CONCURSO N° 573

BASES CONCURSO INTERNO- EXTENO N° 573 PARA LA PROVISIÓN DE CARGO DE UN/A PROFESIONAL PARA PREVENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES, REGIÓN DE TARAPACÁ.
CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno/Externo N° 573, un/a profesional para prevención de incendios forestales, región de Tarapacá.

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 CON 40% ASIGNACIÓN DE ZONA
1	14° EUR en Propiedad	Profesional	Profesional	Of. Regional Tarapacá	$1.500.315.-

Nota:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) El/la 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.

e) 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.

f) No estar afecto/a 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.

g) Si quien postule fuese un/a trabajador/a permanente de la institución, necesariamente debe tener la categoría de PROFESIONAL, y en caso de ser seleccionado/a mantendrá el grado en propiedad que tuviere, si éste fuese superior al ofrecido en la presente base.

h) Podrán postular todos/as los/as trabajadores/as de CONAF, tanto empleados, jornal permanente como jornales transitorios indefinidos.

i) El/la candidato/a 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 y características contractuales	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. Título Profesional:** Experto en prevención de riesgos, Ingeniero Forestal, o carreras afines con las ciencias forestales o ambientales, carreras del área de la Educación o ciencias sociales (Profesores, antropólogos, sociólogos). **2. Certificado de Capacitación en algunas de las siguientes temáticas relacionadas con prevención y combate de incendios:** • Prevención de incendios forestales o en temáticas de Uso del Fuego. • Capacitación en trabajo con organizaciones comunitarias territoriales y funcionales. • Sistemas de información geográficos.(SIG) y otros programas para el procesamiento de información territorial y análisis de imágenes satelitales. • Cambio climático. 3.- **Deseable** curso en Investigación de causa de incendios forestales o Taller Planes sectoriales y Levantamiento de Capacidades ONEMI. **4. Experiencia laboral:** Mínimo 1 año de experiencia profesional en alguna de las siguientes área: • Prevención de incendios forestales. • Trabajos en el área de la educación ambiental. • Trabajos con comunidades rurales. • Trabajo con organizaciones comunitarias territoriales y funcionales como así también con interacción con instituciones y servicios públicos. **(El Comité de selección deberá realizar revisión de esta información en el curriculum vitae).** **5.** Salud compatible con las exigencias de trabajo en terreno, mediante certificado médico**. (se debe entregar en la etapa III del concurso).** **6.** Licencia de Conducir clase B al día **(obligatorio).** **7.** Adaptabilidad al trabajo en sistemas de turno, con horarios de trabajo variables y alternativos, incluyendo fines de semana y festivos. **8**. Copia de documento Cero Papel o correo electrónico en que comunica a su jefe directo la postulación al concurso, o correo electrónico cuando no cuente con este medio. **Sólo para postulantes internos a la Corporación.** **9.** Fotocopia del carnet de identidad. **Sólo para postulantes externos/as a la Corporación.**
Objetivos del cargo	1.-Prevenir la ocurrencia de los incendios forestales y mitigar los daños que estos provocan. 2.-Planificar, coordinar y ejecutar las actividades regionales de: ➢ Educación y difusión para la prevención de incendios forestales; ➢ Administración del uso del fuego en faenas agrícolas y forestales; ➢ Silvicultura preventiva en predios rústicos y áreas de interfaz forestal/urbana; ➢ Programa de comunidad preparada frente a incendios forestales, articulando los equipos internos de CONAF regional, para la correcta implementación de las materias relacionadas con su cargo y coordinando con las Policías y Ministerio Público para la determinación de causas de incendios forestales y el fortalecimiento de procedimientos legales y mitigación de daños post incendios forestales, además de coordinar a otros externos, tanto del Estado como de la sociedad civil que puedan contribuir a la prevención de los incendios forestales.

	3.-Coordinar con ONEMI y demás organizaciones del Sistema de Protección Civil aplicación Protocolo para Emergencias Forestales y otros protocolos de respuesta ante IIFF. 4.-Enlace con Gerencia de Protección contra Incendios Forestales y Central Nacional de Coordinación CENCO.
Principales Responsabilidades	1. Coordinar y participar en la elaboración de planes de protección contra incendios forestales de alcance predial, comunal, provincial y regional. 2. Elaborar planes de autoprotección de comunidades del área rural y periurbana para la protección contra los incendios forestales. 3. Elaborar implementar y ejecutar planes de educación ambiental, formal y no formal para niños, jóvenes y adultos, principalmente con enfoque de prevención de Incendios Forestales. 4. Coordinar , implementar y participar en campañas masivas de prevención de incendios forestales. 5. Capacitar comunidades indígenas, campesinas y de pequeños y medianos propietarios en la elaboración e implementación de planes comunitarios de prevención de incendios forestales. 6. Implementar y capacitar el sistema de aviso de quemas en la región, supervisando la ejecución de estas y el desarrollo de planes de quema cuando corresponda. 7. Coordinar y ejecutar capacitaciones en el tema de silvicultura preventiva a personas vinculadas al área agrícola y forestal. 8. Profesional enlace con Organismos e Instituciones del Sistema de Protección Civil. 9. Informar a GEPRIF y CENCO de actividades y emergencias. 10. Desempeñar otras funciones relacionadas a las temáticas del área de desempeño encomendadas por la jefatura.
Características del entorno	**1. Equipo de Trabajo**: Asistente. **2. Superior Directo:** Director/a Regional. **3. Clientes Internos:** Dirección Regional, Jefes de Departamento regional, GEPRIF, CENCO Y profesionales en general de la Corporación. **4. Clientes Externos:** Pequeños y medianos propietarios, comunidades indígenas, habitantes rurales y de áreas periurbanos, Organismos e instituciones del Sistema de Protección Civil, estudiantes básicos, medios y de educación superior, municipios.

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 quién 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:** capacidad de trabajar en equipo, coordinando y formando el mismo, orientando los lineamientos de trabajo, en función del cumplimiento de los objetivos de creación de la Reserva Nacional. Debe ser capaz de formar equipos de trabajo con investigadores, alumnos en práctica y voluntarios que se vinculan a la gestión del ASP. 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. **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 de incendios forestales. 2. **Legislación en Manejo del Fuego:** Se refiere al conocimiento de la legislación que rige el uso y manejo seguro del fuego. 3. **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. 4. **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. 5. **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. 6. **Gestión de Proyectos:** capacidad para diseñar, administrar, supervisar y controlar todas las etapas, recursos y resultados vinculados a la ejecución de proyectos. 7. **Planificación y Gestión en Prevención de Incendios Forestales**: formulación y ejecución de instrumentos de gestión territorial en materias de prevención de incendios forestales, así como capacidades para gestionar la vinculación con actores territoriales, organizaciones sociales, empresas e instituciones públicas y privadas. 8. **Innovación**: Capacidad de anticiparse a problemas y proyectar soluciones o propuestas que optimicen la gestión institucional. implica la capacidad de adaptarse a distintos escenarios, tareas y personas, siendo proactivo y propositivo frente a los cambios. 9. **Análisis crítico y propositivo**: capacidad para analizar críticamente el área de su competencia y generar ajustes y propuestas necesarias para mejorar la gestión de la misma considerando criterios de pertinencia, eficacia y eficiencia. 10. **Competencia en habilidades blandas**: capacidades en comunicación asertiva y efectiva, generar propuestas de metodologías pertinentes para la resolución de conflictos en todo nivel y circunstancias, conformar y guiar equipos de trabajo multidisciplinarios, habilidad de articular las diferentes capacidades de su equipo para el logro de los objetivos que le demanda la institución, capacidad de liderazgo. 11. **Orientación al trabajo en terreno:** capacidad para conectarse y conocer la realidad local de los equipos de trabajo, y las condiciones en las que ejercen su función con el fin de ajustar medidas generales a situaciones específicas. Asimismo, capacidad para reconocer la experiencia local, identificar buenas practicas, valorarlas e incorporarlas a la gestión general de la prevención de incendios forestales en CONAF. Por último, disposición a realizar visitas a terreno para el seguimiento de las acciones contenidas en planes y estrategias definidas para la prevención de incendios. 12. **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. 13. **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 de acuerdo al rol que le corresponde desempeñar indicado en el Anexo N° 2 adjunto a las bases. Asimismo, deberá conformar las nóminas de postulantes propuestos para cada uno de los cargos que se presentará al director ejecutivo, autoridad facultada para rechazar o autorizar dichos nombramientos.

El Comité de Selección estará conformado, por:

- Director/Directora Regional o quien designe.
- Jefe/Jefa Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe.
- Jefe/Jefa de la Unidad demandante del cargo y en ausencia de éste, un jefe/jefa de Departamento de nivel central de la gerencia respectiva.
- 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.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario 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:

- Jefe/Jefa Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe.
- Jefe/Jefa de la Unidad demandante del cargo o quien designe.
- Abogado/Abogada Regional, 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.
- Encargado/a de Género en la región, para ser garante de esta temática.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario y sin derecho a voto

Debido al contexto de emergencia sanitaria y en favor de resguardar la salud de las personas, es que el Comité de Selección puede efectuar las diversas etapas de forma remota en caso de ser necesario.

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.

5.- Cumplimiento de Requisitos

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 la etapa siguiente.

Etapas del proceso de selección

5.1. Etapa I: Evaluación Curricular y conocimientos específicos

Fase 1: El Comité de Selección, realizará una revisión de los currículums 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, se realizara 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).

5.2. 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.

5.3. 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/a de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará según el rol a desempeñar con una nota al entrevistado/a, 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/as al cargo que se presentarán al Director Ejecutivo de CONAF, en función de los mejores puntajes obtenidos por los/as postulantes.

En caso que el/la postulante seleccionado/a deba incurrir en gastos de traslado hacia la región donde será contratado, éstos no serán costeados por la Corporación y deberán ser asumidos por el/la candidato/a seleccionado. De igual forma los gastos por alojamiento y alimentación durante todo el proceso de selección y sus etapas, serán de cargo del/ la postulante.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, se notificará vía correo electrónico.

6.- 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 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.

En el caso que el/la postulante seleccionado/a no acepte el cargo, el cupo se podrá proveer con los/as postulantes que hayan sido parte de la nómina propuesta en el orden de prelación debiendo estos/as manifestar su voluntad de ocupar dicho cargo.

Antecedentes de Postulación:

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. Curriculum Vitae Completo (indicando claramente los meses de experiencia en cada función)		
2. Fotocopia simple de certificado Experto en prevención de riesgos, Ingeniero Forestal, o carreras afines con las ciencias forestales o ambientales, carreras del área de la Educación o ciencias sociales (Profesores, antropólogos, sociólogos).		
3. Experiencia laboral: Mínimo 1 año de experiencia profesional en alguna de las siguientes área: • Prevención de incendios forestales. • Trabajos en el área de la educación ambiental. • Trabajos con comunidades rurales. • Trabajo con organizaciones comunitarias territoriales y funcionales como así también con interacción con instituciones y servicios públicos. (El Comité de selección deberá realizar revisión de esta información en el curriculum vitae).		
4. Fotocopia de certificados que acrediten capacitación en las siguientes temáticas técnicas relacionadas con prevención y combate de incendios: • Prevención de incendios forestales o en temáticas de Uso del Fuego. • Capacitación en trabajo con organizaciones comunitarias territoriales y funcionales. • Sistemas de información geográficos.(SIG) y otros programas para el procesamiento de información territorial y análisis de imágenes satelitales. • Cambio climático.		
5. Fotocopia Simple de carnet de identidad. **Sólo para postulantes externos/as a la Corporación.**		
6. Fotocopia de Licencia de Conducir clase B (o superior) al día.		
7. Declaración Jurada de inhabilidades (Anexo N°1)		
PASA A LA SIGUIENTE ETAPA (Sólo aquel/aquella postulante que adjunte toda la documentación solicitada)		

*Copia de documento Cero Papel o correo electrónico donde le informa al Jefatura Directo su postulación al concurso. Deberá ser presentado en la Etapa III de Entrevista Personal.
**Salud: compatible con las exigencias del cargo, acreditado mediante un certificado médico general (El certificado deberá ser presentado por aquellos/as postulantes que pasan a la III etapa).

7.- Fechas y plazos

Las fechas se establecerán una vez publicado el proceso de selección.

(Calendario es modificable según necesidad de proceso de selección)

Fase	**Fechas**
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación	04-08-2022 al 18-08-2022
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	19-08-2022 al 09-09-2022
Finalización	
Finalización del Proceso	12-09-2022 al 15-09-2022

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. 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/o debe hacer entrega la siguiente documentación:

- Curriculum vitae completo y actualizado, antecedentes contractuales que posea la región o unidad quecorresponda (contrato y anexos).

- Certificado de Antecedentes con fecha vigente al proceso concursal.

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 Corporativa.

En el caso que el postulante seleccionado no acepte el cargo, el cupo se podrá proveer con los postulantes que hayan sido parte de la nómina propuesta en el orden de prelación debiendo estos manifestar su voluntad de ocupar dicho cargo.

MATRIZ DE EVALUACIÓN:

Etapa	Factor	Forma de Evaluación	Puntaje	Pje. Máx.	Pje Mín.	Pje. Max. Etapa	Pje. Min. Etapa
I. Revisión Curricular de formación, capacitación, experiencia laboral y conocimientos	A) Formación y Capacitación Área Técnica[1] **Fase 1**	Capacitación relacionada a materias afines al cargo de hasta 3 años de antigüedad.	20	20	10	40	20
		Capacitación relacionada a materias afines al cargo superior a 3 años y hasta 4 años de antigüedad.	15				
		Capacitación relacionada a materias afines al cargo superior a 4 años de antigüedad.	10				
	C) Experiencia Profesional2 **Fase 1**	Experiencia Profesional superior a 3 años en funciones descritas en el perfil.	20	20	10		
		Experiencia Profesional superior a 2 años y hasta 3 años en funciones descritas en el perfil.	15				
		Experiencia Profesional entre 1 y hasta 2 años en funciones descritas en el perfil.	10				
	Evaluación de conocimientos **Fase 2**	Aprueba la Evaluación de conocimientos desde un 76% de aprobación	20	20	10	20	10
		Aprueba la Evaluación de conocimientos desde un 66% hasta un 75% de aprobación	15				
		Aprueba la Evaluación de conocimientos desde un 50% y hasta un 65% de aprobación	10				
		Inferior a 50% de aprobación	0				
II. Adecuación psicológica para el cargo	Evaluación Psicolaboral.	Recomendable	20	20	15	20	15
		Recomendable con Observaciones	15				
		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	50	30
		Presenta algunas competencias y habilidades requeridas para el cargo	39 - 30				
		No alcanza el puntaje mínimo de aprobación en Entrevista Final	0-29				

1Certificado de capacitación en alguna de las siguientes temáticas: Prevención de incendios forestales o en temáticas de Uso del Fuego; capacitación en trabajo con organizaciones comunitarias territoriales y funcionales; sistemas de información geográficos.(SIG) y otros programas para el procesamiento de información territorial y análisis de imágenes satelitales; Cambio climático.

2 Experiencia laboral: Mínimo 1 año de experiencia profesional en alguna de las siguientes área: Prevención de incendios forestales; trabajos en el área de la educación ambiental; trabajos con comunidades rurales; trabajo con organizaciones comunitarias territoriales y funcionales como así también con interacción con instituciones y servicios públicos. **(El Comité de selección deberá realizar revisión de esta información en el curriculum vitae).**

ANEXO 1

DECLARACIÓN JURADA DE INHABILIDADES
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, asaber:

- 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 jefatura de Departamento o su equivalente inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

……

FIRMA

……FECHA

ANEXO 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 o quien designe - jefatura/jefa Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe (dependiendo de la sede del concurso):** apoyará al jefatura/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 quien designe / Unidad demandante del cargo o quien designe (dependiendo de la sede del concurso):** 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 o abogado de unidad jurídica (dependiendo de la sede del concurso),** 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.

- **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 realice 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 Finanzasy Administración que hará las veces de Secretario sin derecho a voto (dependiendo de la sede del concurso):** 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 EN ETAPA III.

- **Gerente Desarrollo de las Personas o quien designe / Director Regional o quien designe (dependiendo de la sede del concurso):** 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 Unidad demandante del cargo o quien designe/Jefatura de la unidad demandante en regiones o quien designe (dependiendo de la sede del concurso):** 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 su ausencia, la jefatura del área demandante con mayor antigüedad en el cargo en O.C y en regiones (dependiendo de la sede del concurso) ,** 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 usode herramientas y de otros conocimientos secundarios que debe de manejar el/la postulante quese 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 (en concursos con sede regional) :** 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.

- **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, 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 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.