***CONCURSO N° 280***

BASES CONCURSO INTERNO-EXTERNO PARA LA PROVISIÓN DE 125 VACANTES PARA EL CARGO DE

JEFES DE BRIGADA TEMPORADA 2015 -2016

DESDE REGION DE COQUIMBO HASTA REGION DE MAGALLANES

 CORPORACION NACIONAL FORESTAL

**ANTECEDENTES GENERALES**

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno/Externo, para proveer 125 vacantes del cargo de Jefe de Brigada de CONAF en las regiones de Coquimbo hasta Magallanes de la Corporación Nacional Forestal**.** Salvo la contratación del Jefe de Brigada perteneciente a Isla de Pascua.

En esta temporada, la selección y contratación de Jefes de Brigada, a través del Concurso que se detalla en estas Bases, tiene una especial diferencia con anteriores procesos de reclutamiento, selección y contratación transitoria de Jefes/as de Brigada para dirigir las Brigadas Forestales de CONAF.

Del conjunto de personas que se presenten en el total de Regiones de CONAF a este Concurso al cargo de Jefe/a de Brigada, los 58 postulantes en todo el país que superen exitosamente las pruebas que considera el Concurso y logren los primeros lugares serán inicialmente contratados a jornal transitorio y, a contar del 1 de enero del 2016, pasarán a formar parte de la dotación de CONAF, con los beneficios propios de tal situación pero, según lo establecido en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de CONAF, por un período de seis meses, al término del cual serán evaluados en su desempeño. Si la evaluación es satisfactoria serán contratados finalmente en forma indefinida.

El número de cupos por región, para este total de 58 vacantes, se desglosa en las cantidades que se mencionan más adelante en estas Bases.

El resto de postulantes, que no quede considerado en este grupo de 58 seleccionados, será contratado en calidad de jornal transitorio hasta el término de la temporada, como ha sido lo habitual.

El Concurso considera evaluaciones de antecedentes y requisitos, de conocimientos, médico-fisiológicas y sicológicas. Además una entrevista final que aportará una evaluación global del postulante. Quien esté interesado/a puede postular a más de una Región, con la única limitante que si la última de las evaluaciones, la entrevista personal, coincide en fecha y hora en las regiones postuladas, sólo se podrá asistir a una de ellas.

CONAF, para la temporada 2016-2017, repetirá este proceso para contratar a otros 58 Jefes de Brigada para la dotación.

**I. SOBRE LA CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL (CONAF)**

**Misión:**

La misión de la Corporación Nacional Forestal (CONAF) es contribuir al manejo sustentable de los bosques nativos, formaciones xerofíticas y plantaciones forestales mediante las funciones de fomento, fiscalización de la legislación forestal-ambiental y la protección de los recursos vegetacionales, así como a la conservación de la diversidad biológica a través del Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas, en beneficio de la sociedad.

**Objetivos Estratégicos:**

1. Fiscalizar e incentivar el manejo sustentable de bosques nativos, formaciones xerofíticas y plantaciones forestales y la protección de especies protegidas, a través de la difusión y aplicación de la legislación forestal y ambiental.
2. Mejorar el acceso de los productores forestales con énfasis en los pequeños, medianos y pueblos originarios, a los beneficios de la actividad forestal y del turismo de conservación, mediante la utilización de instrumentos de fomento forestal y la asistencia técnica integral en la cadena de valor de sus bienes y servicios en articulación con otros servicios públicos.
3. Promover la generación de servicios ambientales mediante el fomento y cuidado de arbolado urbano, parques periurbanos e infraestructura natural, y otro tipo de plantas con valor patrimonial y cultural, difundiendo los beneficios que proporcionan a la sociedad.
4. Proteger a la sociedad de las amenazas generadas por incendios forestales, plagas forestales, especies forestales invasoras y los efectos del cambio climático actuando sobre los bosques nativos, formaciones xerofíticas y plantaciones forestales y componentes patrimoniales presentes en el SNASPE.
5. Conservar la diversidad biológica, mediante el fortalecimiento del SNASPE, otros instrumentos de conservación y el aporte de los bosques nativos y formaciones xerofíticas contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la sociedad y, en particular, de las comunidades locales.

## II. PERFIL DEL CARGO A PROVEER

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| VACANTES | **CARGO** | **LUGAR DE DESEMPEÑO** | **RENTA BRUTA A JORNAL TRANSITORIO**  |
| 125 | Jefe de Brigada | Brigadas de Prevención y Combate de Incendios Forestales, de Coquimbo a Los Lagos y Región Metropolitana  | $ 472.947 |
| Brigadas de Prevención y Combate de Incendios Forestales de Aysén, Magallanes y Provincia de Palena  | $713.129 |

## DISTRIBUCIÓN DE VACANTES POR REGIONES

|  |  |
| --- | --- |
| REGIÓN | **CUPOS** |
| Coquimbo | 7 |
| Valparaíso | 18 |
| Metropolitana | 5 |
| O”higgins | 12 |
| Maule | 12 |
| Biobio | 17 |
| Araucanía | 12 |
| Los Ríos  | 8 |
| Los lagos | 12 |
| Aysén | 9 |
| Magallanes | 11 |
| Isla de pascua | 2 |
| **TOTAL** | **125** |

**NOTA:**

**Sólo los contratos en calidad de jornal transitorio:**

1. Perciben bono de movilización de $ 60.000 mensual.
2. Perciben bono de término de temporada que se devenga mensualmente por un monto de $ 50.000, con un tope de $ 250.000 durante la temporada 2015-2016.
3. Se incorpora un seguro de vida y muerte accidental.

## cargo a proveer: JEFE DE BRIGADA

|  |  |
| --- | --- |
| **Características contractuales** | 1. En el caso del Jornal Transitorio el contrato de trabajo es de 45 horas semanales, en los regímenes de turnos establecidos por el Código del Trabajo.
2. En el caso del personal que ingrese a la dotación el contrato de trabajo considera una jornada de 44 horas, de lunes a viernes.
3. La Corporación entregará vestuario de trabajo y equipo de protección personal alimentación, estadía en una Base de Brigada.
 |
| **Requisitos de postulación** | 1. Tener nacionalidad chilena o extranjera con situación al día para trabajar. Los extranjeros deberán presentar pasaporte, visa de residencia, registro ingreso

INTERPOL y cédula de identidad.1. Tener 18 años de edad cumplidos.
2. Acreditar identidad con fotocopia de la cédula de identidad por ambos lados.
3. Adjuntar certificado de antecedentes vigente, para fines especiales, en original expedido por el Servicio de Registro Civil.
4. Declaración firmada acreditando haber recibido información sobre el cargo a postular.
5. Nivel de educación y experiencia según lo indicado en el Cuadro N° 1.

Se deja constancia que CONAF evitará contratar a candidatos sobre calificados para el cargo, por lo que se ceñirá a los niveles educacionales indicados. **SITUACIONES LIMITANTES PARA EL TRABAJO DE JEFE DE BRIGADA*** La Jefatura de Brigada debe tener una salud y una integridad y estado físico que le permitan realizar el trabajo en forma efectiva, completa, rápida y segura.
* Por tanto, para efectos de postular este trabajo tendrán serias limitantes o estarán imposibilitadas de poder trabajar, a riesgo de atentar contra su salud y su vida, las personas que padezcan de acrofobia, epilepsia, hernias, vértigo, afecciones cardíacas, carencia limitante de extremidades, problemas serios de movilidad y en las articulaciones, caderas, rodillas, clavículas, tobillos, etc. o cualquier otra enfermedad o condición física invalidante o limitante para el trabajo a realizar.
 |
| **Objetivos del cargo** | Combatir incendios forestales, organizando, dirigiendo y supervisando el trabajo delpersonal de la Brigada Forestal tanto en el primer ataque, el control y la liquidación deincendios forestales durante misiones de ataque inicial o ataque ampliado, como en actividades dentro de la Base de Brigada y en acciones de prevención de incendios forestales. |
| **Principales Responsabilidades** | 1. Ejercer al mando y la autoridad sobre los integrantes de la Brigada Forestal, organizando, dirigiendo y supervisando labores técnicas en combate de incendios forestales y actividades en la Base de la Brigada.
2. Realizar un trabajo de gran esfuerzo físico en misiones de combate de incendios forestales, con exposición al humo, al calor, al frío y otros factores meteorológicos; caminatas habituales por terreno abrupto con vegetación densa y obstáculos; alimentación de terreno en misiones de combate fuera de la Base de Brigada; volar en helicóptero; misiones y traslado por algunos días a otras regiones; otras tareas relacionadas, entre ellas actividades de prevención de incendios forestales.
3. Trabajar bajo el imperativo de utilizar todo su equipo y elementos de protección personal y de cumplir con todas las normas establecidas en el Anexo al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de CONAF, titulado NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROGRAMA DE PROTECCION CONTRA INCENDIOS FORESTALES, con la finalidad de evitar accidentes laborales.
4. Compartir, dentro y fuera de la jornada laboral, con el resto de los integrantes de la Brigada Forestal, tanto en las instalaciones de la Base de Brigada como en su trabajo en terreno.
5. Usar equipos e instrumental de terreno.
6. Relacionarse con los estamentos técnicos y administrativos de la Dirección Regional, de la Oficina Provincial y de otras Regiones de CONAF, personeros de otras entidades vinculadas a la protección contra incendios forestales y propietarios de predios rurales y de interfaz urbano rural.
7. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y las normas de régimen interno de CONAF, que regulan las obligaciones de los trabajadores durante su jornada laboral y en su estadía en la Base de Brigada.
8. Participar, además, en actividades de prevención de incendios forestales, apoyar la protección de las Áreas Silvestres Protegidas del Estado
9. Realizar otras funciones relacionadas que sean encomendadas por su jefatura, entre ellas la de integrar y trabajar en Brigadas Especiales para combatir incendios forestales en períodos sin Brigadistas Forestales.
10. Los postulantes que pasen a la dotación, además de desempeñarse como Jefes/as de Brigada durante la temporada, en los siguientes meses participarán en los trabajos y tareas que se le sean encomendadas, en apoyo a las Secciones de Prevención de Incendios Forestales, de Control de Incendios Forestales y de Logística del Departamento de Protección contra Incendios Forestales Regional o de otra dependencia regional que se instruya.
 |
| **Características del entorno** | 1. **Equipo de Trabajo:** Jefe/a Provincial, Jefe/a del DEPRIF, Encargado/a Provincial DEPRIF, Jefes de Brigadas de empresas forestales, propietarios de predios y Jefaturas de Bomberos, Carabineros y FFAA.
2. **Superior Directo:** Encargado Provincial DEPRIF o Jefe de la Sección Control de Incendios forestales del DEPRIF regional.
3. **Clientes Internos:** Jefe/a Provincial.
4. **Clientes Externos**: Comunidad en general.
 |
| **Competencias Transversales** | 1. Liderazgo Capacidad para fijar objetivos y orientar y apoyar la acción del grupo hacia su logro, motivando y transmitiendo entusiasmo, compromiso, iniciativa y productividad, inspirando valores y confianza, siendo ejemplo y promoviendo una recíproca comunicación.
2. **Adaptación al cambio:** capacidad para comprender y adaptarse a los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento, respondiendo de forma eficiente y oportuna a los nuevos escenarios institucionales. Implica la disposición y habilidad para adaptarse a distintos contextos, situaciones, tareas y personas.
3. **Compromiso con la organización:** respetar y asumir como propios la visión, misión, valores y objetivos de la institución. Apoyar de forma activa el logro de objetivos comunes, superando obstáculos, cumpliendo con sus compromisos, tanto personales como profesionales.
4. **Comunicación efectiva:** capacidad para escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas en forma efectiva, recalcando los aspectos positivos de la intervención. Incluye la habilidad de saber cuándo, a quien y en qué momento emitir una opinión; capacidad de escuchar al otro, entenderlo y empatizar con su discurso; capacidad de transmitir ideas con claridad ajustando el lenguaje a la situación y características del interlocutor; capacidad para argumentar y presentar las ideas de forma persuasiva y convincente. Finalmente, incluye habilidades de comunicación escrita (ortografía y redacción).
5. **Orientación al cliente:** implica la capacidad de comprender las necesidades y requerimientos de clientes tanto internos como externos y de orientar los esfuerzos en la entrega de respuestas y/o soluciones que satisfagan de forma oportuna y eficiente tales necesidades. Implica la disposición real de servir a los clientes de un modo efectivo, cordial y empático. Involucra además, la habilidad para anticiparse a sus necesidades, evaluar la calidad del servicio entregado y realizar propuestas para mejorar al respecto.
6. **Probidad:** capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.
7. **Trabajo de equipo:** colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo; comprendiendo la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.
 |
| **Competencias de Función** | 1. **Comportamiento del fuego:** Identifica los factores del ambiente que intervienen e interactúan en la propagación actual y futura de un incendio y su influencia en las manifestaciones del comportamiento del fuego.
2. **Organización del combate:** Planifica el trabajo de combate, asigna y dispone los diferentes cargos y funciones en la estructura de personal, distribuye los medios y recursos para el combate y supervisa su gestión.
3. **Métodos de combate:** Identifica los métodos de combate de incendios forestales, sus modalidades de aplicación y la función y capacidad de los recursos humanos y materiales, terrestres y aéreos, a utilizar en las diferentes etapas del combate.
4. **Combate aéreo:** Domina los fundamentos y procedimientos para el uso de aviones y helicópteros en el combate de incendios forestales.
5. **Combate con maquinaria pesada:** Domina los fundamentos y procedimientos para el uso de maquinaria pesada en el combate de incendios forestales.
6. **Uso del agua y productos químicos**: Identifica los principios y fundamentos del uso del agua, de productos químicos y de los equipos y medios para aplicarlos.
7. **Tiempo atmosférico:** Comprende los fundamentos e influencia de los factores meteorológicos en el comportamiento del fuego, mide e interpreta los factores locales registrados o los informes meteorológicos recibidos.
8. **Cartografía e instrumentos afines:** Lee e interpreta cartas, planos y fotografías aéreas para asistencia a la planificación del combate y el control del incendio, como asimismo en la evaluación de daños. Domina conceptos sobre escalas, leyendas, brújula y navegador satelital (GPS).
9. **Prevención de accidentes laborales:** Comprende y domina completamente el conjunto de normas de prevención de accidentes laborales emitidas por la Corporación y sus supervisores y tiene la capacidad para transmitirlas, aplicarlas y hacerlas aplicar.
10. **Prevención de incendios forestales:** Comprende el origen y efectos de los incendios forestales en Chile, identifica las zonas con mayor ocurrencia y conoce las acciones y técnicas para su prevención.
11. **Causalidad de incendios forestales:** Reconoce indicadores, aísla el área de inicio, preserva evidencias, identifica la fuente de calor inicial y su relación con un origen humano o no y la informa según corresponda.
12. **Tecnología de la información y comunicación:** Utiliza a nivel de usuario, en computador o en otras herramientas tecnológicas, procesador de texto, planilla de cálculo, presentaciones, navegación INTERNET, correo electrónico y programas computacionales específicos.
 |

**Cuadro N° 1: Nivel de educación y experiencia**

|  |  |
| --- | --- |
| **Postulantes** | **Requisitos** |
| **Nivel educacional** | **Experiencia** |
| Postulantes nuevos/as, que no hayan trabajado antes en Brigadas Forestales de CONAF, pero sí con otro empleador  | Certificado de cuarto año de enseñanza media  | Experiencia dos temporadas continuas como Jefe/a de Brigada o tres temporadas como Jefe/a de Cuadrilla |
| Postulantes antiguos/as que anteriormente trabajaron en Brigadas Forestales de CONAF, pero que postulan por primera vez al cargo de Jefe/a de Brigada | Certificado de octavo año de enseñanza básica  | Experiencia tres temporadas como Jefe/a de Cuadrilla |
| Postulantes que han trabajado en Brigadas Forestales de CONAF como Jefe de Brigada en anteriores temporadas | No se exige un nivel superior al aceptado en su momento | Experiencia Jefe/a de Brigada CONAF |

## III. COMITÉ DE SELECCIÓN

Existirá un Comité de Selección regional, al que le corresponderá la supervisión de los Procesos de Postulación, Evaluación y Selección; resguardando su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad.

**El Comité de Selección Regional estará conformado, por**:

* Jefe Departamento Protección Contra Incendios Forestales Regional o quien designe.
* Abogado/a Regional
* Jefe Sección Control Incendios Forestales o quien designe.
* Jefe/a Sección Recursos Humanos o quien designe.
* Experto/a Prevención Riesgos Regional o quien designe.
* Un/una representante de las organizaciones sindicales transitorios, con derecho a voz, en las regiones que tienen organización sindical.

**ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN**

El Comité de Selección Regional, 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.

**IV. ANTECEDENTES GENERALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

**1.- Recepción de Antecedentes**

Todos antecedentes requeridos, cuya individualización se establece en el Capítulo II. PERFIL DEL CARGO A PROVEER, Requisitos de Postulación de las presentes Bases y los que se indican en el punto 2. Antecedentes Requeridos, a continuación, deberán ser enviados o entregados en sobre cerrado en la Oficina Regional de CONAF donde se desea postular. Indicando en el sobre: “**Concurso Público N° 280 para la provisión de cargo Jefe de Brigada, Región de …….” y la dirección correspondiente.**

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 Regional así lo requiera para aclarar los ya presentados.

**2.- Antecedentes Requeridos**

Además, 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:

1. Ficha de Postulación (Anexo 1).
2. Certificado de Experiencia Laboral (Anexo 2). Este certificado debe ser requerido al anterior o anteriores empleadores pues lleva la firma de quien fue jefe/a del/de la postulante.
3. Fotocopia cédula identidad o certificado de nacimiento.
4. Certificado de Antecedentes.

**3.- Cumplimiento de Requisitos**

Para ser evaluados según la matriz señalada con posterioridad en las presentes bases, la persona deberá presentar todos los antecedentes requeridos en el punto 2 de la letra IV.

**V. 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.

**Etapa I: Evaluación Curricular**

El Comité de Selección Regional, mencionado en el Capítulo III, hará una revisión de los antecedentes presentados completos, con la finalidad de determinar las personas que se ajustan a los requisitos generales y específicos establecidos en las Bases del Concurso. Solamente las personas que cumplan con los requisitos específicos de la Evaluación Curricular, pasarán a la etapa siguiente.

**Etapa II: Evaluación de Conocimientos**

Se efectuará una Prueba de conocimiento teórico y práctico simultáneamente en todas las dependencias regionales de la Corporación, en la fecha indicada en calendario establecido en el Capítulo VIII. Los temas y contenidos a evaluar se indican en el Anexo 3.

**Etapa III: Evaluación médica y fisiológica**

A quienes cumplan con el puntaje mínimo o superior al mínimo requerido en la Evaluación de conocimientos, se les realizará una evaluación médica y fisiológica. De con ello se establecerán quiénes se ajustan en mayor o menor medida a las características requeridas al cargo de Jefatura de Brigada. La evaluación de esta etapa estará externalizada y se realizará en dependencias de la empresa encargada de realizar la evaluación, por lo tanto, se comunicará con antelación el lugar y hora donde el/la postulante deberá concurrir a realizar las evaluaciones.

**Etapa IV: Evaluación Psicolaboral**

Para aquellos/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo o superior al mínimo de aprobación en las Etapas anteriores, se efectuará una evaluación psicolaboral y, de acuerdo con ello, se establecerá quiénes se adecuan con mayor propiedad a las características requeridas y/o deseadas para el desempeño de los cargos, esto es, las competencias definidas para cada uno de ellos.

Por medio de la Entrevista Psicolaboral, se recolecta información que permite predecir cuál será el grado de ajuste al cargo de quien 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 psicológicas acordes a la evaluación requerida que entreguen características y/o aptitudes visualizadas en los/las candidatos/as que sean deseables para desarrollarse adecuadamente en el cargo.

Una vez concluido este proceso, la empresa que realice la asesoría psicolaboral elaborará un Informe de Evaluación de cada uno de los/las entrevistados/das. Los puntajes serán entregados al Comité de Selección Regional, el que convocará a la siguiente etapa sólo a los postulantes que cumplan con el puntaje mínimo o superior al mínimo..

**Etapa V: Evaluación Global**

El Comité de Selección Regional citará a una entrevista personal e individual en dependencias de la Oficina de la Dirección Regional a la cual postuló, los/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo o superior al mínimo en la Etapa IV, con el propósito de profundizar en el perfil de cada persona, además de ahondar aspectos relacionados con expectativas, perspectivas y motivación frente al cargo.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección Regional que participe en estas entrevistas, calificará a cada entrevistado/a con una nota. Posteriormente, se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por los/las postulantes, dividiéndose por el número de evaluadores.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, se notificará al correo electrónico señalado en el formulario de postulación, a todos aquellos/as postulantes que **NO** continúen el proceso y, si el/la postulante así lo solicita, se le devolverán los antecedentes correspondientes a su postulación, excepto la Ficha de Postulación[[1]](#footnote-1) y el Certificado de Experiencia Laboral (Anexo 1 y Anexo 2, respectivamente).

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

**VI.- RESULTADOS Y NOTIFICACIÓN**

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección Regional ordenará a los/las postulantes de mayor a menor puntaje y seleccionará a los de mayor puntaje según el número de vacantes a llenar en la Región.

En caso de igualdad en la puntuación final, los criterios de desempate son:

* Mayor puntaje en evaluación de conocimientos
* Mayor puntaje en psicolaboral
* Mayor puntaje en entrevista

La Corporación notificará al/a la seleccionado(a) por email o por carta certificada de los resultados, el cual deberá informar por estos mismos medios su aceptación o rechazo al cargo, en un plazo no superior a 5 días hábiles, contados desde la fecha de comunicación de su selección.

Además, el resultado del concurso y el nombre de quienes ocuparán las vacantes ofrecidas será publicado en la web de CONAF, con lo que se dará por terminado el proceso de postulación.

Los resultados de las evaluaciones de todos los/as postulantes serán conservados en la Región, específicamente en la Sección Recursos Humanos Regional, como respaldo para eventuales consultas o revisiones.

**VII. TRASPASO A DOTACION**

Los 58 postulantes que sean seleccionados cambiarán su situación laboral, de jornal transitorio a jornal permanente en la dotación de CONAF, a contar del 1 de enero del 2016. Para ello se realizarán las correspondientes modificaciones al contrato inicialmente firmado.

IMPORTANTE. Según lo establece el Reglamento de Orden Interno, Higiene y Seguridad de CONAF, el postulante seleccionado será contratado en la dotación por un plazo de seis meses, al término del cual será evaluado. Si su evaluación es satisfactoria pasará a contrato indefinido.

En la dotación, su remuneración será equivalente al Grado 19 No Profesional de la Escala Única de Remuneraciones, con un monto bruto mensual según la Tabla indicada en el ANEXO 4

La selección de los 58 Jefes de Brigada que pasarán a dotación, será el orden de los puntajes de mayor a menor por región. En caso de empate se dirimirá en base a los criterios de desempate ya mencionados.

|  |  |
| --- | --- |
| **Remuneración y características contractuales** | 1. Contrato de trabajo de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.
2. El postulante seleccionado ejercerá el citado cargo por 6 meses, y una vez finalizado el plazo, en el caso que su desempeño sea satisfactorio a juicio del interés de la Corporación, podrá renovarse contrato
 |

NOTAS

La renta bruta indicada, no incluye el monto mensual que corresponde a la Ley de Modernización del Estado, el cual, si bien se devenga mensualmente, su pago efectivo, por disposición legal, es trimestral, alcanzando en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre un aumento de alrededor del 52% por sobre lo indicado, siempre que se cumplan las metas regionales fijadas para cada año.

Quien pase a la dotación no debe estar afecto a las incompatibilidades señaladas en el artículo 85 del DFL 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 indirecta.

**Distribución de cupos según región**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **REGIÓN** | **CUPO A DOTACIÓN** | **JORNAL TRANSITORIO** | **TOTAL** |
| COQUIMBO | 3 | 4 | 7 |
| VALPARAISO | 9 | 9 | 18 |
| METROPOLITANA | 2 | 3 | 5 |
| OHIGGINS | 6 | 6 | 12 |
| MAULE | 6 | 6 | 12 |
| BIOBIO | 9 | 8 | 17 |
| ARAUCANIA | 6 | 6 | 12 |
| LOS RIOS | 3 | 5 | 8 |
| LOS LAGOS | 5 | 7 | 12 |
| AYSEN | 4 | 5 | 9 |
| MAGALLANES | 5 | 6 | 11 |
| ISLA DE PASCUA | 0 | 2 | 2 |
| **TOTAL** | **58** | **67** | **125** |

**VIII.- FECHAS Y PLAZOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **09/09/2015** | Las Bases y sus respectivos anexos estarán disponibles para ser descargadas desde la Página web e intranet de CONAF.  |
| **09/09/2015 al 21/09/2015** | Período de envío de las postulaciones y recepción de antecedentes en las respectivas Direcciones Regionales de la Corporación Nacional Forestal, desde Coquimbo hasta Magallanes (según la sede a la cual postule el/la candidata/a)El plazo para la recepción de antecedentes vence impostergablemente el día **21/09/2015.** |
| **Entre el 22/09/2015 y 24/09/2015** | El Comité de Selección Regional realizará la etapa de Evaluación Curricular. |
| **25/09/2015** | Evaluación de conocimientos en todas las Regiones |
| **Entre el 28/09/2015 y 29/09/2015** | Evaluación física y médica |
| **Entre el 30/09/2015 y 2/10/2015** | Evaluación psicolaboral |
| **Entre el 5/10/2015 y 8/10/2015** | Entrevista y Evaluación Global |
| **Entre 9/10/2015 y 13/10/2015** | Nómina de seleccionados |

**XI. MATRICES DE EVALUACIÓN**

Las evaluaciones en cada una de las Etapas estarán sujetas a la siguiente modalidad.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Etapa** | **Factor** | **Forma de Evaluación** | **Puntaje** | **Puntaje máximo Factor:**  | **Puntaje Mínimo de Aprobación** |
| **I.Revisión Antecedentes** | **Experiencia Laboral** | Más de 3 temporadas como Jefe de Brigada | 10 | **30** | **15** |
| Tres temporadas como Jefe de Cuadrilla o Jefe de Brigada | 8 |
| Dos temporadas o menos como Jefe de Brigada o Más de tres temporadas como jefe de cuadrilla | 5 |
| **Experiencia laboral en la Corporación** | Más de 16 temporadas | 10 |
| Entre 11 y 15 temporadas | 8 |
| Entre 6 y 10 temporadas | 4 |
| Menos de 5 temporadas | 2 |
| **Nivel educacional**  | Superior(\*) | 10 |
| Media completa | 8 |
| Media incompleta | 5 |
| Básica | 2 |
| **II. Evaluación de conocimientos** | **Escrito** | Evaluación sobresaliente | 15 | **30** | **15** |
| Evaluación adecuada | 10 |
| Evaluación mínima | 5 |
| **Práctico** | Evaluación sobresaliente | 15 |
| Evaluación adecuada | 10 |
| Evaluación mínima | 5 |
| **III. Evaluación física** | Apto | 30 | **30** | **20** |
| Apto con observaciones | 20 |
| No apto | 0 |
| **IV. Evaluación psicolaboral** | Informe Psicolaboral lo define como Recomendable para el cargo | 30 | **30** | **20** |
| Informe Psicolaboral lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo | 20 |
| Informe Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo | 0 |
| **V. Evaluación Global** | **Competencias específicas para el cargo** | Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo | 30 - 20 | **30** | **15** |
| Presenta varias competencias y habilidades requeridas para el cargo | 19 – 10 |
| Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo | 9 – 1 |
| **TOTAL PUNTAJE MAXIMO** | **150** |  |
| **PUNTAJE MÍNIMO**  | **85** |

Cada etapa contempla un puntaje mínimo para seguir a la siguiente etapa

**(\*)Se considerará como Nivel Educacional Superior, estudios de Centros de Formación Técnica (CFT) o estudios que no den derecho a asignación profesional.**

**FICHA DE POSTULACIÓN**

**Anexo 1**

1. **ANTECEDENTES DEL/DE LA POSTULANTE (indique sólo apellidos)[[2]](#footnote-2):**

|  |  |
| --- | --- |
| Apellido paterno |  |
| Apellido materno |  |
| E- mail (s) |  |
| Teléfono particular (fijo) |  |
| Teléfono móvil |  |
| Otro (s) teléfono (s) de contacto |  |

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las condiciones del presente proceso de postulación, a las cuales me someto desde ya.

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en el (los) cargos(s) indicado(s) en el punto 2.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma**

**Fecha**

**CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL**

**Anexo N°2**

Quien suscribe, certifica que la persona identificada con el RUT\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, se ha desempeñado en las temáticas o funciones que se detalla a continuación:

|  |  |
| --- | --- |
| **FUNCIÓN** (indicar en detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo) | Temporada20XX-20YY |
|  |  |
|  |  |

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho(a) postulante, para los fines de acreditar experiencia laboral, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

NOMBRE JEFATURA: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

TELEFONO DE CONTACTO \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma y timbre

Firma

Lugar, fecha \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Anexo 3**

**Temas a considerar en la Etapa II Evaluación de Conocimientos**

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

**Anexo 4**

**Distribución de Cupos según región**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Región** | **Comuna** | **Cupo dotación** | **Total Haber G° 19**  | **Zona** |
| **A contar de 01/01/2016** |
| **Coquimbo** | Ovalle | 1 | 505.002 | 15% |
| Los Vilos | 1 |
| Serena | 1 | 492.666 | 10% |
| ***Subtotal Coquimbo*** | ***3*** |  |  |
| **Valparaíso** | Valparaíso | 3 | 467.994 | 0% |
| Viña del Mar | 2 |
| Villa Alemana | 3 |
| Quilpué | 1 |
| ***Subtotal Valparaíso*** | ***9*** |  |  |
| **Metropolitana** | Alhué | 1 | 467.994 | 0% |
| Talagante | 1 |
| ***Subtotal RM*** | ***2*** |  |  |
| **O´Higgins** | Peumo | 1 | 467.994 | 0% |
| San Fernando | 1 |
| Pumanque | 1 |
| Litueche | 2 |
| Machalí | 1 |
| ***Subtotal O'Higgins*** | ***6*** |  |  |
| **Maule** | Chanco | 1 | 492.666 | 10% |
| Retiro | 1 | 467.994 | 0% |
| Río Claro | 1 |
| Romeral | 1 |
| San Javier | 1 |
| Talca | 1 |
| ***Subtotal Maule*** | ***6*** |  |  |
| **Biobío** | Los Angeles | 2 | 505.002 | 15% |
| Yumbel | 1 | 505.002 | 15% |
| Chillán | 2 | 505.002 | 15% |
| Tomé | 2 | 517.338 | 20% |
| San Pedro | 1 | 517.338 | 20% |
| Cañete | 1 | 529.674 | 25% |
| ***Subtotal BioBio*** | ***9*** |  |  |
| **Araucanía** | Angol | 1 | 505.002 | 15% |
| Carahue | 1 | 505.002 | 15% |
| Galvarino | 1 | 505.002 | 15% |
| Lautaro | 1 | 505.002 | 15% |
| Victoria | 1 | 505.002 | 15% |
| Villarrica | 1 | 517.338 | 20% |
| ***Subtotal Araucania*** | ***6*** |  |  |
| **Los Ríos** | Mariquina | 1 | 505.002 | 15% |
| Valdivia | 1 |
| La Unión | 1 |
| ***Subtotal Los Ríos*** | ***3*** |  |  |
| **Los Lagos** | Cochamó | 1 | 554.345 | 35% |
| Puerto Varas | 1 | 517.338 | 20% |
| Huailaihue | 1 | 554.345 | 35% |
| Dalcahue | 1 | 566.681 | 40% |
| Chaitén | 1 | 690.041 | 90% |
| ***Subtotal Los Lagos*** | ***5*** |  |  |
| **Aysén** | Aysén | 1 | 727.048 | 105% |
| Coyhaique | 1 | 727.048 | 105% |
| Río Ibáñez | 1 | 776.392 | 125% |
| Cochrane | 1 | 776.392 | 125% |
| ***Subtotal Aysén*** | ***4*** |  |  |
| **Magallanes** | Punta Arenas | 1 | 640.697 | 70% |
| Puerto Natales | 1 | 677.705 | 85% |
| Torres del Paine | 2 | 677.705 | 85% |
| Timaukel | 1 | 677.705 | 85% |
| ***Subtotal Magallanes*** | ***5*** |  |  |
| ***Total*** |  | ***58*** |   |  |

1. **Los postulantes que así lo requieran, cuentan con 5 días hábiles para solicitar sus antecedentes desde el día de la notificación enviada por la Corporación.** [↑](#footnote-ref-1)
2. De acuerdo a lo establecido en el **Código de Buenas Prácticas Laborales, para la No Discriminación** (Directriz Procesos de Reclutamiento y Selección), los currículum vitae se solicitan con los apellidos de el/la postulante, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación. [↑](#footnote-ref-2)