

PERFIL DE SELECCIÓN

DIRECTOR/A NACIONAL DIRECCIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA - CHILECOMPRA MINISTERIO DE HACIENDA

ÍNDICE

I. PERFIL DE SELECCIÓN	2
1. REQUISITOS LEGALES.....	2
2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO	2
II. DESCRIPCIÓN DE CARGO.....	5
1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	5
2. PROPÓSITO DEL CARGO.....	5
MISIÓN	5
FUNCIONES ESTRATÉGICAS	5
DESAFÍOS DEL CARGO	6
3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO	6
CONTEXTO DEL CARGO.....	6
BIENES Y/O SERVICIOS	7
EQUIPO DE TRABAJO	8
CLIENTES INTERNOS	8
CLIENTES EXTERNOS.....	9
DIMENSIONES DEL CARGO	9
ORGANIGRAMA	10
RENTA	11
4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS.....	12

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-12-2008

DIRECTOR/A NACIONAL 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.

(Ley 19.886 artículo 33/ Ley 19.882 artículo 40)

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

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

A1.- VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global en relación al mercado de las compras públicas e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

A2.- 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.

A3.- 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.

A4.- MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

A5.- LIDERAZGO

Debe contar con capacidad de liderar los cambios institucionales propios de la gestión de una organización como ChileCompra. Entre otras competencias, debe poder planificar, asignar y coordinar los recursos disponibles de manera eficiente de acuerdo a las prioridades que establece el plan estratégico del Servicio. Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores 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.

Requiere una alta capacidad para vincularse personalmente con diferentes niveles de la Dirección de Compras, trabajando en equipo y en colaboración a fin de alcanzar las metas comunes propuestas.

A6.- 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, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

A7.- CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en el área de la ingeniería, la economía, la administración o el derecho.

Se considerará deseable conocimientos y/o experiencias de materias relacionadas en gestión de abastecimiento y/o gestión y manejo de plataformas informáticas.

Es deseable además, que cuente con estudios de especialización o postítulos en políticas públicas, gerencia pública y/o gestión.

Es deseable además contar con experiencia en cargos de dirección o gerencia de grandes empresas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, de a lo menos 5 años.

Deseable tener conocimientos del idioma Inglés.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Dirección de Compras y Contratación Pública
Dependencia	Ministro de Hacienda
Ministerio	Ministerio de Hacienda
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Su propósito es liderar la profundización del mercado de las compras públicas para lograr mayores niveles de transparencia y eficiencia. De esta forma, debe contribuir a modernizar la gestión pública en general y la gestión de abastecimiento en particular. En consecuencia, la misión del alto directivo público es llevar a cabo la misión institucional recientemente redefinida, esto es: **“Crear Valor en el Mercado Público”**, en beneficio del emprendimiento y las políticas públicas, generando mayores usos a la información, las instituciones y las herramientas utilizadas en los sistemas de compras y contratación pública.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Corresponden a las funciones CLAVES del cargo que serán ejecutadas por su ocupante. De estas funciones y su cumplimiento se soporta el logro de la misión de este puesto en la organización.

- Diseñar políticas públicas en el ámbito de las compras y contrataciones del Estado, incorporando criterios de transparencia, eficiencia, acceso, sustentabilidad y responsabilidad social.
- Diseñar e implementar las reglas de operación del mercado público para cumplir los objetivos de la política.
- Liderar y diseñar estrategias orientadas al desarrollo de proveedores tanto a nivel nacional como local.
- Supervisar la correcta administración del soporte tecnológico y operacional del sistema de compras públicas.
- Velar por el fiel cumplimiento de la regulación y normativa de compras públicas.
- Articular redes entre el ámbito público y privado con el fin de lograr mayor eficiencia y colaboración en el logro de los objetivos del sistema de compras públicas.
- Gestionar y administrar Convenios Marco de carácter estratégico para el Sector Público.
- Administrar, dirigir y liderar la gestión de la Dirección de Compras y Contratación Pública.

- Liderar la gestión y desarrollo de los Recursos Humanos de la organización y conducción de equipos de trabajos.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/a Director/a de la Dirección de Chilecompra, deberá consolidar un mercado público transparente, eficiente e inclusivo. A su vez, deberá generar las innovaciones para la sustentabilidad del mercado.

Estos desafíos, se condicen con los objetivos estratégicos que se ha definido la institución para el período 2008-2010 (ver www.chilecompra.cl).

Debe poder planificar, asignar y coordinar los recursos disponibles de manera eficiente de acuerdo a las prioridades que establece el plan estratégico del Servicio.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Dirección de Compras y Contrataciones Públicas, planifica, desarrolla y promueve las iniciativas necesarias para que el Mercado Público crezca armónicamente. Es un Servicio Público descentralizado, dependiente del Ministerio de Hacienda, y sometido a la supervigilancia del Presidente de la República. Se creó con la Ley de Compras Públicas y comenzó a operar formalmente el 29 de agosto de 2003.

En el Mercado Público se produce el encuentro de las necesidades por bienes y servicios de los organismos estatales con la oferta de miles de proveedores interesados en detectar oportunidades de negocio, generando transacciones que el 2007 bordearon los 4.500 millones de dólares. Se espera que el 2008 cierre cerca de USD 5.500 MM.

Durante sus cinco años de existencia, la Dirección ChileCompra ha destacado por la excelencia de su gestión y su capacidad para avanzar más allá de los objetivos propuestos, lo cual se ha traducido en un alto nivel de acceso de la ciudadanía al Mercado Público. Asimismo, ha logrado ordenar y sistematizar un sistema esencialmente complejo, donde confluyen los infinitos intereses, demandas y necesidades de los actores que dan vida al Mercado Público, mediante el establecimiento de reglas que ayuden a mejorar la competitividad, aumentando la calidad y visibilidad de la información disponible y generando instancias de formación y capacitación de los usuarios, entre otros.

El desarrollo alcanzado por el Mercado Público y los éxitos conseguidos durante sus cortos años de existencia son la base de la proyección de la Dirección ChileCompra en una entidad que, mediante la innovación, puede perfeccionar y profundizar el mercado de las compras públicas.

Esta proyección se sustenta en una serie de capacidades distintivas que han sido desarrolladas y promovidas por el equipo de la Dirección ChileCompra, como:

- alta profesionalización y trabajo en equipo
- capacidad para detectar oportunidades y generar proyectos innovadores
- habilidad para articular relaciones entre actores con distintos orígenes e intereses
- excelencia de la gestión y el desarrollo de proyectos de innovación pública, y
- capacidad para promover cambios culturales en el sector público, entre otras.

Con estos atributos, la Dirección ChileCompra está dedicando sus esfuerzos a ampliar la dimensión del Mercado Público mediante la construcción de redes con instituciones dedicadas al fomento y al financiamiento, así como con proveedores especializados de la industria. Vínculos que permiten generar espacios que fomenten la inclusión, el cierre de

acuerdos, un mayor empoderamiento de los usuarios, más procesos de innovación y un fomento de la asociatividad.

Con la ampliación y reforzamiento de estas redes, la Dirección ChileCompra está dando forma a una gran comunidad de organismos, empresas y personas que pueden interactuar y colaborar entre sí incluso más allá del ámbito del Mercado Público, consiguiendo beneficios en materia de su gestión comercial, logística y productiva.

La implementación de MercadoPublico.cl en el año 2008 se enmarca dentro del plan bicentenario de la Dirección ChileCompra, denominado ChileCompra 2.0 basado en el Plan Estratégico 2008-2010. ChileCompra 2.0 contempla nuevos proyectos innovadores para el Estado que permitirán fortalecer un modelo que es referente en todo el mundo por la combinación de las políticas de gestión, normativas, de formación y de tecnología, que ha favorecido el acceso de la pequeña y microempresa, la conectividad en las empresas y la transparencia del sector público.

Lidera el equipo de trabajo formado por las personas que trabajan en la Dirección, manteniendo una relación directa y continua con un equipo de 7 personas, conformado específicamente por Jefes de División y Jefes de Áreas Estratégicas. Sin embargo, permanentemente se relaciona en forma directa con los Jefes de los distintos Departamentos de la institución.

BIENES Y/O SERVICIOS

Descripción de los bienes y/o servicios de la organización. Se especifican además aquellos que administra directamente el cargo.

1. Servicios Tecnológicos

- Plataforma ChileCompra
- Plataforma Chileproveedores

2. Servicios de Formación

- Diplomado en Gestión de Abastecimiento
- Capacitación
- Talleres de Formación
- Acreditación de Usuarios

3. Servicios de Consultoría

- Soporte PMG
- Asesoría en Gestión de Abastecimiento y Normativa

4. Gestión Corporativa de Compras Públicas

- ChileCompra Express - Sistema de Compras a través de Catálogos de: Convenios Marco y Directivas de Compras Públicas.

5. Servicios de Acceso y Adopción de Usuarios

EQUIPO DE TRABAJO

La Dirección de Compras y Contratación Pública posee una dotación total de 100 funcionarios, en las categorías de Planta, Contrata y Honorarios. La organización es de corta edad, siendo conformada en su mayoría por profesionales jóvenes, especializados y de alto rendimiento. Existe una alta carga de trabajo, lo que requiere que los funcionarios posean apertura, capacidad y autonomía en la resolución de problemas y alta tolerancia al trabajo bajo presión.

El Director/a Nacional de Chilecompra tendrá a su cargo la supervisión directa de un equipo de 7 personas, conformado específicamente por Jefes de División y Jefes de Áreas Estratégicas. Sin embargo, permanentemente se relaciona en forma directa con los Jefes de los distintos Departamentos de la institución.

En términos generales, los funcionarios se manifiestan satisfechos con el quehacer institucional; y declaran sentir orgullo, identidad y sentido de pertenencia con la Dirección de Compras Públicas en un ambiente de cordialidad y respeto.

El equipo del Director está compuesto por las siguientes Divisiones:

- División Clientes
- División de Políticas y Gestión de Compras
- División Gestión Corporativa – Jurídica
- División Tecnología y Desarrollo

Y las siguientes Áreas Estratégicas:

- Desarrollo Empresarial
- Mercado Público
- Nuevos Negocios

CLIENTES INTERNOS

Por mandato Presidencial¹, el cargo de Director/a de la Dirección de Compras y Contratación Pública reporta directamente a la Subsecretaria de Hacienda, siendo un cargo de estrecha relación con la autoridad competente, siendo, por tanto, el principal cliente interno.

Se requiere una alta capacidad para vincularse personalmente con diferentes niveles de la Dirección de Compras, trabajando en equipo y en colaboración a fin de alcanzar las metas comunes propuestas. Orientándose al logro de los propósitos institucionales con una actitud permanente a formular, seleccionar y orientar recursos y esfuerzos de acuerdo a las prioridades imprimiendo calidad a los resultados obtenidos.

El/a Director/a se relaciona con los Servicios y Organismos Públicos, siendo los clientes internos:

- Todos los Organismos y Servicios Públicos.
- A su vez al interior de los servicios, los equipos directivos, encargados de PMG, encargados de administración y abastecimiento, Auditores, y Fiscales.

En total, son aproximadamente 900 organismos públicos (servicios públicos, servicios de salud, hospitales, municipios y fuerzas armadas). Entre ellos se pueden mencionar los siguientes: Ministerios, Subsecretarías, Intendencias, Municipios.

¹ DFL N° 39 que determina para los Servicios Dependientes del Ministerio de Hacienda, los Cargos que tendrán la calidad de Altos Directivos Públicos. Santiago, 22 de Diciembre de 2003

CLIENTES EXTERNOS

El/a Director/a debe manejarse en situaciones críticas, siendo capaz de orientarse al cliente de manera de dar cumplimiento cabal a sus demandas y brindando un servicio con altos estándares de excelencia:

1. Empresas Proveedores: Todos los proveedores, nacionales e internacionales que interactúan con el Estado en los procesos de adquisiciones. Aproximadamente son 290.000 proveedores.
2. Ciudadanía es un cliente al cual se debe proveer de la mejor y más oportuna información respecto de las compras que realiza el Estado.

El Director se relaciona con amplios y diversos clientes externos. Entre ellos se puede mencionar los siguientes:

- Parlamentarios : Diputados y Senadores
- Diversas Cámaras, tales como la del Comercio de Santiago, de la Construcción, del Comercio Detallista etc.
- Empresarios : Pequeñas, medianas y grandes empresas privadas
- Autoridades de organismos internacionales tales como: OEA, BID, OECD, entre otras.
- Autoridades y directores de organismos de compras públicas de otros países, especialmente de Latinoamérica y la Unión Europea.
- Profesionales expertos y especializados, a nivel nacional e internacional, en el ámbito de las compras públicas, comercio electrónico y tecnologías de información.

Dentro de las Redes de Acción, el/a Director/a participa en diversas instancias público - privado, tales como:

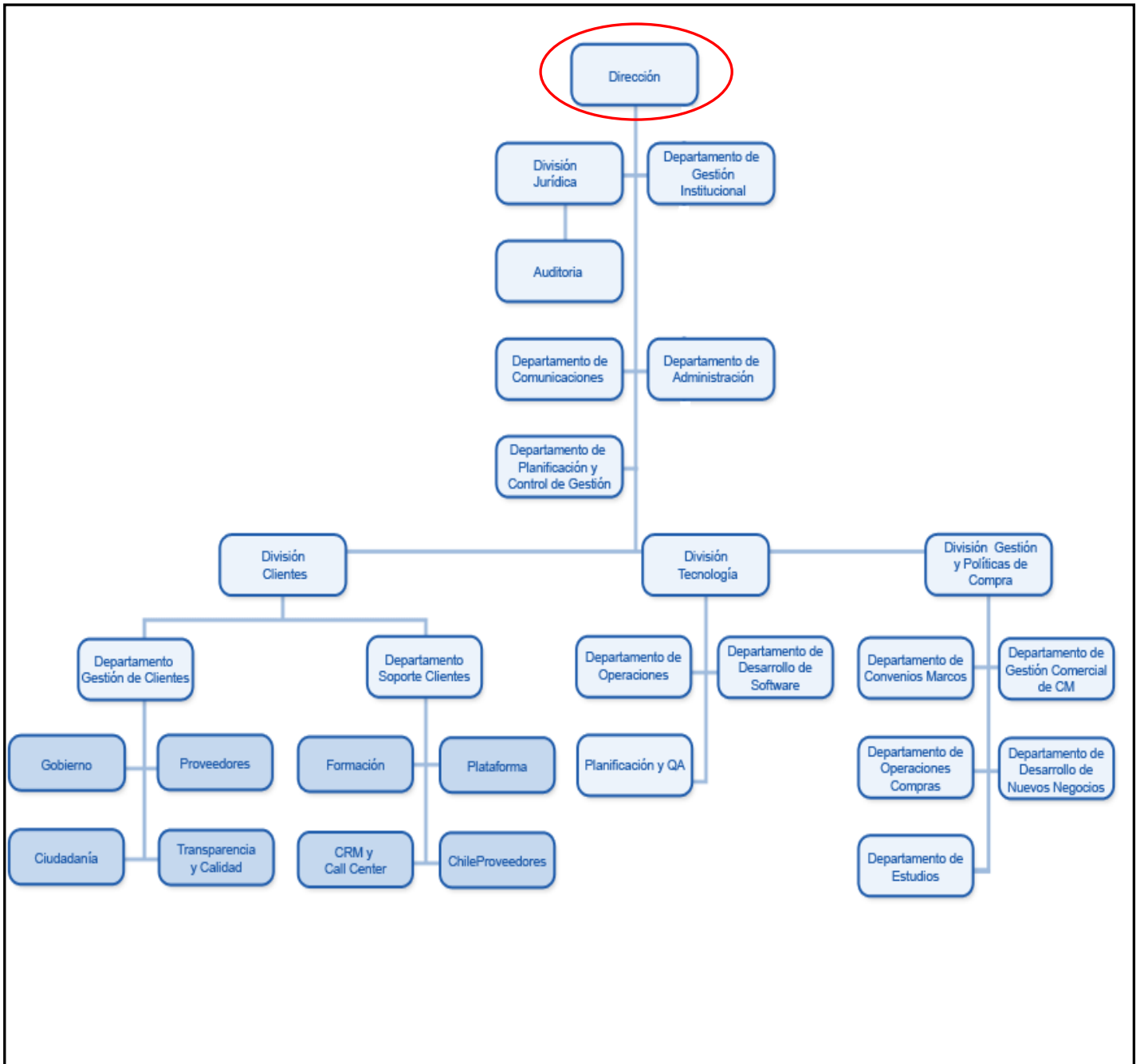
- Organismos internacionales, siendo integrante y asesor en temas relativos a las compras públicas,
- Organismos del Estado, en proyectos transversales como Agenda Digital, Gobierno Electrónico, Programa País de Eficiencia Energética, entre otras.
- Universidades y diversas asociaciones gremiales nacionales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Dotación total del Servicio	78
Personal a honorarios	40
Presupuesto que administra	\$6.048.562.000
Presupuesto del Servicio año 2009	\$6.048.562.000

Fuente: ley de presupuesto, Ministerio de Hacienda

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a Grado 1° de la escala de remuneraciones de los organismos fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$ 4.371.000** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono 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
Funcionario*	Meses sin bono de estímulo o modernización***: Enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$5.538.536	\$55.385	\$5.593.921	\$4.252.274
	Meses con bono de estímulo o modernización: Marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.595.161	\$65.952	\$6.661.113	\$4.914.104
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$4.473.000.-
No Funcionario**	Meses sin bono de estímulo o modernización***: Enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$5.529.137	\$55.291	\$5.584.429	\$4.246.293
	Meses con bono de estímulo o modernización: Marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.116.191	\$61.162	\$6.177.353	\$4.619.835
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$4.371.000.-

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

**No Funcionarios: Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Así mismo, después de cumplir 1 año de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de los bonos de estímulo.

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 candidatos seleccionados 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 directivo 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 deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio.
- 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 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.