

### **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 DEL CARGO

| IDENTIFICACIÓN DEL CARGO |   |
|--------------------------|---|
| Nombre del cargo         | Líder técnico   |
| División o Área          | Tecnología  |
| Dependencia directa      | Jefe Departamento Arquitectura de software y Desarrollo de soluciones |
| Supervisión directa      | No aplica   |

| 1. Requisitos                      |  |
|------------------------------------|--|
| <b>1.1 Académicos de formación</b> | 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 |
| <b>1.2 Conocimientos</b>           | <b>Mínimos</b><br>Lenguajes de programación (front y/o back end)<br>Metodologías y herramientas de implementación de proyectos de software                     |



|  |  |
|--|--|
|  | <p>Gestión de proveedores tecnológicos<br/>Arquitectura de software<br/>Idioma Inglés nivel intermedio (lecto-escritura)</p> <p><b>Deseables</b><br/>Servicios Cloud</p>   |
| <b>1.3 Experiencia laboral</b>         | Al menos 2 años participando en equipos de desarrollo de software bajo metodologías ágiles en empresas públicas o privadas   |
| <b>1.4 Experiencia en el cargo</b>     | <p><b>Mínimo:</b><br/>Al menos 3 años ejerciendo en cargos, en empresas públicas o privadas, en algunas de las siguientes temáticas:<br/>Búsqueda, evaluación e implementación de productos y soluciones tecnológicas<br/>Desarrollo de software front-end y/o back-end</p> <p><b>Deseable:</b><br/>Automatización de pruebas<br/>Integración continua<br/>Auditoría de código con uso de herramientas<br/>Uso de herramientas de monitoreo<br/>Soporte, mantención y operación de aplicaciones desarrolladas y puestas en ambientes productivos<br/>Experiencia en soluciones E-Commerce</p>  |
| <b>1.5 Herramientas de información</b> | <p><b>Conocimiento y dominio de programas computacionales nivel avanzado:</b><br/>Entornos integrados de desarrollos<br/>Análisis, diseño, desarrollo, aseguramiento de calidad, despliegue y operación de soluciones de software<br/>Repositorio de código fuente<br/>Motores de base de datos relacionales y no relacionales</p> <p><b>Conocimiento y dominio de programas computacionales nivel intermedio:</b><br/>Herramientas de Ofimática</p>   |
| <b>1.6 Legales:</b>                    | <p>Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo:</p> <p>a) Ser ciudadano(a)</p> <p>b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente</p> <p>c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo</p> <p>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</p> <p>e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medida disciplinaria</p> <p>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).</p> <p>g) No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:</p> |



- 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:

Entregar valor continuamente a través de liderar y gestionar el diseño e implementación de productos que forman parte de la plataforma de compras públicas, definiendo y brindando la visión técnica de éstos y ajustándose a los lineamientos y valores institucionales.

### Funciones

#### 1. Liderar la construcción y entrega de los proyectos/productos requeridos por la institución

- 1.1 Evaluar la factibilidad técnica de iniciativas de desarrollo de proyectos
- 1.2 Proponer alternativas de solución en conjunto con el equipo de proyecto y seleccionar la mejor solución para cada necesidad, considerando la arquitectura de ésta
- 1.3 Revisar junto con el PO los requerimientos funcionales del proyecto, entregando retroalimentación acerca de dependencias y riesgos asociados a éstos
- 1.4 Proveer las estimaciones iniciales de la implementación de soluciones tecnológicas para la planificación del proyecto
- 1.5 Asegurar la correcta transmisión de los valores, principios, estándares y lineamientos de tecnología al equipo del proyecto
- 1.6 Asegurar la implementación de productos de calidad, verificando su adherencia a los requerimientos, criterios de aceptación, estándares, lineamientos técnicos y a los diseños definidos
- 1.7 Monitorear los indicadores técnicos de los productos para identificar posibles errores e implementar mejoras en ellos
- 1.8 Priorizar las necesidades técnicas a ser implementadas y asegurar que la deuda técnica existente sea remediada a través del tiempo
- 1.9 Resguardar la integridad de todos los artefactos construidos tanto por el equipo interno como por los proveedores, utilizando los repositorios definidos por la División
- 1.10 Conocer y comunicar la visión global de las soluciones, los componentes que intervienen, sus interacciones y los responsables de cada uno de éstos a nivel institucional
- 1.11 Identificar riesgos y dependencias transversales durante las fases del proyecto

#### 2. Liderar, gestionar y conformar los equipos técnicos de implementación

- 2.1 Participar en la conformación de los integrantes del equipo técnico (internos y externos) de acuerdo con las estrategias definidas para cada proyecto
- 2.2 Realizar junto al equipo las estimaciones de esfuerzo y/o costo de los requerimientos
  - 2.2.1 Validar las estimaciones de esfuerzo propuestas por los proveedores
- 2.3 Hacer seguimiento a la utilización de horas de los equipos de trabajo externos



- 2.4 Gestionar con proveedores externos las acciones necesarias para la correcta implementación y operación de los productos
- 2.5 Liderar a los miembros del equipo técnico para el cumplimiento de los objetivos y acuerdos establecidos
- 2.6 Identificar e implementar mejoras en las prácticas de trabajo del equipo y en el conocimiento técnico de sus integrantes
- 2.7 Administrar y gestionar contratos de la División de Tecnología con proveedores externos
- 2.8 Gestionar riesgos o impedimentos técnicos

**3. Crear y difundir políticas asociadas a la implementación, despliegue y operación de soluciones**

**4. 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. Respeto 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  |

| <b>Nombre competencia</b>       | <b>Nivel de desarrollo</b> | <b>Definición nivel de desarrollo requerido</b>   | <b>Frecuencia de uso</b> |
|---------------------------------|----------------------------|---|--------------------------|
| Dirección de equipos de trabajo | B                          | Capacidad para seleccionar a los integrantes de los equipos de trabajo y fijar metas. Capacidad para integrar, desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo, y alentar a sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad. Capacidad para coordinar y distribuir las tareas y prioridades en función de las competencias y conocimientos de los colaboradores y los objetivos que se desee alcanzar. Implica estipular plazos de cumplimiento y dirigir las acciones del equipo hacia una meta u objetivo determinado. | 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              | Media                    |



|                                      |   |  |       |
|--------------------------------------|---|--|-------|
|                                      |   | 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.  |       |
| 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 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.  | Media |

**Compensación:****Calidad Jurídica:**

- Honorarios

**Contrato hasta el 31 de diciembre.**

**Salario**

La posición tendrá una renta bruta mensual correspondiente a \$2.400.000.



**Criterios de Selección:****Etapas del Proceso:**

- Admisibilidad: Cumplimiento de requisitos mínimos señalados en los términos de referencia del cargo, publicados en [www.chilecompra.cl](http://www.chilecompra.cl)
- Análisis Curricular: Valoración de requisitos deseables que sean estipulados en el perfil de análisis curricular del cargo.
- Evaluación Técnica: Determinación del nivel de conocimientos específicos que tienen los/las postulantes al cargo a través de prueba técnica.
- 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.
- 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.

**Postulación:**

Los interesados 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 05 de abril del 2021.

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

