



CONCURSO N° 117 – 2009
Noviembre - 2009



**BASES CONCURSO INTERNO-EXTERNO
PARA LA PROVISIÓN DEL CARGO DE JEFE/A BRIGADA DE INCENDIOS FORESTALES, REGION
DEL BIO-BIO
CORPORACION NACIONAL FORESTAL**

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno-Externo para proveer el cargo de Jefe /a Brigada de Incendios Forestales, Región del Bío-Bío.

I.- SOBRE LA CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL (CONAF)

Misión:

Contribuir al desarrollo del país a través de la conservación del patrimonio silvestre y el uso sostenible de los ecosistemas forestales, para el servicio integral de la ciudadanía.

Objetivos Estratégicos:

1. Fortalecer integralmente el Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado, incorporando herramientas modernas de administración y optimización de sus recursos.
2. Incentivar la creación y manejo del recurso forestal que permitan la generación de bienes y servicios ambientales, con énfasis en los pequeños y medianos propietarios, mediante la administración de la legislación forestal que permite el incentivo a la forestación y el manejo forestal sustentable.
3. Proteger los ecosistemas forestales de los agentes y procesos dañinos tales como el fuego, la desertificación y otras formas de deterioro, a través del sistema de protección contra incendios forestales, del Plan Nacional de Lucha Contra la Desertificación y la Sequía, y medidas de manejo forestal.
4. Fortalecer la participación de la ciudadanía y de los actores locales asociados a las áreas silvestres protegidas y a los ecosistemas forestales, a través de la implementación de programas y mecanismos de educación y desarrollo comunitario.

Principales Programas:

Para alcanzar los objetivos planteados y el desarrollo de las funciones fundamentales, CONAF entrega los siguientes servicios y programas:

- 1) Sistema de Incentivo a la forestación y manejo sustentable de bosques:

Es la acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos por el D.L. 701 para obtener bonificación, y aprobaciones para el establecimiento y manejo de los bosques, al mismo tiempo se realiza una transferencia técnica en actividades de forestación e incentivo al manejo sustentable del bosque.

2) Conservación de Áreas Silvestres Protegidas:

Son acciones de planificación y ejecución destinadas a administrar las áreas silvestres protegidas por el Estado y conservar ecosistemas representativos, y especies de flora y fauna amenazadas.

3) Sistema de Protección contra Incendios Forestales:

Consiste en la prevención de los incendios forestales en todo el territorio nacional, a través de la implementación de estrategias focalizadas de educación y administración del uso del fuego, y el combate de incendios forestales a través de la operación de un sistema nacional integrado de recursos humanos, materiales y tecnológicos.

4) Sistema de Fiscalización de la legislación forestal y ambiental:

Consiste en verificar en aquellas intervenciones de bosque reguladas por un “plan de manejo” aprobado por CONAF, el grado de cumplimiento de las prescripciones técnicas y de protección contenidas en dicho instrumento, asimismo, detectar aquellas intervenciones de bosques que no cuenten con autorización de CONAF.

5) Programas de Empleo:

En representación del Ministerio de Agricultura CONAF administra dos programas de empleo:

- El Programa de Emergencia de Empleo, PEE, es uno de los programas de empleo impulsados por el Gobierno, con el fin de paliar en parte el problema del desempleo que afecta a tantos hogares de nuestro país, entregando trabajos dignos y útiles a la comunidad en la cual se insertan.

- El Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP, propicia la integración laboral de las personas del Chile Solidario, impartiendo capacitaciones relacionadas preferentemente con el ecoturismo en áreas silvestres protegidas por el Estado, actividades agroforestales o productivas y de servicios que se desarrollan en los sectores donde se imparte el programa, estimulando la intermediación laboral para contribuir a la superación de la cesantía a través de la adquisición de nuevas capacidades personales y laborales.

6) Programa Orígenes:

Este programa gubernamental busca el desarrollo de las comunidades indígenas y está en armonía con los lineamientos estratégicos definidos por la política silvoagropecuaria del Ministerio de Agricultura, en orden a propiciar inclusividad de los distintos sectores en el desarrollo nacional y de apoyar la conservación de la biodiversidad en el país. CONAF participa en el ámbito del desarrollo forestal y la gestión de los recursos naturales de las tierras indígenas.

7) Gestión interna:

Dentro del quehacer institucional interno hay tres áreas que revisten especial importancia:

1) Gestión de Recursos Humanos: La Corporación es una institución con cobertura nacional, en la cual trabajan como promedio mensual, más de 6.000 personas, lo que trae consigo el gestionar tales contratos, además de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de prevención de accidentes laborales. La gestión de recursos humanos considera todo el ciclo de vida laboral de un trabajador/a además de apoyar a los trabajadores/as a través del Servicio de Bienestar.

2) Gestión Administrativa: Para el desarrollo de la gestión técnica de la institución, es fundamental la concreción de una serie de servicios administrativos, los cuales son proveídos tanto en forma interna como a través de empresas externas, esto último implica la preparación de bases de licitación, administración del portal Mercado Público, y gestión de los contratos de servicios pertinentes.

3) Gestión Financiera: Tiene el propósito de planificar, coordinar y evaluar las acciones regionales en el ámbito presupuestario contable y financiero, en conjunto con los responsables del desarrollo de las gestiones técnicas y directivas, de modo de cumplir eficientemente la Misión y objetivos estratégicos institucionales.

II.- CARGOS A PROVEER

Código	Vacantes	Cargo	Lugar de desempeño	Grado	Renta bruta con Asignación de Zona
01	1	Jefe /a Brigada de Incendios Forestales	Oficina Prov. Arauco, Cañete	19 no Profesional (Enseñanza Media)	\$405.737.-
				18 No Profesional (con formación de Técnico)	\$424.532.-

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL CARGO A PROVEER

Código 01 Jefe /a Brigada Incendios Forestales, Oficina Provincial Arauco.

Remuneración y condiciones contractuales	<ul style="list-style-type: none"> - Grado 19 no Profesional estudios de enseñanza media completa o Grado 18 estudios con formación de técnico. - Contrato 6 meses a prueba y luego evaluación para definir continuidad en el cargo
Requisitos de postulación	<ul style="list-style-type: none"> - Estudios Mínimo 4° medio rendido, de preferencia con formación de técnico. - 3 a 5 años de experiencia en control de incendios forestales. - Licencia de conducir Clase B al día. - Buen estado de Salud de acuerdo a pauta de perfil médico descrita en el punto III. - Buena condición fisiológica de acuerdo a pauta del perfil fisiológico. - Para los postulantes internos de la Corporación, será requisito tener una duración mínima de 3 años en su sede su actual.
Requisitos médicos	<p>EXAMEN MEDICO</p> <p>El examen médico es de carácter general y consiste en la entrevista con el médico, obtención de antecedentes de salud, comprobación de signos vitales y examen físico. La aptitud del trabajador es sancionada por un especialista en Medicina del Trabajo en conocimiento de los requisitos del cargo correspondiente.</p> <p>Condición médica general.</p> <p>Son condiciones inhabilitantes para el cargo, las siguientes</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Alcoholismo, drogadicción o con otras dependencias, <input type="checkbox"/> Padecer del síndrome de insuficiencia inmune adquirida y afecciones respiratorias crónicas. <input type="checkbox"/> Padecer de acrofobia, claustrofobia, epilepsia, hernias, vértigo, afecciones cardíacas, sensibilidad alérgica, hipertensión no controlada, depresión . <input type="checkbox"/> Carencia de extremidades, problemas serios en las articulaciones, caderas, rodillas, clavículas, tobillos, lumbago crónico, etc. O <input type="checkbox"/> Cualquier otra enfermedad o condición física invalidante o limitante para el trabajo a realizar. <p>b) Examen de Capacidad Visual: realizado con el equipo Ortho Rater:</p> <p>El cargo de Jefe de Brigada tiene un elevado requisito visual de cerca, por lo que el valor mínimo de visión binocular exigido es: 9 de lejos y 10 de cerca.</p> <p>c) Examen de Audiometría de Tonos Puros:</p> <p>El Jefe de Brigada tiene un grado de exposición moderada a ruidos, por lo que el umbral auditivo exigido para un trabajador que por primera vez asume dicho cargo es de 25 dB (Decibeles es refiere a la intensidad del sonido), para el rango de 1.000 - 2.000 – 3.000 – 4.000 – 6.000 ciclos por segundos (se refiere a la frecuencia del sonido, en las frecuencias 500 es un sonido grave y se va agudizando en las frecuencias superiores).</p>
	<p>DESCRIPCIÓN DEL PERFIL FISIOLÓGICO</p> <p>Se realiza mediante un examen de capacidad física de trabajo del postulante, considerando parámetros tales como: Porcentaje de Masa Grasa, Peso de Masa Libre de Grasa y la Capacidad Aeróbica.</p>

	<p>Los requisitos mínimos para un Jefe de Brigada, son: Capacidad aeróbica superior a 2.8 litros de oxígeno por minuto. Capacidad aeróbica superior a 43.5 ml/minuto/kilogramo de peso. Masa grasa no superior a 20%.</p>
<p>Objetivos del Cargo</p>	<p>Organizar y dirigir el trabajo del personal de su Brigada en materias de prevención de riesgos y combate de incendios forestales, así como también administrar, guardar y mantener los recursos e infraestructura a su cargo. Además debe preocuparse de relacionar su brigada con la línea jerárquica y operativa de la Corporación y coordinarse con otras organizaciones en el combate de los incendios forestales.</p>
<p>Principales responsabilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en la implementación del Plan Estratégico del DEPRIF, en los aspectos vinculados a su Brigada y hacer partícipe del mismo a todos sus integrantes. - Dirigir el control y liquidación de incendios forestales en forma eficiente y eficaz, considerando siempre como primera prioridad la seguridad de su personal. - Coordinar el trabajo conjunto en incendios forestales con Jefes de Brigada de empresas forestales y CONAF, Oficiales de Bomberos y Oficiales de FFAA. - Asegurar el cumplimiento del Plan de Operaciones y el Plan Regional de Seguridad y Salud Ocupacional junto a la Brigada de combate asignada a su cargo y apoyar de acuerdo a requerimientos el Plan de Prevención contra incendios forestales. - Establecer un plan diario de trabajo en la base de Brigada y coordinar su ejecución con el Jefe de Cuadrilla. - Supervisar el trabajo de su unidad, en todas las tareas propias de la actividad de combate de incendios y las que corresponde realizar en la Base de Brigada, aplicando los procedimientos seguros de trabajo y previniendo los riesgos laborales asociados a dichos trabajos. - Asumir como Jefe de Incendio cuando la Unidad a su cargo realiza ataque inicial o participar en el control de incendios forestales según lo instruido por la Central de operaciones. En ésta función deberá realizar el reconocimiento y evaluación del incendio; definir el plan de ataque incluyendo la estrategia, tácticas a emplear, horario proyectado del trabajo a realizar e incluir las medidas de seguridad, junto con coordinar el apoyo aéreo y otros medios en caso de requerirse. - Supervisar el despliegue de la Brigada y el rendimiento del trabajo que realizan sus integrantes, instruyéndolos respecto del Plan de Ataque del incendio, de los peligros y riesgos existentes, comunicando las vías de escape y área de seguridad y velando la integridad del personal a su cargo. - Mantener permanentemente las comunicaciones radiales con el Jefe de Cuadrilla, Central de Operaciones y Puesto de Mando, así como el contacto visual con los combatientes. - Mantener informado a su jefatura directa y Central de Operaciones, según corresponda, acerca del trabajo realizado, de los requerimientos que surjan y de todas las situaciones sub-estándar que afectan la seguridad y operación de la Unidad. - Apoyar actividades contempladas en el Plan de Prevención de incendios forestales. - Realizar el registro y manejo de informes de datos operacionales y administrativos que correspondan, conforme a lo instruido por la Central de Operaciones y lo establecido en el Plan Regional de Seguridad. - Realizar inspecciones y observaciones planeadas al personal bajo su dependencia acorde lo establecido en el plan de prevención de riesgos y seguridad laboral del DEPRIF y establecer las coordinaciones necesarias para asegurar la

	<p>implementación de medidas correctivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Designar al radio-operador del Puesto de Mando - Administrar y cautelar los recursos, servicios y bienes a su cargo e informar a su jefatura de los deterioros o situaciones sub-estándar producidas en conformidad a los procedimientos de la Corporación. - Supervisar el funcionamiento de los servicios de alimentación, transporte y medios aéreos a su cargo, de acuerdo al procedimiento establecido por la Corporación. - Supervisar al Jefe de Cuadrilla y personal de brigadas respecto de las funciones que debe cumplir. - Administrar los recursos materiales asignados a su cargo, así como a sus subalternos velando por el cuidado, mantención y buen uso de ellos. - Canalizar las necesidades de su Unidad con el Encargado del DEPRIF, la Central de Operaciones y el Asistente de Operaciones, según corresponda.
<p>Características del Entorno</p>	<p>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.</p> <p>Superior Directo: Encargado Provincial DEPRIF. Clientes Internos: Jefe/a Provincial.</p> <p>Clientes Externos: Comunidad en general.</p>
<p>Competencias Transversales</p>	<p>Conocimiento General del Sector Forestal: Manifiesta una curiosidad activa por adquirir más conocimientos, a la vez que aplica los conocimientos adquiridos.</p> <p>Trabajo Seguro: Muestra compromiso, está dispuesto a ayudar a otros a aplicar los estándares de seguridad.</p> <p>Primeros Auxilios: Puede aplicar y entregar conocimientos de primeros auxilios, organizar y dirigir al personal para asistir al accidentado o lesionado; controla el entorno.</p> <p>Aceptación de normas y disciplinas: Con capacidad de cumplir satisfactoriamente las normas de comportamiento sociales y las establecidas por la organización, siendo al mismo tiempo rectas, persistentes, moralistas y juiciosas.</p> <p>Sentido práctico y realista: Demuestra capacidad para guiarse con un sentido práctico, realista y por generar solidaridad de grupo.</p> <p>Alerta y observación: Demuestra capacidad para desempeñar ocupaciones concretas; convencionales, permanecen alerta y atentos a las necesidades prácticas existentes y asumen sus tareas con seriedad, preocupación, pero tranquilidad.</p> <p>Adaptabilidad e Iniciativa: Se adapta y trabaja efectivamente con una variedad de nuevas situaciones y procesos, valorándolas como una oportunidad de mejora y crecimiento, muestra iniciativa por mejorar la manera en que desarrolla el trabajo asignado, adelantándose en buscar alternativas al surgimiento de imprevistos, involucrándose y comprometiéndose como agente de cambio.</p> <p>Trabajo en Equipo: Trabaja con otros, establece y mantiene relaciones de colaboración basadas en la confianza mutua. Coopera con las personas y equipos de los que forma parte, asumiendo como propios los compromisos adquiridos por el equipo.</p> <p>Comunicación: Escucha y se expresa de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones a través del lenguaje.</p> <p>Auto Desarrollo: Demuestra interés y disposición en ampliar sus conocimientos en el ámbito de su trabajo y del quehacer de CONAF, buscando mejorar su desempeño para superarse profesional y personalmente acorde a los objetivos organizacionales.</p> <p>Orientación a la Calidad del Servicio: Entiende, conoce y anticipa, las</p>

	necesidades reales del cliente interno y externo, alineando las soluciones ofrecidas a éstas expectativas, de manera de lograr la satisfacción del cliente. Crea relaciones estrechas de largo plazo, orientadas al beneficio mutuo con los clientes internos y externos, basadas en la misión, visión y valores de la Corporación
Competencias de Función	<p>Planificación del Combate: Capaz de diseñar planes de ataque para incendios que están en su etapa inicial de desarrollo, en base a una evaluación correcta del comportamiento actual del incendio, a una aplicación lógica de estrategias y tácticas en la planificación al ataque inicial del incendio y un uso correcto de medios de combate terrestres y aéreos.</p> <p>Establecimiento de líneas de control: Capaz de aplicar correctamente las técnicas para establecer líneas de control.</p> <p>Organización de los recursos: Capaz de asignar tareas claras a corto y mediano plazo al personal a cargo, mostrándose disponible para brindarles apoyo lo requieren.</p> <p>Uso de Cartografía e Instrumentos de Medición: Capaz de determinar la posición espacial de un punto empleando GPS y ubicarlo correctamente en un plano o mapa, además de medir correctamente parámetros meteorológicos .</p> <p>Operación y Mantenimiento de Motosierras: Demostrar un conocimiento básico en el funcionamiento y seguridad en el uso de la motosierra en la construcción de líneas de fuego y Mantenimiento preventiva del equipo.</p> <p>Operación y Mantenimiento de Motobombas: Demostrar conocimientos en la operación del equipo y sistemas de tendidos simples, paralelos y en serie, así como organizar al personal para realizar el control y liquidación con agua.</p> <p>Reporte de Humos: Demuestra capacidad de comunicar correctamente la ubicación de un humo.</p>
Competencias de Jefatura	<p>Comprensión interpersonal: Implica el deseo de entender a los demás, ya sean individuos o grupos de distinta clase. Es la habilidad para escuchar con precisión y entender los pensamientos, sentimientos o preocupaciones de otros, no expresadas directamente o sólo parcialmente dichas.</p> <p>Autocontrol y dominio de las emociones: Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión, riesgo e incertidumbre.</p> <p>Confianza en sus capacidades: Busca nuevas responsabilidades. Habla cuando no está de acuerdo con sus superiores, clientes o personas en una posición superior, pero expresa educadamente su desacuerdo y presenta su posición en forma clara y segura.</p> <p>Capacidad de liderar y supervisar grupos: Intención de tomar el rol de líder de un equipo u otro grupo y de controlar las acciones de los integrantes del grupo que lidera, de acuerdo a las exigencias de los cargo asignados</p>
Condición de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar al aire libre, en condiciones meteorológicas y ambientales adversas tales como: temperatura, humo, vientos, polvo y topográficas. - Vivir y compartir con otras personas en campamentos temporales ubicados en lugares aislados. - Realizar labores que demandan un gran esfuerzo físico y que requieren salud compatible. - Usar computador y los software asociados para elaborar informes, presentaciones o manejar datos; además de usar correo electrónico y navegar en Internet. - Usar instrumentos de precisión tales como GPS y estaciones meteorológicas portátiles.

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. Asimismo, deberá conformar la nómina de postulantes propuestos para el cargo que se presentará a la Directora Ejecutiva, autoridad facultada para realizar los nombramientos.

El Comité de Selección estará conformado, por:

Jefe Departamento Recursos Humanos, o quien designe.

Jefe Departamento de Protección Contra Incendios Forestales, o quien designe.

Director Regional, o quien designe

Abogado Regional.

Profesional de Recursos Humanos de la Región, que hará las veces de Secretario (a)

Un representante de las Organizaciones Sindicales con derecho a voz.

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.

IV.- ANTECEDENTES GENERALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

1.- Recepción de Antecedentes

Esta etapa tiene por objetivo contar con las Fichas de Postulación y los antecedentes de respaldo solicitados a las personas interesadas en postular al presente Concurso.

Los antecedentes de postulación, cuya individualización se establece en las presentes bases, **deberán ser enviados mediante carta certificada a la Oficina Regional de CONAF, Región del Bío-Bío, Barros Arana 215, 5to. Piso, Ciudad de Concepción, para la provisión del cargo Jefe/a Brigada Incendios Forestales, Provincial Arauco.**

Los documentos deberán ser presentados en sobre cerrado, indicando claramente el número de concurso N°117 y el código al que postula, tanto en la carátula del sobre como en la carta de presentación de los antecedentes.

Una vez cerrado el plazo para la presentación, 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.

2.- Antecedentes Requeridos

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

- a. Ficha de Postulación (ver anexo 1).
- b. Currículo Vitae Abreviado con resumen de capacitaciones (ver anexo 2).
- c. Currículo Vitae Extendido.
- d. Fotocopia simple de Certificado de Título de Técnico Nivel Medio, si corresponde.
- e. Fotocopia simple de antecedentes que acrediten capacitación o especialización.
- f. Certificado de Nacimiento o fotocopia legalizada de Cédula de Identidad.

- g. Certificado Médico que acredite salud compatible con el cargo.
- h. Fotocopia de Licencia de Conducir vigente.
- i. Adjuntar copia de carta dirigida a su jefe superior directo en la cual comunica formalmente su postulación al presente concurso.

3.- 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.

4.- Etapas del proceso de selección

4.1 Etapa I: Evaluación Curricular

El Comité de Selección, mencionado en el punto III, hará una revisión de los antecedentes presentados, con la finalidad de determinar las personas que se ajustan a los requisitos generales y específicos establecidos en las Bases del Concurso. Sólo 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, y posteriormente la experiencia profesional o laboral.

Los cursos de formación y capacitación se acreditarán mediante la correspondiente certificación de cada uno de ellos (se deben informar en anexo 2).

4.2 Etapa II: Evaluación Psicológica

Para aquellos/as postulantes que obtengan el puntaje mínimo o superior al mínimo de aprobación en la Etapa I del Proceso de Selección, se efectuará una evaluación psicológica y, de acuerdo con ello, se establecerá quiénes se adecuan con mayor propiedad a las características requeridas y/o deseadas para el desempeño del cargo, esto es, las competencias definidas para cada cargo.

Por medio de la Entrevista Psicológica, se recolecta información que permitirá predecir cuál será el grado de ajuste del candidato/a evaluado/a 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 psicológicas 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 psicológica elaborará un Informe psicolaboral de cada postulante entrevistado /a, los que entregará al Comité de Selección.

Etapa III: Entrevista de Valoración Global

El Comité de Selección, mencionado en el punto III, 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.

Cada integrante del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a los/as entrevistados/as con una nota, posteriormente se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por los/as postulantes, dividiéndose por el número de evaluadores.

De este modo se conformará la propuesta de los /as preseleccionados /as al cargo que se presentará a la Directora Ejecutiva 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 señalado en el formulario de postulación, a todos aquellos postulantes que NO continúen en el proceso y si el/la postulante así lo solicita, se le devolverán los antecedentes correspondientes a su postulación, excepto la Ficha de Postulación y el Currículo Vitae Abreviado con Resumen de Capacitaciones (Anexo 1 y Anexo 2 respectivamente)¹.

5.- Selección y notificación de los resultados

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección propondrá, un máximo de tres candidatos/as para el cargo a provee, a la Directora Ejecutiva de la Corporación, 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 /la seleccionado /a por mail o por carta certificada de los resultados, quien deberá informar por estos mismos medios su aceptación o rechazo, en un plazo no superior a 5 días hábiles.

6.- Fechas y plazos

Fecha	Actividad
30 de Noviembre de 2009	Las bases y sus respectivos anexos estarán disponibles para ser descargadas desde la Página WEB e Intranet de CONAF www.conaf.cl y http://intranet.conaf.cl
Entre el 30 de noviembre y 11 de diciembre 2009.	Período de envío de las postulaciones y recepción de antecedentes.
11 de Diciembre de 2009	Plazo para recepción de antecedentes en las oficinas de la Corporación, vence impostergablemente.
Entre 14 y 15 de Diciembre 2009	Etapas I de Evaluación Curricular
Entre 21 y 22 de Diciembre 2009	Etapas II Evaluación Psicológica
El 28 de Diciembre de 2009	La asesoría psicológica entregará al Comité de Selección los informes de cada uno de los candidatos /as entrevistados /as y las nóminas correspondientes de los candidatos
Entre 4 y 5 de Enero 2010	Etapas III Entrevista de Valoración Global realizadas por el Comité de Selección.
El 8 de Enero 2010	Comité de Selección propondrá a la Directora Ejecutiva una terna para los cargos.

¹ Los postulantes que así lo requieran, cuentan con 10 días hábiles para solicitar sus antecedentes desde el día de la notificación enviada por la Corporación.



Una vez concluida cada etapa, los /as candidatos /as serán avisados del estado de su postulación, al correo electrónico señalado en el formulario de postulación.

7.- CIERRE DEL PROCESO

Una vez efectuada la selección del/la candidata/a para el cargo concursado, se notificará al interesado/a al correo electrónico señalado en el formulario de postulación y /o carta certificada. A través de los mismos medios, el /la postulante seleccionado/a deberá comunicar formalmente la aceptación del cargo, en un plazo no superior a 5 días hábiles. El resultado del concurso se publicará en la Pagina WEB e Intranet de CONAF www.conaf.cl y <http://intranet.conaf.cl>, con lo que se dará por terminado el presente proceso.

8.- MATRIZ DE EVALUACIÓN

Código 01 Jefe/a Brigada Incendios Forestales, Oficina Provincial Arauco.

ETAPA	FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE	PUNTAJE MÁXIMO FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
I. Revisión Curricular de formación, capacitación y experiencia laboral	Formación y capacitación (Ver Tabla N°1)	Capacitación y formación relacionados a materias afines ² al cargo en los últimos 2 años.	11 - 15	30	20
		Capacitación y formación relacionados a materias afines en los últimos 3 - 4 años.	6 - 10		
		Capacitación y formación relacionados a materias afines en los últimos 5 o más años.	1 - 5		
	Experiencia Laboral	Experiencia laboral de 5 o más años, con funciones y materias directamente relacionadas incendios forestales.	15		
		Experiencia laboral de 4 años, con funciones y materias directamente relacionadas incendios forestales.	10		
		Experiencia laboral de 3 años, con funciones y materias directamente relacionadas incendios forestales.	5		
II. Adecuación psicológica para el cargo	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		
III. Entrevista de valoración global	Competencias específicas para el cargo	Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo	30 - 40	40	20
		Presenta varias competencias y habilidades requeridas para el cargo	20 - 29		
		Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo	10 - 19		
		No presenta habilidades y competencias requeridas para el cargo	1 - 9		
TOTAL				100	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO					60

2 Capacitación relacionada con Combate de Incendios Forestales.

TABLA N°1

EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES

TRAMO DE HORAS	CAPACITACION RELACIONADA DIRECTAMENTE CON EL CARGO, REALIZADA EN LOS ULTIMOS 2 AÑOS	CAPACITACION RELACIONADA DIRECTAMENTE CON EL CARGO, REALIZADA ULTIMOS 3 - 4 AÑOS	CAPACITACION RELACIONADA DIRECTAMENTE CON EL CARGO, REALIZADA ULTIMOS 5 AÑOS O MÁS
12 -100	11	6	1
101 -200	13	8	3
201 -300	14	9	4
Sobre 301	15	10	5

Nota: No se suman los puntajes

FICHA DE POSTULACIÓN Anexo 1

ANTECEDENTES DEL POSTULANTE (indique sólo apellidos)³:

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

IDENTIFICACIÓN DE LA POSTULACIÓN

(Puede postular a todos los cargos deseados, siempre que cumpla con los requisitos requeridos).

Código	Cargo	Región

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) cargo(s) indicado(s) en el punto 2.

Firma

Fecha

³ 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.

CURRÍCULUM VITAE ABREVIADO Y RESUMEN CAPACITACIONES Anexo 2

I.- ANTECEDENTES PERSONALES (Indique sólo sus apellidos)

Apellido paterno	
Apellido materno	
Cedula de identidad	
Nacionalidad	
Región	
Teléfono particular (ingrese código)	
Teléfono móvil	
E-mail particular	

II. FORMACIÓN ACADÉMICA (Títulos/Grados/Post- grados Profesionales y/o técnicos).

Institución	
Título profesional/ Técnico (genérico)	
Desde- Hasta (mm/aa)	
Fecha titulación (dd/mm/aa)	
Ciudad, País	

Institución	
Título Post- grado (Master, Doctorado, Post-Doc) (genérico)	
Desde- Hasta (mm/aa)	
Número horas pedagógicas	
Fecha titulación (dd/mm/aa)	
Ciudad, País	

III. ESTUDIOS Y CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN (vinculados directamente con las funciones a desempeñar o con las áreas de conocimiento detalladas como requisito en el perfil del cargo. Indicar aquellas que puedan ser acreditadas mediante certificados).

Institución	
Nombre Curso, Seminario, Diplomado	
Número horas pedagógicas	
Desde (mm/aa)- hasta mm/aa)	
Ciudad- país	

Institución	
Nombre Curso, Seminario, Diplomado	
Número horas pedagógicas	
Desde - hasta (mm/aa)	
Ciudad- país	

Institución	
-------------	--

Nombre	Curso, Seminario, Diplomado	
Número horas pedagógicas		
Desde - hasta (mm/aa)		
Ciudad- país		

IV. HISTORIA LABORAL

CARGO ACTUAL (Si no posee ocupación actual, dejar en blanco)

Cargo o función (genérico)	
Institución o Empresa	
Área-unidad de desempeño	
Desde- Hasta (dd/mm/aa)	
Años – meses en el cargo	
Principales funciones	

TRAYECTORIA LABORAL (Cargos anteriores al actual)

Cargo o función (genérico)	
Institución o Empresa	
Área-unidad de desempeño	
Desde- Hasta (dd/mm/aa)	
Años – meses en el cargo	
Principales funciones	

Cargo o función (genérico)	
Institución o Empresa	
Área-unidad de desempeño	
Desde- Hasta (dd/mm/aa)	
Años – meses en el cargo	
Principales funciones	

V. REFERENCIAS LABORALES (entregadas por Superior Directo)

Nombre	Cargo y empresa	Teléfono fijo/ e-mail