

**GERENTA O GERENTE DE EMPRENDIMIENTO
CORPORACIÓN DE FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN -CORFO
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

La Gerenta o Gerente de Emprendimiento tendrá como misión liderar, gestionar y llevar adelante las acciones que deba desarrollar la Corporación para promover el emprendimiento en Chile.

Para ello la Gerenta o el Gerente, deberá realizar acciones tendientes a:

i) Impulsar el fortalecimiento del ecosistema de emprendimiento, apoyando por ejemplo el surgimiento de entidades y servicios especializados (ej mentorías, aceleración entre otros), y ii) Fomentar la generación, escalamiento e internacionalización de emprendimientos de alto potencial de crecimiento, que contribuyan a la productividad y competitividad nacional.

Sus principales funciones serán:

1. Liderar los procesos de diseño, gestión y monitoreo del desempeño de los programas, instrumentos o iniciativas de su responsabilidad.
2. Fortalecer el entorno del emprendimiento, apoyando la cultura de innovación y emprendimiento en el país, conectándolo con el mundo a través de redes locales e internacionales de los emprendedores.
3. Asumir la representación y vocería de Corfo, en instancias vinculadas a su campo de acción.
4. Supervigilar el desarrollo de las áreas de su dependencia, y coordinación con áreas relacionadas como el Programa Startup Chile, Proyectos Startup Campus y materias de capital de riesgo.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

N° Personas que dependen directamente del cargo	6
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	28
Presupuesto que administra	\$19.000.000.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

Corresponde 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 regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS

1. Implementar la estrategia institucional asociada al emprendimiento, incorporando un enfoque de género, sustentabilidad y descentralización.
2. Consolidar el modelo de coordinación de la Gerencia en torno a los Comités de Desarrollo Productivo Regional para generar mejoras a la calidad y densidad de los ecosistemas regionales.
3. Diseñar e implementar una estrategia de posicionamiento internacional en materias de emprendimiento y startups.
4. Implementar un modelo de gobernanza institucional que armonice el quehacer de la Gerencia y áreas relacionadas como el Programa Startup Chile, los Proyectos Startup Campus y financiamiento temprano para escalamiento (capital de riesgo y mercado scalex).

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo corresponde al grado **3°** Directivo de la Escala de Remuneraciones aplicable a CORFO, regida por la Resolución Conjunta N°24 de 1993, de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción y de Hacienda, y sus modificaciones. Incluye las asignaciones profesionales y de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial es de **\$5.902.175.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

Procedencia	Detalle Meses	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.124.684	\$5.001.508
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$11.192.275	\$8.625.610
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio			\$6.209.542
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.124.684	\$5.001.508
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.867.415	\$7.703.509

¹ Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio	\$5.902.175
<p>*Funcionarios del Servicio: Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.</p> <p>**No Funcionario: Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.</p> <p>***La asignación de modernización constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).</p> <p>En caso de quien resulte seleccionado <u>no posea título profesional</u> no percibirá la asignación correspondiente, la que se encuentra incluida en la presente simulación de renta, que corresponde a \$2.352.716.- bruto promedio mensual referencial.</p> <p>El total de la renta líquida promedio mensualizada referencial para un no funcionario de CORFO que no cuente con título profesional, recibirá la renta sin esta asignación que asciende a \$4.130.115</p>	

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Poseer Licencia de Educación Media o equivalente.

Fuente: artículo 5° de la Ley N° 19.530 y en el artículo único del DFL N° 9, de 1990, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos impulsando estrategias, modelos y/o prácticas para promover y apoyar el emprendimiento dinámico y/o de startups, así como el acceso y apoyo al financiamiento de emprendimientos para su creación y escalamiento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente se valorará contar con experiencia en materias como desarrollo de competencias empresariales y/o servicios para la aceleración emprendimientos tecnológicos innovadores.**

Se valorará poseer título profesional de una carrera, de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1100 Incluye distintas modalidades: personal de planta, código del trabajo y una menor proporción de honorarios. Considera Corfo, Innova y los 3 Comités de Desarrollo Productivo Regional.
Presupuesto Anual	\$1.420.175.017.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) es un organismo ejecutor de las políticas del Gobierno de Chile que tiene como misión contribuir a impulsar el desarrollo económico sostenible y territorialmente equilibrado, la competitividad y la diversificación productiva del país a través del fomento a la inversión productiva, el desarrollo tecnológico e industrial, la investigación y desarrollo orientada por demanda, la innovación y el emprendimiento, fortaleciendo, además, las capacidades humanas y tecnológicas y las condiciones de entorno e institucionales necesarias para potenciar estas actividades.

CORFO es un servicio público descentralizado, con patrimonio propio y personalidad jurídica; representada legal, judicial y extrajudicialmente, por su Vicepresidente Ejecutivo. La Corporación cuenta con un Consejo, presidido por el ministro de Economía, Fomento y Turismo e integrado, además, por el Vicepresidente Ejecutivo de CORFO; los ministros de Hacienda, Agricultura, Relaciones Exteriores, y Desarrollo Social; y dos consejeros del sector privado designados por el Presidente de la República.

En el marco de su misión, durante los próximos años la CORFO contribuirá al desarrollo de políticas e iniciativas que permitan al país avanzar hacia un nuevo modelo de desarrollo, impulsando un proceso de transformación productiva que favorezca el despliegue de actividades más intensivas en conocimiento y en capital humano. Para ello, junto con la consolidación y/o fortalecimiento de las actuales líneas de trabajo de la Corporación, se promoverán iniciativas de articulación público-privadas que, en función de grandes desafíos sociales y económicos del país, permitan dar un fuerte empuje al desarrollo productivo sustentable y equitativo en el país.

Durante el período 2022-2026, la Corporación proyecta desarrollar sus tareas en tres grandes ámbitos: (1) Financiamiento, (2) Fomento Productivo y Fortalecimiento del ecosistema de emprendimiento e innovación, y (3) Nueva Política Industrial.

Lo anterior tendrá como sello el fortalecimiento del desarrollo regional, la equidad de género y la sustentabilidad.

1. Financiamiento

Contempla apoyar los planes y políticas de recuperación económica del gobierno, a través de instrumentos de financiamiento y coberturas que permitan la reactivación y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, con foco especial en regiones, mujeres y sectores fuertemente afectados por la pandemia y el estallido social.

Se suma a ello el fortalecimiento y apoyo al desarrollo de nuevas empresas a través del capital de riesgo; y por último la generación de capacidades institucionales dentro de la Corporación para la instalación y operación de una

futura de Agencia de Financiamiento para el Desarrollo, que permita financiar grandes proyectos de inversión productiva que no son atendidos por la banca tradicional.

2. Fomento Productivo y Fortalecimiento del ecosistema de emprendimiento e innovación

Fortalecer los diversos programas e instrumentos de fomento productivo, emprendimiento e innovación para mejorar la productividad y los aportes de valor de empresas y sectores productivos, con especial foco en atender las necesidades específicas y las diversas estrategias de desarrollo de las regiones. Un objetivo fundamental es avanzar decididamente a una lógica de operación donde las decisiones de dónde invertir y qué proyectos desarrollar las toman las propias regiones y donde la Corfo apoya institucionalmente el *back office* para la evaluación y el seguimiento de proyectos.

En este ámbito, además, junto con seguir impulsando el emprendimiento y la innovación a nivel individual, se trabajará, con mirada ecosistémica, en el desarrollo espacios e iniciativas que fomenten la interacción y colaboración entre actores (grandes empresas, pymes y *start ups*, Estado, ciudadanos, sector productivo y academia) en función de resolver problemas o demandas que surjan de la política industrial o de requerimientos del Estado y la sociedad.

Entre las líneas de acción prioritarias del fomento productivo se cuentan el apoyo a las pequeñas y medianas empresas para avanzar en aspectos clave como: digitalización, transformación digital, sustentabilidad y participación femenina.

3. Nueva Política Industrial- Política de Desarrollo Sostenible

Apoyar, desde las capacidades, institucionalidad e instrumental de la Corfo la implementación de una política industrial moderna (en concordancia con las recomendaciones de la OCDE). Se busca, a partir de las estrategias de desarrollo regionales y las vocaciones productivas, dotación de recursos y ventajas actuales y potenciales del país y sus territorios, mejorar la competitividad de diversos sectores e impulsar actividades productivas más intensivas en ciencia, tecnología e innovación, diversificando así la canasta exportadora del país y transitando desde un modelo basado en la extracción y exportación de recursos naturales a uno fundado en el conocimiento y las capacidades y creatividad de las personas.

En línea con este objetivo se consideran tareas como: la generación de instancias de coordinación público-privada para la solución de problemas que afectan el desempeño de diversos sectores productivos (Mesas Ejecutivas); el apoyo para la implementación de una política de 'desafíos' y 'misiones' a partir de problemáticas de interés ciudadano, como eje articulador del desarrollo productivo (descarbonización, adaptación al cambio climático, envejecimiento de la población); y la implementación de iniciativas de transformación productiva que consideren proyectos pilotos financiados a través de la nueva, Agencia de Financiamiento para el Desarrollo.

Cobertura Territorial:

La institución tiene su sede central en la ciudad de Santiago y cuenta con oficinas y equipos de trabajo en las 16 regiones del país, en tres de las cuales se opera a través de los Comités de Desarrollo Productivo Regional.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

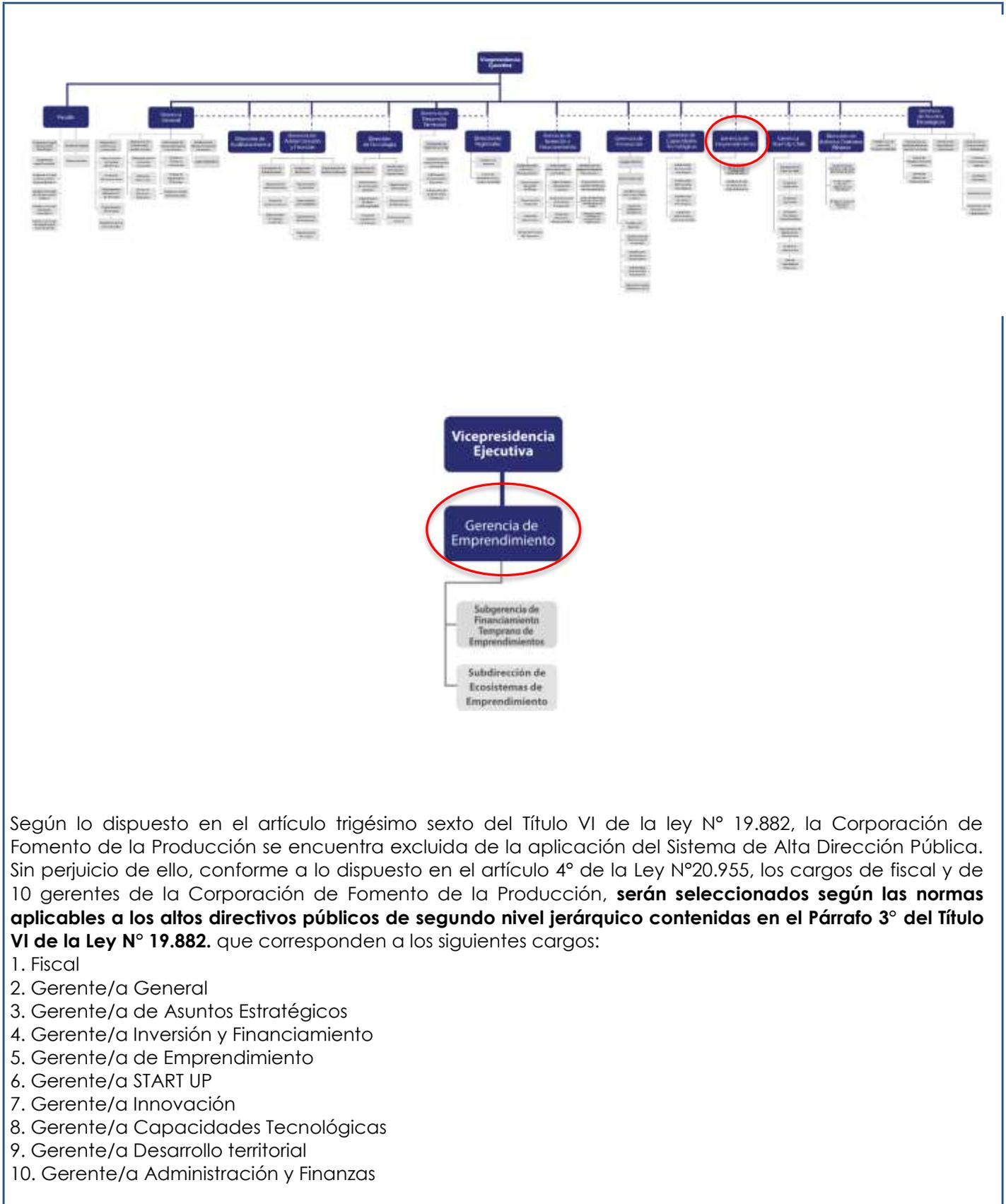
Clientes internos:

- 1.- Vicepresidencia Ejecutiva.
- 2.- Equipos directivos (Gerentes y Subgerentes) de áreas de negocio y apoyo con quienes trabaja de manera colaborativa para el logro de metas comunes, además de Directores Regionales y Directores de Comités.
- 3.- Todas las unidades que conforman la institución (Gerencias, Direcciones, Direcciones Regionales y Comités)
- 4.- Asociación Nacional de Funcionarios CORFO (ANECOR)

Clientes externos:

1. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales de hasta 2.400 UF (micro empresa).
2. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 2.400 UF y hasta 25.000 UF (pequeña empresa).
3. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 25.000 UF y hasta 100.000 UF (mediana empresa).
4. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 100.000 UF (gran empresa).
5. Emprendedores.
6. Centros de Investigación, universidades, otras entidades académicas: Instituciones de educación superior no universitarias, cuya finalidad es la formación de profesionales y especialistas técnicos y entidades Tecnológicas.
7. Emprendedores extranjeros con un potencial negocio a ser desarrollado en Chile.
8. Estudiantes de estudios superiores o centros de formación técnica.
9. Otros: Organismos no Gubernamentales (ONGS), Organizaciones Gremiales, Cooperativas.
10. Entidades Ejecutoras/Agentes Operadores Intermediarios,
11. Intermediarios Financieros no Bancarios (IFNB).
12. Intermediarios Financieros Bancarios
13. Inversionistas
14. Personas Naturales profesionales, técnicos y trabajadores de empresas de sectores priorizados.
15. Otros Órganos del Estado

3.4 ORGANIGRAMA



Según lo dispuesto en el artículo trigésimo sexto del Título VI de la ley N° 19.882, la Corporación de Fomento de la Producción se encuentra excluida de la aplicación del Sistema de Alta Dirección Pública. Sin perjuicio de ello, conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N°20.955, los cargos de fiscal y de 10 gerentes de la Corporación de Fomento de la Producción, **serán seleccionados según las normas aplicables a los altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico contenidas en el Párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.882.** que corresponden a los siguientes cargos:

1. Fiscal
2. Gerente/a General
3. Gerente/a de Asuntos Estratégicos
4. Gerente/a Inversión y Financiamiento
5. Gerente/a de Emprendimiento
6. Gerente/a START UP
7. Gerente/a Innovación
8. Gerente/a Capacidades Tecnológicas
9. Gerente/a Desarrollo territorial
10. Gerente/a Administración y Finanzas

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente podrá nombrar en cargos de Gerentes y/o Fiscal a alguno de los postulantes propuestos por el Comité de Selección.

- Extensión del nombramiento.

Los nombramientos corresponderán a cargos de "exclusiva confianza". Esto significa que 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 cargos Gerenciales de la Corporación y/o Fiscal 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.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

Los cargos de Gerentes y/o Fiscal de la Corporación sólo son seleccionados según las normas aplicables a los altos directivos públicos de segundo nivel jerárquico, correspondiendo a un cargo directivo de la planta institucional, de manera que no se encuentran sujetos a un sistema indemnizatorio por cese de funciones.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los cargos de Gerentes y Fiscal, 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, 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.

Estos 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, deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Estos cargos podrían tener asociada la Asignación de Funciones Críticas conforme el Artículo Septuagésimo Tercero de la Ley N° 19.882, caso en el cual deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones, incompatibilidades e inhabilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863.

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 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.