



CONCURSO N° 475

BASES CONCURSO INTERNO/EXTERNO N° 475 PARA LA PROVISIÓN DE CARGO DE UN/A PREVENCIÓNISTA DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE PARA EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE ÁREAS SILVESTRES PROTEGIDAS. GERENCIA DE ÁREAS SILVESTRES PROTEGIDAS, OFICINA CENTRAL - CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno/externo N° 475, para la provisión de cargo de un/a Profesional para el Departamento de Administración Áreas Silvestres Protegidas, Gerencia de Áreas Silvestres Protegidas, 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 controladas 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	Previsionista de Riesgos y Medio Ambiente	Profesionales	Departamento de Administración de Áreas Silvestres Protegidas. Santiago.	\$ 1.241.190

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 Lista 2), 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) 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 N° 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 la persona que postule fuese un/a trabajador/a permanente de la institución, esta deberá tener la categoría de PROFESIONAL, en caso de ser seleccionado/a, mantendría el grado en propiedad que tuviere, si éste fuese superior al ofrecido en la presente base.
- h) El/la candidata/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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Título profesional: Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, carrera de 10 semestres acreditada mediante certificado de título otorgado por una institución reconocida por el Estado. Excluyente. 2. Experiencia de al menos 2 años, consecutivos o discontinuos de trabajo en Áreas Silvestres públicas y/o privadas. (El Comité de selección deberá realizar revisión de esta información en el Curriculum Vitae) 3. Fotocopia de certificado de capacitación en algunas de las siguientes temáticas:, Riesgos Psicosociales, trabajo seguro, elementos de protección personal, Salud Ocupacional, Riesgos Naturales y antrópicos, gestión de riesgos, turismo. 4. Fotocopia por ambos lados de Licencia de conducir clase B al día según normativa vigente. 5. Hoja de vida de conductor. No poseer infracciones graves o gravísimas en hoja de vida conductor en los últimos 3 años. Excluyente 6. Encontrarse inscrito y vigente en el registro del Servicio de Salud como Experto Profesional en Prevención de Riesgos (D.S N°40). Excluyente. 7. Copia de documento Cero Papel o correo electrónico informando a la jefatura la postulación al concurso. Sólo para postulantes internos a la Corporación. Debe entregarse en Etapa III. 8. Fotocopia de carnet de identidad por ambos lados. Sólo para postulantes externos a la Corporación. 9. Completar los anexos y declaraciones adjuntas en el presente documento.
Objetivos del cargo	<p>Direccionar y gestionar los procesos vinculados a la administración de las áreas silvestres protegidas, a través de la política en Prevención de Riesgos Profesionales fomentando el desarrollo de actividades de autocuidado, la prevención de accidentes y gestión de riesgos en el territorio.</p>
Principales Responsabilidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar actividades en conformidad ala política de seguridad y salud ocupacional y el Departamento de prevención de riesgos laborales de la Corporación. 2. Asistir en la elaboración e implementación de planes, programas, protocolos y procedimientos de prevención de riesgos para Áreas Silvestres Protegidas. 3. Asesoramiento técnico a Jefaturas, Supervisores y Supervisoras, y línea de administración técnica. 4. Ejecutar actividades de capacitación en materias de prevención de riesgos. 5. Realizar inspecciones en las diferentes unidades de Áreas Silvestres Protegidas a nivel nacional. 6. Desempeñar otras funciones relacionadas a las temáticas del área de desempeño encomendadas por la jefatura. 7. Coordinación y gestión interna/externa en materias de gestión de riesgos naturales y antrópicos relacionados principalmente con Áreas Silvestres Protegidas. 8. Participación en mesas técnicas relacionadas con la gestión de riesgos. 9. Coordinar, monitorear y evaluar el desarrollo e implementación de mecanismos de participación de actores e involucrados en torno a las áreas silvestres protegidas. 10. Desarrollar actividades relacionadas a la seguridad del uso público en Áreas Silvestres. 11. Desarrollar y fiscalizar mecanismos de vinculación con empresa privada o terceros, en el desarrollo de actividades de turismo aventura en temáticas de seguridad. 12. Coordinar y asistir técnicamente en el desarrollo de acciones enfocadas al fortalecimiento del rol de las áreas silvestres protegidas como núcleos de conservación de recursos naturales y culturales en el territorio nacional.

<p>Características del entorno</p>	<ol style="list-style-type: none"> Equipo de Trabajo: Personal del Departamento de Administración de Áreas Silvestres Protegidas. Gerencia de Áreas Silvestres Protegidas. Superior Directo: Jefatura del Departamento de Administración de Áreas Silvestres Protegidas. Clientes Internos: Personal de la Gerencia de Áreas Silvestres Protegidas y la Dirección Ejecutiva. Clientes Externos: La comunidad, consultoras, proveedores/as de bienes y servicios.
<p>Competencias Transversales</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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). 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. 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. 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.
<p>Competencias de Función</p>	<ol style="list-style-type: none"> Conservación de la Biodiversidad: Planes, Programas Y Estrategias Enfocadas A La Conservación De Las Variedades De Seres Vivos De La Tierra Y Los Patrones Naturales Que La Conforman, Estableciendo Un Desarrollo Sustentable De Cada Una De Ellas. Evaluación de Impacto Ambiental: Estudios Que Permiten La Identificación, Predicción Y Evaluación De Los Impactos Ambientales Del Proyecto O Actividad Que Se Presenta. Contienen, A Lo Menos, La Indicación Y Descripción Del Tipo De Proyecto O Actividad; La Indicación De Los Antecedentes Necesarios Para Determinar Si El Impacto Ambiental Que Generara O Presentara El Proyecto O Actividad Se Ajusta A Las Normas Ambientales Vigentes. Gestión Ambiental: Es La Estrategia Mediante La Cual Se Organizan Las Actividades Desarrolladas Por El Ser Humano Que Afectan Al Ambiente, Con El Fin De Lograr Una Adecuada Calidad De Vida, Previendo O Mitigando Los Problemas Ambientales. 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,

	<p>En El Lugar Que Corresponda Y A Un Costo Razonable.</p> <ol style="list-style-type: none">5. 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.6. Gestión de Proyectos: Capacidad Para Diseñar, Administrar, Supervisar Y Controlar Todas Las Etapas, Recursos Y Resultados Vinculados A La Ejecución De Proyectos.7. Gestión de Reservas de la Biosfera: Conjunto De Planes De Gestión, Metodologías Y Procedimientos Que Permiten El Establecimiento De Reservas De Biosferas Nuevas O Consolidar Las Ya Existentes A Través Del Desarrollo Sustentable De Cada Una De Ellas.8. Legislación Ambiental: Se Refiere A Leyes Ambientales, Normas Y Reglamentos Establecidos Para La Protección Del Medio Ambiente. Incluye La Ley Nº 19.300: Bases Generales De Medio Ambiente; Reglamentos Ley De Bases (Reglamento Consultivo, Reglamento Seia, Reglamento Para La Dictación De Normas De Calidad Ambiental Y Emisiones, Y Reglamento De Procedimientos Y Etapas Para Establecer Planes De Prevención Y Descontaminación); Ley De Snaspe.9. Normativa de ASP: Conocimiento De Las Disposiciones Legales Y Reglamentarias Sobre Las Asp Del Estado. Las Cuales Se Refieren A Todos Los Ambientes Naturales, Terrestres O Acuáticos Que El Estado Protege Y Maneja Con El Fin De Velar Por Su Conservación.10. Planificación y Gestión de ASP: Formulación Y Ejecución De Instrumentos De Gestión Territorial Para Las Asp.
--	--



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:

- Gerente Desarrollo de las Persona o quien designe.
- Gerente/Jefatura de la Unidad demandante del cargo o quien designe, según corresponda.
- Jefatura de la Unidad demandante del cargo cuando corresponda y en ausencia, el jefe o jefa regional del área demandante con mayor antigüedad en el cargo.
- 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.
- Jefatura Departamento o Unidad demandante del cargo 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 Genero 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.

El Concurso considera evaluaciones de antecedente, prueba de conocimientos, evaluación psicolaborales y además una entrevista final que aportará una evaluación global del postulante.

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 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 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 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).

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 de los integrantes del Comité de Selección 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.

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. 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.

Antecedentes requeridos para postular

Antecedentes obligatorios y excluyentes para el ingreso a Revisión Curricular.		
La entrega de la totalidad (100%) 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		
2. Título profesional: Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, carrera de 10 semestres acreditada mediante certificado de título otorgado por una institución reconocida por el Estado. Excluyente.		
3. Experiencia de al menos 2 años, consecutivos o discontinuos de trabajo en Áreas Silvestres públicas y/o privadas. (El Comité de selección deberá realizar revisión de esta información en el Curriculum Vitae)		
4. Fotocopia de certificado de capacitación en algunas de las siguientes temáticas: Riesgos Psicosociales, trabajo seguro, elementos de protección personal, Salud Ocupacional, Riesgos Naturales y antrópicos, gestión de riesgos, turismo.		
5. Fotocopia de Carnet de Identidad por ambos lados. Sólo para postulantes externos a la Corporación		
6. Fotocopia por ambos lados de Licencia de conducir clase B al día según normativa vigente.		
7. Hoja de vida de conductor. No poseer infracciones graves o gravísimas en hoja de vida conductor en los últimos 3 años.		
8. Documento que acredite hallarse inscrito y vigente en el registro del Servicio de Salud como Experto Profesional en Prevención de Riesgos (D.S N°40).		
9. Declaración Jurada de Inhabilidades (ver anexo 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 el/la postulante da aviso a su jefatura directa de su postulación al cargo. Sólo para postulantes internos/as a la corporación, **dicho documento debe ser entregado en la III etapa 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	07/06/2021 al 11/06/2021
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	14/06/2021 al 29/06/2021
Finalización	
Finalización del Proceso	30/06/2021



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, certificado de AFP e Isapre o Fonasa. **Sólo para el/la seleccionado/a externo/a a la Corporación.**
- Curriculum vitae completo y actualizado, antecedentes contractuales que posea la región que corresponda (contrato y anexos). **Sólo para el/la seleccionado/a internos/as a la Corporación.**
- Certificado de Antecedentes con fecha vigente al proceso concursal.
- Certificado de Inhabilidades.

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, Página web y Portal de Empleos Públicos.

MATRIZ DE EVALUACIÓN:

Etapa	Factor	Forma de Evaluación	Ptje	Puntaje máximo Factor:	Puntaje mínimo aprobación
I. Revisión Curricular de capacitación, experiencia profesional y conocimientos específicos.	Capacitación en materias afines al cargo ¹	Capacitación relacionada a materias descritas en el perfil de hasta 3 años de antigüedad.	20	50	20
		Capacitación relacionada a materias descritas en el perfil superior a 3 años y hasta 4 años de antigüedad.	15		
		Capacitación relacionada a materias descritas en el perfil superior a 4 años de antigüedad.	10		
	Experiencia ² laboral	Experiencia laboral superior a 4 años en funciones descritas en el perfil.	30		
		Experiencia laboral superior a 3 años y hasta 4 años en funciones descritas en el perfil.	20		
		Experiencia laboral entre 2 años y 3 años en actividades relacionadas con funciones descritas en el perfil.	10		
	Evaluación de conocimientos	Aprueba sobre un 70% de los contenidos	20	20	20
No Aprueba prueba de conocimientos		0			
II. Adecuación psicolaboral para el cargo	Evaluación Psicolaboral	Aprueba Evaluación psicolaboral	20	20	20
		No aprueba evaluación psicolaboral	0		
III. Entrevista de valoración global	Competencias específicas para el cargo	Se observa la totalidad de las competencias requeridas para el cargo	50 - 40	50	30
		Se observa algunas competencias requeridas para el cargo	39 – 30		
		No aprueba entrevista global	0		
TOTAL PUNTAJE MAXIMO				140	
PUNTAJE MÍNIMO					90

² Experiencia de al menos 2 años, consecutivos o discontinuos de trabajo en Áreas Silvestres públicas y/o privadas. (El Comité de selección deberá realizar revisión de esta información en el Curriculum Vitae)

- Fotocopia de certificado de capacitación en algunas de las siguientes temáticas:** Riesgos Psicosociales, trabajo seguro, elementos de protección personal, Salud Ocupacional, Riesgos Naturales y antrópicos, gestión de riesgos, turismo.



ANEXO N° 1

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

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.
- **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 específico 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 específico 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 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 específico 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 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 específico 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.