CONCURSO N° 587

BASES CONCURSO INTERNO N° 587 PARA LA PROVISIÓN DE CARGO DE UN/A (1) JEFATURA DE BRIGADA PARA LA REGIÓN DE COQUIMBO - CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno N° 587, para proveer el cargo de una (1) Jefatura de Brigada para la Región de Coquimbo.

El Concurso considera evaluaciones de antecedentes, conocimiento teórico y práctico, evaluación médica, evaluación psicolaboral y además una entrevista final que aportará una evaluación global del postulante.

Podrán postular todos/as los/as trabajadores/as que forman parte de la dotación de CONAF

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	CARGO	GRADO	RENTA BRUTA CON 10% ASIGNACIÓN DE ZONA	LUGAR DE DESEMPEÑO	ESTAMENTO
1	Jefaturas(a) Brigada	Grado 19 en propiedad **(No Profesional)**	$ 628.967.-	Región de Coquimbo	Asistente Manejo del Fuego
		Grado 14 al cargo **(No Profesional)**	$ 816.509.-		

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) 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.

c) La Jefatura(a) de Brigada debe tener una salud y una integridad y estado físico que le permitan realizar el trabajo en forma efectiva, completa, rápida y segura.

d) Por tanto, para efectos de postular a este trabajo, tendrán serias limitantes o estarán imposibilitadas de poder trabajar, a riesgo de atentar contra su salud y su vida, las personas que padezcan de acrofobia, epilepsia, hernias, vértigo, afecciones cardíacas, carencia limitante de extremidades, problemas serios de movilidad y en las articulaciones, caderas, rodillas, clavículas, tobillos, etc. o cualquier otra enfermedad o condición física invalidante o limitante para el trabajo a realizar.

e) Podrán postular todos/as los/as trabajadores/as que forman parte de la dotación de CONAF.

f)) El/la postulante seleccionado/a ejercerá el citado cargo por **seis (6) meses** y una vez finalizado ese plazo, en el caso que su desempeño sea satisfactorio (Lista 1 o Lista 2), a juicio del interés de la Corporación, podrá permanecer en el cargo.

g) La duración en el cargo será de tres (3) años, siempre que la evaluación de la Jefatura(a) directa no indique lo contrario. Transcurrido los tres (3) años, se puede extender por otro periodo, es decir por tres años más. Posteriormente se deberá realizar un nuevo llamado a concurso, en caso que el concurso se declare desierto se puede extender excepcionalmente el periodo por 3 años más.

h)) 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 por sobre lo indicado. Siempre y cuando, se cumplan las metas regionales fijadas para cada año.

i) Quien pase a la dotación no debe 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.

j) Cesará inmediatamente en su cargo aquellos trabajadores/as sancionados con multa por acoso laboral o sexual, de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno Orden Higiene y Seguridad (RIOHyS)

k) 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	1. Grado 19 EUR, No Profesional en propiedad y Grado 14 EUR (No Profesional al cargo) 2. Contrato de 44 horas semanales. **Con disponibilidad de trabajar en turnos.** 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. 4. El/la postulante declara conocer y aceptar las condiciones donde realizará su trabajo, y deberá permanecer un mínimo de 3 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. 5. La Corporación entregará vestuario de trabajo y equipo de protección personal, alimentación, estadía en una Base de Brigada.
Requisitos de postulación	1.- Nivel de Escolaridad: según lo indicado en el Cuadro N° 1 2. Tener nacionalidad chilena o extranjera con situación al día para trabajar. Los extranjeros deberán presentar pasaporte, visa de residencia, registro ingreso INTERPOL y cédula de identidad. 3. Tener mínimo 18 años cumplidos. 4. Experiencia Laboral según se indica en Cuadro N°1 5. Licencia de conducir clase B vigente. 6. Postulantes internos deben presentar copia de documento, cero papel o correo electrónico donde él/la postulante comunica a su Jefatura(a) directa de su postulación al cargo. **Dicho documento debe ser entregado en la III ETAPA.** 7. Se deja constancia que CONAF evitará contratar a candidatos sobre calificados para el cargo, por lo que se ceñirá a los niveles educacionales indicados. 8. Declaración firmada acreditando haber recibido información sobre el cargo a postular.
Objetivos del cargo	Combatir incendios forestales, organizando, dirigiendo y supervisando el trabajo del personal de la Brigada Forestal tanto en el primer ataque, el control y la liquidación de incendios forestales durante misiones de ataque inicial o ataque ampliado, como en actividades dentro

	de la Base de Brigada y en acciones de prevención de incendios forestales.
Principales Responsabilidades	1. Ejercer al mando y la autoridad sobre los integrantes de la Brigada Forestal, organizando, dirigiendo y supervisando labores técnicas en combate de incendios forestales y actividades en la Base de la Brigada. 2. Realizar un trabajo de gran esfuerzo físico en misiones de combate de incendios forestales, con exposición al humo, al calor, al frío y otros factores meteorológicos; caminatas habituales por terreno abrupto con vegetación densa y obstáculos; alimentación de terreno en misiones de combate fuera de la Base de Brigada; volar en helicóptero; misiones y traslado por algunos días a otras regiones; otras tareas relacionadas, entre ellas actividades de prevención de incendios forestales. 3. Trabajar bajo el imperativo de utilizar todo su equipo y elementos de protección personal y de cumplir con todas las normas establecidas en el Reglamento interno de Orden, Higiene, y Seguridad, con la finalidad de evitar accidentes laborales. 4. Compartir, dentro y fuera de la jornada laboral, con el resto de los integrantes de la Brigada Forestal, tanto en las instalaciones de la Base de Brigada como en su trabajo en terreno. 5. Usar equipos e instrumental de terreno. 6. Relacionarse con los estamentos técnicos y administrativos de la Dirección Regional, de la Oficina Provincial y de otras Regiones de CONAF, personeros de otras entidades vinculadas a la protección contra incendios forestales y propietarios de predios rurales y de interfaz urbano rural. 7. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y las normas de régimen interno de CONAF, que regulan las obligaciones de los trabajadores durante su jornada laboral y en su estadía en la Base de Brigada. 8. Participar, además, en actividades de prevención de incendios forestales, apoyar la protección de las Áreas Silvestres Protegidas del Estado. 9. Realizar otras funciones relacionadas que sean encomendadas por su Jefatura(a), entre ellas la de integrar y trabajar en Brigadas Especiales para combatir incendios forestales en períodos sin Brigadistas Forestales. 10. Los postulantes que pasen a la dotación, además de desempeñarse como Jefatura(a)s/as de Brigada durante la temporada, en los siguientes meses participarán en los trabajos y tareas que se le sean encomendadas, en apoyo a las Secciones de Prevención de Incendios Forestales, de Control de Incendios Forestales y de Logística del Departamento de Protección contra Incendios Forestales Regional o de otra dependencia regional que se instruya.
Características del entorno	1. **Equipo de Trabajo**: Jefatura(a) Provincial, Jefatura(a) del DEPRIF, Encargado/a Provincial DEPRIF, Jefatura(a) de Brigadas de empresas forestales, propietarios de predios y Jefatura(a)s de Bomberos, Carabineros y FF.AA. **2. Superior Directo:** Jefatura(a) de la Sección Control de Incendios forestales del DEPRIF regional. 3. **Clientes Internos:** Jefatura(a) Provincial y Jefatura(a) de área. 4. **Clientes Externos:** Comunidad en general.

Competencias Transversales	1. **Liderazgo:** Capacidad para fijar objetivos y orientar y apoyar la acción del grupo hacia su logro, motivando y transmitiendo entusiasmo, compromiso, iniciativa y productividad, inspirando valores y confianza, siendo ejemplo y promoviendo una recíproca comunicación. 2. **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. 3. **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. 4. **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). 5. **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. 6. **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. 7. **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. **Comportamiento del fuego:** Identifica los factores del ambiente que intervienen e interactúan en la propagación actual y futura de un incendio y su influencia en las manifestaciones del comportamiento del fuego. 2. **Organización del combate:** Planifica el trabajo de combate, asigna y dispone los diferentes cargos y funciones en la estructura de personal, distribuye los medios y recursos para el combate y supervisa su gestión. 3. **Métodos de combate:** Identifica los métodos de combate de incendios forestales, sus modalidades de aplicación y la función y capacidad de los recursos humanos y materiales, terrestres y aéreos, a utilizar en las diferentes etapas del combate. 4. **Combate aéreo:** Domina los fundamentos y procedimientos para el uso de aviones y helicópteros en el combate de incendios forestales. 5. **Combate con maquinaria pesada:** Domina los fundamentos y procedimientos para el uso de maquinaria pesada en el combate de incendios forestales. 6. **Uso del agua y productos químicos**: Identifica los principios y fundamentos del uso del agua, de productos químicos y de los equipos y medios para aplicarlos. 7. **Tiempo atmosférico:** Comprende los fundamentos e influencia de los factores meteorológicos en el comportamiento del fuego, mide e interpreta los factores locales registrados o los informes meteorológicos recibidos. 8. **Cartografía e instrumentos afines:** Lee e interpreta cartas, planos y fotografías aéreas

	para asistencia a la planificación del combate y el control del incendio, como asimismo en la evaluación de daños. Domina conceptos sobre escalas, leyendas, brújula y navegador satelital (GPS). 9. **Prevención de accidentes laborales:** Comprende y domina completamente el conjunto de normas de prevención de accidentes laborales emitidas por la Corporación y sus supervisores y tiene la capacidad para transmitirlas, aplicarlas y hacerlas aplicar. 10. **Prevención de incendios forestales:** Comprende el origen y efectos de los incendios forestales en Chile, identifica las zonas con mayor ocurrencia y conoce las acciones y técnicas para su prevención. 11. **Causalidad de incendios forestales:** Reconoce indicadores, aísla el área de inicio, preserva evidencias, identifica la fuente de calor inicial y su relación con un origen humano o no y la informa según corresponda. **12. Tecnología de la información y comunicación:** Utiliza a nivel de usuario, en computador o en otras herramientas tecnológicas, procesador de texto, planilla de cálculo, presentaciones, navegación INTERNET, correo electrónico y programas computacionales específicos.

Cuadro N° 1: Nivel de educación y experiencia.

Postulantes	Requisitos	
	Nivel educacional	**Experiencia**
Postulantes antiguos/as que anteriormente trabajaron en Brigadas Forestales de CONAF, pero que postulan por primera vez al cargo de Jefatura(a) de Brigada	Certificado **desde** octavo año de enseñanza básica, hasta cuarto medio	Experiencia a lo menos 4 temporadas como Jefatura(a) de Cuadrilla.
Postulantes que han trabajado en Brigadas Forestales de CONAF como Jefatura(a) de Brigada en anteriores temporadas	No se exige un nivel superior al aceptado en su momento.	Experiencia a lo menos 2 temporadas como Jefatura(a) de Brigada CONAF.

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° 3 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.
- Jefatura(a) Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe.
- Jefatura(a) de la Unidad demandante del cargo o quien designe
- Un o una Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo unrepresentante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario y sinderecho a voto.

<u>Sólo para la Etapa I</u>, el Comité de Selección delegará en la siguiente comisión la Revisión de Antecedentesy Evaluación curricular:

- Jefatura(a) Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe.
- Jefatura(a) de la Unidad demandante del cargo quien designe.
- Abogado/Abogada Regional, quien actuará como ministro de fe.
- Encargada/o de la Unidad de Género regional, quien actuara como garante en dicha temática.
- Un o una Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo unrepresentante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario/a y sinderecho 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 antecedentes de postulación, cuya individualización se establece en las presentes Bases, deberán ser enviadas al siguiente correo: concurso.gedep@conaf.cl. Indicando claramente en el **Asunto** con letra **MAYÚSCULA**: **"POSTULACIÓN CONCURSO INTERNO N°587 JEFATURAS/AS DE BRIGADA REGIÓN DE COQUIMBO, CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL".**

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.

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

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.

Etapa I: Evaluación Curricular

El Comité de Selección Regional, mencionado en el Capítulo III, hará una revisión de los antecedentes presentados 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.

Etapa II: Evaluación de Conocimientos

Se efectuará una Prueba de conocimiento teórico y práctico. Los temas y contenidos a evaluar se indican en el Anexo 4.

Etapa III: Evaluación médica y física.

A quienes cumplan con el puntaje mínimo o superior al mínimo requerido en la Evaluación curricular, se les realizará una evaluación médica y física. Con ello se establecerán quien se ajusta en mayor o menor medida a las características requeridas al cargo de Jefatura(a) de Brigada.

Para que un candidato apruebe esta etapa del proceso de selección, se requiere necesariamente que se aprueben ambos exámenes, el médico y el físico, de lo contrario reprueba ésta etapa.

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.

Etapa IV: Evaluación Psicolaboral

Para aquellos/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo o superior al mínimo de aprobación en las Etapas anteriores, 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 V: Entrevista de Valoración Global

El Comité de Selección, citará a una entrevista individual a los/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo o superior al mínimo en la Etapa IV, 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 que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado/a 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.

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 V.

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 la 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/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.

Antecedentes de Postulación:

Antecedentes obligatorios y excluyentes para el ingreso a Revisión Curricular.		
La entrega de la totalidad (100%) los antecedentes solicitados a continuación son de carácter obligatorio para entrar a la fase de revisión de antecedentes y requisitos de postulación del presente Concurso**:**	**SI**	**NO**
1. **Currículo Vitae** (detallando temporadas y cargos según Cuadro N°1)		
2. Fotocopia de certificado de Nivel de educacional según lo indicado en el Cuadro N° 1.(No Profesional)		
3. Adjuntar Anexo N°1 De Declaración Jurada de Nivel Educacional		
4. Experiencia Laboral según lo descrito en el Cuadro N°1 (El Comité de Selección debe verificar esta información con el curriculum vitae)		
5. Fotocopia simple de carnet de identidad por ambos lados.		
6. Licencia de conducir clase B vigente.		
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(a) Directo su postulación al concurso. **Deberá ser presentado en la Etapa Final de Entrevista Personal.**

7.- Fechas y plazos:

(Calendario es modificable según necesidad de proceso de selección)

Fase	**Fechas**
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación en www.empleospublicos.cl	**12-09-2022 al 27-09-2022**
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	**28-09-2022 al 26-10-2022**
Finalización	
Finalización del Proceso	**27-10-2022 al 28-10-2022**

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, certificado de AFP e Isapre o Fonasa. **Sólo para la persona seleccionada externa la Corporación.**

- Curriculum vitae completo y actualizado, antecedentes contractuales que posea la región que corresponda (contrato y anexos). **Sólo para la persona seleccionada interna a la Corporación.**

- Certificado de Antecedentes con fecha vigente al proceso concursal.

- Certificado declaración del nivel educacional (anexo 1)

- Certificado de inhabilidades (anexo 2)

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 el Portal de Empleos Públicos, Página web e Intranet Corporativa

MATRIZ DE EVALUACIÓN:

Etapa	Factor	Forma de Evaluación	Puntaje	Puntaje máximo Factor:	Puntaje Mínimo de Aprobación
I. Revisión Antecedentes	**Experiencia Laboral** (relacionada a lo indicado en cuadro N°1)	Más de tres temporadas como Jefatura(a) de Brigada.	10	**30**	**12**
		Desde 2 y hasta 3 temporadas como Jefatura(a) de brigada y con más de dos temporadas como Jefatura(a) de cuadrilla	8		
		Dos temporadas como Jefatura(a) de brigada y con más de dos temporadas como Jefatura(a) de cuadrilla			
		Sólo una temporada como como Jefatura(a) de brigada y otras temporadas como Jefatura(a) de cuadrilla.	5		
		Cuatro o más temporadas sólo como Jefatura(a) de Cuadrilla.			
	Experiencia laboral en la Corporación	Más de 16 temporadas	10		
		Entre 11 y 15 temporadas	8		
		Entre 6 y 10 temporadas	4		
		Menos de 5 temporadas	2		
	Nivel educacional (según las condiciones descritas en Cuadro N°1)	Media completa	10		
		Media incompleta	8		
		Básica o inferior en caso de que así hayan sido contratados/as como Jefatura(a) de Brigada	5		
II. Evaluación de conocimientos	**Escrito**	Evaluación sobresaliente	15	**30**	**10**
		Evaluación adecuada	10		
		Evaluación mínima	5		
	Práctico	Evaluación sobresaliente	15		
		Evaluación adecuada	10		
		Evaluación mínima	5		
III. Evaluación física		Apto	30	**30**	**20**
		Apto con observaciones	20		
		No apto	0		
IV. Evaluación psicolaboral		Aprueba Ev. Psicolaboral	20	**20**	**15**
		Recomendable con Observaciones	15		
		No Aprueba Ev. Psicolaboral	0		
V. Evaluación Global	**Competencias específicas para el cargo**	Presenta varias habilidades y competencias para el cargo	50 - 40	**50**	**30**
		Presenta algunas habilidades y competencias para el cargo	39 – 30		
		No alcanza el puntaje mínimo de aprobación en Entrevista Final	0-29		
TOTAL PUNTAJE MAXIMO				**160**	
PUNTAJE MÍNIMO					**87**

ANEXO N°1

DECLARACIÓN DE NIVEL EDUCACIONAL NO PROFESIONAL

Yo…….. de Rut N°……., declaro bajo juramento y/o prometo a efectos de postular al Concurso Interno/Externo N°…… para la provisión de cargo de un/a , …….
que no poseo título técnico o profesional.

Firma ……..……

Día……Mes……..Año……..

ANEXO N°2

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE
DEBE SER FIRMADA AL MOMENTO DE LA CONTRATACION

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 Jefatura(a) de Departamento o su equivalente inclusive.

- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito

……

FIRMA

……FECHA

ANEXO N°3

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

ETAPA I:

- **Jefatura(a) Departamento Ciclo Vida Laboral - Jefatura(a)/Jefa Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe:** apoyará al Jefatura(a)/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(a) 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.

- **Encargado/a de Género:** Presente en la Etapa de Revisión curricular como garante de la igualdad de oportunidades en temáticas de género.

- **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(a) 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(a) de la Unidad demandante del cargo cuando corresponda y en ausencia, el Jefatura(a) 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(a) 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(a) 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.

ANEXO 4

Temas a considerar en la Etapa II Evaluación de Conocimientos

- ✓ El incendio forestal: definición, tipos de daño, situación en Chile.
- ✓ La importancia de proteger a la vegetación.
- ✓ Conductas de buen comportamiento del personal y rol del Jefatura de Brigada en su supervisión.
- ✓ El régimen interno.
- ✓ El triángulo del fuego.
- ✓ El proceso de la combustión.
- ✓ Los mecanismos de transmisión del calor.
- ✓ Las pavesas y los focos secundarios.
- ✓ El comportamiento del fuego y sus manifestaciones.
- ✓ Factores del comportamiento del fuego: descripción, características e influencia de cada uno.
- ✓ El modelo de propagación: definición, factores y formas.
- ✓ Comportamiento extremo: definición y manifestaciones de comportamiento extremo.
- ✓ Acciones básicas de extinción: definición y descripción.
- ✓ Descripción y clasificación de las herramientas manuales.
- ✓ Los métodos de combate: tipos, características y formas de aplicarlos.
- ✓ Concepto de control y línea de control.
- ✓ Cortafuegos: definición y tipos usados en combate.
- ✓ Construcción de la línea de fuego: acciones y organización del personal para construirla.
- ✓ Definición y aplicación del contrafuego.
- ✓ Sostenimiento de la línea de control.
- ✓ Etapas del combate y rol del Jefatura de Brigada en cada una.
- ✓ Sistema de Comando de Incidentes (a nivel Básico) y conceptos asociados en relación al cargo de Jefatura de Brigada al mando del combate de un incendio forestal.
- ✓ Plan de ataque (o plan de acción): definición, componentes, características.
- ✓ Concepto de emergencia forestal y alertas.
- ✓ Accidente del trabajo: definición y causas.
- ✓ El Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: descripción y beneficios.
- ✓ Procedimiento para denunciar un accidente del trabajo. Procedimiento para denunciar un accidente de trayecto.
- ✓ La investigación del accidente del trabajo: objetivo y procedimientos.
- ✓ Los incidentes.
- ✓ Normas de seguridad en el transporte, en el combate y en el uso y mantenimiento de herramientas y equipos.
- ✓ Situaciones de cuidado.
- ✓ Situaciones o lugares donde está prohibido combatir.
- ✓ Tipos de ondas de radio y características.
- ✓ Tipos de equipos de radiocomunicación.
- ✓ Componentes de un equipo de radio.
- ✓ Códigos y claves.
- ✓ Consideraciones en el trabajo con maquinaria pesada, helicópteros y aviones cisterna.
- ✓ Acción del agua sobre el triángulo del fuego.
- ✓ El abastecimiento y transporte del agua.
- ✓ La motobomba y sus accesorios: descripción y uso.
- ✓ El tendido de mangueras: tipos de tendido, dificultades, cuidados y modificación del tendido Enrollado de mangueras: tipos y características.
- ✓ Tipos y usos del pitón.
- ✓ Disposición de las motobombas para el bombeo.
- ✓ Aplicación del agua según método de combate y etapa del incendio.
- ✓ Levantado del tendido.

- ✓ Revisión de equipos y lavado de mangueras.
- ✓ Las señales manuales.
- ✓ Uso de espuma.
- ✓ Conceptos generales de prevención de incendios forestales y rol del Jefatura de Brigada.
- ✓ Apoyo del Jefatura de Brigada en la investigación de causas de incendios forestales.
- ✓ Apoyo del Jefatura de Brigada en la silvicultura preventiva.
- ✓ Conceptos y equivalencias de unidades de medida de longitud, superficie y tiempo.
- ✓ Conceptos de velocidad y superficies para cálculos simples.
- ✓ Capacidad de dibujar un croquis.
- ✓ Capacidad de describir un elemento dado, por ej. un GPS.