

**GERENTE/A DE INVERSIÓN Y FINANCIAMIENTO
CORPORACIÓN DE FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN
MINISTERIO 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**

Misión:

Al/la Gerente/a de inversión y financiamiento le corresponderá implementar iniciativas para complementar y/o profundizar los mercados, para que las pymes del país accedan a financiamiento para el desarrollo de actividades productivas.

Las funciones que deberá desempeñar son:

1. Gestionar las acciones para la provisión de recursos a la banca y entidades intermediarias en el marco de los instrumentos y programas que desarrolla la gerencia.
2. Ejecutar programas que apoyen a las empresas para acceder al financiamiento, con énfasis en las Empresas de menor tamaño.
3. Asumir la representación y vocería de Corfo, en instancia vinculadas a su campo de acción alineadas a las directrices estratégicas y comunicacionales definidas.
4. Supervigilar el desarrollo de las áreas de su dependencia, como son "Subgerencia de Inversión y Financiamiento" la cual tiene por objeto gestionar la implementación y operación de los programas de coberturas y financiamiento; "Subdirección de Estudios y Control de Gestión" la cual tiene por objeto diseñar y desarrollar los reglamentos y normativas de los distintos programas de coberturas y financiamiento administrados por la Gerencia de Inversión y Financiamiento y elaborar distintos estudios solicitados por la Gerencia respecto de los programas de coberturas y financiamiento, así como los diferentes informes públicos de los programas vigentes; "Subdirección de Gestión de Riesgos y de Financiamiento y Derecho Educativo" la que tiene por objeto llevar a cabo la evaluación de riesgo crédito de los distintos intermediarios financieros que postulan a los programas de coberturas y financiamiento de la Gerencia, y mantener actualizados los análisis de riesgo de los intermediarios financieros que actualmente participan en los programas, y gestionar las actividades desarrolladas por el "Fondo de Garantía de Infraestructura Escolar". Todo lo anterior de acuerdo a las funciones y objetivos propuestos para cada una de ellas en la Resolución que aprueba texto sobre "Organización y Descripción General de Funciones y Coordinación de la Corporación de Fomento de la Producción".

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|--|
| N° Personas que dependen directamente del cargo | 5 (1 subgerente, 2 subdirectores y 2 secretarías) |
| N° Personas que dependen indirectamente del cargo | 47 (31 códigos del trabajo, 13 honorarios, 3 plantas) |
| Presupuesto que administra | \$199.247.804.000 |

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el periodo de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior.

DESAFÍOS

1. Gestionar el riesgo financiero de los programas de la gerencia de forma armónica entre los recursos institucionales y la misión de CORFO.
2. Desarrollar las competencias y habilidades para implementar el sistema de financiamiento Banca Nacional de Desarrollo.
3. Desarrollar mecanismos de financiamiento temprano para empresas de alto potencial de crecimiento que no tienen acceso al mercado tradicional de financiamiento.
4. Lograr una gestión del cambio exitosa que apoye el nuevo modelo de institucionalidad que se adopte para la implementación del sistema de financiamiento Banca Nacional de Desarrollo.
5. Definir e implementar la estrategia institucional asociada al financiamiento de las Empresas de Menor Tamaño, incorporando un enfoque de género, sustentabilidad y regionalización.

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 **\$5.062.279.-** 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. | \$5.216.807 | \$4.279.624 |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$9.533.218 | \$7.413.006 |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | \$5.324.085 |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$5.216.807 | \$4.279.624 |

| | | | |
|---|--|--------------------|-------------|
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$8.404.744 | \$6.627.589 |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | \$5.062.279 | |

***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.

*****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).

En caso de quien resulte seleccionado no posea título profesional no percibirá la asignación correspondiente, la que se encuentra incluida en la presente simulación de renta, que corresponde a \$1.540.403.- bruto promedio mensual referencial.

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 \$3.521.776

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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.

Es altamente deseable poseer experiencia práctica y teórica en mecanismos y modelos de financiamiento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

1. Proyectos de innovación y emprendimiento
2. Proyectos de reformas en el sector público

Es altamente deseable poseer a lo menos 2 años de experiencia en cargos de jefatura en instituciones públicas o privadas, en materias afines.

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

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la

institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

| | |
|--|---|
| Dotación Total (planta y contrata) | 904 (104 planta y 6 contrata) + 693 código de trabajo + 101 honorarios. Considera Corfo, Innova y los 3 Comités de Desarrollo Productivo Regional. |
| Presupuesto Anual | \$834.640.689.000 |

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 Banca Nacional de 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

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 Banca Nacional de 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 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)

3.- 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).

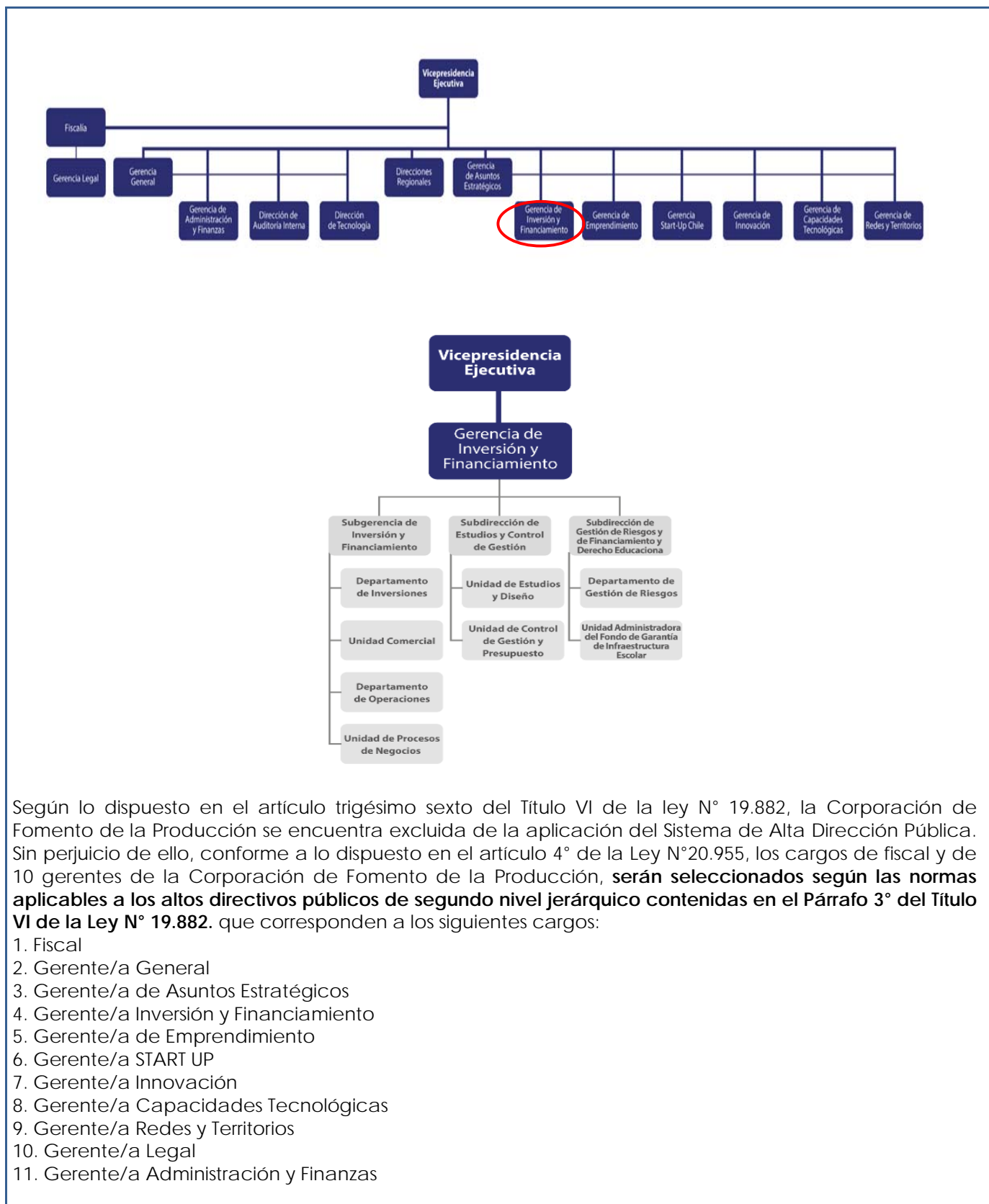
12. Intermediarios Financieros Bancarios

13. Inversionistas

14. Personas Naturales profesionales, técnicos y trabajadores de empresas de sectores priorizados.

15. Otros Órganos del Estado

3.4 ORGANIGRAMA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- 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.