



## **BASES CONCURSO INTERNO/EXTERNO N° 505 PARA LA PROVISIÓN DE CARGO DE (1) UN(A) PREVENCIONISTA DE RIESGOS EN LA OFICINA REGIONAL DE LOS LAGOS. CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL**

### **I. ANTECEDENTES GENERALES**

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno/externo N°505, para proveer el cargo de un/a Prevencionista de Riesgos para la Oficina Regional de Los Lagos de la Corporación Nacional Forestal.

El Concurso considera evaluaciones de antecedentes y psicolaborales. Además una entrevista final que aportará una evaluación global del postulante.

**Debido al contexto de emergencia sanitaria y en favor de resguardar la salud de las personas, es que el Comité de Selección puede efectuar las diversas etapas de forma remota en caso de ser necesario.**

#### **Misión de Conaf:**

Contribuir al desarrollo del país a través del manejo sostenible de los ecosistemas forestales y de los componentes de la naturaleza asociados a éstos, la que se alcanzará mediante el fomento, el establecimiento, restauración y manejo de los bosques y formaciones xerofíticas; el aumento del arbolado urbano; la mitigación y adaptación de los efectos del cambio climático; la fiscalización de la legislación forestal y ambiental; y la protección de los recursos Vegetacionales y la administración de las Áreas Silvestres Protegidas del Estado, para las actuales y futuras generaciones.

#### **Objetivos Estratégicos:**

1. Contribuir al establecimiento y desarrollo sostenible del recurso forestal, para generar bienes y servicios propendiendo a la restauración y recuperación de los bosques, formaciones xerofíticas y los componentes de la naturaleza asociados a estos, aportando al desarrollo económico, ambiental y social del país, mediante el monitoreo del uso del suelo, establecimiento y manejo de bosques plantados, bosque nativo y otros recursos Vegetacionales.
2. Proteger los ecosistemas forestales de prácticas ilegales de manejo forestal, de agentes dañinos bióticos y abióticos, y de incendios forestales, a través de una adecuada fiscalización forestal - ambiental; manejo sanitario y combate de incendios forestales.
3. Reducir el riesgo de incendios forestales a través de la disminución de la amenaza de incendios forestales, de la vulnerabilidad del paisaje, de la administración del uso del fuego en quemas controladas y del aumento de las capacidades de las comunidades ante incendios forestales con énfasis en sectores de interfaz urbano rural.
4. Fortalecer y administrar el Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado (SNASPE) mediante la implementación de instrumentos de protección y conservación del patrimonio natural y cultural, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la sociedad y, en particular, de las comunidades indígenas y locales.
5. Promover la generación de servicios ecosistémicos mediante el fomento del arbolado, parques urbanos y periurbanos, considerando el uso de plantas con valor patrimonial y cultural, contribuyendo a la difusión de los beneficios que proporcionan a la sociedad para mejorar la calidad de vida de la población.
6. Incrementar el acceso de los productores forestales a los beneficios de la actividad forestal, con énfasis en los pequeños, medianos propietarios y pueblos originarios, mediante la utilización de los instrumentos de fomento forestal y la asistencia técnica integral para generar bienes y servicios ambientales.

## II. PERFIL DEL CARGO A PROVEER

VACANTES	CARGO	GRADO	RENTA BRUTA, CON 15% ASIGNACIÓN ZONA	LUGAR DE DESEMPEÑO	ESTAMENTO
1	Prevencionista de Riesgos	14 EUR	1.306.015.-	Oficina Regional de Los Lagos	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) Si la persona que postule fuese un(a) trabajador(a) permanente de la institución, esta deberá 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.

c) 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.

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

f) La renta bruta indicada, no incluye el devengamiento mensual que corresponde a la Ley de Modernización del Estado, la cual si bien se devenga mensualmente su pago por disposición legal es trimestral, alcanzando en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, un aumento por sobre lo indicado. Siempre y cuando, se cumplan las metas regionales fijadas para cada año.

g) Quien pase a la dotación no debe estar afecto a las incompatibilidades señaladas en el Artículo N° 85 del DFL N° 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, esto es, estar ligado entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, con sus superiores jerárquicos, sea ésta directa o indirectamente.

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

i) El/la candidato/a al postular y al entregar su documentación para este proceso de selección, acepta íntegramente las condiciones expuestas en estas bases de postulación

## DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL CARGO A PROVEER

<b>Remuneración y condiciones contractuales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grado 14 EUR.</li> <li>2. Contrato 44 horas semanales.</li> <li>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 (Lista 1 o Lista2), a juicio del interés de la Corporación, podrá permanecer en el cargo.</li> <li>4. 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</li> </ol>
<b>Requisitos de postulación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Título profesional:</b> Ingeniero en Prevención de Riesgos, acreditado mediante certificado de título otorgado por una institución reconocida por el Estado. <b>Excluyente.</b></li> <li>2. <b>Experiencia laboral de 1 año</b> en el área de prevención de riesgos y salud ocupacional, con funciones relacionadas al cargo. <b>El Comité de selección deberá realizar revisión de esta información con el CV)</b></li> <li>3. <b>Certificado de capacitación en al menos una de las siguientes temáticas:</b> Ruido PREXOR; TMERT; Riesgos Psicosociales; Plaguicidas; Radiación UV de origen solar; Manejo manual de carga; Agentes biológicos; Frío; Agentes ergonómicos; Iluminación; Covid 19; Riesgos en Faenas Forestales, Agentes que causan dermatitis; PVR (patología vías respiratorias); Agentes químicos; Saneamiento básicos DS 594; seguridad en combate de incendios forestales.</li> <li>4. Fotocopia por ambos lados de <b>Licencia de conducir clase B al día. (excluyente)</b></li> <li>5. <b>Hoja de vida de conductor.</b> No poseer infracciones graves o gravísimas en hoja de vida conductor en los últimos 5 años. <b>Excluyente</b></li> <li>6. Certificado que acredite estar inscrito en el registro del Servicio de Salud como Experto Profesional en Prevención de Riesgos (D.S N°40). <b>Excluyente</b></li> <li>7. Copia de documento Cero Papel o correo electrónico informando a la jefatura la postulación al concurso. <b>Sólo para postulantes internos a la Corporación.</b></li> <li>8. Fotocopia de carnet de identidad por ambos lados. <b>Sólo para postulantes externos a la Corporación.</b></li> <li>9. <b>Certificado médico</b> que acredite Salud física compatible con el cargo <b>(se debe entregar en la etapa III del concurso)</b></li> <li>10. 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).</li> <li>11. Completar los anexos y declaraciones adjuntas en el presente documento.</li> </ol>
<b>Objetivos del cargo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asistir en la generación e implementación de la política en Prevención de Riesgos Profesionales, a través del desarrollo de actividades al fomento del autocuidado y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.</li> <li>2. Liderar la gestión de prevención de riesgos de la región de Aysén y asesorar a las jefaturas correspondientes.</li> </ol>
<b>Principales Responsabilidades</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar e implementar el plan anual y programa en prevención de riesgos de la Corporación.</li> <li>2. Detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Corporación en la región de Aysén</li> <li>3. Realizar inventario de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En base a ello generar un plan de control y/o eliminación de riesgos.</li> <li>4. Realizar inventario de condiciones subestandar en base a DS 594 y preparar plan de gestión de saneamiento y regularización.</li> <li>5. Asesorar la gestión asociada a los Comités Paritarios, (conformación, capacitación, renovación, generación planes de trabajo, ejecución planes de trabajo, pertinencia comités de faena, etc.)</li> <li>6. Asesorar a las distintas jefaturas e instancias técnicas y administrativas que lo requieran.</li> <li>7. Apoyar al cumplimiento del Sistema de Higiene y Seguridad, a través de la ejecución de acciones enfocadas a dar cumplimiento a la normativa y técnicas preventivas establecidas.</li> <li>8. Preparar y proponer a Dirección regional el Plan Anual de Prevención de Riesgos conforme a la política y directrices de la Corporación en esta materia. Una vez aprobado liderar su ejecución.</li> <li>9. Coordinar y supervisar la gestión de expertos en prevención de riesgos de unidades territoriales y/o proyectos.</li> <li>10. Implementar el Manual de Procedimientos establecido para ejecutar los procesos en materia de prevención de riesgos.</li> <li>11. Ejecutar junto a jefaturas correspondientes procesos de auditoría a los planes de prevención de riesgos profesionales de las distintas unidades operativas institucionales.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Elaborar estadísticas, reportes y análisis de indicadores de accidentabilidad laboral a las distintas instancias que lo requieran. Identificar puntos críticos y proponer acciones preventivas y/o correctivas.</li> <li>13. Preparar un programa de capacitación regional base, complementado con programas específicos pertinentes para cada centro operativo y/o territorial. Dicha acción debe hacerse en conjunto con jefaturas y supervisores.</li> <li>14. Proponer y ejecutar un programa de inspecciones a las diferentes unidades de la Corporación de la Región de Aysén.</li> <li>15. Desempeñar otras funciones relacionadas con la higiene y seguridad laboral encomendadas por la jefatura.</li> <li>16. Conocimiento en Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG).</li> <li>17. Supervisar el cumplimiento de los protocolos y procedimientos relativos a la prevención del COVID-19.</li> </ol>
<p><b>Características del entorno</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Equipo de Trabajo:</b> Personal de la Sección Recursos Humanos y del Departamento de Administración y Finanzas en regiones, a nivel central será el Departamento de Prevención de riesgos de la Gerencia Desarrollo de las Personas.</li> <li>2. <b>Expertos en prevención de riesgos de provincias y proyectos</b></li> <li>3. <b>Superior Directo:</b> Jefe/a Departamento de Finanzas y Administración (DEFA) Regional</li> <li>4. <b>Clientes Internos:</b> Todos(as) los(as) trabajadores(as) de CONAF regional, Departamento de Prevención de Riesgos y la Gerencia de Desarrollo de las Personas de Oficina Central.</li> <li>5. <b>Clientes Externos:</b> Organismo Administrador de la legislación ACHS, Superintendencia de Seguridad Social, Inspección del Trabajo, Seremi de Salud, usuarios de la Corporación. Prestadores de servicios</li> </ol>
<p><b>Competencias Transversales</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Adaptación al cambio:</b> 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.</li> <li>2. <b>Compromiso con la organización:</b> 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.</li> <li>3. <b>Comunicación efectiva:</b> capacidad para escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas en forma efectiva, recalando los aspectos positivos de la intervención. Incluye la habilidad de saber cuándo, a quién 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).</li> <li>4. <b>Probidad:</b> 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.</li> <li>5. <b>Orientación al cliente:</b> 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.</li> <li>6. <b>Trabajo de equipo:</b> 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.</li> <li>7. Habilidades “blandas” para la interacción con distintos tipos de personas y situaciones</li> </ol>

<b>Competencias de Función</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Gestión de Recursos Humanos:</b> conocimiento de las técnicas y metodologías para la aplicación, mantenimiento y desarrollo de las personas al interior de la organización. implica identificar las competencias que cada uno de los miembros posee y realizar acciones enfocadas a evaluar, desarrollar y potenciar las capacidades de los funcionarios.</li><li>2. <b>Higiene y seguridad en ambientes de trabajo:</b> procesos asociados al mejoramiento de los ambientes de trabajo y la prevención de riesgos laborales.</li><li>3. <b>Legislación laboral:</b> conjunto o cuerpo de leyes por las cuales se regulan materias relativas al trabajo, tanto en su aspecto económico, jurídico y social.(decretos n° 1467 - 3632 y decreto ley n° 249 - 479).</li><li>4. <b>Programa de mejoramiento de la gestión:</b> conocimiento de los programas de mejoramiento de la gestión como instrumento de apoyo y mejoramiento de la gestión de los servicios públicos, los cuales se basan en el desarrollo de áreas estratégicas comunes de la gestión pública y comprende etapas de desarrollo o estados de avance para cada una de ellas.</li><li>5. <b>Innovación:</b> capacidad de anticiparse a problemas y proyectar soluciones o propuestas que optimicen la gestión institucional. Implica la capacidad de adaptarse a distintos escenarios, tareas y personas, siendo proactivo y propositivo frente a los cambios.</li></ol>
--------------------------------	--

### III. COMITÉ DE SELECCIÓN

Al Comité de Selección, le corresponderá la supervisión de los Procesos de Postulación, Evaluación y Selección; resguardando su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad de acuerdo al rol que le corresponde desempeñar indicado en el Anexo N° 2 adjunto a las bases. Asimismo, deberá conformar las nóminas de postulantes propuestos para cada uno de los cargos que se presentará al Director Ejecutivo, autoridad facultada para rechazar o autorizar dichos nombramientos.

El Comité de Selección estará conformado, por:

- Director/Directora Regional o quien designe.
- Jefatura Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe.
- Jefatura de la Unidad demandante del cargo y en ausencia de éste, una jefatura de Departamento de 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.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario 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 de la Unidad demandante o quien designe.
- Abogado/Abogada Regional, quien actuará como ministro de fe.
- Encargada/o de la Unidad de Género regional, quien actuara como garante en dicha temática.
- Un o una Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario y sin derecho a voto.

### 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

#### 4.1. Recepción de Antecedentes

Los documentos deberán ser presentados a través del Portal de Empleos Públicos, deberán registrarse previamente como usuarios/as de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VERCV) 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 de aplicara 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.**

#### 4.2. 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%) 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. <b>Nivel Educativo:</b> Ingeniero en Prevención de Riesgos, acreditado mediante certificado de título otorgado por una institución reconocida por el Estado. <b>Excluyente.</b>		
2. <b>Curriculum Vitae. Experiencia laboral:</b> mínimo 1 año de experiencia profesional en el área de prevención de riesgos y salud ocupacional, con funciones relacionadas al cargo. <b>(El Comité de Selección revisará esta información con el CV)</b>		
3. Resolución de Experto Profesional en prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, otorgada por SEREMI de Salud y/o Certificado que acredite estar inscrito en el registro del Servicio de Salud como Experto Profesional en Prevención de Riesgos (D.S N°40). <b>Excluyente</b>		
4. <b>Copias simples de certificados de Capacitación en al menos una de las siguientes temáticas:</b> Ruido PREXOR; TMERT; Riesgos Psicosociales; Plaguicidas; Radiación UV de origen solar; Manejo manual de carga; Riesgos en Faenas Forestales, Agentes biológicos; Frío; Agentes ergonómicos; Iluminación; Covid 19; Agentes que causan dermatitis; PVR (patología vías respiratorias); Agentes químicos; Saneamiento básicos DS 594; seguridad en combate de incendios forestales.		
5. Fotocopia simple de Licencia de Conducir Clase B vigente (Requisito excluyente)		
6. Hoja de Vida del Conductor (No poseer infracciones graves o gravísimas en hoja de vida conductor en los últimos 5 años.)		
7. Fotocopia de carnet de identidad por ambos lados. <b>Sólo para postulantes externos a la Corporación.</b>		
<b>PASA A LA SIGUIENTE ETAPA</b> (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)**

\*\*\* Certificado médico que acredite Salud física compatible con el cargo **(se debe entregar en la etapa III del concurso)**

## 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.

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

**Fase 1:** El Comité de Selección, realizará una revisión de los currículums 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 realizara una prueba técnica de conocimiento del cargo a desempeñar elaborada por la Unidad Técnica demandante y validada por la Gerencia respectiva, 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 de los cargos, esto es, las competencias definidas para cada uno de ellos.

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

El Comité de Selección, citará a una entrevista personal e individual a los/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo o superior al mínimo en la Etapa II, con el propósito de profundizar en el perfil de cada persona, además de ahondar aspectos relacionados con expectativas, perspectivas y motivación frente al cargo. Esta entrevista podrá ser presencial o remota según el comité de selección lo defina.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará según el rol a desempeñar con una nota al entrevistado, 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 la región donde será contratado, éstos no serán costeados por la Corporación y deberán ser asumidos por el/la candidato/a seleccionado. De igual forma los gastos por alojamiento y alimentación durante todo el proceso de selección y sus etapas, serán de cargo del/ la postulante.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, se notificará vía correo electrónico.

## **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 es el puntaje obtenido en la etapa de valoración global.

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.- FECHAS Y PLAZOS, SUJETOS A MODIFICACIÓN.

Fase	Fechas
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	13/09/2021 al 17/09/2021
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	20/09/2021 al 08/10/2021
Finalización	
Finalización del Proceso	11/10/2021

#### VIII.- 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:

- Currículum vitae completo y actualizado, antecedentes contractuales que posea la región que corresponda (contrato y anexos).
- Certificado de Antecedentes con fecha vigente al proceso concursal.
- Solicitado en la etapa III del concurso : Certificado médico que acredite Salud física compatible al cargo
- Declaración Jurada de Inhabilidad (Anexo N°1)

**Nota: Si en la revisión final de cualquiera de estos documentos, se detecta irregularidad o inconsistencia (falseamiento) con lo expuesto en la postulación, la Corporación Nacional Forestal podrá poner fin al compromiso contractual.**

El resultado del concurso se publicará en la página web e Intranet de CONAF además del Portal de Empleos Públicos

## IX. 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	Formación y Capacitación <sup>1</sup> <b>Fase 1</b>	7 y más capacitaciones relaciones a materias descritas en el perfil	15	40	15
		5 a 7 capacitaciones relacionadas a materias descritas en el perfil	10		
		3 a 5 Capacitaciones relacionada a materias descritas en el perfil	5		
	Experiencia Laboral <sup>2</sup> <b>Fase 1</b>	Experiencia laboral superior a 3 años en funciones descritas en el perfil.	25		
		Experiencia laboral superior a 2 años y hasta 3 años en funciones descritas en el perfil.	15		
		Experiencia laboral entre 1 a 2 años en actividades relacionadas con funciones descritas en el perfil.	10		
	Evaluación de conocimientos <b>Fase 2</b>	Aprueba la Evaluación de conocimientos desde un 70% de aprobación	20		
No Aprueba Evaluación de conocimientos Excluyente		0			
II. Adecuación psicológica para el cargo	Evaluación Psicolaboral.	Aprueba Evaluación Psicolaboral	20	20	20
		No Aprueba Evaluación Psicolaboral Excluyente	0		
III. Competencias específicas para el cargo	Entrevista de valoración global	Presenta claras habilidades y competencias pertinentes requeridas para el cargo	50	50	30
		Presenta competencias y habilidades parciales requeridas para el cargo	30		
		No alcanza el puntaje mínimo de aprobación en Entrevista Final. Excluyente	0		
	<b>TOTAL PUNTAJE</b>			<b>130</b>	<b>85</b>

<sup>1</sup> Copias simples de Capacitaciones en al menos una de los temas requeridos: : Ruido PREXOR; TMERT; Riesgos Psicosociales; Plaguicidas; Radiación UV de origen solar; Manejo manual de carga; Agentes biológicos; Frío; Riesgos en faenas forestales Agentes ergonómicos; Iluminación; Covid 19; Agentes que causan dermatitis; PVR (patología vías respiratorias); Agentes químicos; Saneamiento básicos DS 594; seguridad en combate de incendios forestales.

<sup>2</sup> Experiencia laboral: Mínimo 2 años de experiencia profesional en el área de prevención de riesgos y salud ocupacional, con funciones relacionadas al cargo. (El Comité de Selección revisará esta información con el CV)



**ANEXO 1**

**(SE EXHIBE SÓLO AL MOMENTO DE CONTRATACIÓN)**

**DECLARACIÓN JURADA DE INHABILIDADES**

**Postulante no se encuentra afecto a inhabilidades**

Yo \_\_\_\_\_

Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_, Declaro

bajo juramento lo siguiente:

No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, asaber:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento o su equivalente inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito

.....

**FIRMA**

.....**FECHA**

## ANEXO N°2

### ROLES A DESARROLLAR POR LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE REVISIÓN DE ANTECEDENTES YEVALUACIÓN CURRICULAR NIVEL REGIONAL

#### ETAPA I:

- **Jefe/Jefa Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe:** apoyará al Jefe/a de la Unidad demandante del cargo en la revisión de la documentación entregada por los/as postulantes al Concurso de Provisión de Cargos, con la finalidad de determinar las personas que se ajustan a los requisitos generales y específicos establecidos en las Bases del Concurso.
- **Jefatura Departamento de Finanzas y Administración o quien designe:** hará una revisión de la documentación entregada por los/as postulantes al Concurso de Provisión de Cargo, enfocándose en la información de los estudios de formación, capacitaciones y experiencia laboral en el área de trabajo.
- **Abogado/a de la Unidad Jurídica,** 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.
- **Profesional del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario sin derecho a voto:** deberá mostrar a los integrantes del Comité de Selección todos los documentos de postulación de cada uno/a de los/as candidatos/as. Dejará en el Acta de Selección de la Etapa Curricular cada acuerdo y puntaje establecido por el Comité, la que debe ser firmada por cada uno de los integrantes de este Comité. En este documento quedará establecido quienes pasaron a la Etapa de conocimientos si este fuera el caso o a la II Etapa de Evaluación Psicológica, sin derecho a voto.
- **Un/a Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un/a representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas:** son el/los garante/s del Proceso de Evaluación Curricular, es decir, deben velar que la instancia de revisión de los documentos de postulación se realicen bajo los procedimientos establecidos en las Bases de Concurso de Provisión de Cargos.

## ROLES A DESARROLLAR POR LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN.

### Etapa III.

- **Director/Directora Regional o quien designe:** hará preguntas relacionadas a las habilidades blandas, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte específico a la gestión y competencias personales e interpersonales, entre otras, debiendo otorgar un puntaje al/la candidato/a, con derecho a voz y voto.
- **Jefatura Departamento de Finanzas y Administración o quien designe:** hará preguntas relacionadas a las habilidades blandas, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte específico a la gestión y competencias personales e interpersonales, entre otras, debiendo otorgar un puntaje al/la candidato/a, con derecho a voz y voto.
- **Jefatura de la Unidad demandante del cargo y en ausencia de éste, una jefatura de Departamento de nivel central de la gerencia respectiva:** hará preguntas relacionadas a habilidades blandas y conocimientos técnicos propios del cargo, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte específico a la gestión y competencias personales e interpersonales y, además, al tipo de saberes aplicados que comúnmente implican destrezas manuales e intelectuales, así como el uso de herramientas y de otros conocimientos secundarios que debe manejar el/la postulante que se desempeñe en el cargo. Esta jefatura podrá realizar preguntas específicas, que aborden temáticas técnicas propias de la unidad de desempeño del cargo, debiendo otorgar un puntaje, con derecho a voz y voto.
- **Jefatura de Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe:** hará preguntas relacionadas a las habilidades blandas, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte específico a la gestión y competencias personales e interpersonales, entre otras, debiendo otorgar un puntaje al/la candidato/a, con derecho a voz y voto.
- **Profesional del Departamento de Ciclo de Vida Laboral, /Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario y sin derecho a voto:** será la persona responsable de generar un Acta en cada una de las etapas del proceso de concurso, indicando los acuerdos y puntajes otorgados por los/as integrantes del Comité de Selección a cada uno/a de los postulantes. Además deberá generar el Acta Final del Proceso Concursal para que sea revisado y firmado por este comité, sin derecho a voto.
- **Un/a Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas:** serán encargados/a de



velar por la igualdad de condiciones y transparencia del proceso del concurso, sin derecho a voz.