**BASES CONCURSO INTERNO/EXTERNO N° 617 PARA LA PROVISIÓN DE CARGO DE UN/A ANALISTA DE INCENDIOS PARA LA UNIDAD DE ANÁLISIS Y PREDICCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES DE LA GERENCIA DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS FORESTALES, OFICINA CENTRAL, CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL.**

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno/Externo N° 617, para la provisión de cargo de un/a Analista de Incendios para la Unidad de análisis y predicción de Incendios Forestales de la Gerencia de Protección contra Incendios Forestales, Oficina Central, Corporación Nacional Forestal.

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

**Misión:**

*"CONAF tiene como misión "Garantizar la conservación, restauración y el manejo sustentable de los ecosistemas boscosos y xerofíticos del país, mediante acciones destinadas a la conservación, manejo de ecosistemas, monitoreo y arborización, para satisfacer la demanda actual y futura por bienes y servicios ecosistémicos y contribuir al desarrollo territorial, de los pueblos originarios, las comunidades vulnerables y la valoración de la biodiversidad en un escenario de crisis climáticas".*

**Objetivos Estratégicos:**

1. Asegurar la conservación de los ecosistemas boscosos y xerofíticos en las Áreas Silvestres Protegidas del Estado y fuera de éstas, con un enfoque preventivo frente a los incendios y otros daños ecológicos provocados por la acción antrópica y no antrópica.
2. Manejar paisajes y ecosistemas boscosos y xerofíticos con fines multifuncionales, fomentando el manejo y la restauración de los bosques nativos y formaciones xerofíticas, soluciones basadas en la naturaleza, así también las prácticas de manejo forestal en plantaciones que protejan los componentes ambientales.
3. Monitorear, a distintas escalas, el comportamiento de los ecosistemas boscosos y xerofíticos, con el fin de predecir e identificar procesos naturales y antrópicos que impactan la oferta de bienes y servicios ecosistémicos y la conservación de la biodiversidad.
4. Desarrollar acciones ecológicas para la creación y fortalecimiento de áreas verdes que aporten a la resiliencia en ciudades y territorios, reconociendo patrimonio cultural en los enfoques de trabajo con los pueblos originarios y comunidades vulnerables."

## 2. PERFIL DEL CARGO A PROVEER

| VACANTES | CARGO | GRADO | RENTA BRUTA | LUGAR DE DESEMPEÑO | ESTAMENTO |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Analista para la unidad de Análisis y Predicción de Incendios Forestales | 14 EUR En propiedad | $1.316.902 | Oficina Central, Santiago | Profesional |

**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 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) 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**

## 2.1 DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL CARGO A PROVEER

| | |
|---|---|
| **Remuneración** | 1. Grado 14 EUR en propiedad.<br>2. Contrato 44 horas semanales.<br>3. 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, a juicio del interés de la Corporación, podrá permanecer en el cargo.<br>4. 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. |

| | |
|---|---|
| **Requisitos de postulación** | 1. **Título Profesional: Carreras del área del agro,** Ingeniería Forestal, Ingeniería de Ejecución Forestal, Ingeniería Agrícola, Agronomía, Ingeniería en Medio Ambiente, entre otras aplicables al cargo**. De una casa de estudios superior del Estado o reconocido por éste.**<br>2. **Experiencia laboral:** Mínimo 1 año de experiencia en funciones relacionadas al cargo. **(El Comité de Selección debe revisar esta información en el currículum vitae).**<br>3. **Fotocopia de Certificado de capacitación en alguna de las siguientes temáticas:** Sistema de Comando de Incidentes (SCI) Nivel Básico, Curso de Introducción al manejo del fuego técnico para prevención y extinción de IIFF, cursos de incendios forestales, cursos de percepción remota y cartografía digital, entre otros aplicables al cargo.<br>4. **Fotocopia de Licencia de conducir**: Clase B. Excluyente<br>5. **Conocimientos en:** Comportamiento del fuego, Simulación y análisis de incendios forestales, Meteorología asociada a incendios forestales, Cartografía digital, Percepción remota y Manejo del fuego.<br>6. **Deseable capacitación:** en trabajo en equipo, comunicación efectiva, manejo de conflictos y relaciones interpersonales, entre otras aplicables al cargo.<br>7. **Manejo de Software:** entorno office nivel avanzado (Word, Excel y Powerpoint), programas de simulación de incendios forestales (Wildfire Analyst) y de Sistemas de Información Geográfica (ArcGIS y QGIS).<br>8. **Copia de documento cero papel o correo electrónico** donde el/la postulante da aviso a su jefatura directa de su postulación al cargo, **dicho documento debe ser entregado en la III Etapa, (solo para postulantes internos)**<br>9. **Copia carnet de identidad. Solo para postulantes externos/as a la Corporación.** |
| **Objetivos del cargo** | a) Asistir al Jefe/a de la Unidad de Análisis y Predicción en materias de evaluación del riesgo de incendios forestales a corto, mediano y largo plazo, en el análisis del comportamiento del fuego en Incendios forestales de magnitud y/o conflictivos en su desarrollo, proyección y amenazas y en el levantamiento de información histórica de incendios forestales para un mejor apoyo en la toma de decisiones en la planificación.<br>b) Propender a la mejora continua de la gestión técnica para una eficaz y oportuna respuesta frente a los desafíos que representan los incendios forestales y la protección de la vida, los bienes y el medio ambiente. |
| **Principales Responsabilidades** | 1. Generar información para los procesos rutinarios de evaluación del grado de riesgo y peligro de incendio forestal de las regiones del país.<br>2. Determinación de potenciales, puntos críticos y oportunidades de los incendios forestales para apoyar a la planificación del combate o para la prevención de incendios forestales.<br>3. Realizar simulaciones del comportamiento del fuego para apoyar a la planificación de combate de incendios forestales conflictivos y/o de magnitud.<br>4. Elaborar cartografía operativa como los perímetros operativos y la grilla del incendio.<br>5. Realizar seguimiento de los incendios forestales y de las operaciones terrestres y aéreas durante el combate.<br>6. Elaboración de las fichas de análisis de los incendios forestales.<br>7. Elaborar cartografía para el cálculo del área quemada y de la severidad de los incendios forestales.<br>8. Elaborar y actualizar la cartografía de los modelos de combustibles forestales.<br>9. Elaboración, diseño y preparación de los informes que realiza la Unidad.<br>10. Levantar y preparar información de los incendios forestales históricos para su |

| | |
|---|---|
| | análisis.<br>11. Mantener las bases de datos de incendios forestales de la Unidad.<br>12. Realizar las funciones de analista de incendios forestales dentro de la estructura del Sistema de Comando de Incidentes durante las emergencias por incendios forestales.<br>13. Representar a la Unidad en las mesas técnicas que organiza la Oficina Nacional de Emergencia (ONEMI).<br>14. Preparar material para capacitación en temas de análisis y predicción del comportamiento del fuego.<br>15. Desarrollar o participar en proyectos de innovación en el ámbito de la protección de incendios forestales relacionados.<br>16. Desempeñar otras funciones relacionadas a las temáticas del área u otras encomendadas por la jefatura. |
| **Características del entorno** | 1. **Equipo de Trabajo:** Compuesto por los integrantes de la Unidad de Análisis y Predicción de Incendios Forestales de la Gerencia de Protección contra Incendios Forestales (GEPRIF) de la Oficina Central.<br>2. **Superior directo:** Jefatura de la Unidad de Análisis y Predicción de Incendios Forestales de la Gerencia de Protección contra Incendios Forestales GEPRIF.<br>3. **Clientes Internos:** Director Ejecutivo, Secretaria de Comunicaciones, Gerente de Protección contra Incendios Forestales GEPRIF, Jefes Departamento y de Sección de OC y Regional y del personal que opere en la estructura de comando incidentes (SCI) en los Incendios Forestales.<br>4. **Clientes Externos:** Autoridades de Instituciones y Organismos del Estado (ONEMI), Carabineros de Chile, Ministerio de Agricultura, Ministerio del Interior, autoridades locales y empresas forestales. |

| | |
|---|---|
| **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.<br>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.<br>3. **Comunicación efectiva:** capacidad para escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas en forma efectiva, recalcando los aspectos positivos de la intervención. Incluye la habilidad de saber cuándo, a quien y en qué momento emitir una opinión; capacidad de escuchar al otro, entenderlo y empatizar con su discurso; capacidad de transmitir ideas con claridad ajustando el lenguaje a la situación ycaracterísticas del interlocutor; capacidad para argumentar y presentar las ideas de forma persuasiva y convincente. Finalmente, incluye habilidades de comunicación escrita (ortografía y redacción).<br>4. **Orientación al cliente:** implica la capacidad de comprender las necesidades y requerimientos de clientes tanto interno/externo/externos 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.<br>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.<br>6. **Trabajo de equipo:** colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo; comprendiendo la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo. |

| | |
|---|---|
| **Competencias de Función** | 1. Capacidad analítica en el comportamiento de los incendios forestales para la determinación de prioridades en el apoyo a la toma de decisiones de la prevención y combate de los incendios.<br>2. Capacidad de realizar análisis basados en conjuntos de datos numéricos para obtener inferencias basadas en el cálculo de probabilidades.<br>3. Conocimiento para medir e interpretar parámetros meteorológicos en relación al comportamiento del fuego en un incendio forestal.<br>4. Capacidad para diseñar, administrar, supervisar y controlar todas las etapas, recursos y resultados vinculados a la ejecución de proyectos.<br>5. Capacidad para mantener un desempeño estable, ya sea bajo presión o sin ella; sin que ello implique perjuicio para el desempeño de sus labores. Además, se espera que sea capaz de aliviar el estrés de una manera que sea aceptable para ella misma, las otras personas y la Institución.<br>6. Compromiso y motivación por el logro de las metas y resultados esperados, optimizando los recursos disponibles, para alcanzar estándares de calidad.<br>7. Capacidad para respetar y asumir lo que significa pertenecer a una institución pública, aceptando su misión, visión, valores y objetivos. Se relaciona con ser capaz de asumir como propios los compromisos de la organización y velar por el cumplimiento de las metas y objetivos que se plantean<br>8. Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.<br>9. Capacidad de dar cumplimiento a las tareas y plazos comprometidos o asignados. Implica hacerse cargo del impacto que el propio desempeño laboral redunda en otras áreas de la Institución.<br>10. 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. |

## 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/as 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/Gerenta Desarrollo de las Personas o quien designe.
- Gerente/Gerenta de la Unidad demandante del cargo o quien designe, según corresponda.
- Jefatura de la Unidad demandante del cargo cuando corresponda y en ausencia, la jefatura 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.
- Profesional del Departamento de Ciclo de Vida, que hará las veces de Secretario y sin derecho a voto.

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

- Jefatura Departamento Ciclo de Vida Laboral o quien designe.
- Jefatura Departamento o Unidad demandante del cargo o quien designe.
- Abogado/a , quien actuará como ministro de fe.
- 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.
- Jefatura de la Unidad de Igualdad de Género, para ser garante en ésta temática.
- Profesional del Departamento de Ciclo de Vida Laboral, que hará las veces de Secretario sin derecho a voto.

**3.1 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

**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/la postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado/a 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 de postulación obligatorios fuera de plazo. **El Comité de Selección sólo podrá solicitar antecedentes para aclarar los ya presentados (no nueva documentación)**

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

**2.- Antecedentes Requeridos**

Para entrar a la fase de revisión de antecedentes y requisitos de postulación del presente Concurso, el/la interesado(a) deberá enviar de la manera señalada en el punto anterior, los siguientes antecedentes:

| **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. Currículum Vitae **(indicando claramente mes y año en que desempeñó cada una de sus funciones)** | | |
| 2. **Fotocopia del Certificado de**: **Carreras del área del agro,** Ingeniería Forestal, Ingeniería de Ejecución Forestal, Ingeniería Agrícola, Agronomía, Ingeniería en Medio Ambiente, entre otras aplicables al cargo**. De una casa de estudios superior del Estado o reconocido por éste.** | | |
| 3. **Experiencia laboral:** Mínimo 1 año de experiencia en funciones relacionadas al cargo. **(El Comité de Selección debe revisar esta información en el currículum vitae).** | | |
| 4. **Fotocopia de Certificado de capacitación en alguna de las siguientes temáticas:** Sistema de Comando de Incidentes (SCI) Nivel Básico, Curso de Introducción al manejo del fuego técnico para prevención y extinción de IIFF, cursos de incendios forestales, cursos de percepción remota y cartografía digital, entre otros aplicables al cargo. | | |
| 5.**Fotocopia Licencia de Conducir Clase B** | | |
| 6. Fotocopia de Carnet de Identidad por ambos lados. **Sólo para postulantes externos a la Corporación** | | |
| **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, **dicho documento debe ser entregado en la III Etapa y es sólo para personal interno a la institución)**

**5. MODALIDADES 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.

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

- **Fase 1**: El Comité de Selección, hará 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 la áreas solicitadas, y posteriormente la experiencia profesional.

  - **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 del cargo, esto es, las competencias definidas para dicho cargo.

**5.3. Etapa III: Entrevista de Valoración Global**

El Comité de Selección, citará a una entrevista individual , 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 **(si corresponde según el rol a desempeñar)** con una nota a la persona entrevistada, 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 caso que el/la postulante seleccionado/a deba incurrir en gastos de traslado hacia el lugar donde será contratado, éstos no serán costeados por la Corporación y deberán ser asumidos por el/la candidato/a seleccionado. De igual formalos 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.- RESULTADOS Y NOTIFICACIÓN**

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección ordenará a los/las postulantes de mayor a menor puntaje Y propondrá un máximo de una terna al Director Ejecutivo, en quien reside la facultad de aceptar o rechazar dicha proposición.

En caso de igualdad en la puntuación final, los criterios de desempate es el puntaje obtenido en la etapa de valoración global.

Los resultados de las evaluaciones de todos los/as postulantes serán conservados en la corporación, como respaldo para eventuales consultas o revisiones.

## 7.- FECHAS Y PLAZOS, SUJETOS A MODIFICACIÓN.

**Las fechas se establecerán al momento de publicación.**

**(Calendario es modificable según necesidad del proceso de selección o fuerza mayor).**

| **Fase** | **Fechas** |
|---|---|
| Postulación | |
| **Difusión y Plazo de Postulación** | **08/11/2022 al 21/11/2022** |
| Selección | |
| **Proceso de Evaluación y Selección del Postulante** | **22/11/2022 al 19/12/2022** |
| Finalización | |
| **Finalización del Proceso** | **20/12/2022** |

## 8.- CIERRE DEL PROCESO

Una vez efectuada la selección del/la candidato/a, se notificará al/la interesado/a al correo electrónico señalado en su Curriculum Vitae. 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 el/la seleccionado/a externo/a la Corporación.**

- Currículo vitae completo y actualizado, antecedentes contractuales que posea la región que corresponda (contrato). **Sólo para el/la seleccionado/a interno a la Corporación.**

- Declaración Jurada de Inhabilidades. Anexo 1

## 9.- MATRIZ DE EVALUACIÓN

| Etapa | Factor | Forma de Evaluación | Puntaje | Puntaje máximo Factor | Puntaje Mínimo Aprobación Etapa |
|---|---|---|---|---|---|
| **I. Revisión Curricular de formación, capacitación y experiencia laboral** | Capacitaciones | Capacitación relacionada a materias afines al cargo inferior a 3 años. | 15 | 15 | 5 |
| | | Capacitación relacionada a materias afines al cargo entre 3 y hasta 4 años. | 10 | | |
| | | Capacitación relacionada a materias afines al cargo superior a 4 años. | 5 | | |
| | Experiencia Laboral | Experiencia Profesional superior a 3 años en funciones descritas en el perfil. | 20 | 20 | 10 |
| | | Experiencia Profesional superior a2 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 | Aprueba la Evaluación de conocimientos desde un 76% de aprobación | 20 | 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 un 50% de aprobación | 0 | | |
| **II. Adecuación psicológica para el cargo** | Evaluación Psicolaboral. | Aprueba Evaluación Psicolaboral | 20 | 20 | 15 |
| | | Aprueba Evaluación Psicolaboral 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 |
| | | Presenta algunas competencias y habilidades requeridas para el cargo | 39 - 30 | | |
| | | No alcanza el puntaje mínimo de aprobación en Entrevista Final | 0-29 | | |
| | TOTAL PUNTAJE | | | 125 | 70 |

1. **Experiencia laboral:** Mínimo 1 año de experiencia en funciones relacionadas al cargo. **(El Comité de Selección debe revisar esta información en el currículum vitae).**
2. **Fotocopia de Certificado de capacitación en alguna de las siguientes temáticas:** Sistema de Comando de Incidentes (SCI) Nivel Básico, Curso de Introducción al manejo del fuego técnico para prevención y extinción de IIFF, cursos de incendios forestales, cursos de percepción remota y cartografía digital, entre otros aplicables al cargo

# ANEXO 1

**DECLARACIÓN JURADA DE INHABILIDADES**

**Postulante no se encuentra afecto a inhabilidades**
**SE FIRMA AL MOMENTO DE CONTRATAR**

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 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 Finanzas y 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 uso de herramientas y de otros conocimientos secundarios que debe de manejar el/la postulante que se desempeñe en el cargo. Esta jefatura podrá realizar preguntas específicas, que aborden temáticas técnicas propias de la unidad de desempeño del cargo, debiendo otorgar un puntaje, con derecho a voz y voto.

- **Jefatura de Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe (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.