de Postulación, Evaluación y Selección; resguardando su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad. Asimismo, deberá conformar las nóminas de postulantes propuestos para cada uno de los cargos que se presentará al Director Ejecutivo, autoridad facultada para realizar los nombramientos.

El Comité de Selección estará conformado, por:

* Gerente Desarrollo de las Personas o quien designe.
* Gerente Protección contra Incendios Forestales o quien designe
* Jefe Departamento de Planificación, Gestión y Control Presupuestario o quien designe
* Un o una Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas. (con derecho a voz)
* Profesional del Departamento de Ciclo de Vida, que hará las veces de Secretario/a y sin derecho a voto.

# Sólo para la Etapa I, el Comité de Selección delegará en la siguiente comisión la Revisión de Antecedentes y Evaluación curricular:

* Jefatura Departamento Ciclo Vida Laboral o quien designe.
* Jefe Departamento de Planificación, Gestión y Control Presupuestario o quien designe
* Abogado/Abogada de Fiscalía, quien actuará como ministro de fe.
* Un o una Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas. (con derecho a voz)
* Jefa de Unidad de Igualdad de Género de Oficina Central, quien actuara como garante en dicha temática.
* Profesional del Departamento de Ciclo de Vida Laboral, que hará las veces de Secretario/a sin derecho a voto.

# ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos.

# 4.- ANTECEDENTES GENERALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

**4.1.- Recepción de Antecedentes**

Los documentos deberán ser presentados a través del Portal de Empleos Públicos, deberán registrarse previamente como usuarios/as de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

Dichos documentos deben ser adjuntados y actualizados para poder postular: Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción “Adjuntar Archivos”, donde deberá adjuntar cada uno de los documentos que se exige sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, quedarán con un ticket. Si el/la postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados

**La sola postulación al presente concurso laboral implica aceptación de las condiciones que las bases concursales señalan**

**4.2.- Antecedentes Requeridos**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ANTECEDENTES OBLIGATORIOS Y EXCLUYENTES PARA EL INGRESO A REVISIÓN CURRICULAR.** | | |
| **La entrega de la totalidad (100%) de los antecedentes solicitados a continuación es de carácter obligatorio para entrar a la fase de revisión de antecedentes y requisitos de postulación del presente Concurso:** | **SI** | **NO** |
| 1. Currículo Vitae, indicando los meses de desempeño en cada función o cargo. |  |  |
| 2. Copia de Título Profesional. Ingeniero Forestal. |  |  |
| 1. Experiencia laboral de mínimo un (1) año o una (1) temporada en la Corporación Nacional Forestal en temas relacionados con la administración de contratos aéreos para el combate de incendios forestales; y una (1) temporada de incendios forestales en CENCO Nacional. **(Esta información debe ser revisada en el Curriculum Vitae).** |  |  |
| 4. Certificados de **Capacitación en alguna de las siguientes temáticas;** Administración de contratos, licitaciones públicas, Comando de Incidentes Básico, entre otras a aplicables al cargo. |  |  |
| 1. Fotocopia de carnet de identidad solo para postulantes externos de la Corporación |  |  |
| 1. Fotocopia de Licencia de Conducir clase B |  |  |
| **PASA A LA SIGUIENTE ETAPA** (Sólo aquel/aquella postulante que adjunte toda la documentación solicitada) |  |  |

\*En etapa III presentar notificación a jefatura directa de su postulación al concurso. Sólo para postulantes internos/as a la corporación.

**5.- Modalidad de selección**

El proceso de selección ha sido definido como un procedimiento de etapas sucesivas, en que cada una de ellas contempla un puntaje mínimo de aprobación para acceder a etapa siguiente.

# Etapas del proceso de selección

* 1. **Etapa I: Evaluación Curricular y conocimientos específicos**

**Fase 1:** El Comité de Selección, realizará una revisión de los currículos presentados con los antecedentes completos, con la finalidad de determinar las personas que se ajustan a los requisitos generales y específicos establecidos en las Bases del Concurso. Solamente las personas que cumplan con los requisitos específicos de la Evaluación Curricular, pasarán a la etapa siguiente.

De acuerdo a lo indicado en los factores que otorgarán puntaje, en primer lugar dicha evaluación curricular analizará los estudios de formación y capacitación en las áreas solicitadas, y posteriormente la experiencia profesional. Los cursos de formación y capacitación se acreditarán mediante la correspondiente certificación de cada uno de ellos.

# Fase 2: Etapa del Conocimiento del cargo a desempeñar:

Se realizará una prueba técnica de conocimiento del cargo a desempeñar elaborada por la Unidad Técnica demandante y validada por la Gerencia respectiva, se realizará en forma presencial y/o remota según el comité de selección defina (en caso de que sea presencial, el lugar será definido por el Comité de Revisión de Antecedentes, pudiendo ser en el lugar de origen del concurso, como en las distintas dependencias de CONAF).

# Etapa II: Evaluación Psicolaboral

Para aquellos/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo o superior al mínimo de aprobación en la Etapa I del Proceso de Selección, se efectuará una evaluación psicolaboral y de acuerdo con ello, se establecerá quiénes se adecuan con mayor propiedad a las características requeridas y/o deseadas para el desempeño de los cargos, esto es, las competencias definidas para cada uno de ellos.

# Etapa III: Entrevista de Valoración Global

El Comité de Selección, citará a una entrevista personal e individual a los/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo o superior al mínimo en la Etapa II, con el propósito de profundizar en el perfil de cada persona, además de ahondar aspectos relacionados con expectativas, perspectivas y motivación frente al cargo. Esta entrevista podrá ser presencial o remota según el comité de selección lo defina.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección, con derecho a voto, que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con una nota, posteriormente se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por los postulantes, dividiéndose por el número de evaluadores.

De este modo se conformará la propuesta de los preseleccionados al cargo que se presentarán al Director Ejecutivo de CONAF, en función de los mejores puntajes obtenidos por los/as postulantes.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, se notificará vía correo electrónico o por medio de la plataforma de empleos públicos.

# Selección y notificación de los resultados

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección propondrá al Director Ejecutivo de la Corporación un máximo de tres finalistas para el cargo a proveer, en quien reside la facultad de aceptar o no dichas proposiciones.

En caso de igualdad en la puntuación final, el criterio de desempate será el puntaje obtenido en la etapa III.

La Corporación notificará al seleccionado/a por mail de los resultados, quien deberá informar por estos mismos medios su aceptación o rechazo, en un plazo no superior a 5 días hábiles.

Adicionalmente, el resultado del concurso y el nombre de quien ocupará la vacante ofrecida, será publicado en el Portal de Empleos Públicos, Página web e Intranet Corporativa, con lo que se dará por terminado el presente proceso. Los resultados de las evaluaciones de todos/as los/as postulantes serán conservados en dependencias de la Corporación.

En caso de que el seleccionado deba incurrir en gastos de traslado, tanto cuando se le cite a la prueba de conocimientos, segunda y tercera etapa, del proceso de selección o si fuese seleccionado para el cargo y deba desplazarse de ciudad, éstos no serán costeados por la Corporación y deberán ser asumidos por el candidato seleccionado. De igual forma los gastos por alojamiento y alimentación, serán de cargo del postulante. Igualmente se indica que las etapas serán de forma presencial, por lo que cada postulante es responsable de coordinar su asistencia a las mismas.

# 7.- Fechas y plazos

**(Calendario es modificable según necesidad de proceso de selección)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Fase** | **Fechas** |
| Postulación | |
| **Difusión y Plazo de Postulación** | **22/11/2021 al**  **26/11/2021** |
| Selección | |
| **Proceso de Evaluación y Selección del Postulante** | **29/11/2021 al**  **10/12/2021** |
| Finalización | |
| **Finalización del Proceso** | **06/12/ 021** |

# 8.- CIERRE DEL PROCESO

Una vez efectuada la selección del/la candidato/a, se notificará al/la interesado/a al correo electrónico señalado en el formulario de postulación y/o carta certificada. Este deberá comunicar por estos mismos medios formalmente la aceptación del cargo, en un plazo no superior a 5 días hábiles, plazo en el que el postulante seleccionado/a debe hacer entrega la siguiente documentación:

* Curriculum vitae completo y actualizado, antecedentes contractuales que posea la región que corresponda (contrato y anexos
* Certificado de Antecedentes con fecha vigente al proceso concursal.
* Declaración Jurada de Inhabilidades (Anexo N°1)

# Nota: Si en la revisión final de cualquiera de estos documentos, se detecta irregularidad o inconsistencia (falseamiento) con lo expuesto en la postulación, la Corporación Nacional Forestal podrá poner fin al compromiso contractual.

El resultado del concurso se publicará en Intranet de CONAF

# MATRIZ DE EVALUACIÓN

| **Etapa** | **Factor** | | **Forma de Evaluación** | **Puntaje** | **Puntaje máximo Factor** | **Puntaje Mínimo Aprobación Etapa** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **I. Revisión Curricular de formación, capacitación y experiencia laboral** | | Formación y Capacitación  **Fase 1[[1]](#footnote-1)** | Capacitación relacionada a materias descritas en el perfil de hasta 3 años de antigüedad. | 15 | 35 | 15 |
| Capacitación relacionada a materias descritas en el perfil superior a 3 años y hasta 4 años de antigüedad. | 10 |
| Capacitación relacionada a materias descritas en el perfil superior a 4 años de antigüedad. | 5 |
| Experiencia Laboral  **Fase 1[[2]](#footnote-2)** | Experiencia laboral superior a tres ( 3) años (o tres (3) temporadas en temas relacionados con la administración de contratos aéreos para el combate de incendios forestales; y 1 temporada de incendios forestales en Central Nacional de Coordinación CENCO | 20 |
| Experiencia laboral superior a dos (2) años a tres (3) o (dos (2) a tres (3) temporada) en la Corporación Nacional Forestal en temas relacionados con la administración de contratos aéreos para el combate de incendios forestales; y 1 temporada de incendios forestales en CENCO Nacional | 15 |
| Experiencia laboral de mínimo un (1) a dos (2) años o una (1) a dos (2) temporadas en la Corporación Nacional Forestal en temas relacionados con la administración de contratos aéreos para el combate de incendios forestales; y 1 temporada de incendios forestales en CENCO Nacional | 10 |
| Evaluación de conocimientos  **Fase 2** | Aprueba la Evaluación de conocimientos desde un 70% de aprobación | 20 | 20 | 20 |
| No Aprueba Evaluación de conocimientos | 0 |
| **II. Adecuación psicológica para el cargo** | | Evaluación Psicolaboral. | Aprueba Evaluación Psicolaboral | 20 | 20 | 20 |
| No Aprueba Evaluación Psicolaboral | 0 |
| **III. Competencias específicas para el cargo** | | Entrevista de valoración global | Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo | 50 - 40 | 50 | 30 |
| Presenta algunas competencias y habilidades requeridas para el cargo | 39 - 30 |
| No alcanza el puntaje mínimo de aprobación en Entrevista Final | 0 |
|  | | **TOTAL PUNTAJE** | | | **125** | **85** |

# ANEXO N° 1 DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

**(DEBE SER FIMAR AL MOMENTO DE SER CONTRATADO)**

# Postulante no se encuentra afecto a inhabilidades

Yo

Cédula de Identidad N° ,

Declaro bajo juramento lo siguiente:

No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, a saber:

* Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
* Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
* Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
* Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento o su equivalente inclusive.
* Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

-…………………………………………………………………

**FIRMA**

# …………………………………………………………FECHA

**ANEXO N° 2**

# ROLES A DESARROLLAR POR LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE REVISIÓN DE ANTECEDENTES Y EVALUACIÓN CURRICULAR OFICINA CENTRAL Y NIVEL REGIONAL

**ETAPA I:**

* + **Jefatura Departamento Ciclo Vida Laboral - Jefe/Jefa Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe:** apoyará al Jefe/a de la Unidad demandante del cargo en la revisión de la documentación entregada por los/as postulantes al Concurso de Provisión de Cargos, con la finalidad de determinar las personas que se ajustan a los requisitos generales y específicos establecidos en las Bases del Concurso, con derecho a voz y voto.
  + **Jefatura Departamento o Unidad demandante del cargo o quien designe:** hará una revisión de la documentación entregada por los/as postulantes al Concurso de Provisión de Cargo, enfocándose en la información de los estudios de formación, capacitaciones y experiencia laboral en el área de trabajo, determinando como área técnica el puntaje obtenido por el/la postulante, con derecho a voz y voto)
  + **Abogado/a de Fiscalía,** quien actuará como ministro de fe: será garante del Proceso, es decir, velará que el Proceso de Evaluación Curricular se realice en base a lo estipulado en las Bases de Concursos de Provisión de Cargos, con derecho a voz.
  + **Un/a Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un/a representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas:** son el/los garante/s del Proceso de Evaluación Curricular, es decir, deben velar que la instancia de revisión de los documentos de postulación se realicen bajo los procedimientos establecidos en las Bases de Concurso de Provisión de Cargos, con derecho a voz.
  + **Encargado/a de Género:** Presente en la Etapa de Revisión curricular como garante de la igualdad de oportunidades en temáticas de género, con derecho a voz
  + **Profesional del Departamento de Ciclo de Vida Laboral/ Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario sin derecho a voto:** deberá mostrar a los integrantes del Comité de Selección todos los documentos de postulación de cada uno/a de los/as candidatos/as. Dejará en el Acta de Selección de la Etapa Curricular cada acuerdo y puntaje establecido por el Comité, la que debe ser firmada por cada uno de los integrantes de este Comité. En este documento quedará establecido quienes pasaron a la Etapa de conocimientos si este fuera el caso o a la II Etapa de Evaluación Psicológica, sin derecho a voto.

# ROLES A DESARROLLAR POR LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN.

**Etapa III.**

* + **Gerente/a Desarrollo de las Persona / Director/Directora Regional o quien designe:** hará preguntas relacionadas a las habilidades blandas, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte especifico a la gestión y competencias personales e interpersonales, entre otras, debiendo otorgar un puntaje al/la candidato/a, con derecho a voz y voto.
  + **Gerente/Jefatura de la Unidad demandante del cargo O.C o quien designe;** hará preguntas relacionadas a habilidades blandas y conocimientos técnicos propios del cargo, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte especifico a la gestión y competencias personales e interpersonales y, además, al tipo de saberes aplicados que comúnmente implican destrezas manuales e intelectuales, así como el uso de herramientas y de otros conocimientos secundarios que debe de manejar el/la postulante que se desempeñe en el cargo, debiendo otorgar un puntaje, con derecho a voz y voto.
  + **Jefatura de la Unidad demandante del cargo cuando corresponda y en ausencia, el jefe o jefa del área demandante con mayor antigüedad en el cargo en O.C y en regiones,** hará preguntas relacionadas a habilidades blandas y conocimientos técnicos propios del cargo, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte especifico a la gestión y competencias personales e interpersonales y, además, al tipo de saberes aplicados que comúnmente implican destrezas manuales e intelectuales, así como el uso de herramientas y de otros conocimientos secundarios que debe de manejar el/la postulante que se desempeñe en el cargo. Esta jefatura podrá realizar preguntas específicas, que aborden temáticas técnicas propias de la unidad de desempeño del cargo, debiendo otorgar un puntaje, con derecho a voz y voto.
  + **Jefatura de Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe:** hará preguntas relacionadas a las habilidades blandas, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte especifico a la gestión y competencias personales e interpersonales, entre otras, debiendo otorgar un puntaje al/la candidato/a, con derecho a voz y voto.
* **Un/a Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas:** serán encargados/a de velar por la igualdad de condiciones y transparencia del proceso del concurso.
* **Profesional del Departamento de Ciclo de Vida Laboral, /Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario y sin derecho a voto:** será la persona responsable de generar un Acta en cada una de las etapas del proceso de concurso, indicando los acuerdos y puntajes otorgados por los/as integrantes del Comité de Selección a cada uno/a de los postulantes. Además deberá generar el Acta Final del Proceso Concursal para que sea revisado y firmado por este comité, sin derecho a voto.

1. **Certificados de Capacitación en alguna de las siguientes temáticas;** Administración de contratos, licitaciones públicas, Comando de Incidentes Básico, entre otras a aplicables al cargo. [↑](#footnote-ref-1)
2. **Experiencia laboral** de mínimo un (1) año o una (1) temporada en la Corporación Nacional Forestal en temas relacionados con la administración de contratos aéreos para el combate de incendios forestales; y una (1) temporada de incendios forestales en CENCO Nacional. **(Esta información debe ser revisada en el Curriculum Vitae).** [↑](#footnote-ref-2)