

**JEFE/A DIVISIÓN TECNOLOGÍA
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**

El/la Jefe/a de División Tecnología será responsable de garantizar el óptimo funcionamiento de las plataformas tecnológicas que soportan la operación del mercado de las compras públicas del Estado de Chile, asegurando el desarrollo, progreso y renovación tecnológica de dichas plataformas y las mejores prácticas en base a los más altos estándares de seguridad, calidad, eficiencia, accesibilidad y transparencia.

**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: 02-10-2018.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique París

*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 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 en forma eficiente y transparente sus procesos de compras y los proveedores ofrecen sus productos y servicios, un espacio de 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 del 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 buenas prácticas en los procesos de compra a través de www.mercadopublico.cl

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 internos** en el sector público, **disminuir la burocracia**, **facilitar** la entrega de **servicios** a la ciudadanía a través de la **digitalización (0 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 (0 papel)** que promueve el gobierno, es un **verdadero motor para avanzar en construir un Estado más ágil, más innovador y más 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, altamente **integrado**, basado en los objetivos de mayor eficiencia y mayor transparencia para un mejor uso de los recursos públicos al servicio de la ciudadanía.

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.

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 responsivo** que sirve para administrar la política pública de compras de un Sistema Nacional.

Este salto a un ChileCompra 3.0 es 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

La Dirección de Compras y Contratación Pública -Dirección 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.

Sus principales clientes/usuarios son los siguientes:

Compradores: (850) Corresponde a todos los organismos y servicios públicos afectos a la ley N° 19.886 de compras públicas y su reglamento, tales como Gobierno Central, Municipios, 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, tales como el Poder Judicial, la Casa de Monedas, entre otros.

Proveedores: (117.000) Corresponde a las personas naturales y jurídicas, tanto nacionales como internacionales, que participan ofreciendo y vendiendo sus

productos y servicios en los procesos de adquisiciones que realizan los organismos compradores.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La Dirección de Compras y Contratación Pública-Dirección ChileCompra- es un Servicio Público descentralizado, relacionado con el Ministerio de Hacienda, y sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, creado con la Ley de Compras Públicas N° 19.886 y que comenzó a operar formalmente el 29 de agosto de 2003.

La Dirección 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 -la plataforma de comercio electrónico más grande del país- se conectan actualmente las necesidades de compra del sector público con la oferta de más de 123.000 proveedores.

Las cifras avalan lo anterior: Durante el primer semestre de 2018 los montos totales transados por los organismos del Estado a través de la plataforma de ChileCompra, www.mercadopublico.cl, alcanzaron USD 6.897 millones, lo que implica una variación real de 42% de los montos comprometidos en comparación con el mismo periodo del año 2017.

En cuanto a la participación por montos, las Mipymes alcanzaron en el periodo un 48,7%, cifra que es equivalente a más de 3 veces la participación de este segmento en la economía nacional (15%), y que asciende a USD 3.363 millones.

Por último, los ahorros logrados gracias a ChileCompra ascendieron a USD 365 millones, lo que se calcula por la competitividad en los precios que ofertan los proveedores a través de www.mercadopublico.cl. En paralelo, 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.

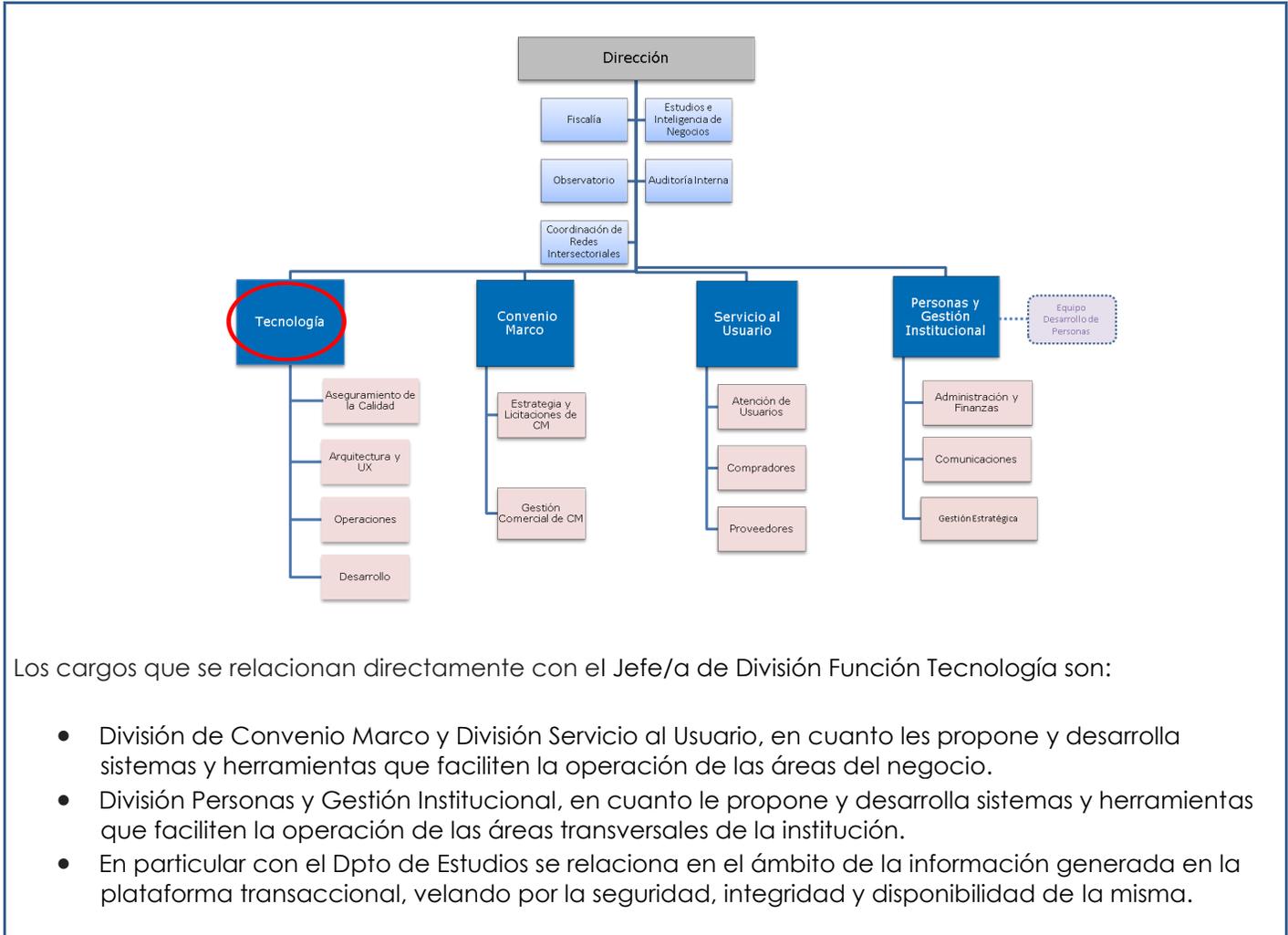
A su vez, en la tienda virtual de convenios marco, que cuenta con 144 mil productos en línea, alcanzó ahorros en precios en el primer semestre de 2018 que superaron el 22%, lo que equivale a USD 339 millones sobre el total transado en este catálogo electrónico. A través del catálogo de Convenios Marco –una de las tiendas virtuales más grande del país- los organismos públicos hicieron compras por más de USD 1.542.057 millones, lo que implica un alza real de 20% respecto del mismo periodo de 2017.

Por otra parte, la Dirección 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 2018 -2019, se ha propuesto avanzar en la modernización del Sistema de Compras Públicas a través de seis medidas priorizadas: transformación digital, compras colaborativas, compras de bajo monto, pago electrónico, evolución tecnológica y observatorio de eficiencia. Para ello, durante el año 2018 cuenta con un presupuesto de \$1.342.592.000 y para el año 2019 \$900.000.000

Es así como La Dirección 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 Función Tecnología son:

- División de Convenio Marco y División Servicio al Usuario, en cuanto les propone y desarrolla sistemas y herramientas que faciliten la operación de las áreas del negocio.
- 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.
- En particular con el Dpto de Estudios se relaciona en el ámbito de la información generada en la plataforma transaccional, velando por la seguridad, integridad y disponibilidad de la misma.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	131
Dotación de Planta	6
Dotación a Contrata	125
Personal a Honorarios	22

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 7.284.481.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 198.251.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección ChileCompra tiene sus oficinas en la Región Metropolitana, desde donde opera de forma centralizada. Adicionalmente, se encuentra presente a lo largo del país en 10 regiones, a través de los servicios gratuitos de asesoría y capacitación que brindan sus 13 Centros ChileCompra.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos de la Dirección de Compras y Contratación Pública que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Convenio Marco
- Jefe/a División Tecnología
- Jefe/a División Usuarios
- Jefe/a División Personas y Gestión Institucional

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Tecnología le corresponderá desempeñar las siguientes funciones principales:

1. Implementar la transformación digital de un nuevo sistema de compras públicas que, manteniendo como pilar estratégico la transparencia, probidad y acceso, garantice procedimientos completamente electrónicos, simples y ágiles.
2. Gestionar el desarrollo tecnológico y evolución de las plataformas que conforman el sistema de compras y contratación pública, garantizando la seguridad, confiabilidad y disponibilidad de las mismas.
3. Gestionar la integración y/o interoperabilidad de la plataforma www.mercadopublico.cl con los sistemas que sean pertinentes del sector público, en el marco de los objetivos gubernamentales relativos a la implementación de un gobierno digital.
4. Velar por la seguridad, integridad y disponibilidad de la información generada en la plataforma transaccional www.mercadopublico.cl, e implementar una plataforma de datos abiertos, apoyando el proceso de adhesión al estándar internacional de contrataciones abiertas, el Open Contracting Data Standard (OCDS).
5. Velar por la debida mantención y actualización de todos los sistemas informáticos de la Institución, asegurando su buen funcionamiento de acuerdo con las necesidades institucionales.
6. Proponer, y/o facilitar la incorporación de tecnologías a los distintos procesos de la Institución, mejorando su eficiencia y contribuyendo así con el cumplimiento de los objetivos y tareas institucionales.
7. Liderar y coordinar la gestión de la División, asignando responsabilidades, tareas, recursos y presupuesto, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO *1**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. En el marco del objetivo de la transformación digital, avanzar hacia una plataforma de contratación pública interoperable, integrada, ágil, simple y con todos los procesos de compra 100% electrónicos, centrado en el usuario y con los más altos estándares de seguridad y datos abiertos.</p>	<p>1.1 Desarrollar e implementar las innovaciones y mejoras necesarias a las plataformas www.mercadopublico.cl, para dar cumplimiento a los nuevos lineamientos estratégicos definidos por la Dirección ChileCompra.</p> <p>1.2 Integración con otras plataformas transversales del Estado Chileno (Sigfe, Contraloría, entre otras).</p> <p>1.3 Garantizar, cuando corresponda, el uso y acceso de las plataformas tecnológicas y bases de datos con el objeto de mejorar la interoperabilidad con los sistemas de información del Estado.</p> <p>1.4 Planificar e implementar las acciones necesarias para que la información en materia de compras públicas cumpla con el Open Contracting Data Standard (OCDS).</p>
<p>2. Dotar del soporte tecnológico necesario a los procesos de compra incluidos en el nuevo modelo de compras colaborativas.</p>	<p>2.1 Implementar herramientas tecnológicas que apoyen los modelos de compras colaborativas.</p>
<p>3. Optimizar los convenios marco con altos estándares de usabilidad y elevando sus niveles de eficiencia operacional.</p>	<p>3.1 Implementar una nueva tienda de convenio marco.</p>
<p>4. Garantizar niveles de servicio de disponibilidad y calidad para la correcta operación de las plataformas tecnológicas, así como niveles adecuados de satisfacción de los usuarios de dichas plataformas</p>	<p>4.1 Aplicar el modelo de medición de satisfacción.</p> <p>4.2 Monitorear los niveles de satisfacción del servicio.</p> <p>4.3 Implementar según corresponda las acciones de mejora permanente.</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 Desarrollar prácticas de trabajo orientadas a construir equipos de trabajo de alto desempeño.</p>

¹ Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE 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 PÚBLICO²

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.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO 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. Habilidad para identificar áreas estratégicas de investigación y tecnologías emergentes que garanticen la total digitalización del proceso de compras públicas de acuerdo a los más altos estándares de seguridad, calidad y confiabilidad.</p>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias de tecnologías de información, gestión y administración de plataformas transaccionales y bases de datos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará tener experiencia en diseño y gestión de proyectos tecnológicos de envergadura similar a los desafíos del cargo, implementación de metodologías ágiles y procesos de transformación digital. Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de directivos o de jefatura en instituciones públicas o privadas. Se valorará contar con manejo del idioma inglés a lo menos en un nivel intermedio.</p>	20 %
<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. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	15 %
<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. 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>	10 %
<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>	15 %
<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. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10%
<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>	20 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	29
Presupuesto que administra	\$ 1.599.149.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo está conformado por los jefes de los departamentos de Operaciones, Desarrollo, Aseguramiento de la Calidad, y Diseño y Arquitectura, siendo este un equipo de 29 profesionales, todos con alta especialización en tecnologías de información y comunicaciones.

El departamento de Operaciones tiene como función principal la operación de los sistemas y plataformas de ChileCompra, garantizando niveles de servicio de excelencia y asegurando gestión de contingencias.

El Departamento de Desarrollo tiene como función principal el desarrollo de soluciones y software con altos estándares de calidad y eficiencia, incorporando mejores prácticas. Realiza levantamiento de procesos, coordina su diseño, desarrollo e implementación, como asimismo aspectos técnicos de los proyectos de software para garantizar consistencia de las soluciones.

El Departamento de Diseño y Arquitectura tiene como función principal diseñar soluciones a partir de las necesidades de los usuarios, considerando a expertos del negocio. Define arquitectura y lineamientos generales para el diseño y desarrollo de soluciones de software, diseña propuestas de proyectos y construye maquetas y prototipos a partir de laboratorios y entrevistas con usuarios y stakeholders.

Y, finalmente el Departamento de Aseguramiento de la calidad (QA) tiene como función principal asegurar la calidad de los procesos y los servicios, soluciones y software, cautelando los impactos directos e indirectos.

Nota: es necesario señalar que la institución a partir de la actualización de su estrategia institucional se encuentra en un proceso de reestructuración interna, por lo cual la conformación del equipo de trabajo puede variar.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los clientes internos, corresponden al Director/a Nacional, los Jefes de Divisiones de Usuarios, Convenio Marco, Personas y Gestión Institucional y los Jefes/as de todos los departamentos de la organización.

A nivel de clientes externos, se relaciona directamente con otros organismos públicos y privados, en la coordinación de políticas tecnológicas, en la provisión de servicios y en la gestión de plataformas a su cargo.

5.4 RENTA

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 **\$5.420.000.-** 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.	\$6.625.595.-	\$66.256.-	\$6.691.851.-	\$5.211.974.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.291.026.-	\$82.910.-	\$8.373.936.-	\$6.305.330.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.576.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.612.284.-	\$66.123.-	\$6.678.407.-	\$5.203.235.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.600.704.-	\$76.007.-	\$7.676.711.-	\$5.852.134.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.420.000.-

***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.