

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE HACIENDA
Dirección de Compras y Contratación Pública





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Dirección de Compras y Contratacion Pública

I.- Presentación de la Dirección de Compras y Contratacion Pública

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Dirección de Compras y Contratacion Pública

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Dirección de Compras y Contratacion Pública

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE HACIENDA
Verónica Valle Saráh, jefa de servicio Dirección de Compras y Contratación Pública Dora Ruiz Madrigal - jefa División Compras Públicas Cristián Céspedes Viñuela, jefe División Tecnología Cristián Pérez Contreras, jefe División Gestión Usuaria Rosa Benavente Silva, jefa (s) División Estrategia y Gestión Institucional	Nicolás Grau Veloso, ministro de Hacienda Heidi Berner Herrera, subsecretaria de Hacienda

MISIÓN
Liderar un sistema de compras públicas eficiente, con altos estándares de probidad y transparencia, promoviendo la participación y sustentabilidad, para el buen uso de los recursos en beneficio de las personas, bajo un sistema de compras públicas que se rige por los principios de igualdad de trato, no discriminación y enfoque de género, de libre acceso, de competencia, de valor por dinero, de probidad, y de publicidad y transparencia de los procedimientos de compra.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Dirección de Compras y Contratacion Pública correspondió a un 1,9% del total del Ministerio de Hacienda.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

En 2024 se consolidaron avances estructurales para fortalecer la probidad y transparencia en las compras públicas realizadas a través de www.mercadopublico.cl, que representan un 5,3% del PIB (más de US\$17 mil millones anuales). La nueva Ley de Compras y su reglamento elevaron los estándares anticorrupción al regular conflictos de interés, ampliar inhabilidades y reforzar la transparencia. Gracias al cruce en tiempo real con fuentes estatales y al monitoreo activo del Observatorio ChileCompra, los casos de conflicto de interés entre funcionarios y empresas bajaron de 18,7 en 2023 a 5,8 en 2024. Destaca la incorporación de conexiones tecnológicas para identificar beneficiarios finales: a julio de 2025 se han detectado más de 163 mil. Además, se reforzó el apoyo a sectores de mayor riesgo mediante el programa de probidad a municipios y salud. Desde abril de 2025, ChileCompra preside la Alianza Anticorrupción UNCAC.

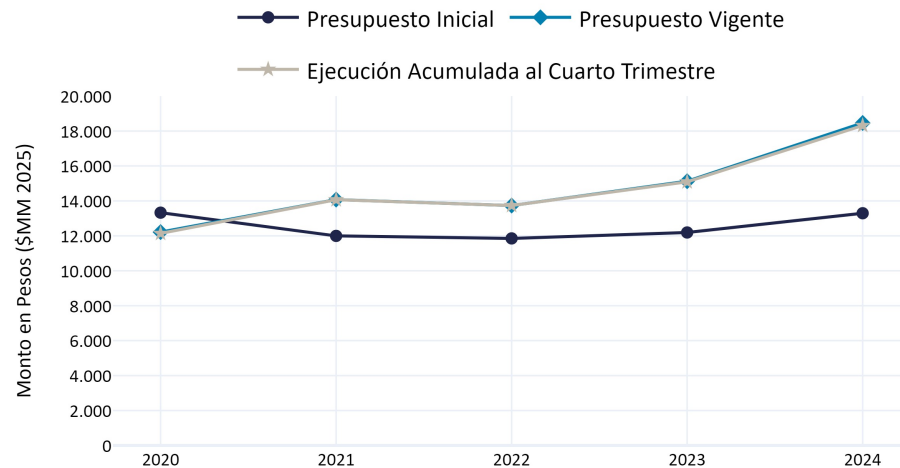
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Generar eficiencia en las compras públicas, para un mejor uso de los recursos; mediante procedimientos de compras acordes a cada necesidad y menores costos de transacción.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Para potenciar el uso eficiente de los recursos públicos, se ejecutaron 10 Compras Coordinadas con 169 organismos, logrando ahorros por US\$24,7 millones mediante economías de escala en rubros como ambulancias y arriendo de computadores. Y se adjudicaron 10 nuevos Convenios Marco de un total de 16 en industrias estratégicas, como alimentos y software, impulsando un abastecimiento más eficiente.	
ACCIÓN 2	
Avanzamos en la modernización del Mercado Público con la construcción de una nueva plataforma modular, escalable y única a nivel mundial, basada en datos legibles por máquina, inteligencia artificial, arquitectura híbrida multi-nube, altos estándares de ciberseguridad y nuevos planes de continuidad escalables, generando mayores ahorros y eficiencia para el Estado.	
ACCIÓN 3	
Se amplió la cobertura de Mercado Público, incorporando como usuarios obligados al Congreso, Poder Judicial, Ministerio Público y corporaciones con gobernanza pública, entre otros. Esta medida aumenta la competencia, lo que implica ahorros en precios para el Estado, estandariza procesos y reduce costos de transacción en las compras públicas, fortaleciendo asimismo la transparencia y participación.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante 2024, Mercado Público transó US\$17.643 millones, con un crecimiento real de 17% y 2.031.670 órdenes de compra (+2,5%). El 87% de las órdenes de compra se emitió con procedimientos competitivos, lo que confirma un ecosistema de compras públicas más eficiente. Las Compras Coordinadas y los Convenios Marco generaron ahorros para el Estado en los rubros de salud, alimentos y software y mayor participación de proveedores, mientras que la ampliación de cobertura a nuevas entidades, como las corporaciones y fundaciones, permite aumentar la competencia. La modernización tecnológica de Mercado Público permitió la construcción de una plataforma de compras públicas modular inédita en el mundo basada en datos legibles por máquina, uso de inteligencia artificial, y con una arquitectura híbrida multi-nube que permite mayores estándares de ciberseguridad, resiliencia, continuidad y escalabilidad para mayores ahorros.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Promover la participación de proveedores y proveedoras en las compras públicas, para un mercado más competitivo y sustentable, bajo principios de igualdad de trato y no discriminación; mediante la asesoría y asistencia usuaria, en coordinación con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Con la implementación de la nueva Ley de Compras Públicas, se lanzó una nueva Compra Ágil que se amplió de 30 a 100 UTM, aumentando las oportunidades a las Empresas de Menor Tamaño, quienes participan de forma exclusiva en un primer llamado, reduciendo barreras de entrada y generando mayores ventas, competitividad y acceso al Mercado Público.	
ACCIÓN 2	
En 2024, la participación de mujeres proveedoras del Estado creció un 34,8%, alcanzando US\$3.915 millones en ventas y el 22% de los montos totales transados en Mercado Público. Sumaron 33.673 las mujeres que ofertaron y recibieron órdenes de compra, consolidando más de una década de avances en equidad de género en las compras públicas.	
ACCIÓN 3	
En 2024 realizamos dos giras nacionales en las 16 regiones, con 69 actividades y más de 4.000. Estas instancias promovieron la participación y generaron más oportunidades de empresas, especialmente EMT y mujeres proveedoras, recogiendo retroalimentación directa para mejorar la experiencia usuaria y avanzar hacia un Estado más conectado y accesible.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante 2024 se consolidaron avances clave para fortalecer la participación en Mercado Público. Las Empresas de Menor Tamaño alcanzaron el 35% de las transacciones, con ventas por US\$6.209 millones, tres veces su peso en la economía nacional. A su vez, las proveedoras incrementaron sus ventas en un 34,8%, totalizando US\$3.915 millones, marcando un hito en liderazgo femenino. Estos logros se vieron respaldados por dos giras nacionales en las 16 regiones, en que se capacitaron presencialmente a más de 4.000 usuarios, recogiendo retroalimentación y fortaleciendo capacidades para adaptarse a la nueva normativa. A fines de 2024, se lanzó la nueva Compra Ágil que se amplió de 30 a 100 UTM aumentando las oportunidades a las EMT, quienes participan de forma exclusiva en un primer llamado, reduciendo barreras de entrada, competitividad y acceso al Mercado Público. Con más de 3.600 Compras Ágiles diarias, se avanza hacia una plataforma más abierta, eficiente y conectada.	

Funcionamiento de la Dirección de Compras y Contratación Pública

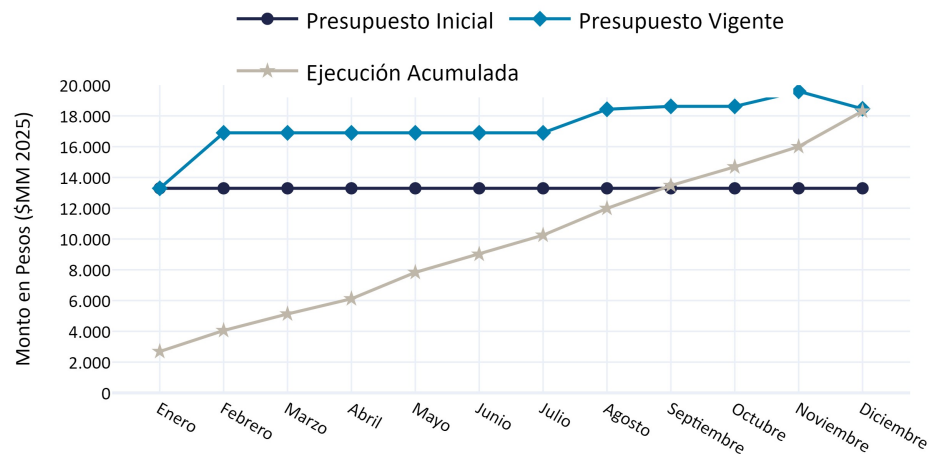
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



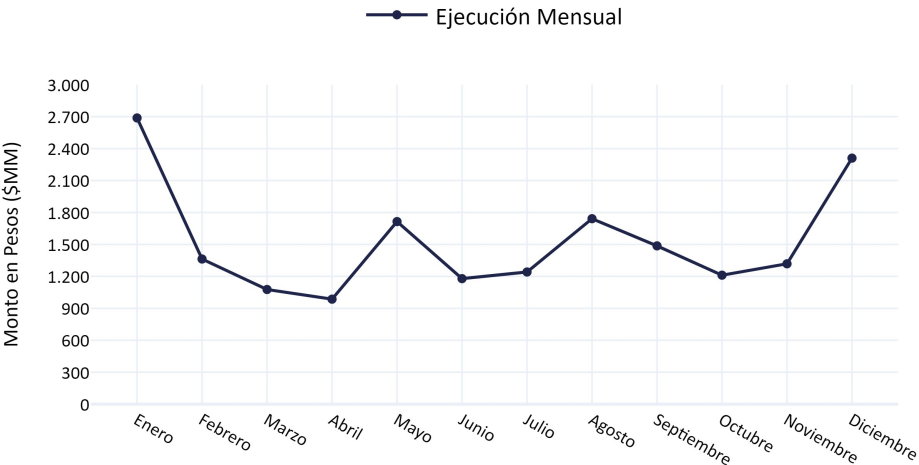
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

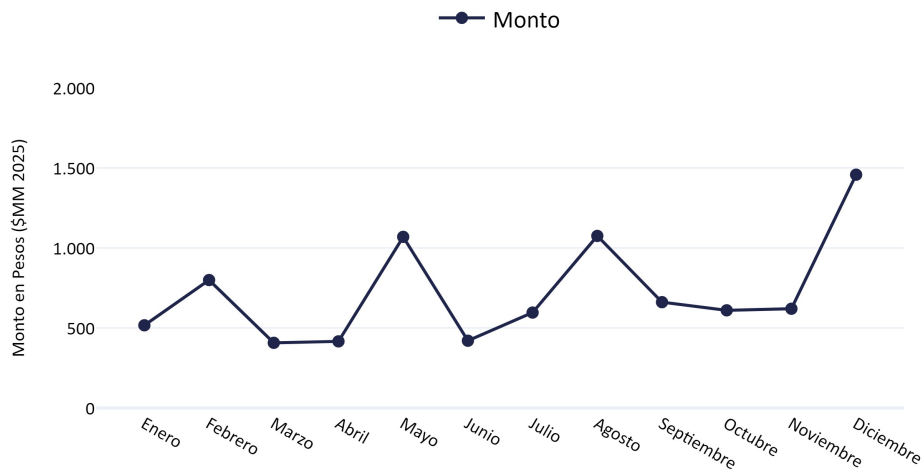
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

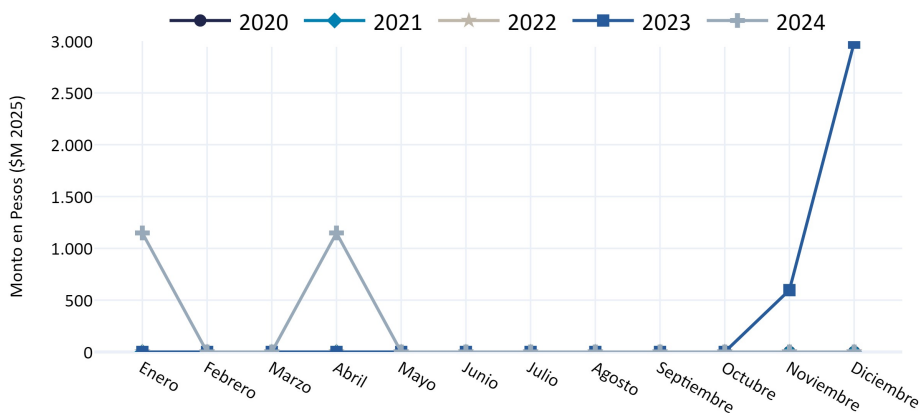
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

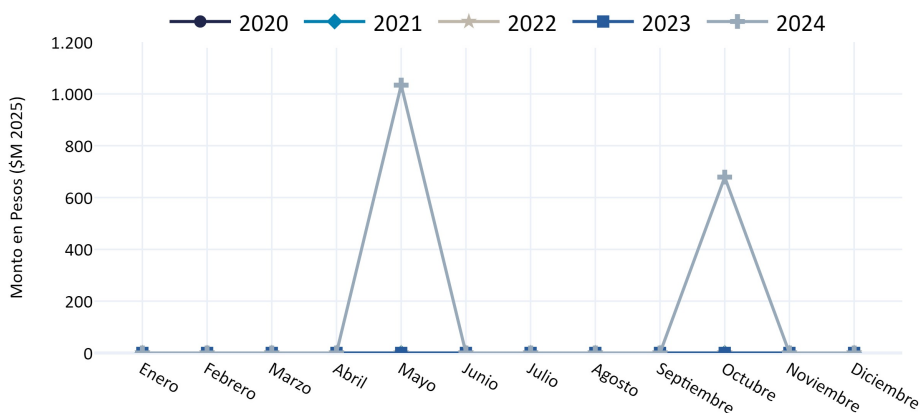


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

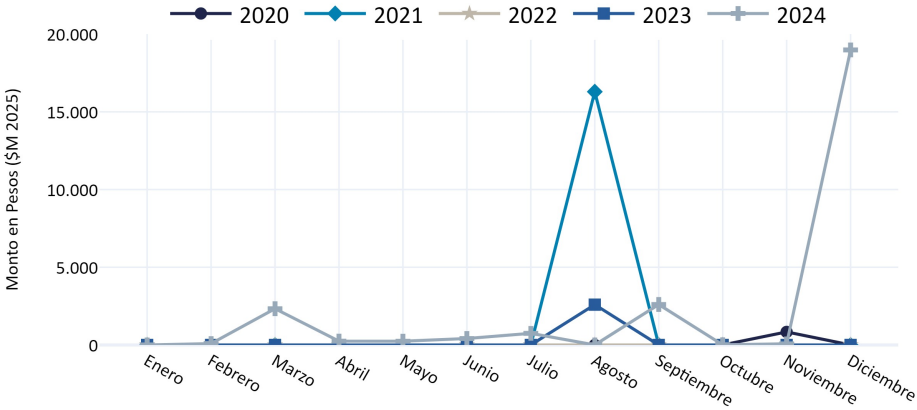
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

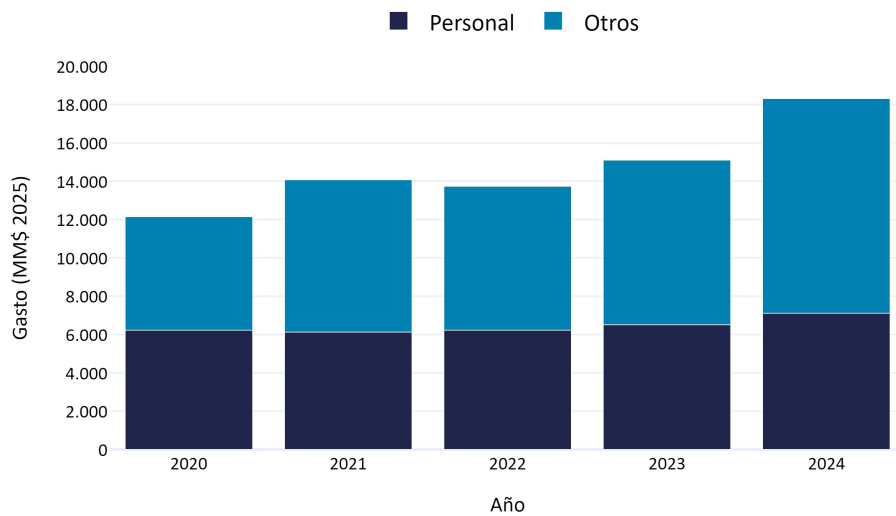


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección de Compras y Contratación Pública

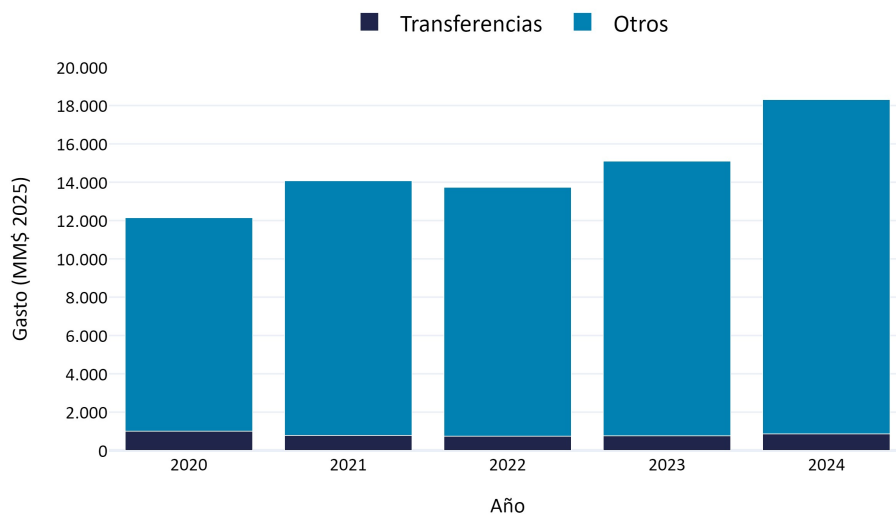


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Dirección de Compras y Contratación Pública



¿Qué son las transferencias?
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

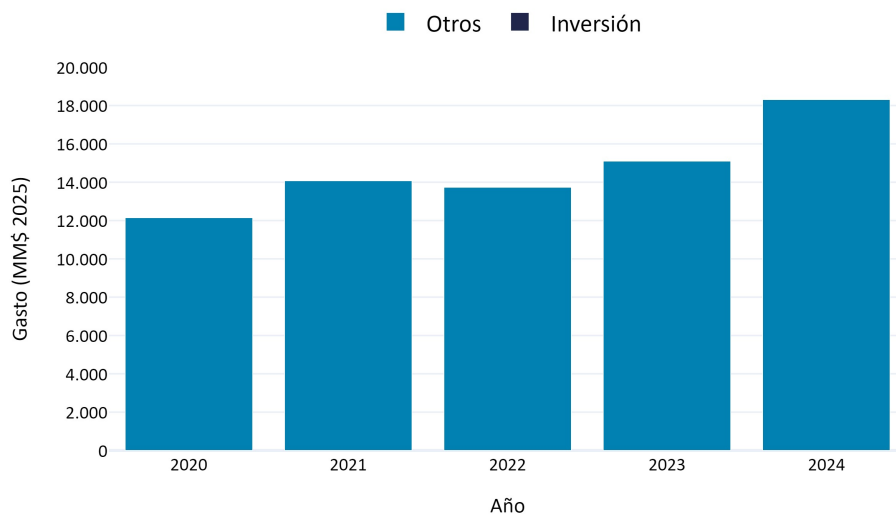
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección de Compras y Contratación Pública



¿Qué son las iniciativas de inversión?

Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

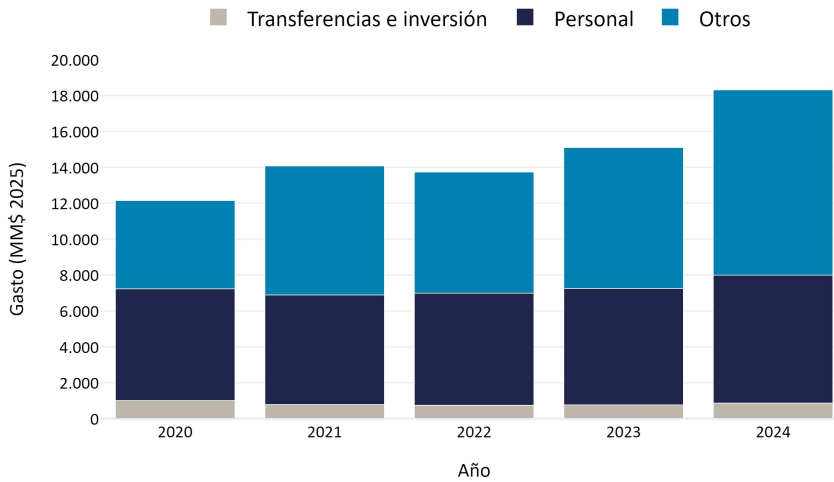
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

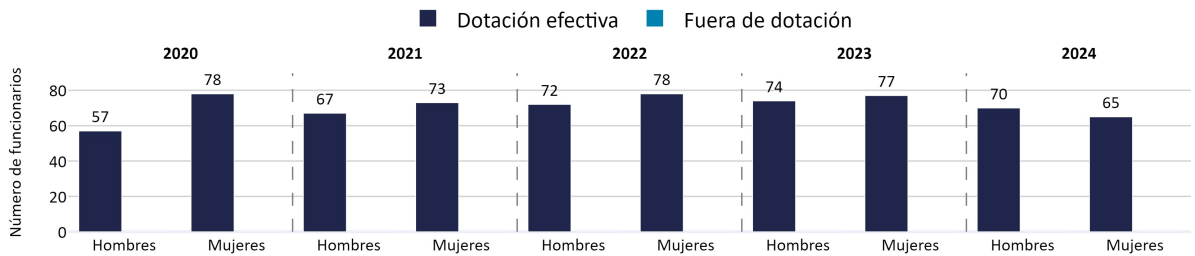
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección de Compras y Contratación Pública



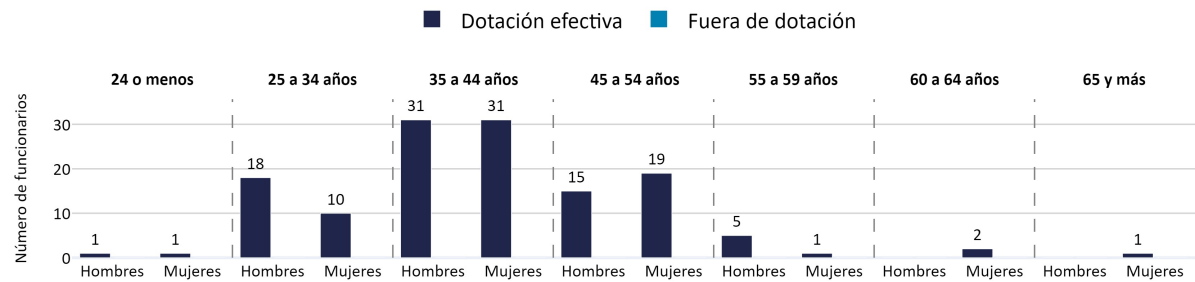
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



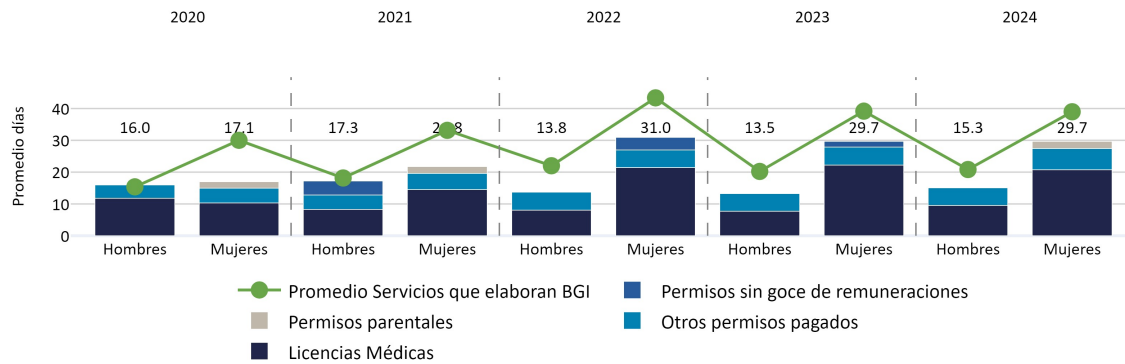
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



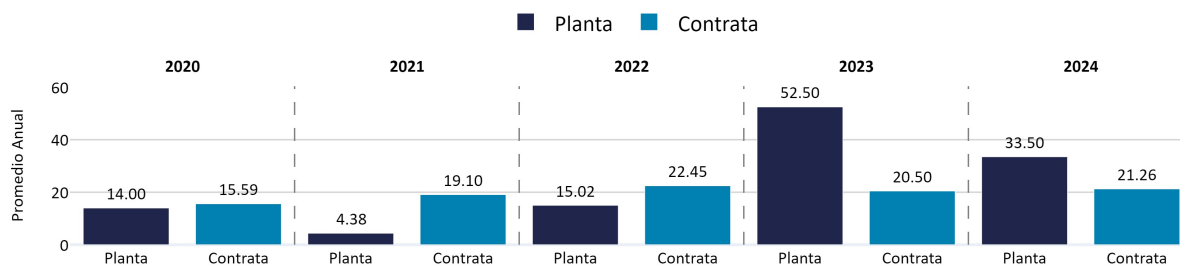
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

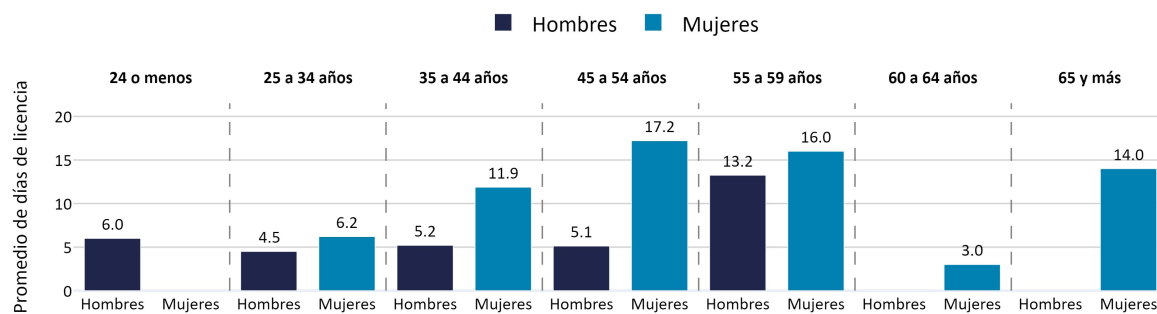
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 6.844 y M\$ 2.860 respectivamente.

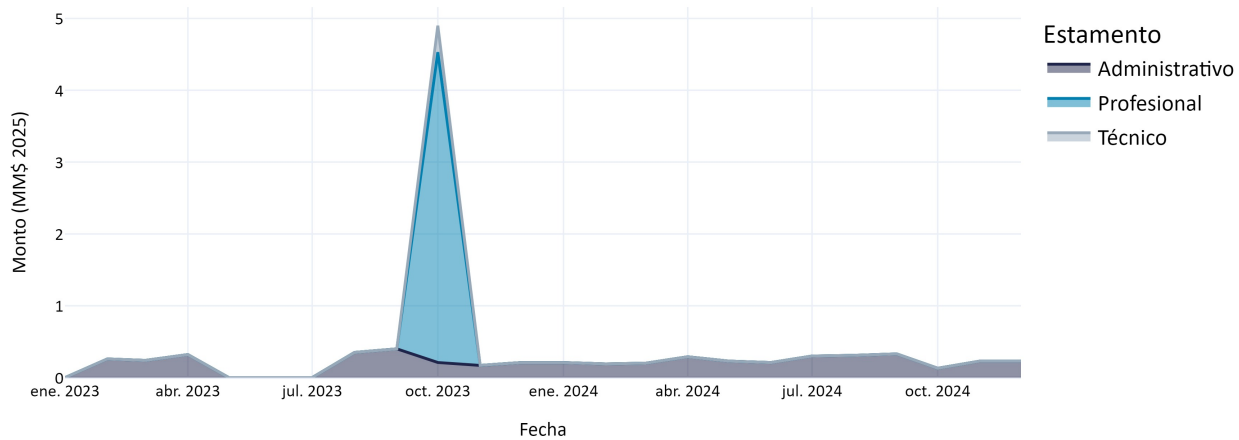
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,9%	1,0%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,6%	0,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

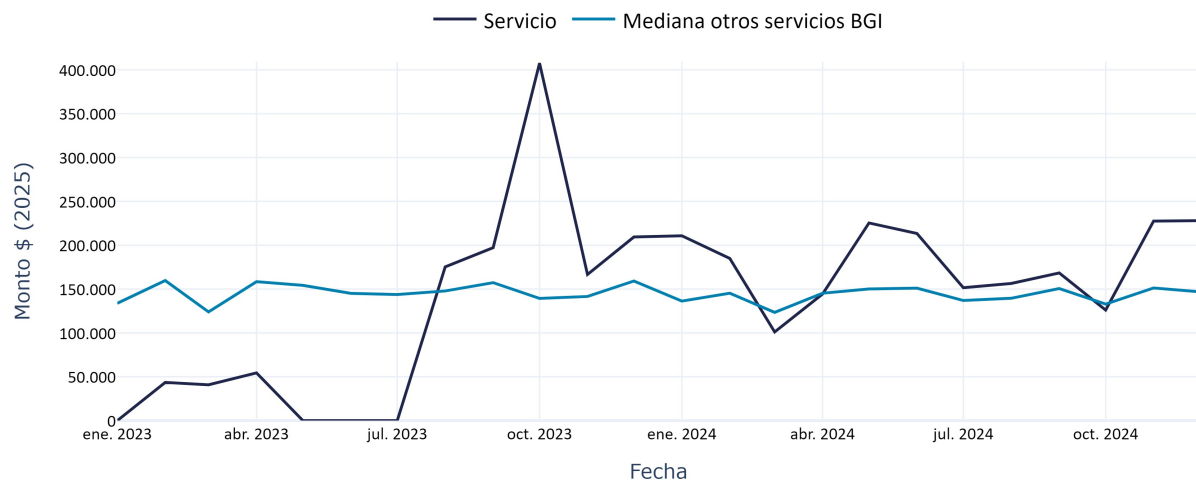
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	17 horas	27 horas
Promedio pagado por trabajador	\$190.130	\$168.218
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	8%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	32%	100%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	9,1%	10,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



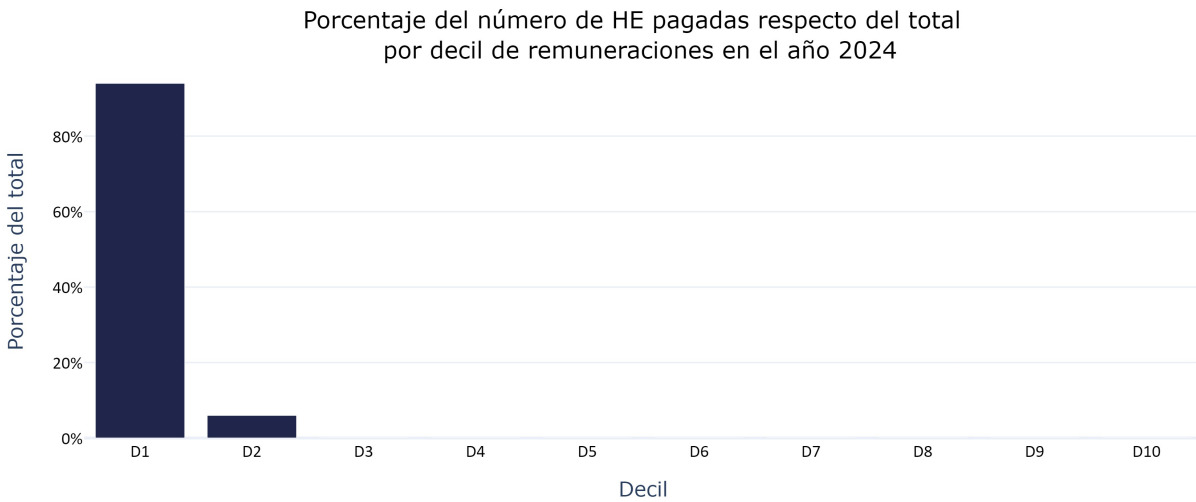
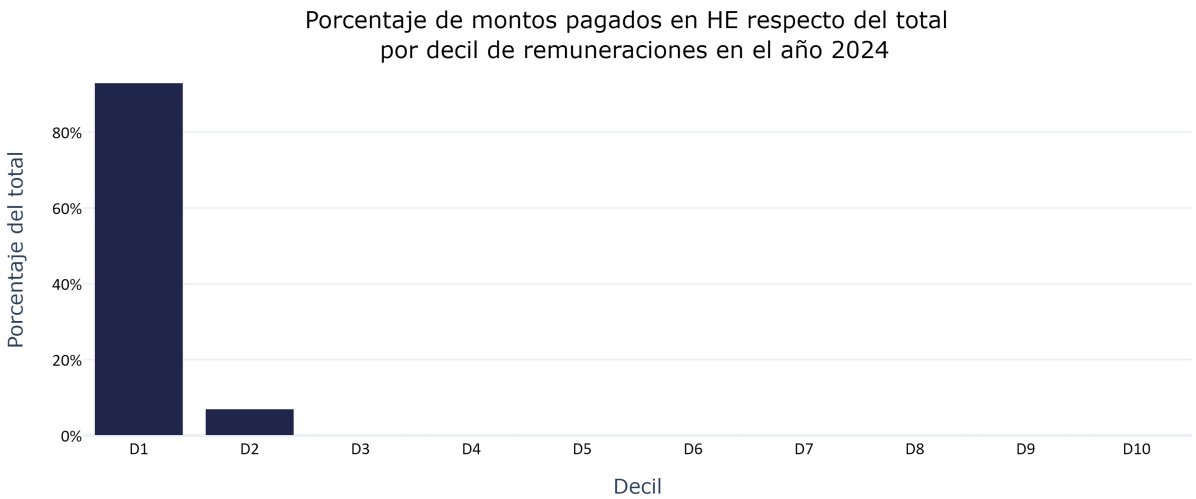
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 94% de las HE pagadas y recibe el 93% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Dirección de Compras y Contratación Pública

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	9	13.85%	7	10%	16
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	2	3.08%	2	2.86%	4
Profesionales	54	83.08%	57	81.43%	111
Técnicos	0	0%	4	5.71%	4
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	65	100%	70	100%	135

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	0	0%	0
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	9	90%	24	96%	33
Técnicos	1	10%	1	4%	2
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	10	100%	25	100%	35

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	25	10	12
(b) Total de ingresos a la contrata año t	34	21	15
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	73.53%	47.62%	80%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	23	8	12
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	25	10	12
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	92%	80%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	33	22	34
(b) Total dotación efectiva año t	150	151	135
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	22%	14.57%	25.19%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	19	12	15
Funcionarios retirados por otras causales año t	14	10	19
Total de ceses o retiros	33	22	34

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	35	15	15
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	33	22	34
Porcentaje de recuperación (a/b)	106.06%	68.18%	44.12%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	4	5	4
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	136	147	125
(b) Total Dotación Efectiva año t	150	151	135
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	90.67%	97.35%	92.59%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	759	1166	564
(b) Total de participantes capacitados año t	136	147	132
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	5.58%	7.93%	4.27%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	41	40	65
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.44%	2.5%	1.54%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	3	2	5
(b) Total Dotación Efectiva año t	150	151	135
Porcentaje de becados (a/b)	2%	1.32%	3.7%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	114	130	115
Lista 2	6	7	6
Lista 3	1	1	2
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	121	138	123
(b) Total Dotación Efectiva año t	150	151	135
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	80.67%	91.39%	91.11%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		Sí	Sí

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	34	21	15
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	17.65%	0%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	7	4	4
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	85.71%	0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	4	4	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	7	4	4
Porcentaje (a/b)	57.14%	100%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Dirección de Compras y Contratación Pública

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Ampliar el Tribunal de Contratación Pública, reforzando su estructura orgánica y presupuesto.	Terminado
Avanzar en la planificación de compra y gestión de contratos de licitaciones por parte de los organismos públicos, al igual que en convenios marco y tratos directos.	Terminado
Avanzar hacia el uso de software libre o no licenciado en el Estado, generando, por un lado, ahorros derivados de la compra a gran escala de licencias, y por otro dotándonos de autonomía tecnológica y facilidades para adaptar el gobierno a las necesidades	En implementación
Avanzar hacia una digitalización total del sistema de compras públicas.	En implementación
Crear demanda por conocimiento y desarrollo tecnológico local, a través de compras públicas que privilegien los desarrollos locales	Terminado
Fortalecimiento de ChileCompra e implementación de nuevos mecanismos de compra	En implementación
Impulsar un registro de las personas jurídicas de los beneficiarios finales, para identificar si el mismo grupo empresarial oferta más de una vez en una compra pública con distintas razones sociales, lo que permite alterar de manera artificial el resultado de la licitación en beneficio de ese ofertante	Terminado
Reformar el sistema de Compras Públicas para optimizar la competencia y eficiencia en las compras públicas, mediante un proceso que sea óptimo, eficiente y transparente.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección de Compras y Contratacion Pública

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección de Compras y Contratación Pública

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Acción: Actualizar el código de ética con perspectiva de género. Nota metodológica: El código de ética es una herramienta institucional construida de manera participativa, que permite convenir los estándares éticos que caracterizan a nuestra institución, con el objetivo de generar una convivencia laboral basada en valores comunes. ChileCompra se compromete a su actualización con perspectiva de género. Medio de verificación: 1) Código de ética con perspectiva de género; 2) Difusión del Código de ética con perspectiva de género
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Acción: Capacitación de compradores/as en la aplicación de la Directiva N°20 sobre Enfoque de Género en Materia de Compras Públicas. Nota metodológica: El propósito de esta medida es capacitar a las y los compradores del Estado sobre la Directiva N°20, para promover la participación de las mujeres en la economía; generar mayor igualdad de género y autonomía económica de las mujeres; aumentar la participación de mujeres como proveedoras del Estado y; generar mayor bienestar para mujeres, hombres y sus hogares. El contenido de las capacitaciones "¿Cómo incorporar la perspectiva de género en los procesos de compras públicas?" incluye: Directiva N°20 y su propósito; porqué es importante aumentar la participación de mujeres en compras públicas; cifras sobre las brechas; Sello Empresa Mujer; cómo aplicar la perspectiva de género en los criterios de evaluación. Medio de verificación: 1) Presentación realizada en las capacitaciones; 2) Lista de asistentes de compradoras y compradores a cada capacitación 3) Video disponible que resume la Directiva N°20
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Acción: Actualizar Reglamento de Compras Públicas que incluya medidas de igualdad de género en las compras públicas. Nota metodológica: ChileCompra durante el año 2024 deberá comenzar con la implementación del proyecto de ley que moderniza ley de compras públicas N°19.886. En ese contexto, deberá actualizar el Reglamento de Compras Públicas, para el cual la institución se compromete a realizarlo incorporando medidas que promuevan la igualdad de género en las compras públicas; esto implica, considerar criterios complementarios a la evaluación técnica y económica, como por ejemplo, la promoción de la igualdad de género o de liderazgos de mujeres. Medio de verificación: Reglamento de Compras Públicas enviado a toma de razón de Contraloría General de la República.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Acción: Dos compromisos: I. Medir participación de mujeres proveedoras, personas naturales, en Mercado Público, a través de: 1.-Participación 2.-Montos transados 3.-Órdenes de compra emitidas. II. Medir participación de proveedoras, personas jurídicas con Sello Mujer, en Mercado Público, a través de: 1.-Participación 2.-Montos transados 3.-Órdenes de compra emitidas. Todo al 30 de noviembre de 2024. Nota metodológica: El sello mujer es entregado de manera automática a personas jurídicas que cumplen con alguno de los siguientes requisitos: - Que más del 50% de la propiedad de la empresa sea de mujeres. - Que la empresa tenga una gerenta general. - Que más del 50% de representantes legales de la empresa sean mujeres. Medio de verificación: Base de datos e informe con resultados al 30 de noviembre de 2024.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Taller de sensibilización Contact Center en perspectiva de género	Se realizó el taller "¿Cómo incorporar la perspectiva de género en los procesos de compras públicas?", dirigido a agentes de Contact Center responsables de la atención a usuarios/as. Participó el 71% del equipo, quienes recibieron herramientas para atención inclusiva y lenguaje no sexista, fortaleciendo el servicio y facilitando el acceso de emprendedoras y proveedores/as a la información pública
Taller de sensibilización tomadores de decisiones (jefaturas) en perspectiva de género	En marzo de 2024 se realizó un taller para jefaturas y miembros del Comité de Género, orientado a promover un liderazgo inclusivo y equitativo en la gestión institucional. Participó el 55% de la convocatoria, recibiendo herramientas para integrar la perspectiva de género en la toma de decisiones y en la gestión de equipos, fortaleciendo un ambiente laboral más justo e inclusivo.
Capacitación en curso "Violencia de género" para materias avanzadas de género	Durante 2024 ChileCompra participó en el curso avanzado de Violencia de Género impartido por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el fin de fortalecer capacidades para prevenir y abordar desigualdades. Participaron funcionarios y funcionarias clave, incluidas jefaturas y representantes sindicales. La capacitación promovió decisiones con equidad y una cultura más inclusiva.
Difusión del índice de participación de mujeres en compras públicas	El 2024 se dio continuidad al trabajo iniciado en 2023 con la creación del Índice de Participación con Perspectiva de Género (IPPG), instrumento que mide oportunidades de empresas lideradas por mujeres en el sistema de compras. Su difusión mediante charlas, prensa y más de 70 publicaciones visibilizó a proveedoras y sensibilizó a compradores/as, fortaleciendo la equidad en contrataciones públicas

Campaña más oportunidades en compras públicas con perspectiva de género	ChileCompra realizó la campaña nacional "Más Oportunidades en Compras Públicas", con difusión en redes sociales, radios y medios digitales. Se ejecutaron múltiples piezas gráficas, videos y contenidos que ampliaron el alcance del mensaje. La iniciativa promovió la participación de MiPymes, proveedoras locales y empresas lideradas por mujeres, fortaleciendo la equidad en contrataciones públicas
Actualizar, relevar y difundir la Directiva 20 en el Centro de Ayuda y en el sitio de Capacitación	ChileCompra fortaleció la continuidad de la Directiva N°20 actualizando y difundiendo sus contenidos en el Centro de Ayuda y en el sitio de Capacitación. Se incorporaron materiales, preguntas frecuentes y videos que ampliaron el acceso a información clara y práctica, facilitando que más personas compradoras aplicaran criterios de género e impulsando contrataciones más inclusivas y equitativas

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Dirección de Compras y Contratación Pública

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

