

## Términos de Referencia

### Jefe Dpto. Arquitectura y Desarrollo de Software

#### **Descripción de la Institución:**

La Dirección de Compras y Contratación Pública (ChileCompra) es un Servicio Público descentralizado, dependiente del Ministerio de Hacienda, y sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, creado con la Ley de Compras Públicas N° 19.886 y que comenzó a operar formalmente el 29 de agosto de 2003, recientemente ha actualizado su estrategia institucional para el periodo 2018 – 2024, para cumplir su Misión de “Generar eficiencia en la contratación pública con altos estándares de probidad y transparencia”.

La visión ChileCompra es transformar la contratación pública para potenciar un Estado moderno, eficiente y efectivo para los ciudadanos.

Para el logro de lo anterior, ha establecido los siguientes ejes estratégicos:

**Eficiencia y efectividad:** se trata de aprovechar el poder comprador del Estado. ChileCompra asume en esta etapa un rol rector entre el Estado y el mercado para maximizar la eficiencia; ello para contribuir a conseguir mayores ahorros en precios a través de distintas modalidades de compra y que los organismos públicos participen en compras colaborativas, se coordinen, agreguen demanda y asuman una mayor responsabilidad en el buen uso de los recursos fiscales. Esta articulación se da gracias al alcance de las compras públicas para el aparato del Estado: ChileCompra impacta transversalmente en la gestión de todos los organismos del Estado, sean éstos centralizados o descentralizados.

**Servicios de excelencia:** se trata de entregar un servicio de excelencia con foco en el usuario, que permita mejorar su satisfacción y alcanzar la transformación de la contratación pública. Esto se logrará entendiendo que existen distintos tipos de usuarios que requerirán propuestas de valor diferenciadas. A través de las compras públicas resulta factible entonces amplificar iniciativas de modernización del Estado relacionadas con optimizar los costos operacionales, disminuirlos a través de servicios compartidos de compras públicas, lo que contribuye a reducir la burocracia y facilitar la entrega de servicios a la ciudadanía a través de la digitalización de las compras.

**Probidad y transparencia:** Hoy, ChileCompra trabaja en promover altos estándares de confianza y responsabilidad en los actores que intervienen en este sistema, reforzando e instalando obligaciones, prácticas y normas de comportamiento ético que deben respetar y cumplir tanto los compradores públicos, como los proveedores del Estado. En términos de transparencia, gracias a ChileCompra la ciudadanía ha podido conocer qué compra el Estado, quién, cómo, cuándo, por cuánto, a quién y por qué el Estado realiza sus compras de bienes y servicios. En definitiva, saber cómo se hace uso de los recursos de todos los chilenos.

Finalmente, sus productos estratégicos son los siguientes:

**1. Plataforma Mercado Público:** Plataforma electrónica donde los organismos del Estado realizan sus procesos de compras y los proveedores ofrecen sus productos y servicios, sobre la base de la oferta y demanda con reglas y herramientas comunes.

**2. Compras Colaborativas:** Modelo de contratación que busca generar eficiencia y ahorro para el Estado a partir de la agregación de demanda entre Servicios Públicos. Este modelo se materializa a través de distintas modalidades de compra, como lo son las Compras Centralizadas, donde la decisión de qué comprar, cuánto, cómo y cuándo está en manos de una única entidad, para satisfacer las

necesidades de otros organismos; las Compras Coordinadas entre un grupo de organismos para la obtención de mejores condiciones comerciales; y los Convenios Marco, que se traducen en un catálogo electrónico cuyos productos fueron previamente licitados por ChileCompra.

**3. Servicios a Usuarios:** Servicios de apoyo, asesoría y formación que tienen por objetivo entregar orientación, conocimientos y competencias necesarias a los usuarios compradores y proveedores del Estado para que puedan operar adecuadamente la plataforma de compras públicas, realizar compras eficientes y transparentes, facilitando además la participación y competitividad de los proveedores mediante la promoción activa de oportunidades de negocio.

**4. Observatorio ChileCompra:** Sistema integrado de alertas, monitoreo y gestión activa a las instituciones compradoras y al comportamiento de los proveedores del Estado que transan en la plataforma de mercado público, utilizando herramientas de prevención y detección de errores. Realiza un constante monitoreo de la probidad y eficiencia en los procesos de compras públicas efectuados por los organismos del Estado, fomentando buenas prácticas en los procesos de compra que realizan los organismos a través de [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl).

#### Cientes Institucionales

1. Compradores: Corresponde a los cerca de 850 organismos y servicios públicos afectos a la ley N° 19.886 de compras públicas y su reglamento, tales como Gobierno Central, Fuerzas Armadas y de Orden Público, Servicio de Salud y Hospitales, Municipalidades y Universidades, además de otros organismos que se incorporaron de forma voluntaria a la utilización de la plataforma [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl), tales como el Poder Judicial, Casa de Moneda, entre otros.
2. Proveedores: Corresponde a alrededor de 115.000 personas naturales y jurídicas, tanto nacionales como internacionales, que participan ofertando sus productos y servicios en los procesos de adquisiciones que realizan los organismos compradores.
3. Estado: Específicamente el Ministerio de Hacienda, toda vez que las acciones e iniciativas desarrolladas por ChileCompra favorecen el buen uso de los recursos públicos e impulsan la modernización del Estado.

Mayor información en [www.chilecompra.cl](http://www.chilecompra.cl)

#### A. PERFIL DE COMPETENCIAS

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del cargo	Jefe Departamento Arquitectura y Desarrollo de Software
División o Área	Tecnología
Dependencia directa	Jefe División Tecnología
Supervisión directa	No aplica

1. Requisitos	
1.1 Académicos de formación	Título profesional obtenido de una carrera de al menos 8 semestres de duración del ámbito de la Informática o afín de una institución reconocida por el Estado
1.2 Conocimientos	<b>Mínimos:</b> Lenguajes de programación (front y/o back end) Metodologías y herramientas de implementación de proyectos de software Gestión de proveedores tecnológicos Arquitectura de software

	<p>Idioma Inglés nivel intermedio (lecto-escritura)</p> <p><b>Deseables:</b> Servicios Cloud</p>
1.3 Experiencia laboral	<p><b>Mínimo:</b> Al menos 5 años participando en equipos de desarrollo de software.</p> <p>Al menos 3 años participando en equipos de desarrollo de software bajo metodologías ágiles en empresas públicas o privadas.</p> <p>Al menos 3 años liderando equipos de arquitectura, desarrollo u operaciones.</p> <p>Al menos 2 años participando en equipos de desarrollo de software, aplicando metodologías ágiles de desarrollo seguro durante todo el ciclo de vida del desarrollo y utilizando herramientas de verificación de seguridad automáticas y manuales.</p>
1.4 Experiencia en el cargo	<p><b>Mínimo:</b> Al menos 3 años ejerciendo en cargos, en empresas públicas o privadas, en algunas de las siguientes temáticas: Búsqueda, evaluación e implementación de productos y soluciones tecnológicas. Desarrollo de software front-end y/o back-end.</p> <p><b>Deseable:</b> Automatización de pruebas. Integración continua. Auditoría de código con uso de herramientas. Uso de herramientas de monitoreo. Soporte, mantención y operación de aplicaciones desarrolladas y puestas en ambientes productivos. Experiencia en soluciones E-Commerce.</p>
1.5 Herramientas de información	<p>Conocimiento y dominio de programas computacionales nivel avanzado: Entornos integrados de desarrollos. Análisis, diseño, desarrollo, testing, delivery y operación de soluciones de software. Repositorio de código fuente. Motores de base de datos relacionales y no relacionales.</p> <p>Conocimiento y dominio de programas computacionales nivel intermedio: Herramientas de Ofimática.</p>
<p><b>1.6 Legales:</b> Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo:</p>	

- a) Ser ciudadano(a)
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medida disciplinaria
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal (cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

g) No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- 1) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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 inclusive.
- 5) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

#### Requisitos Específicos

En el marco de la Ley 19.886, Art. 33 déjese establecido que se exigirán para la planta y contrata Directivos y Profesionales:

- a) Título profesional o grado académico de licenciado, otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste
- b) Experiencia en tecnologías de la información, gestión de adquisiciones o derecho administrativo.

## 2. Objetivo y Funciones

### Objetivo del cargo:

Velar por el diseño e implementación de soluciones digitales orientadas a la eficiencia de procesos de compra y transformación digital, generando productos de calidad de manera oportuna y sustentable.

### Funciones

1. Liderar y coordinar la gestión del departamento, asignando responsabilidades, tareas, recursos y presupuesto al equipo de trabajo.
2. Velar por la adecuada coordinación de los hitos para todos los proyectos de desarrollo de software de su departamento, para que terminen en plazos y según las definiciones acordadas, considerando las etapas propias de este proceso, desde la toma de requerimientos hasta la puesta en marcha de las soluciones.

3. Velar por mantener un Roadmap tecnológico adecuado a las necesidades actuales y futuras de la institución, tanto para la arquitectura de sistemas como para el desarrollo de productos, identificando de forma periódica el estado actual, los elementos a incorporar, mejorar, mantener o eliminar. Velar por la correcta ejecución del Roadmap tecnológico.
4. Establecer, implementar, operar y mejorar continuamente los procesos de su ámbito.
5. Establecer principios, lineamientos, metodologías y estándares que aseguren la calidad de los productos desarrollados.
6. Asegurar cumplimiento de metas e iniciativas definidas a través de una gestión eficiente de los recursos, considerando la administración de los contratos asignados a su cargo, el control de gestión respectivo, así como el análisis y manejo de los riesgos potenciales.
7. Velar por la obtención del valor esperado en los servicios entregados por terceros asignados a su gestión.
8. Velar por el desarrollo de las personas a su cargo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante. Debe fomentar un ambiente de aprendizaje compartido, considerando tanto aspectos técnicos como metodológicos.
9. Desempeñar otras funciones encomendadas por la jefatura dentro de su ámbito de especialidad.

### 3. Competencias Transversales

<b>Trabajo en equipo</b>	Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo
<b>Orientación al usuario</b>	Capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades de un cliente y/o conjunto de clientes, actuales o potenciales, externos o internos, que se pueda/n presentar en la actualidad o en el futuro. Implica una vocación permanente de servicio al cliente interno y externo, comprender adecuadamente sus demandas y generar soluciones efectivas a sus necesidades
<b>Responsabilidad</b>	Disposición a actuar en pos de la consecución del cumplimiento de tareas, compromisos u obligaciones adquiridas por él mismo, asignadas por sus superiores y/o por las personas a su cargo. Tiene clara conciencia del cuidado de los bienes que se le han asignado para la realización del trabajo. Respeta las normas y procedimientos establecidos en la ley, salvaguardando la transparencia, probidad, y ética, aun en situaciones adversas y bajo presiones de cualquier índole.
<b>Orientación a los resultados con calidad</b>	Capacidad para orientar los comportamientos propios y/o de otros hacia el logro o superación de los resultados esperados, bajo estándares de calidad establecidos, fijar metas desafiantes, mejorar y mantener altos niveles de rendimiento en el marco de las estrategias de la organización. Implica establecer indicadores de logro y hacer seguimiento permanente

### 4. Competencias Específicas

Nombre competencia	Nivel de desarrollo	Definición nivel de desarrollo requerido	Frecuencia de uso
--------------------	---------------------	--	-------------------

Gestión y Logro de Objetivos	B	Capacidad para fijar, tanto para sí mismo/a como para sus colaboradores, metas retadoras y desafiantes orientadas al logro de los objetivos. Capacidad para lograr la obtención de resultados a partir de la selección y formación de personas, la adecuada delegación de tareas y el trazado de líneas de dirección y diseño de estrategias y procesos basados en la planificación, el análisis de la información y la movilización de los recursos organizacionales. Capacidad para controlar la gestión, sopesar riesgos, integrar actividades, y aplicar en sus acciones criterios de eficacia, eficiencia y calidad para el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.	Alta
Toma de decisiones	A	Capacidad para encarar el proceso de toma de decisiones, mediante la elección sistemática de opciones viables y convenientes, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio. Capacidad para convencer a sus colaboradores de la necesidad de generar opciones múltiples frente a cada situación a resolver, y especialmente ante cuestiones críticas o sensibles para la organización. Capacidad para establecer mecanismos de selección de opciones que contemplen el mejor resultado, desde diversos puntos de vista, en función de los objetivos organizacionales. Implica capacidad para controlar el desarrollo de las opciones elegidas para asegurarse de que respetan las pautas de calidad y oportunidad fijadas, y tomar conciencia de sus posibles consecuencias.	Media
Compromiso con la calidad de trabajo	A	Capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia y tomar decisiones de alto impacto para alcanzar los objetivos organizacionales junto con altos niveles de desempeño en toda la organización. Capacidad para definir y diseñar procesos y políticas organizacionales a fin de facilitar la consecución de los resultados esperados. Implica un compromiso constante por mantenerse actualizado en los temas de su especialidad y aportar soluciones para alcanzar estándares de calidad superiores en toda la organización. También, ser un referente en la organización y en la comunidad en donde actúa por su compromiso con la calidad de trabajo.	Alta
Conocimientos técnicos	A	Capacidad para entender, conocer, demostrar y poner en práctica a nivel de experto todos los aspectos de su especialidad y función, aun los más complejos, y renovar y mantener de manera constante su interés y curiosidad por aprender. Capacidad para compartir sus conocimientos y experiencias y, al mismo tiempo, asumir el rol de entrenador de otros, para ayudarlos a desarrollar sus conocimientos en la materia. Capacidad para constituirse en un referente dentro y fuera de la organización por sus conocimientos técnicos sobre su especialidad. Implica ser reconocido como experto en la comunidad donde actúa.	Alta
Flexibilidad y Adaptación	A	Capacidad para idear y diseñar políticas organizacionales para enfrentar proactivamente problemas y/o situaciones variadas y/o inusuales con eficacia, que impliquen la participación y dirección de personas o grupos diversos, multiculturales y, eventualmente, conflictivos. Implica comprender y valorar	Media

		posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados, modificando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover dichos cambios en el ámbito de la organización en su conjunto y en el entorno directo donde esta tenga influencia.	
--	--	---	--

## **B. COMPENSACIÓN**

**Calidad jurídica:** Contrata

**Salario:** La posición tendrá una renta bruta mensual grado 05°EFS, correspondiente a \$4.716.015. De forma adicional, trimestralmente (en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre) podrá pagarse bono sujeto a cumplimiento de metas institucionales, ascendiendo la renta bruta en dichos meses a \$5.631.951

La renta bruta mensualizada corresponde a \$5.021.327.

## **C. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

- I. Admisibilidad: Cumplimiento de requisitos mínimos señalados en los términos de referencia del cargo, publicados en [www.chilecompra.cl](http://www.chilecompra.cl)
- II. Análisis Curricular: Valoración de requisitos deseables que sean estipulados en el perfil de análisis curricular del cargo.
- III. Evaluación y/o Entrevista Técnica: Determinación del nivel de conocimientos específicos que tienen los/las postulantes al cargo.
- IV. Entrevista Psicolaboral: Identificación del nivel de competencias requeridas en el perfil y que no posee inhabilidades de carácter psicológico para desempeñarse en el cargo. Aquellos candidatos con calificación "Idóneo" o "Idóneo con Observaciones" en pruebas de selección de personal, mejor evaluación de candidatos con base a revisión de CV y entrevista efectuada por integrantes de comisión de selección pasarán a la última etapa del proceso.
- V. Evaluación global: tiene como objetivo identificar a los postulantes que tienen mayor coincidencia con el perfil de selección y que tienen mayor adecuación al cargo en términos de su motivación y aportes al cargo en selección.

## **D. POSTULACIÓN**

Las personas interesadas deben efectuar su postulación, ingresando a esta oferta laboral a través del portal Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), hasta las 18:00 horas del día 30 de diciembre del 2020.

Sólo serán aceptadas las postulaciones recibidas a través de dicho portal.