

**JEFE/A DIVISIÓN MERCADO PÚBLICO
DIRECCIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA-CHILECOMPRA
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/a Jefe/a de la División Mercado Público le corresponderá liderar, coordinar y gestionar el correcto funcionamiento de la plataforma y los componentes de Mercado Público (Sistema de Información de Compras y Contratación Pública), para que los compradores y proveedores los utilicen adecuadamente, logrando procesos de compra eficientes y que generen ahorros para el Estado; a través de la habilitación de las condiciones y competencias para su uso, la adopción efectiva y la atención oportuna y de calidad.

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: 26-03-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Rodrigo Lavanderos

*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 y confianza:

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 y el ahorro; ello de manera a contribuir a que los organismos públicos asuman una mayor responsabilidad en el buen uso de los recursos fiscales. Esta articulación se da gracias a la capilaridad en el 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 simplificar procesos internos en el sector público, disminuir la burocracia y facilitar la entrega de servicios a la ciudadanía a través de la digitalización de las compras.

Confianza. 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. Hoy, a sus 15 años, 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.

Finalmente, sus productos estratégicos son los siguientes:

1. Plataforma ChileCompra: 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 de contratación 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, modalidad de compra de bienes y servicios a través de un catálogo electrónico o tienda virtual.

3. Servicios a Usuarios: Servicios de apoyo, asesoría y formación que tienen por objetivo entregar orientación, conocimientos y competencias necesarias a compradores y proveedores del Estado para que puedan operar adecuadamente el Sistema de Compras Públicas, realizar buenos procesos de compras, fomentar una gestión transparente del mercado público, facilitando además el acceso, 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, utilizado como herramienta 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, así como el fomento de buenas prácticas en los procesos de compra 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, 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 114.133 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.
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 simplificar procesos de compra en el sector público, disminuir la burocracia, facilitar la entrega de servicios a la ciudadanía a través de la digitalización (cero papel) de las compras y finalmente contar con un Estado probo, eficiente y eficaz.

ChileCompra permite por tanto apoyar e impulsar la transformación digital del Estado (cero papel) que promueve el Gobierno, siendo un verdadero motor para avanzar en construir un Estado ágil, innovador y efectivo que se relaciona en forma simple con cada ciudadano y cumple su función de servir al bien común.

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, la confianza 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 a la Dirección de Presupuestos (principalmente hoy día abocados a la integración de los sistemas Mercado Público y SIGFE y a generar mecanismos que faciliten la generación de ahorros para el Estado y la División de Gobierno Digital de la Secretaría General de la Presidencia (básicamente en

el objetivo de transformación digital 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 114.133 proveedores.

Las cifras avalan lo anterior: 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%.

En cuanto a la participación por montos, las Mipymes alcanzaron en el periodo un 53%, cifra que es equivalente a más de 3,5 veces la participación de este segmento en la economía nacional (15%), y que asciende a USD 6.936 millones.

ChileCompra advierte a los organismos públicos que es un deber de estas entidades comprar 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.

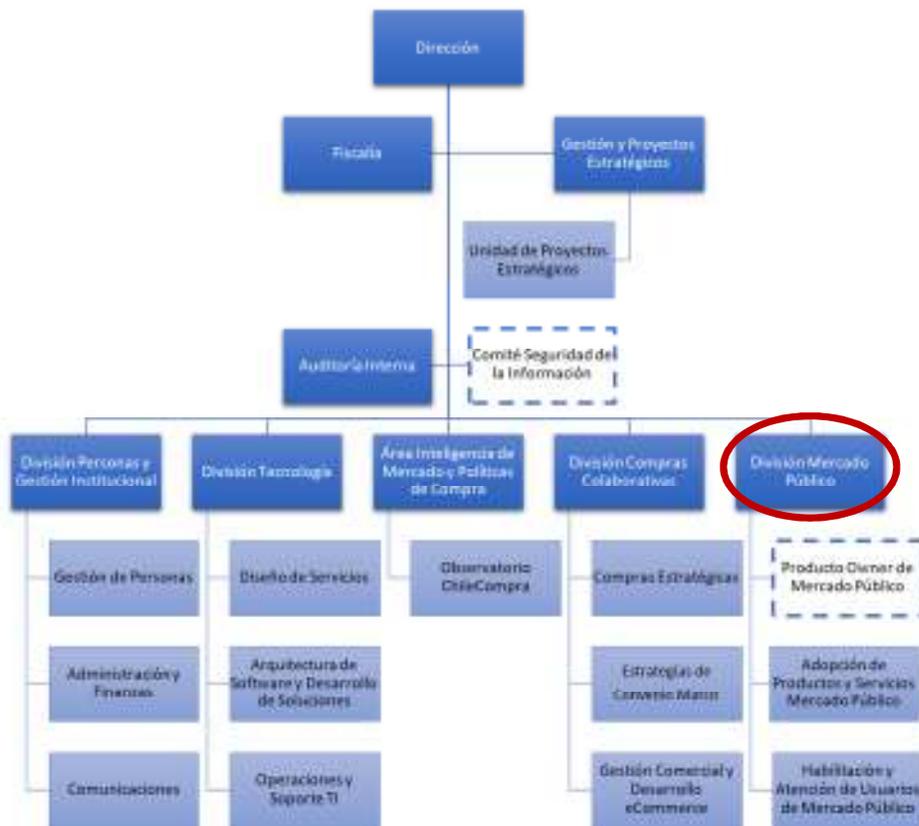
A través del catálogo de Convenios Marco los organismos públicos hicieron compras por más de USD 2.987 millones, lo que implica un baja real de 24% respecto del mismo periodo de 2017.

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 de \$978.970.000.

Es así como ChileCompra asume el desafío de aportar de manera sustantiva en la transformación digital del Estado, para que éste se torne más ágil, innovador y efectivo en su manera de relacionarse con los ciudadanos. Desafío importante debido al impacto transversal que la institución tiene sobre la gestión de todos los organismos públicos, en un contexto caracterizado por objetivos a cumplir con mayores niveles de complejidad y con la incorporación de nuevas tecnologías al quehacer.

Por último, es importante señalar que la institución mantiene 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 Jefe/a de División Mercado Público son :

- División de Compras Colaborativas, en cuanto promueve las prácticas de eficiencia y ahorro para el Estado que son implementadas en el Mercado Público.
- División Tecnología, en cuanto les propone y desarrolla sistemas y herramientas que faciliten la operación de las áreas del negocio, , velando por la seguridad, integridad y disponibilidad de éstas.
- División Personas y Gestión Institucional, en cuanto le propone y desarrolla sistemas y herramientas que faciliten la operación de las áreas transversales de la institución.
- Área de Inteligencia de Mercado y Políticas de Compra, en el ámbito de los datos e información generada en la plataforma transaccional.

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 Tecnología
- Jefe/a División Mercado Público
- Jefe/a División Personas y Gestión Institucional
- Jefe/a División Compras Colaborativas

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al Jefe/a de la División Mercado Público, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Liderar la implementación de los productos y herramientas de Mercado Público, así como de otras herramientas relacionadas de otras agencias de Gobierno o del mundo privado, de cara a los usuarios compradores y proveedores, para que éstos realicen procesos de compras públicas eficientes, con altos estándares de probidad y transparencia; a través de acciones orientadas a la simplificación, disminución de la burocracia, digitalización y calidad de servicio.
2. Identificar y proponer a las instancias pertinentes las adecuaciones que haya que realizarse a Mercado Público, desde la perspectiva de los usuarios, para el logro efectivo de procesos de compras simples, eficientes, 100% electrónicas y con altos estándares de transparencia y probidad.
3. Promover las mejores prácticas en las transacciones que se realizan en Mercado Público, a través del desarrollo de las competencias de usuarios compradores y proveedores que les permitan el correcto uso y aplicación de las herramientas y normativa que conforman este Sistema, basado en los principios de eficiencia, probidad y transparencia.
4. Facilitar el acceso, participación y competitividad de los proveedores, generando condiciones que faciliten su ingreso y participación en Mercado Público, promocionando en forma activa las oportunidades de negocios existentes, aplicando estrategias de acción consistentes con las orientaciones impartidas en el Instructivo Presidencial de transformación digital del Estado.
5. Diseñar, implementar y monitorear el modelo de adopción de los productos y herramientas que integran Mercado Público, con el fin de asegurar su escalamiento y correcto uso por parte de los compradores y proveedores, desarrollando con ello procesos de compras eficientes y transparentes para el Estado.
6. Diseñar, implementar y monitorear el modelo de atención a los compradores y proveedores de Mercado Público, en base a una estrategia de omnicanalidad, asegurando altos estándares de satisfacción. Generar instancias de comunicación con los gremios de proveedores pertinentes y con las instancias superiores de los organismos públicos para asegurar un entendimiento de sus necesidades y requerimientos relacionados con los procesos y mecanismos de compra.
7. Definir, implementar, y mejorar continuamente los procesos de su ámbito, considerando además las actividades de administración eficiente de los recursos, gestión y control de los contratos asignados a su División, así como el análisis y gestión de los riesgos potenciales para el adecuado cumplimiento de metas e iniciativas definidas.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar la definición, implementación y adopción de los productos y servicios de Mercado Público, con foco en la eficiencia, en el marco de la transformación digital de los procesos de compra y la integración e interoperabilidad tanto con otras plataformas de ChileCompra como con las de otros servicios públicos.</p>	<p>1.1 Definir e implementar, en coordinación con las distintas divisiones y equipos de la organización, los productos y servicios construidos en el proceso de transformación digital de Mercado Público, de acuerdo a los lineamientos estratégicos definidos por ChileCompra.</p> <p>1.2 Garantizar la adopción de los nuevos productos y servicios que se implementen en el proceso de transformación digital de Mercado Público.</p>
<p>2. Mejorar el modelo de fortalecimiento de competencias de usuarios compradores y proveedores, con foco en la acreditación y capacitación digital y la diferenciación de herramientas de acuerdo a cada segmento de usuarios.</p>	<p>2.1 Definir e implementar mejoras al modelo de fortalecimiento de competencias de usuarios, con foco en la utilización de las distintas herramientas que conforman el Sistema de Compras Públicas, así como en el comportamiento de compra y la realización de procesos eficientes, probos y transparentes.</p> <p>2.2 Implementar la primera etapa del proceso de acreditación digital, identificando los aprendizajes y aplicando las mejoras necesarias para el logro de un proceso efectivo.</p>
<p>3. Garantizar niveles de servicio y calidad para los usuarios de los productos y servicios que la División provee .</p>	<p>3.1 Definir y aplicar el modelo de medición de satisfacción que en cada caso corresponda.</p> <p>3.2 Monitorear los niveles de satisfacción del servicio.</p> <p>3.3 Implementar, según corresponda, las acciones de mejora permanente.</p>
<p>4. Impulsar la estrategia de monitoreo y rendición de cuentas de los principales productos y/o servicios de la División, que permita medir los resultados e impactos en términos de eficiencia en compras públicas.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar una estrategia de monitoreo de los principales productos y servicios de la División en base a KPIs con énfasis en resultados e impacto del Sistema de Compras Públicas.</p>

<p>5. Instalar prácticas de gestión en el equipo de trabajo a su cargo, que permita un clima laboral con alto grado de motivación y compromiso, en relación a los objetivos estratégicos de la institución.</p>	<p>5.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo de corto y mediano plazo que genere las condiciones y procedimientos adecuados para que el funcionamiento de la División se enmarque desde la perspectiva de ser el máximo responsable (product owner) de Mercado Público.</p> <p>5.2 Desarrollar prácticas de trabajo orientadas a construir equipos de trabajo de alto desempeño.</p> <p>5.3 Instalar prácticas de medición y evaluación de las actividades desarrolladas por la División y los equipos que la componen.</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 cumple un rol fundamental en 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 Es altamente deseable poseer experiencia en: diseño, implementación y evaluación de procesos y proyectos complejos y/o procesos de transformación 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 a lo menos 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>5%</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>20%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	38
Presupuesto que administra	\$712.675.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la División Mercado Público está constituido por:

- Departamento de Habilitación y Atención de Usuarios Mercado Público: cuyo objetivo es dotar a los usuarios (compradores y proveedores) de las condiciones y competencias necesarias para operar en Mercado Público, con el fin de que éstos realicen sus procesos de compra y oferta, asegurando eficiencia, probidad y transparencia. Además, tiene por objetivo diseñar, implementar y monitorear el modelo de asistencia a los usuarios de Mercado Público, en base a una estrategia de omnicanalidad, asegurando altos estándares de satisfacción.
- Departamento de Adopción de Productos y Servicios Mercado Público: cuyo objetivo es definir e implementar las estrategias de uso de los servicios y/o aplicativos desarrollados para Mercado Público, a través de acciones de gestión del cambio y acompañamiento.

Asimismo, dependiendo directamente de la Jefe/a de División existe el equipo de Product Owner de Mercado Público, cuyo objetivo es maximizar el valor que los distintos productos/componentes de la plataforma Mercado Público le entregan a los usuarios (proveedores y compradores) con mirada de corto a largo plazo, haciéndose cargo del seguimiento, la mejora continua y las mediciones de impacto de los mismos.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los clientes internos, corresponden al Director/a Nacional, los Jefes de Divisiones Compras Colaborativas y Tecnología.

Con la División Compras Colaborativas debe establecer una directa coordinación para la atención de usuarios compradores y proveedores de la tienda electrónica y la asesoría a compradores en el uso de la herramienta.

Con la División Tecnología debe establecer coordinaciones para efectos de los requerimientos surgidos a la plataforma producto de la relación que esta división establece con los compradores y proveedores del sistema de compras públicas.

Los principales clientes externos son los siguientes:

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 Orden, 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 (114.133): 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.

5.4 RENTA DETALLADA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **\$5.583.000.-** 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.	\$6.857.491.-	\$68.575.-	\$6.926.066.-	\$5.367.714.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.581.212.-	\$85.812.-	\$8.667.024.-	\$6.499.337.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.745.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.843.714.-	\$68.437.-	\$6.912.151.-	\$5.358.669.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.866.729.-	\$78.667.-	\$7.945.396.-	\$6.030.278.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.583.000.-

***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.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- 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 PUBLICOS

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.