



CONCURSO N° 446

BASES CONCURSO INTERNO/EXTERNO N°446 PARA LA PROVISIÓN DE CARGO DE UN/A (1) GUARDAPARQUE PROFESIONAL DE ÁREAS SILVESTRES PROTEGIDAS DEL PARQUE NACIONAL VICENTE PÉREZ ROSALES REGIÓN DE LOS LAGOS - CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno/Externo N° 446, para proveer un cargo de un/a (1) Guardaparques Profesional de Áreas Silvestres Protegidas del Parque Nacional Vicente Pérez Rosales, región de Los Lagos.

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 quemadas 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 CON 20% DE ASIGNACIÓN ZONA
1	14 EUR.	Guardaparques Profesional	Profesionales	Parque Nacional Vicente Pérez Rosales. Región de Los Lagos.	1.342.206

Nota:

a) 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.

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) El postulante declara conocer y aceptar las condiciones donde realizará su trabajo, y deberá permanecer un mínimo de 5 años en el cargo y en la sede para la cual fue seleccionado/a, antes de solicitar traslado o postular a otro cargo y/o sede.

d) 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.

e) 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 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.

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

g) El candidato 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

<p>Remuneración</p>	<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. 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.
<p>Requisitos de postulación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Título Profesional: Ingeniero/a Forestal, Ingeniero/a Recursos Naturales, Médico Veterinario, Ingeniero/a Ambiental, Biólogo, Geógrafos/as, Antropólogos/as, Sociólogo/a, Profesional de carreras afines al turismo con experiencia en el ámbito de conservación de flora y/o fauna, así como otras carreras afines al cargo. 2. Disponibilidad para viajar eventualmente por todo el país. 3. Experiencia laboral: Mínimo de 1 año de experiencia en temas vinculados al Patrimonio Silvestre tales como: proyectos y/o actividades relacionadas con la conservación de la biodiversidad, programas de voluntariado, educación ambiental, investigación científica, participación y/o comunitaria y ecoturismo, entre otras aplicables al cargo. (Comité de Selección deberá realizar revisión de esta información en el Curriculum Vitae del Postulante). 4. Capacitación en alguna de las siguientes temáticas: Conservación y Manejo de Vida Silvestre In-situ, caracterización de Flora, Fauna y; Participación Ciudadana, proyectos comunitarios, Educación Ambiental, Uso público, Gestión en turismo sustentable o ecoturismo, sistema de Información Geográfico y otros programas para el procesamiento de información territorial y cursos certificados de montaña o NOLS. 5. Manejo a nivel usuario de Sistemas computacionales (Word, Excel, Power Point). 6. Deseable Manejo de Inglés oral y escrito nivel intermedio (acreditado a través de certificado TOEIC, TOEFL u otros) 7. Licencia de conducir clase B al día. (excluyente) 8. Licencia de Conducir Clase C al día (Deseable). 9. Experiencia en actividades de montaña (Deseable) 10. Licencia Patrón de embarcación (Deseable) 11. Fotocopia Simple de carnet de identidad. Sólo para postulantes externos a la Corporación. 12. Copia Cero Papel o correo electrónico en que se comunica a su jefatura directa la postulación al concurso. Sólo para postulantes internos a la Corporación. 13. Salud: compatible con las exigencias del cargo, acreditado por un certificado de salud de un Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 de accidentes laborales y enfermedades profesionales. (El certificado deberá ser presentado solo por aquellos/as postulantes que pasan a la III etapa).
<p>Objetivos del cargo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar a la Jefatura directa en acciones que permitan lograr una mejor gestión. 2. Coordinar acciones que permitan el expedito accionar de mesas de trabajo con la comunidad local y otros servicios públicos y privados. 3. Colaborar en la dirección, planificación, organización, ejecución y control al interior del Parque en todo lo relativo a gestión que se llevan a cabo en la Unidad, velando por el fiel cumplimiento de las normas y procedimientos que regulan el quehacer de la unidad y de la Institución. 4. Apoyar en la administración de los recursos humanos, materiales y financieros a nivel del Parque Nacional Vicente Pérez Rosales, para lograr los objetivos institucionales de la Misión Corporativa.

	<p>5. Establecer buenas relaciones con los habitantes de las comunidades que se encuentren en zonas insertas o aledañas a la Unidad.</p>
<p>Principales Responsabilidades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procurar la conservación y preservación del ecosistema al interior del Área Silvestre Protegida y asegurar su operatividad para el ingreso de visitantes. 2. Velar por la seguridad del personal respecto al desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de los procedimientos establecidos para ello. 3. Velar por el cuidado y mantención de las dependencias del área silvestre protegida, a través de la generación e implementación de planes de acción preventivos y correctivos. 4. Velar por la entrega de un servicio de calidad a los usuarios y que satisfaga los requerimientos de cada uno de ellos. 5. Generar y aplicar planes enfocados a mantener la seguridad de los visitantes del área silvestre protegida. 6. Generar recursos financieros a través de la implementación de planes de acción y ejecución de actividades de desarrollo de las áreas silvestres protegidas. 7. Establecer vínculos con organismos del estado y actores claves para el cumplimiento de las funciones y objetivos de la corporación. 8. Administrar los contratos de concesión u otros, velando por el cumplimiento de los plazos y calidad del servicio. 9. Gestionar eficientemente los recursos y personal bajo su responsabilidad, dando cumplimiento a los objetivos del área de desempeño y de la Corporación. 10. Desempeñar otras funciones relacionadas a las temáticas del área de desempeño encomendadas por la jefatura 11. Disposición para cubrir fines de semana y festivos a ser pactados según se requiera. . 12. Dirigir, planificar, organizar, ejecutar y controlar todo lo relativo a gestión que se llevan a cabo en el Parque Nacional, velando por el fiel cumplimiento de las normas y procedimientos que regulan el quehacer de la unidad. 13. Participar en la elaboración y ejecución de los planes operativos anuales, informes técnicos, planificación general y específica del Parque Nacional, cumpliendo los plazos programados. 14. Participar en la prevención de riesgos de seguridad e higiene al personal y visitantes, incendios y otras emergencias, además de elaborar los respectivos protocolos.
<p>Características del entorno</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equipo de Trabajo: Departamento de Áreas Silvestres Protegidas Regional (DASP), Oficina Regional de CONAF Los Lagos y Oficina Provincial de CONAF Ochagavía N°458 , Personal del Parque Nacional Vicente Pérez Rosales. 2. Superior Directo: Administrador del Parque Nacional Vicente Pérez Rosales. 3. Clientes Internos: Personas de otros Departamentos relacionados. Niveles Directivos. Todos(as) los(as) trabajadores(as) de CONAF de la Región. 4. Clientes Externos: Comunidades indígenas, organizaciones comunitarias locales, visitantes, comunidad en general, organismos públicos y empresas vinculadas a la zona.

<p>Competencias Transversales</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptación al cambio: capacidad para comprender y adaptarse a los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento, respondiendo de forma eficiente y oportuna a los nuevos escenarios institucionales. Implica la disposición y habilidad para adaptarse a distintos contextos, situaciones, tareas y personas. 2. Compromiso con la organización: respetar y asumir como propios la visión, misión, valores y objetivos de la institución. Apoyar de forma activa el logro de objetivos comunes, superando obstáculos, cumpliendo con sus compromisos, tanto personales como profesionales. 3. Comunicación efectiva: capacidad para escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas en forma efectiva, recalcando los aspectos positivos de la intervención. Incluye la habilidad de saber cuándo, a quien y en qué momento emitir una opinión; capacidad de escuchar al otro, entenderlo y empatizar con su discurso; capacidad de transmitir ideas con claridad ajustando el lenguaje a la situación y características del interlocutor; capacidad para argumentar y presentar las ideas de forma persuasiva y convincente. Finalmente, incluye habilidades de comunicación escrita (ortografía y redacción). 4. Orientación al cliente: implica la capacidad de comprender las necesidades y requerimientos de clientes tanto internos como externos y de orientar los esfuerzos en la entrega de respuestas y/o soluciones que satisfagan de forma oportuna y eficiente tales necesidades. Implica la disposición real de servir a los clientes de un modo efectivo, cordial y empático. Involucra además, la habilidad para anticiparse a sus necesidades, evaluar la calidad del servicio entregado y realizar propuestas para mejorar al respecto. 5. Probidad: capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas. 6. Trabajo de equipo: colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo; comprendiendo la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.
--	---

Competencias de Función	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de crisis y contingencias: Posee aceptable capacidad para enfrentar y gestionar crisis de complejidad moderada; desarrollando cursos de acción simples pero pertinentes, que permiten resolver problemas operativos de mediano impacto y dificultad. implica la capacidad de identificar, analizar y gestionar información relevante asociada al problema y su resolución 2. Relación con el entorno y articulación de redes: Es capaz de analizar estratégica y visionariamente con quien construir y mantener relaciones de colaboración a fin de optimizar resultados interinstitucionales y desarrollarse competitivamente. Incluye la disposición y habilidad para relacionarse y coordinarse efectiva y proactivamente con el entorno institucional, generando coordinaciones fluidas, efectivas y oportunas que permiten agregar valor a la gestión del trabajo. 3. 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. 4. Gestión presupuestaria: Conocimiento de la política, normas y procesos de formulación, ejecución y/o control del presupuesto asignado al área de desempeño o la institución en general. 5. Legislación ambiental: Se refiere a leyes ambientales, normas y reglamentos establecidos para la protección del medio ambiente. Incluye la Ley N° 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. 6. 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. 7. 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. Asimismo, deberá conformar las nóminas de postulantes propuestos para cada uno de los cargos que se presentará al Director Ejecutivo, autoridad facultada para realizar los nombramientos.

El Comité de Selección estará conformado, por:

- Director Regional o a quien designe.
- Jefatura Sección de RRHH regional o quien designe.
- Jefatura Departamento de Áreas Silvestres Protegidas y ausencia de éste una jefatura de Departamento del nivel central de la Gerencia respectiva.
- Un o una Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas.¹ Con derecho a voz.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración 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 Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe.
- Jefatura Departamento Áreas Silvestres Protegidas Regional o quien designe.
- Abogado/a Regional, quien actuará como Ministro de fe.
- Un o una Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas². Con derecho a voz.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario/a y sin derecho a voto

ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

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

¹ Sindicato Nacional de Guardaparques y Trabajadores de las Áreas Silvestres Protegidas de Chile y SINAPROF, o a quienes designen con derecho a voz.

² Sindicato Nacional de Guardaparques y Trabajadores de las Áreas Silvestres Protegidas de Chile y SINAPROF, o a quienes designen con derecho a voz.



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 (optativa de acuerdo a lo que defina el Comité de Revisión de Antecedentes y al N° de postulantes) 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.

Por medio de la Entrevista Psicolaboral, se recolecta información que permita predecir cuál será el grado de ajuste del candidato evaluado al cargo que postula. Se atiende y evalúa la presencia o ausencia de variables requeridas para el puesto de trabajo, características personales acordes al perfil definido y el grado de motivación que presenta al cargo y a las funciones de éste. De forma simultánea, se realiza la aplicación de pruebas psicolaborales acordes a la evaluación requerida que entreguen características y/o aptitudes visualizadas en los candidatos que sean deseables para desarrollarse adecuadamente en el cargo.

Una vez concluido este proceso, el/la profesional que realice la asesoría psicolaboral elaborará un Informe de Evaluación de cada uno de los postulantes entrevistados, los que se entregarán al Comité de Selección.

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. Fotocopia simple de Certificado de Título Profesional: Ingeniero/a Forestal, Ingeniero/a Recursos Naturales, Médico Veterinario, Ingeniero/a Ambiental, Biólogo, Geógrafos/as, Antropólogos/as, Sociólogo/a, Profesional de carreras afines al turismo con experiencia en el ámbito de conservación de flora y/o fauna, así como otras carreras afines al cargo		
3. Fotocopia simple de certificados que acrediten capacitación en alguna de las siguientes temáticas: Conservación y Manejo de Vida Silvestre In-situ, caracterización de Flora, Fauna y; Participación Ciudadana, proyectos comunitarios, Educación Ambiental, Uso público, Gestión en turismo sustentable o ecoturismo, sistema de Información Geográfico y otros programas para el procesamiento de información territorial y cursos certificados de montaña o NOLS		
4. Experiencia profesional: Mínimo de 1 año de experiencia en temas vinculados al Patrimonio Silvestre tales como: proyectos y/o actividades relacionadas con la conservación de la biodiversidad, programas de voluntariado, educación ambiental, investigación científica, participación y/o comunitaria y ecoturismo, entre otras aplicables al cargo. (Comité de Selección deberá realizar revisión de esta información en el Curriculum Vitae del Postulante).		
5. Copia de documento Cero Papel o correo electrónico donde le informa al Jefe Directo su postulación al concurso. Sólo para postulantes internos a la Corporación.		
6. Fotocopia de Licencia de conducir clase B al día		
7. Fotocopia de Carnet de Identidad. Sólo para postulantes externos a la Corporación		
8. En el caso de aquellas personas que se acojan a la ley N° 20.422, deberán acompañar Ficha de Discapacidad debidamente completada y firmada, además de la copia simple, por ambos lados, del Carnet de Discapacidad emitido por el Registro Civil Identificación. No es de carácter obligatorio para aquellas personas que no cuentan con su credencial (no afecta su admisibilidad al concurso).		
PASA A LA SIGUIENTE ETAPA (Sólo aquel/aquella postulante que adjunte toda la documentación solicitada)		

*** **Salud:** compatible con las exigencias del cargo, acreditado por un certificado de salud de un Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 de accidentes laborales y enfermedades profesionales. (El certificado deberá ser presentado solo por aquellos postulantes que pasan a la III etapa).



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	30-09-2020 al 05-10-2020
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	06-10-2020 al 23-10-2020
Finalización	
Finalización del Proceso	26-10-2020



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.**

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	Ptje	Puntaje máximo Factor:	Puntaje mínimo aprobación
I. Revisión Curricular de capacitación, experiencia profesional y conocimientos específicos.	Capacitación en materias afines al cargo ³	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 laboral ⁴	Experiencia laboral superior a 4 años en funciones descritas en el perfil.	30		
		Experiencia laboral superior a 2 años y hasta 4 años en funciones descritas en el perfil.	20		
		Experiencia laboral entre 1 y 2 años en actividades relacionadas con funciones descritas en el perfil.	10		
	Evaluación de conocimientos (optativo) ⁵	Aprueba sobre un 80% de los contenidos	20	20	10
		Aprueba sobre un 60% y hasta 80% de los contenidos	15		
		Aprueba entre un 50% y hasta un 60% de los contenidos	10		
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	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo	40 - 30	40	20
		Presenta varias competencias y habilidades requeridas para el cargo	29 – 20		
		No Aprueba entrevista de valoración global	0		
TOTAL PUNTAJE MAXIMO				130	
PUNTAJE MÍNIMO					60

³ **Capacitación:** Fotocopia simple de certificados que acrediten capacitación en alguna de las siguientes temáticas: Conservación y Manejo de Vida Silvestre In-situ, caracterización de Flora, Fauna y; Participación Ciudadana, proyectos comunitarios, Educación Ambiental, Uso público, Gestión en turismo sustentable o ecoturismo, sistema de Información Geográfico y otros programas para el procesamiento de información territorial y cursos certificados de montaña o NOLS

⁴ **Experiencia Laboral,** Mínimo de 1 año de experiencia en temas vinculados al Patrimonio Silvestre tales como: proyectos y/o actividades relacionadas con la conservación de la biodiversidad, programas de voluntariado, educación ambiental, investigación científica, participación y/o comunitaria y ecoturismo, entre otras aplicables al cargo. (Comité de Selección deberá realizar revisión de esta información en el Curriculum Vitae del Postulante).

⁵ **Evaluación de conocimientos:** Los contenidos a evaluar en la prueba de conocimientos tienen relación con lo descrito en las funciones del cargo y la experiencia profesional que se solicita.