

**DIRECTOR/A NACIONAL
DIRECCIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA-CHILECOMPRA
MINISTERIO DE HACIENDA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

El/ la Director/a Nacional de la Dirección de Compras y Contratación Pública será responsable de liderar la institución encargada de implementar políticas de compras y contratación pública a nivel nacional , teniendo como principal foco y misión maximizar la eficiencia desde las compras públicas y prestar servicios transversales al Estado para facilitar y optimizar los recursos y los procesos de abastecimiento; implementando las mejores prácticas, modernizando la cadena de abastecimiento y generando un mercado atractivo para los proveedores y compradores, con un servicio enfocado en la satisfacción de los clientes.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste. Acreditar experiencia profesional no inferior a 5 años, y experiencia en tecnologías de la información, gestión de adquisiciones o derecho administrativo.*

Fuente: Ley 19.886 artículo 33/ Ley 19.882 artículo 40.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-04-2019.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la Ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Dirección de Compras y Contratación Pública (ChileCompra) recientemente ha actualizado su estrategia institucional para el periodo 2018 – 2024, cuyos principales lineamientos son los siguientes:

La misión es: *“Generar eficiencia en la contratación pública con altos estándares de probidad y transparencia”*.

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

Asimismo, se establecen tres grandes ejes o pilares estratégicos en los que ChileCompra se tiene que focalizar para alcanzar con éxito la visión: eficiencia y efectividad, servicios de excelencia, probidad y transparencia:

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. Ésto 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.

Clientes 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, 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.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

A través de las compras públicas resulta factible amplificar iniciativas de modernización del Estado relacionadas con hacer más eficientes los procesos de compra en el sector público, disminuir la burocracia, facilitar la entrega de servicios a la ciudadanía a través del ahorro en precios y la optimización de costos operacionales (cero papel) en las compras y finalmente contar con un Estado probo, eficiente y eficaz.

ChileCompra está llamado a conformar un Sistema Nacional de Compras Públicas (Sistema), altamente integrado, basado en los objetivos de mayor eficiencia y ahorro, y mayor transparencia para un mejor uso de los recursos públicos al servicio de la ciudadanía.

1. Se trata de aprovechar lo mejor de las tecnologías de la información (TIC) actualmente disponibles para aportar a la modernización y digitalización del Estado, de disponer de múltiples herramientas para los requerimientos del Estado, de contar con un sistema de información automatizado e inteligente y de hacer uso de servicios colaborativos que permitan que los actores públicos se dediquen a tareas en las que generan mayor valor para la ciudadanía.
2. Estas propuestas representan un cambio profundo -un cambio de paradigma o de régimen- en las compras públicas. Se caracterizan como un salto evolutivo en las compras públicas de Chile, puesto que, al concretarse, cambiarán el paisaje de las compras públicas en Chile, pasando desde un sistema de información estático, a uno proactivo que sirve para administrar la política pública de compras de un Sistema Nacional.

ChileCompra busca migrar desde un Sistema con múltiples agentes autónomos que no aprovechan las potenciales sinergias que existen entre ellos, a un Sistema donde se potencia el valor compartido, con un foco en la eficiencia, probidad y transparencia y servicios de excelencia que faciliten la interacción con la ciudadanía a través de soluciones digitales intuitivas y ágiles.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

ChileCompra es un servicio público descentralizado, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda.

Entre los organismos públicos con quienes más se relaciona pueden mencionarse la Secretaría de Modernización del Estado que se encuentra alojada en la Unidad Coordinadora del Programa de Modernización del Sector Público del Ministerio de Hacienda, la que sirve de instancia de coordinación entre los ministerios y servicios públicos respecto de las estrategias y Agenda de Modernización del Estado.

Asimismo, se relaciona con los organismos supervisores y fiscalizadores tales como la Contraloría General de la República, Fiscalía Nacional Económica,

Unidad de Análisis Financiero, Ministerio Público, CAIGG y Tribunal de Contratación Pública, entre los principales.

A su vez, mantiene convenios de colaboración con distintas entidades públicas y privadas en el marco de los objetivos de eficiencia y probidad y transparencia del Sistema de Compras Públicas.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

ChileCompra es un Servicio Público descentralizado, relacionado con el Ministerio de Hacienda, y sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, creado por la Ley de Compras Públicas N° 19.886 y que comenzó a operar formalmente el 29 de agosto de 2003. ChileCompra es un servicio emblemático en la modernización del Estado, instaló con éxito una reforma al mercado de las compras públicas inédita en su profundidad y alcance, y actualmente sigue impulsando metas que permiten continuar por la senda de la innovación, ampliando el mercado a más proveedores y por consiguiente asegurando más transparencia y eficiencia en la contratación pública.

Es así como ChileCompra fue creado con la misión de generar un cambio sustancial en unas compras públicas que ya no respondían a las necesidades reales de los mercados y sus actores. Se planteó como objetivo crear un sistema transparente, probo, eficiente y accesible a empresas de todos los tamaños a través de un sistema electrónico abierto, disponible sin costo para todos los usuarios a través de Internet.

En la actualidad, el marco regulatorio ha permitido contar con un Sistema de Compras y Adquisiciones con centralización normativa y autonomía operacional, basado en la transparencia, la competencia y criterios objetivos de adopción de decisiones. A través de la plataforma de licitaciones del Estado - www.mercadopublico.cl- se conectan actualmente las necesidades de compra del sector público con la oferta de alrededor de 115.000 proveedores.

Durante el 2018 los montos totales transados por los organismos del Estado a través de la plataforma de ChileCompra, www.mercadopublico.cl, alcanzaron USD 13.137 millones, lo que implica una variación real respecto al año 2017 de 5.8%. A través del catálogo de Convenios Marco los organismos públicos hicieron compras por más de USD 2.987 millones.

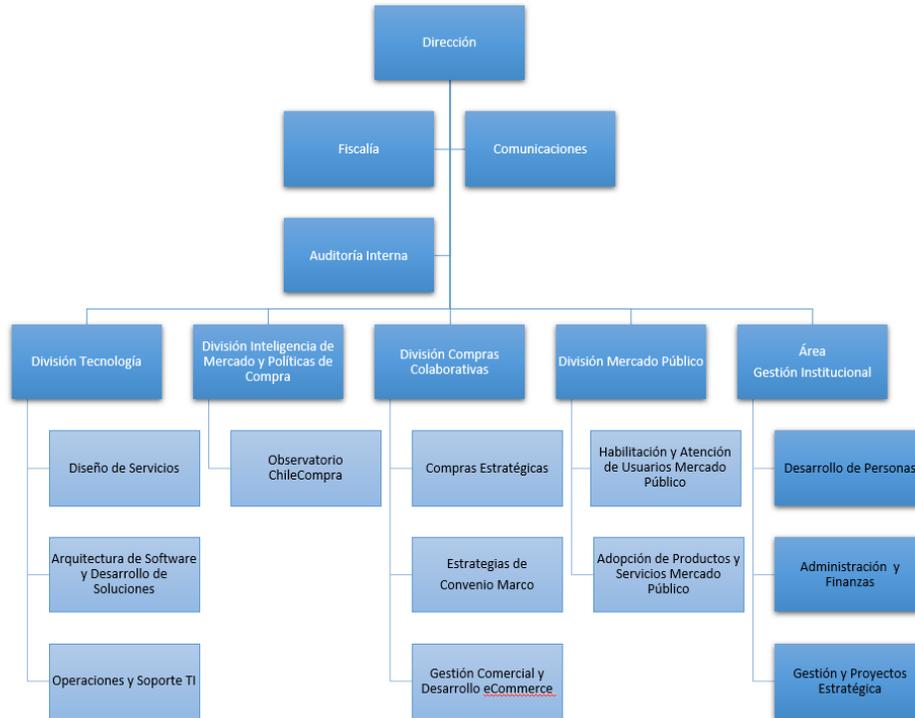
ChileCompra impulsa y exige a los organismos públicos en forma eficiente para obtener un mejor valor público por el dinero invertido, a fin de contribuir al crecimiento de la economía con un mejor uso de los recursos fiscales.

Por otra parte, ChileCompra es parte del Programa de Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el cual para el período 2019, se ha propuesto avanzar en la modernización del Sistema de Compras Públicas a través de la transformación digital del sistema de compras, la implementación del modelo de compras colaborativas y observatorio de eficiencia. Para ello, durante el año 2019 cuenta con un

presupuesto especial de \$978.970.000.

Por último, es importante señalar que la institución aspira a mantener altos estándares de calidad y satisfacción para sus usuarios. Éstos se sustentan en el sistema de gestión de calidad, certificado por organismos técnicos desde el año 2009 a la fecha, bajo los estándares de la Norma ISO 9001:2008. Esta certificación le permite mantener en constante revisión y conformidad los ciclos de planificación, control y mejora de los procesos que conforman la operación de ChileCompra.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Directora/a Nacional son:

- **División Tecnología:** propone y desarrolla sistemas y herramientas tecnológicas que faciliten la operación de las áreas del negocio, velando por la seguridad, integridad y disponibilidad de éstas.
- **División de Inteligencia de Mercado y Políticas de Compra:** realiza uso intensivo de los datos e información para aumentar la eficiencia y promover la transparencia y probidad en todos los ámbitos de las compras públicas.
- **División de Compras Colaborativas:** promueve las prácticas de eficiencia y ahorro para el Estado que son implementadas en el Mercado Público.
- **División de Mercado Público:** gestiona el funcionamiento de la plataforma de compras públicas y sus componentes para que sus usuarios compradores y proveedores logren compras eficientes.
- **Área de Gestión Institucional:** facilita la operación de áreas transversales de la institución.
- **Fiscalía:** presta asesoría jurídica y vela por la correcta aplicación del marco regulatorio que rige al Sistema de Compras y Contrataciones Públicas.
- **Comunicaciones:** difunde y da a conocer los objetivos estratégicos y servicios de ChileCompra a sus usuarios, ciudadanía, stakeholders y medios de comunicación.
- **Auditoría Interna:** otorga apoyo y asesoría a objeto de evaluar y contribuir mediante aportes orientados a mejorar las operaciones, al logro de los objetivos y a proteger el valor de la organización, proporcionando aseguramiento, consultoría y análisis en base a riesgos.

2.6 DIMENSIONES

2.6.1 DOTACIÓN DEL SERVICIO SERVICIO

Dotación Total (planta y contrata)	144
Dotación de Planta	6
Dotación a Contrata	138
Personal a Honorarios	19

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 9.319.191.000
Presupuesto de Inversión	\$ 302.191.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

ChileCompra actualmente cuenta con 14 centros disponibles en 12 regiones del país.

Los Centros ChileCompra brindan atención presencial a ciudadanos y a los usuarios del sistema de compras públicas, tanto proveedores del Estado como compradores públicos.

Las ciudades en las que hay actualmente centros son Arica, Antofagasta, La Serena, Valparaíso, Santiago (Providencia y Maipú), Rancagua, Talca, Concepción, Los Ángeles, Temuco, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Compras Colaborativas
- Jefe/a División Tecnología
- Jefe/a División Mercado Público
- Jefe/a División de Inteligencia de Mercado y Políticas de Compra

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Director/a Nacional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Dirigir y liderar la gestión de ChileCompra, potenciando el rol de los equipos que la conforman, mediante el trabajo colaborativo y coordinado.
2. Generar eficiencia en la contratación pública mediante la administración de la plataforma electrónica de compras del Estado.
3. Avanzar en la consolidación de un Sistema de Compras Públicas donde se potencie el valor compartido, altamente integrado, con un foco en la eficiencia, servicios de excelencia y probidad y transparencia para un mejor uso de los recursos públicos y al servicio de la ciudadanía.
4. Instalar el modelo de compras colaborativas con el objetivo de generar eficiencia y ahorros a partir de la agregación de demanda entre Servicios Públicos (compras centralizadas y coordinadas).
5. Generar y liderar la implementación de nuevos modelos de compras que, gestados desde la inteligencia de datos y uso intensivo de los datos e información, maximicen la eficiencia y el ahorro en las compras del Estado.
6. 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.
7. Asegurar el correcto diseño e implementación de metodologías de adopción de modelos de compra, que contribuyan a que los organismos públicos asuman protagonismo en el buen uso de los recursos fiscales/estatales.
8. Dirigir el diseño e implementación del rol de asesor experto de ChileCompra basado en el análisis de datos y con foco en la eficiencia, que contribuya a mejorar las decisiones de compras estratégicas de los organismos públicos.
9. Incorporar nuevas tecnologías que aseguren una plataforma transaccional estable, intuitiva y efectiva, permitiendo el acceso constante y oportuno a los usuarios del mercado público.
10. Simplificar las reglas de negocio de los procesos de compra disponibilizados en la plataforma Mercado Público con el objetivo de asegurar procesos de compra simples, íntegros y efectivos.
11. Contribuir a una mayor confianza entre los actores del Sistema de Compras Públicas mediante la generación de políticas que avancen en la construcción de un Mercado Público probo y transparente.

12. Avanzar en la digitalización y simplificación de los procesos internos críticos de ChileCompra con foco en la en optimización de los tiempos y en la entrega de información oportuna y transparente.
13. Promover el fiel cumplimiento de la regulación y normativa de compras públicas.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fomentar el ahorro de precios para el Estado mediante el aumento de la efectividad y eficiencia del Mercado Público</p>	<p>1.1 Generar nuevos modelos de compra para mayor eficiencia en las compras públicas.</p> <p>1.2 Potenciar el uso de inteligencia de mercado para la toma de decisiones.</p> <p>1.3 Coordinar y agregar demanda de organismos en la compra de bienes.</p> <p>1.4 Potenciar servicios compartidos e interoperabilidad de sistemas y ERP del Estado.</p>
<p>2. Optimizar los costos operacionales que generan las transacciones en Mercado Público.</p>	<p>2.1 Incorporar nuevas tecnologías en la plataforma transaccional.</p> <p>2.2 Simplificar las reglas de negocio para digitalizar los procesos de compra.</p> <p>2.3 Estandarizar procesos de compra.</p> <p>2.4 Diseñar metodologías de adopción de modelos de compra para proveedores y compradores.</p> <p>2.5 Rediseñar e implementar el rol de asesor experto para los Servicios Públicos.</p> <p>2.6 Integrar mirada unificada para usuarios: comprador - proveedor.</p>
<p>3. Generar políticas que afiancen la construcción de un Mercado Público probo y transparente.</p>	<p>3.1 Digitalizar y simplificar de los procesos internos críticos de ChileCompra.</p> <p>3.2 Mantener altos niveles de satisfacción de los clientes del mercado público.</p> <p>3.3 Integrar en el equipo de funcionarios competencias técnicas y relacionales.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO ¹

Cree firmemente que el Estado está al servicio de las personas y que cumple un rol fundamental en la promoción de bienes públicos que permiten mejorar la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo económico y social del país.</p>	<p>15%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Experiencia en gestión y/o administración de procesos y/o proyectos complejos, operaciones masivas y/o plataformas transaccionales en áreas de servicio en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en el diseño de estrategias y planes para la gestión del cambio y/o formación de competencias en usuarios, considerando en ellos un uso eficiente de los recursos disponibles.</p> <p>Además se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas, en organizaciones de similar complejidad.</p> <p>Se valorará contar con manejo del idioma inglés en un nivel intermedio.</p>	<p>20%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>15%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>15%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>10%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la división que dirige, prevalezca el buen trato, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>10%</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>15%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	163
Presupuesto que administra	\$ 9.319.191.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La Directora/a Nacional de la Dirección de Compras y Contratación Pública tendrá a su cargo la supervisión directa de un equipo de 09 personas, conformado específicamente por Jefes/as de División y Jefes/as de Áreas y Departamentos Estratégicos. Sin embargo, permanentemente se relaciona en forma directa con los Jefes/as de los distintos Departamentos de la Institución.

El equipo del Director/a está compuesto por las siguientes Divisiones:

- Jefe/a División Compras Colaborativas
- Jefe/a División Tecnología
- Jefe/a División Mercado Público
- Jefe/a División de Inteligencia de Mercado y Políticas de Compra

Y las siguientes Áreas y Departamento Estratégicos:

- Área Gestión Institucional
- Fiscalía
- Departamento de Comunicaciones
- Auditoría Interna

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/La Directora/a de la Dirección de Compras y Contratación Pública se relaciona directamente con el Ministerio de Hacienda y reporta periódicamente al/la Subsecretario/a de Hacienda.

Igualmente se relaciona con los diferentes niveles de la Dirección ChileCompra.

Los principales clientes externos con los cuales se relaciona el/la directora/a son:

Compradores (850): Corresponde todos los 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, Municipalidades y Universidades, además de otros organismos que se incorporaron de forma voluntaria a la utilización de la plataforma www.mercadopublico.cl, como por ejemplo el Poder Judicial, la Casa de Moneda, entre otros.

Proveedores (115.000): Corresponde a las personas naturales y jurídicas, tanto

nacionales como internacionales, que participan vendiendo sus productos y servicios en los procesos de adquisiciones que realizan los organismos compradores.

Además, debe vincularse con:

- Diversas Cámaras, tales como: la del Comercio de Santiago, de la Construcción, del Comercio Detallista, etc.
- Empresarios: Pequeñas, medianas y grandes empresas privadas.
- Autoridades de Organismos Internacionales tales como: OEA, BID, OECD, Banco Mundial, entre otras.
- Autoridades y Directores de Organismos de Compras Públicas de otros países, especialmente de Latinoamérica y la Unión Europea.
- Entidades fiscalizadores vinculados a transparencia.
- Profesionales expertos y especializados, a nivel nacional e internacional, en el ámbito de las compras públicas, comercio electrónico y tecnologías de información.
- Consejo de la Sociedad Civil (Cosoc) ChileCompra.

Dentro de las Redes de Acción, el Director participa en diversas instancias público-privado, tales como: Mesa de Trabajo Anticorrupción UNCAC, Compromisos Grupo Técnico de Compras Públicas Alianza del Pacífico, entre otras.

Organismos internacionales, siendo integrante de la Red Interamericana de Compras Gubernamentales, OECD, entre otras, en temas relativos a las compras públicas.

Universidades, centros de estudio y diversas asociaciones gremiales nacionales.

5.4 RENTA DETALLADA

El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.720.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$8.536.410.-	\$85.364.-	\$8.621.774.-*	\$6.469.008.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$10.443.466.-	\$104.435.-	\$10.547.900.-*	\$7.720.990.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$6.886.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$8.522.097.-	\$85.221.-	\$8.607.318.-*	\$6.459.612.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.714.075.-	\$97.141.-	\$9.811.216.-*	\$7.242.145.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$6.720.000.-

***Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del

término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:
 - a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
 - b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
 - c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la Ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha Ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales.

Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.