

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-7-2012

Miembro del Consejo de Alta Dirección Pública: Rodrigo Egaña Baraona.

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN CONVENIOS MARCO DIRECCIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA – CHILECOMPRA

1. REQUISITOS LEGALES

a. Título profesional o grado académico de licenciado, otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste,

b. Acreditar experiencia profesional no inferior a 5 años, y

c. Experiencia en tecnologías de la información, gestión de adquisiciones o derecho administrativo.

Inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.886 e inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882".

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, de comportamiento de mercados, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, incorporándolas de manera coherente a la estrategia institucional, y a partir de ello generar valor en las transacciones del mercado público, velando por la probidad, transparencia, confiabilidad, sustentabilidad y amplio acceso al sistema de compras y contrataciones en su ámbito de responsabilidad.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Capacidad para asegurar la continuidad operacional de los procesos de su ámbito de acción, estableciendo mejoras continuas, implementando cambios, gestionado los recursos y contratos a su cargo, efectuando seguimiento y evaluaciones, cumpliendo las metas e iniciativas definidas institucionalmente.

Es deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o jefaturas en organizaciones de similar complejidad.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, y, al mismo tiempo, detectar oportunidades, crear soluciones estratégicas, pertinentes, eficientes y adecuadas al marco institucional público. Deberá demostrar independencia para actuar y tomar decisiones cuando se requiera, respondiendo y llevando a cabo las funciones asignadas.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as, el respaldo de las autoridades públicas y actores privados, para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones amigables, promover procesos de cambio e incrementar resultados, que faciliten el acceso y operación de los convenios marco.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer experiencia y/o conocimiento en materias de compras y/o licitaciones y/o contratación pública afines a las necesidades del cargo.

Se valorará contar además con conocimientos y/o experiencia en comercio electrónico.

Será deseable el manejo del idioma inglés técnico a nivel intermedio.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Dirección de Compras y Contrataciones Públicas
Dependencia	Director/a Nacional
Ministerio	Ministerio de Hacienda
Lugar de Desempeño	Región Metropolitana

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Jefe/a División Función Convenios Marco, le corresponderá liderar el diseño, gestión e implementación de las políticas, estrategias y procesos de compras a través de convenios marcos y compras por terceros, con el objeto de lograr ahorro, transparencia y eficiencia en las compras del Estado. Asimismo debe incorporar nuevas tecnologías y mejores prácticas para responder a los desafíos institucionales, en particular, liderar el desarrollo del catálogo electrónico de Convenios Marco – ChilecompraExpress.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a División Función Convenios Marco le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Diseñar procesos licitatorios que maximicen la respuesta a las demandas de los compradores públicos.
2. Diseñar metodologías de licitación que permitan adjudicar, en las distintas licitaciones, combinaciones precio calidad óptima según las características de la demanda del Estado.
3. Gestionar la operación de las licitaciones de la División de manera de asegurar la continuidad y evaluar la renovación del portafolio de convenios marco.
4. Optimizar permanentemente los procesos operacionales de la División.
5. Proponer acciones que permitan traspasar compras desde las licitaciones individuales al sistema de convenios marco.
6. Establecer estrategias con clientes que permitan incrementar de manera constante la satisfacción de los usuarios del catálogo electrónico de convenios marco.
7. Asesorar a los compradores del Estado en el uso del sistema de convenios marco.
8. Reflejar en el catálogo electrónico y en las licitaciones de convenio marco las políticas de la Dirección de Compras Públicas.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Jefe/a División Función Convenios Marco, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Asegurar que los productos del catálogo electrónico reflejen el mejor mix de productos para los compradores públicos a precios altamente competitivos.
2. Mejorar los estándares de satisfacción de los usuarios de

convenio marco, tanto públicos como privados.

3. Mantener en un nivel eficiente la participación del sistema de convenios marco dentro del sistema de compras públicas.
4. Certificar los procesos operacionales de la división según las normas y estándares ISO y otros, definidos para el servicio.
5. Mejorar la productividad de los funcionarios, optimizando los procesos de la división de compras.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

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. Su misión es crear valor en el mercado de las compras públicas, a través de la introducción de instrumentos tecnológicos y de gestión de excelencia. Para ello desarrolla una serie de iniciativas que se enfocan en garantizar elevados niveles de transparencia, eficiencia y uso de tecnologías en el mercado de las compras públicas, beneficiando así a empresarios, organismos públicos y a la ciudadanía.

La Dirección ChileCompra es un servicio emblemático en la modernización del Estado, instaló con éxito una reforma al mercado de las compras públicas inédita por 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 gestión de abastecimiento del Estado (de Chile).

La misión de ChileCompra es "crear valor en el Mercado Público de Chile, poniendo a disposición de nuestros clientes el sistema de información de compras públicas, para que los compradores realicen sus compras y contrataciones utilizando de manera eficiente y transparente los recursos del Estado; y para que los proveedores tengan mayor facilidad de acceso y puedan competir en éste en igualdad de oportunidades. Nuestro compromiso es desarrollar un mercado público transparente, confiable, sustentable y de amplio acceso, utilizando de manera intensiva las tecnologías de información y poniendo en el centro de la gestión a nuestros clientes".

Sus objetivos estratégicos son:

- a. Incrementar la efectividad del encuentro entre la oferta y la demanda en el mercado de las compras públicas. La estrategia de trabajo estará puesta en aumentar los proveedores transando y promover la calidad de los procesos de contratación en los organismos públicos.
- b. Mantener un alto nivel de satisfacción de los clientes del mercado público. La estrategia de trabajo estará orientada a minimizar los

costos de transacción y fortalecer la transparencia.

- c. Promover un mercado público sustentable; se entiende para estos efectos como compras sustentables aquellas en las que la decisión de compra está asociada no sólo a factores económicos, sino también sociales y ambientales, los que son aplicados a todo el ciclo de vida del producto o servicio. La estrategia de trabajo será promover la incorporación de criterios de impacto social y ambiental en los procesos de compras del Estado.

Un total de 8.053.642.737 de dólares transaron durante el 2011 los 850 organismos públicos a través de la plataforma de licitaciones de ChileCompra www.mercadopublico.cl, lo que se tradujo en 10 mil órdenes de compra diarias y más de 2 millones anuales. Ello representó 342 mil oportunidades de negocio anuales en un mercado que ha ido aumentando sus niveles de competitividad. En los últimos dos años las ofertas por proceso aumentaron en 17%, llegando a 6,2 ofertas por cada licitación publicada en www.mercadopublico.cl, alcanzando un ahorro de US\$ 276 millones, es decir un aumento en el ahorro de US\$ 46 millones en comparación con los US\$ 230 millones del año 2010.

Durante el 2011, las micro y pequeñas empresas (Mipes) tuvieron un 40% de participación en los montos transados a través de la plataforma de ChileCompra www.mercadopublico.cl, lo que representa el doble de su participación en la economía nacional. Fueron, entonces, más de 3.200 millones de dólares los que se ganaron los pequeños emprendedores del país a través de ChileCompra, concentrando el 92% de las órdenes de compra emitidas en el sistema.

A su vez, ChileCompra ha entregado apoyo a los emprendedores regionales a través de la red de Centros ChileCompra, realizando capacitaciones y asesoría gratuita a más de 6.000 micro y pequeñas empresas. Asimismo, 5.500 personas pudieron asistir a cursos gratuitos de capacitación, en dependencias de la Universidad Santo Tomás.

Una de las características del gobierno es el compromiso con el desarrollo económico del país, pero también con el cuidado del medio ambiente y la calidad del trabajo. Estos conceptos están presentes en las compras públicas, y por lo tanto el 2011 se ha continuado reforzando la incorporación de criterios de sostenibilidad social y ambiental al mercado público. En efecto, las compras públicas involucran un monto equivalente al 3,5% del PIB de nuestro país, por lo mismo, representan una importante plataforma para masificar las buenas prácticas en materia de responsabilidad social y sustentabilidad medioambiental.

A dos años de iniciada esta política, las compras públicas con criterios sustentables pasaron de un 1,6% a un 17,2% de las órdenes de compra emitidas en la plataforma, aumento que se debe principalmente al uso intensivo por parte de los organismos del catálogo electrónico de Convenios Marco ChileCompra Express, que a la fecha cuenta con más de 430 proveedores que obtuvieron el máximo puntaje en el criterio social y/o ambiental establecido en

las bases de licitación de cerca de 20 convenios vigentes.

En otro ámbito, y como resultado de los esfuerzos realizados, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) anunció que en el 2011 que Chile es el primer país cuyo sistema de compras públicas fuera aceptado para las contrataciones que el Banco financia, lo que permitirá que las aproximadamente 100 mil empresas que ya están inscritas en el sistema ChileCompra puedan acceder automáticamente a las licitaciones asociadas a los proyectos financiados por el BID.

Finalmente, para el año 2012 nos hemos propuesto mantener como objetivo incrementar la participación de empresas en la plataforma www.mercadopublico.cl y su nivel de satisfacción, buscando generar como consecuencia aumentar las licitaciones exitosas y el ahorro. Además, por el lado comprador, continuaremos con las acciones orientadas a reducir los costos de transacción para que puedan hacer su trabajo de manera más productiva y sostenible.

Durante el año 2011, el crecimiento del mercado público alcanzó un 8%, superando las tasas de crecimiento de la economía chilena, en tanto el incremento del ahorro generado por ChileCompra superó el 20% respecto del año 2010 producto de mejores precios, logrando US\$ 276 millones. Estos ahorros son producto de la mayor competencia en el mercado público y del incremento en la eficiencia de los procesos administrativos del Estado. En efecto, en términos de competencia, durante este año se incrementaron las ofertas en los procesos desde 6 en 2010 a 6,2 en 2011. Los siguientes indicadores están relacionados también al incremento de ahorro:

- Más acceso al mercado público: El año 2011 hubo cerca de 102.000 proveedores transando^[1] en el mercado público.
- Aumento en N° de procesos exitosos: Durante 2011 el 70,1% de las licitaciones fueron adjudicadas con al menos 3 ofertas
- Disminución en % de licitaciones desiertas: durante el año 2011 disminuyó la tasa de licitaciones desiertas, llegando a 10%.

Cabe mencionar que, 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 Función Clientes
Jefe/a División Función Corporativa Jurídica
Jefe/a División Función Tecnología y Desarrollo.

^[1] Considera proveedores que han ofertado a licitaciones al menos una vez o recibido una Orden de Compra durante el año.

BIENES Y/O SERVICIOS

Convenios Marco

Es el procedimiento de contratación que corresponde a una licitación pública efectuada por la Dirección de Compras como resultado de la cual los proveedores adjudicados incorporan los bienes o servicios correspondientes al catálogo electrónico.

Los organismos públicos se relacionan directamente con el proveedor adjudicado en Convenio Marco, emitiendo la Orden de Compra a través del sistema de un bien o servicio disponible en el catálogo, y pueden suscribir un contrato y requerir garantías específicas.

Sistemas de Información de las compras públicas

La plataforma de servicios que permite a los compradores/proveedores del Estado efectuar sus procesos de compra/venta de bienes y servicios de manera eficiente y con transparencia.

Fortalecimiento y Asesoría de Compradores

Servicios de capacitación, formación, acreditación de competencias y asesoría normativa, que tienen por objetivo entregar las orientaciones, conocimientos y competencias necesarias a usuarios compradores para que puedan operar adecuadamente el Sistema de Compras Públicas, como también contribuir a su desarrollo profesional y fomentar una gestión transparente y eficiente de este mercado.

Plataforma de Proveedores

Servicios para promover la máxima participación y competitividad de los proveedores en los actos de contratación de la administración, desarrollando iniciativas para incorporar la mayor cantidad de oferentes.

EQUIPO DE TRABAJO

Su equipo de trabajo directo está conformado por un equipo de profesionales, con alta especialización en gestión de comercio electrónico, gestión de abastecimiento y catalogación electrónica, organizados en 3 departamentos:

Departamento de Bienes:

Este Departamento es encargado del diseño, desarrollo y administración de convenios marco en el ámbito de bienes que permitan aportar valor a los compradores públicos, asegurando el ciclo de vida del convenio en conformidad con el marco regulatorio y las necesidades de los compradores.

Departamento de Servicios:

Este Departamento es encargado del diseño, desarrollo y administración de convenios marco en el ámbito de servicios que permitan aportar valor a los compradores públicos, asegurando el

ciclo de vida del convenio en conformidad con el marco regulatorio y las necesidades de los compradores.

Departamento Operación Convenios Marco:

Es el encargado de la gestión y operación del contenido de los productos y servicios en el catálogo electrónico, en coordinación con la División de Tecnología y Desarrollo.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos, corresponden al Director/a Nacional, los Jefes de Divisiones de Clientes, Corporativa Jurídica, Tecnología y Desarrollo y los Jefes/as de las áreas de Mercado Público, Desarrollo Empresarial y Nuevos Negocios descritos anteriormente, como asimismo todos los departamentos de la institución.

CLIENTES EXTERNOS

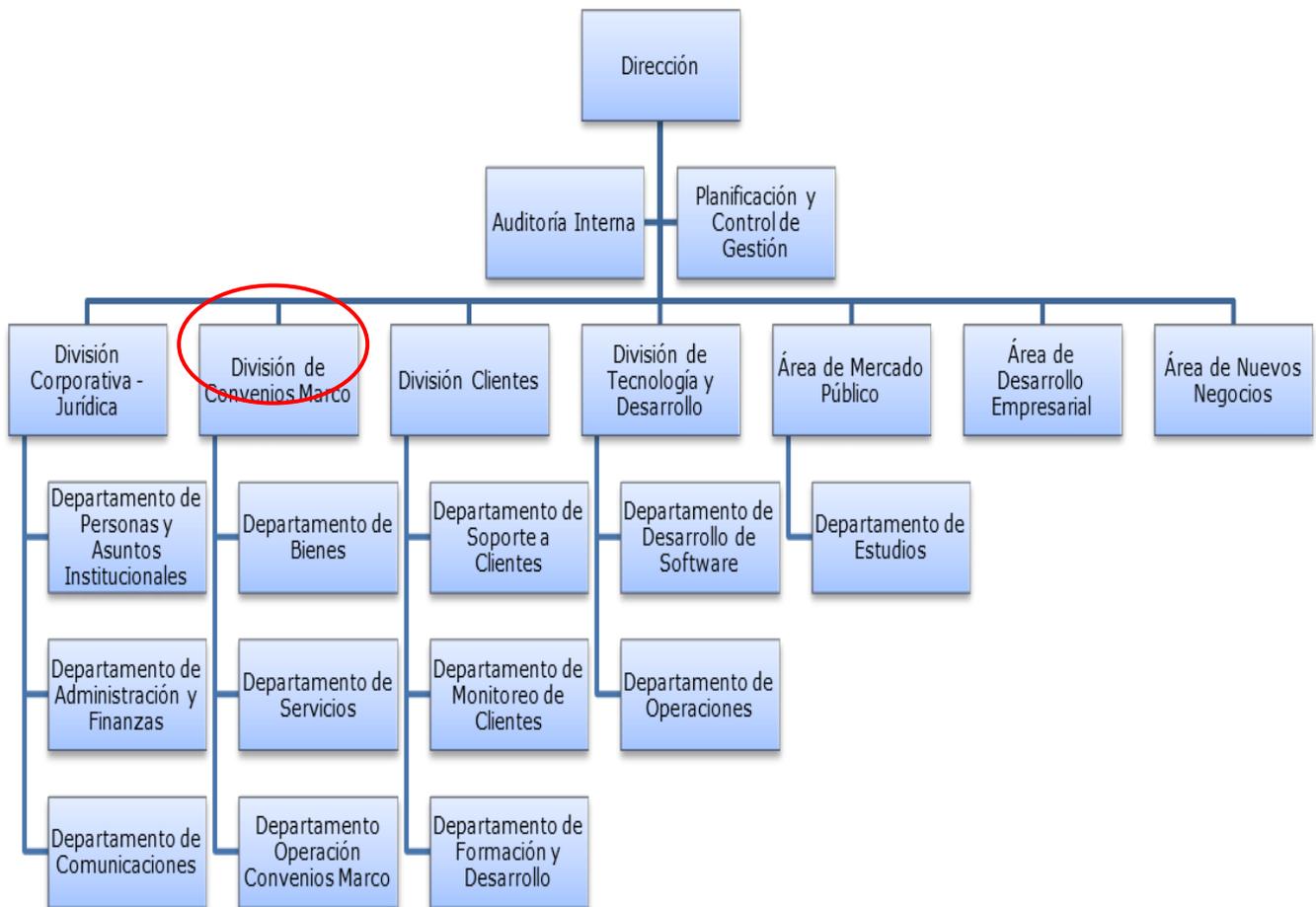
Su ámbito de acción está constituido por:

- Ministerio de Hacienda.
- Organismos públicos del gobierno central, municipios, fuerzas armadas y organismos autónomos del Estado.
- Proveedores del Estado.
- Diversos centros de estudios y organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo y Banco Mundial, entre otros.
- También forman parte de sus clientes externos sistemas de compras públicas de otros países.

DIMENSIONES DEL CARGO

N° Personas que dependen directamente del cargo	22
Dotación total del Servicio	92
Personal a honorarios del Servicio	48
Presupuesto que administra	\$ 686.153.000
Presupuesto del Servicio	\$ 6.410.350.000.-

ORGANIGRAMA



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 **\$4.124.000.-** 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.	\$5.104.725.-	\$51.047.-	\$5.155.772.-	\$ 4.014.065.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.180.381.-	\$61.804.-	\$6.242.185.-	\$ 4.698.505.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 4.242.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$5.094.381.-	\$50.944.-	\$5.145.325.-	\$4.007.483.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.643.951.-	\$56.440.-	\$5.700.391.-	\$4.357.175.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.124.000.-

***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 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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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, con un máximo de seis.
- 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.