



## **COMUNICACIÓN PROCESAMIENTO Y EJECUCIÓN DE COMPRAS**

10/04/2024

### **CIRCULAR N° 3**

**REFERENCIA: LICITACIÓN ABREVIADA N° 4500055300 - CONTRATACIÓN DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE MODIFICACIÓN DE TODOS LOS PERFILES DE TODA LA ORGANIZACIÓN, DE NUEVA ESCALA SALARIAL Y CARRERA FUNCIONAL**

Estimados señores

Solicitamos tomar nota de las siguientes aclaraciones y modificaciones al Pliego de Condiciones Particulares:

#### **CAPÍTULO I - OBJETO DE LA LICITACIÓN I.1.1 - CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

##### **Etapa 1**

- *Consulta 1:*

Confirmar que las descripciones de cargos/puestos deberán ser efectuados para todos los cargos de la organización, incluyendo los de confianza.

*Respuesta 1:*

Corresponde el perfil de todos los cargos de rol, los cargos de confianza no están comprendidos.

- *Consulta 2:*

Confirmar si los perfiles serán efectuados sobre la base de diccionarios de competencias existentes, y está fuera del alcance de este proyecto la revisión del mismo

*Respuesta 2:*

Se tomará en cuenta el Diccionario de competencias existente, en caso de requerir modificaciones se hará desde el equipo de ANCAP.

- *Consulta 3:*

Existen objetivos o principios preestablecidos para el rediseño de descripción de cargos/puestos? Por ejemplo: simplificación, estandarización, orientación a resultados vs a tareas/actividades



## **COMUNICACIÓN PROCESAMIENTO Y EJECUCIÓN DE COMPRAS**

*Respuesta 3:*

A priori no existen esos lineamientos, se deberá definir y trabajar como parte del proceso.

### **Etapa 2**

#### • *Consulta 1:*

¿A qué se refiere específicamente el término modelo operativo? ¿Esta estrictamente relacionado con las carreras funcionales o corresponde a un alcance más amplio? ¿Qué detalle o tipo de entregable sería esperable?

*Respuesta 1:*

El modelo operativo se vincula con las capacidades organizacionales para asegurar la correcta entrega de productos y servicios (procesos, tecnología, entre otras). Una mirada amplia vinculada al negocio y la movilidad en la empresa. El entregable puede ser de acuerdo con el diseño que determine la consultora.

#### • *Consulta 2:*

Respecto al diseño de una carrera y desarrollo funcional, ¿evalúa ANCAP la posibilidad de la utilización de un proceso de evaluación como herramienta necesaria para evolución de carrera?

*Respuesta 2:*

La última carrera consideraba una prueba de demostración de conocimientos como parte de esta. No está definido el proceso, es parte del trabajo a realizar. Se debe destacar en este caso que esto hace referencia a movimientos horizontales, es decir avance en el mismo cargo, no incluye los ascensos que tiene su propia reglamentación interna

#### • *Consulta 3:*

Respecto a las carreras funcionales, ¿se espera que estas sean definidas para las posiciones de liderazgo o se está pensando en una carrera operativa y otra administrativa, hasta los niveles de responsabilidad con personas/equipos a cargo?

*Respuesta 3:*

Las carreras se refieren a todos los cargos de la empresa, fundamentalmente en su mismo cargo, haciendo referencia principalmente a la carrera horizontal

### **• I.2 - UBICACIÓN DE LOS SERVICIOS**

#### • *Consulta 1:*



## **COMUNICACIÓN PROCESAMIENTO Y EJECUCIÓN DE COMPRAS**

Se indica la necesidad por parte del equipo consultor de prever la realización de trabajos y/o relevamientos en todas las dependencias de ANCAP. ¿Existe en relación con este punto una expectativa por parte de ANCAP respecto al tiempo mínimo total “in situ” previsto/requerido para estas actividades?

*Respuesta 1:*

En este caso el tiempo estará enmarcado en el límite planteado en el pliego que todo el proceso no debe implicar más de dos años, incluyendo en el mismo la implementación de la carrera horizontal con la forma que se le dé.

### **II.7 - INFORMACIÓN A SUMINISTRAR**

#### **II.7.1 - Antecedentes del oferente**

• *Consulta 1:*

Se indica que “El oferente deberá presentar junto a su propuesta 2 (dos) antecedentes relativos a servicios similares al que se contrata, indicando tipo de servicio, razón social de la empresa, dirección, teléfonos celulares y direcciones de correo electrónico, a las cuales les haya prestado servicios en los últimos 10 años”. Por favor aclarar si los 2 antecedentes deben ser relativos a cada actividad/etapa. Es decir, por ejemplo, si es válido presentar experiencias en proyectos en que se hayan realizado perfiles de cargo y otros proyectos que acrediten la experiencia en valoración de cargos

*Respuesta 1:*

Es válido presentarlo como consideran en el ejemplo

• *Consulta 2:*

También se solicita que se aclare si las experiencias deben corresponder a servicios prestadas para empresas de Oil and Gas o se tomarán como válidas experiencias para otros sectores

*Respuesta 2:*

Se tomarán en cuenta experiencia para otros sectores

• *Consulta 2:*

Cuando en la Etapa 1 mencionan Descripción de todos los perfiles de cargos de una organización se menciona un Diseño de un Manual de valoración de los cargos. Entendemos que esta actividad implica el diseño de un nuevo manual de valoración de cargo, en base a la metodología que



## **COMUNICACIÓN PROCESAMIENTO Y EJECUCIÓN DE COMPRAS**

proponga el consultor y la valoración de todos los cargos de ANCAP. Solicitamos que nos indiquen si este entendimiento es correcto

*Respuesta 2:*

Es correcto

• *Consulta 3*

Cuando en la Etapa 2: Presentación diseño carrera funcional, pasos para su implementación y escala salarial asociada, se solicita de una carrera y desarrollo funcional que potencien los diferentes perfiles laborales. Solicitamos si fuera posible mayor detalle respecto a esta actividad

*Respuesta 3:*

Por presentación del diseño de la carrera funcional, se interpreta como la propuesta a elaborar por la consultora, de la carrera funcional para los distintos cargos de la Administración. Por carrera funcional se entiende las posibilidades de movilidad horizontal en la organización, es decir, que estando en un mismo cargo, existen posibilidades de mejoras económicas en función de determinadas pautas a establecer. Elaborada la propuesta de carrera funcional, se solicita el plan para su puesta en práctica. Lo anterior, necesariamente requiere de la definición de una escala salarial compatible con el modelo propuesto

• *Consulta 4:*

Cuando en la Etapa 2 solicitan una "Propuesta de modelo operativo organizacional". Solicitamos nos aclaren el alcance solicitado.

*Respuesta 4:*

El modelo operativo se vincula con las capacidades organizacionales para asegurar la correcta entrega de productos y servicios (procesos, tecnología, entre otras. Una mirada amplia vinculada al negocio y la movilidad en la empresa. El entregable puede ser de acuerdo con el diseño que determine la consultora.

• *Consulta 5:*

En el título de la Etapa 2 se solicitan "pasos para la implantación de la carrera funcional", sin embargo, al detallar las actividades mencionan "implementación de la carrera funcional". Solicitamos nos aclaren si solicitan el plan de implementación o la implementación de la carrera funcional. En el caso de que sea la implementación solicitamos mayor detalle de lo que esperan del consultor

*Respuesta 5:*



## **COMUNICACIÓN PROCESAMIENTO Y EJECUCIÓN DE COMPRAS**

La presentación del plan y la implementación, desde el inicio a la finalización del proceso. En este caso se hace referencia a la carrera horizontal de movimiento entre las posiciones que se definan en la carrera, no en todo el devenir del funcionario en la organización.

• *Consulta 6:*

Respecto a lo planteado en el numeral II.7.1 Antecedentes del oferente se solicita los antecedentes del contratista o los subcontratistas en ANCAP, se refiere a experiencias relacionadas al objeto del llamado o a todo tipo de experiencias. Solicitamos aclaración al respecto

*Respuesta 6:*

Vinculadas al objeto del llamado

• *Consulta 7:*

¿Se espera dentro del proyecto que la consultora apoye al equipo de contraparte que designe ANCAP durante la implementación de la nueva carrera funcional y escala salarial asociada o el alcance finaliza con el diseño del plan de implementación y la misma es realizada por ANCAP?

*Respuesta 7:*

El apoyo de la consultora forma parte del proyecto también en etapa de implementación de la carrera funcional; en lo que respecta al movimiento dentro del mismo cargo, es decir desarrollo horizontal.

• *Consulta 8:*

¿Qué producto se espera que contenga el entregable 5 (informe de carrera funcional implementada)?

*Respuesta 8:*

Finalizado el proceso se espera un informe de reporte de lo realizado tanto cualitativo como cuantitativo.

Saluda atentamente,



Stephanie Perceyra  
Supervisor  
Gerencia Abastecimiento  
Servicios Compartidos  
ANCAP