

GERENTE/A START-UP CHILE
CORPORACIÓN DE FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN - CORFO
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y
FUNCIONES
DEL
CARGO**

Al asumir el cargo de Gerente/a Start-Up, le corresponderá generar un impacto socioeconómico en Chile, a través de la aceleración de emprendimientos tecnológicos innovadores que permitan sofisticar y diversificar la matriz económica del país y las demás funciones que le encomiende el Consejo o el Vicepresidente Ejecutivo.

Asimismo, le corresponde a la Gerencia gestionar, en el ámbito del instrumento antes referido – aceleración de emprendimientos tecnológicos innovadores -, la implementación de programas de capital de riesgo para apoyarlo, sin perjuicio de las facultades que le corresponden a la Gerencia de Inversión y Financiamiento en esta materia. Particularmente, deberá:

1. Generar programas de calidad mundial que tengan como objetivo incrementar las posibilidades de éxito e impacto en Chile de los emprendedores pre acelerados y acelerados por Start-Up Chile.
2. Asegurar la consolidación de las empresas aceleradas, a través de un programa de calidad mundial que tenga como objetivo escalar las empresas con posibilidades de éxito e impacto en Chile y desde Chile en el mundo, a través de una oferta de valor orientada a incorporar talento sofisticado, internacionalización y acceso a financiamiento.
3. Realizar la gestión y seguimiento del portafolio.
4. Asegurar un correcto proceso de softlanding, para emprendedores extranjeros y chilenos, para cualquiera de los programas que ejecute la Gerencia.
5. Segmentar, organizar y construir la Red de Mentores y Aliados, para apoyar a los emprendedores en sus fases de preaceleración, aceleración y crecimiento.
6. Lograr la fidelización de mentores, formación y pertenencia a la Red global de Start-Up Chile.
7. Manejar las relaciones institucionales, locales y globales, públicas y privadas, que permitan un correcto y fluido plan de softlanding.
8. Lograr la implementación de estrategias efectivas de marketing y comunicaciones, buscando posicionar los programas tanto dentro de la organización como afuera de ella, entre emprendedores, ecosistema chileno y extranjero.
9. Velar por la estrategia y plan de acción de marketing y comunicaciones externas, generación de contenido, definición de directrices comunicacionales, diseño de gráficas y manejo de redes sociales, en correcta coordinación con el equipo de CORFO.
10. Velar por la correcta implementación de los procesos que permiten llevar adelante las acciones asociadas a la formulación y ejecución del presupuesto de la Gerencia.
11. Realizar el seguimiento técnico y financiero de los proyectos vigentes, manteniendo altos estándares de calidad en el servicio entregado a los emprendedores, y asegurando el buen uso de los recursos públicos.
12. Asegurar la correcta transferencia del subsidio en cualquiera de los programas de esta Gerencia, en tiempo y forma.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente e indirectamente del cargo	26
Presupuesto que administra	\$7.113.245.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

AMBITOS DE DESAFÍOS*

1. Diseñar una estrategia que permita a Start-Up Chile llegar a ser el mayor programa de atracción de talento global para fomentar el emprendimiento de alto impacto en el país y dinamiza la economía basada en el conocimiento.
2. Asegurar mantener el exitoso modelo de pre aceleración y aceleración de startups en Chile existente y perfeccionarlo.
3. Definir una línea de ruta a seguir por los próximos 10 años, con el objeto de posicionar a la gerencia como un ícono global en aceleración de empresas de alto impacto.
4. Coordinar mecanismos y estrategias que permitan que Start-Up Chile se convierta en un hub de emprendimiento e innovación para toda Latinoamérica.
5. Motivar al equipo y lograr una cultura de trabajo colaborativo, entregando la orientación necesaria para el cumplimiento de los objetivos.

*Los ámbitos de desafíos se transformarán en metas de desempeño del cargo

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo corresponde al grado 3° Directivo de la Escala de Remuneraciones de 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 profesional y de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial es de **\$4.687.783** 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, que se detalla a continuación:

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.	\$4.877.856.-	\$3.990.314.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.913.819.-	\$6.817.108.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio			\$4.932.579
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.877.856.-	\$3.990.314.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.858.665.-	\$6.082.720.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio			\$4.687.783

***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 \$1.423.833.- 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 \$3.312.206.-

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 legal: 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 en gestión y administración en materias de innovación, aceleración y crecimiento y/o emprendimiento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará la posesión de un título profesional de las áreas de Ciencias de la Ingeniería o carreras afines, de, a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por este.

Además, es altamente deseable poseer estudios de especialización y/o posgrado en materias vinculadas a finanzas, administración de empresas, innovación, emprendimiento y financiamiento de startups, en universidades en Chile y/o el extranjero.

Deseable tener experiencia académica, en los ámbitos vinculados a emprendimiento e innovación, impartiendo clases en pre y postgrado.

Deseable manejo de idioma inglés a nivel intermedio.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura, ya sea en instituciones públicas o privadas.

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)	675
Presupuesto Anual	\$768.384.033.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Corporación de Fomento de la Producción - CORFO tiene como misión mejorar la competitividad y la diversificación productiva del país, a través del fomento a la inversión, la innovación y el emprendimiento, fortaleciendo, además, el capital humano y las capacidades tecnológicas para alcanzar el desarrollo sostenible y territorialmente equilibrado.

Las definiciones estratégicas para el periodo 2019-2022 son las siguientes:

1. Mejorar las condiciones de acceso al Financiamiento, a través de Programas de Coberturas, FONDEO, Fondos de Inversión, Créditos y nuevos productos financieros para aumentar la productividad de las empresas.
2. Fomentar el Emprendimiento mediante subsidios, plataformas de apoyo y promoción de cultura para mejorar la productividad de las empresas y la diversificación productiva.
3. Mejorar la gestión de las empresas a través de redes de apoyo, promoviendo la asociatividad, y dando acceso a conocimientos para mejorar la Productividad.
4. Apoyar el cierre de brechas que dificultan el desarrollo productivo mediante la ejecución de programas e instrumentos que contribuyan a enfrentar los grandes desafíos territoriales y nacionales.
5. Promover el desarrollo de las PYMES, el fortalecimiento de las capacidades y procesos de innovación dentro de las empresas, la sofisticación de la oferta existente mediante I+D y el apoyo a nuevas formas de innovación que impacten positivamente a la sociedad y que permitan resolver grandes desafíos de Chile.
6. Fortalecer las Capacidades Tecnológicas para apoyar la Innovación Empresarial y el Desarrollo de Bienes Públicos para la competitividad y mejoramiento de las capacidades regulatorias del Estado.
7. Mantener una adecuada Gestión Financiera para asegurar niveles óptimos de rentabilidad, liquidez y seguridad del patrimonio de CORFO

Los productos estratégicos asociados a cada una de las definiciones previamente señaladas son los siguientes:

1. Créditos y coberturas para el acceso al financiamiento de empresas. Servicios de apoyo financiero a empresas.
2. Subsidios para el Desarrollo de Emprendimientos. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidios) a desarrollos de emprendimientos.
3. Subsidios para el Desarrollo Competitivo. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidios) a iniciativas de desarrollo competitivo.
4. Subsidios para el Cierre de Brechas en Sectores con Potencial. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidios) a iniciativas destinadas a cerrar brechas que dificultan el desarrollo en sectores con potencial.
5. Subsidios para el Desarrollo de la Innovación. Servicios de apoyo técnico y

financiamiento (subsídios) a iniciativas de desarrollo de la innovación.

6. Subsídios para el Fortalecimiento de Capacidades Tecnológicas. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsídios) para el fortalecimiento de Capacidades Tecnológicas.
7. Gestión Patrimonial. Gestionar de forma adecuada el patrimonio institucional asegurando su preservación, proveyendo liquidez y generando rentabilidad, a fin de asegurar el financiamiento y compromisos financieros asumidos por la institución en el tiempo. Incluye los recursos asignados al Fondo de Cobertura de Riesgos a que se refiere el D.S. N°793 de 2004, del Ministerio de Hacienda, cuyo texto refundido fue aprobado por el Decreto N° 1.426, de 2012, y sus modificaciones, que autoriza a CORFO a contraer obligaciones indirectas, coberturas y subsidios contingentes.

Por último, los beneficiarios de los instrumentos de la institución son:

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

La Corporación de Fomento de la Producción focaliza sus acciones en función de los desafíos derivados del periodo 2019-2022, que tiene como objetivo sentar las bases para una nueva fase de desarrollo de la economía, abriendo espacio para que emerjan sectores capaces de producir nuevos bienes y servicios, desarrollar industrias y generar polos de innovación. A continuación, se detallan los ejes y líneas de acción específicos para Corfo.

Eje Fomento al Emprendimiento

Plan de Reimpulso Económico: Aumento en las garantías para pymes, incremento en la cobertura de StartUp que permitan impulsar proyectos chilenos innovadores que signifiquen un aporte para el desarrollo del país y a nivel mundial.

Eje Industria del Litio

Plan de Industria del Litio: Aumentar la escala de valor de la industria del litio, a

través de la ventana que entregan los precios preferentes contenidos en los contratos con las empresas desarrolladoras de proyectos. Potenciar y diversificar su uso, generando un mercado competitivo, abriendo posibilidades de negocios y competencias en Chile.

Eje Transformación Digital

Plan de Transformación Digital: Impulsar la Cuarta Revolución Industrial desde la Corporación, apoyando a las pymes en su digitalización para que puedan aumentar sustancialmente sus ventas y además promover que las empresas de mayor tamaño utilicen la Ley de Incentivo Tributario al I+D. Además de avanzar en la formación de nuevas generaciones de profesionales digitales.

La Corporación de Fomento de la Producción tiene presencia en las 16 regiones del país, a través de Direcciones Regionales, con excepción de aquellas en las que han iniciado sus funciones los Comités de Desarrollo Productivo Regional (Antofagasta, O'Higgins, Maule, Biobío, La Araucanía y Los Ríos).

El equipo de trabajo del Gerente/a Start-Up Chile está constituido por 14 personas, que se organizan en las siguientes áreas:

Subgerencia de Crecimiento

Subdirección Networks y Partners

Subdirección de Aceleración

Unidad de Operaciones

Unidad de Marketing y Comunicaciones

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Entre los clientes internos se encuentran:

Vicepresidente Ejecutivo y Fiscal; Equipos directivos (gerentes y subgerentes) de áreas de negocio y apoyo con quienes trabaja de manera colaborativa para el logro de metas comunes; Directores Regionales; y Directores de Comités

Entre los clientes externos se encuentran:

Ministerios de otros servicios, Gobernaciones regionales; y toda institución en donde Corfo tenga participación, Universidades y Escuelas de Negocios, Incubadoras y Aceleradoras de Negocios, Redes de Mentores, Redes de Inversionistas, Fondos de Inversión por Capital de riesgo y Asociaciones vinculadas a los ámbitos del emprendimiento y la innovación, en Chile y el mundo.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO

- Nombramiento.

La autoridad competente podrá nombrar en el cargo de Gerente/a Start-Up Chile a alguno de los postulantes propuestos por el Comité de Selección. Como asimismo, el jefe superior de servicio podrá declarar desierto un proceso 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

- 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.