

**GERENTE/A CORPORATIVO**  
**CORPORACIÓN DE FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN - CORFO**  
**MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1**  
**MISIÓN DEL**  
**CARGO**

Definir e impulsar mejoras a la gestión institucional, conduciendo sus procesos estratégicos, alineando y coordinando las acciones de todas las unidades de gestión para producir sinergia, asegurar la entrega efectiva de los servicios comprometidos a los clientes y representar adecuadamente a la Corporación frente a otras instituciones.

**1.2**  
**REQUISITOS**  
**DEL CARGO**

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

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 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 2015-2018 son las siguientes:

- a. Facilitar el acceso al financiamiento, a través de programas de cobertura y de préstamos a instituciones financieras, para aumentar la productividad de las empresas.
- b. Fomentar el emprendimiento, utilizando instrumentos para el otorgamiento de subsidios, plataformas de apoyo y promoción de cultura.
- c. Mejorar la gestión de las empresas a través de redes de apoyo, promoviendo la asociatividad, y dando acceso a conocimientos para mejorar la productividad.
- d. Apoyar el cierre de brechas que dificultan el desarrollo de sectores con potencial, mediante la generación de bienes públicos y programas de capital humano para la diversificación productiva.
- e. Potenciar la innovación empresarial, a través del apoyo a empresas con rutinas de innovación, innovación abierta universidad - empresa e I+D, fortaleciendo las capacidades tecnológicas y mejorando las capacidades regulatorias del Estado.
- f. 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 (subsidios) a iniciativas de desarrollo de la innovación.
6. Subsidios para el Fortalecimiento de Capacidades Tecnológicas. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidios) 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, e 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. Otros: Organismos no Gubernamentales (ONGS) y Organizaciones Gremiales.
9. Entidades Ejecutoras/Agentes Operadores Intermediarios.
10. Personas Naturales profesionales, técnicos y trabajadores de empresas de sectores priorizados.

## 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

La Corporación de Fomento de la Producción focaliza sus acciones en función de los desafíos derivados de la Agenda de Innovación y Crecimiento 2014-2018, 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 Infraestructura para el nuevo desarrollo

- Plan de desarrollo de transporte y logística. Creación de un programa de apoyo a la competitividad e innovación en logística, con iniciativas asociadas a intermodalidad, desarrollo de bienes públicos, capacitación, transferencia tecnológica y articulación entre empresas en las cuatro macro zonas del país.

Eje Financiamiento y apoyo a la gestión de las pymes

- Financiamiento emergente. Potenciamiento de instrumentos y agentes financieros emergentes que incrementen el acceso y mejoren las condiciones de crédito de la pyme.

Eje Impulso al emprendimiento y la innovación

- Emprendimiento inicial. Incremento del financiamiento a los programas de apoyo dirigidos a proyectos emprendedores que están en su primera etapa de desarrollo, y perfeccionamiento de los procesos de asignación de recursos para una mejor coordinación del apoyo en las siguientes fases y aumento de proyectos en sectores emergentes y en regiones.
- Apoyo al capital de riesgo temprano. Expansión de los recursos destinados a capital de riesgo temprano, para creación de nuevos fondos semilla que apoyen emprendimientos en etapas iniciales, ampliando las posibilidades de

crecimiento para una mayor cantidad de iniciativas.

- Regionalización Start-Up Chile. Fortalecimiento del programa Start-Up Chile, incentivando que al menos el 50% de los emprendedores seleccionados se instalen en centros regionales. Fomento a una mayor asociatividad entre emprendedores locales e internacionales y generación de una plataforma para atraer talentos que emprendan en Chile y luego se expandan a países de la región.
- Innovación empresarial. Creación de programa que apoye financieramente proyectos de innovación de pymes, orientados a la operación con tecnologías y procesos que reduzcan las brechas con competidoras internacionales más productivas.
- Difusión tecnológica. Creación de programa para transferir tecnología del exterior a empresas locales, en especial pymes agrupadas en subsectores económicos, mediante Centros de Extensión Tecnológica.
- Innovación pública. Implementación de laboratorio de innovación pública que diseñe y desarrolle proyectos innovadores que solucionen problemas públicos y mejoren los servicios a los ciudadanos.
- Innovación social. Impulso a programa para el fomento de iniciativas de innovación social que den respuesta a necesidades de las comunidades.

### 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Corporación de Fomento de la Producción, es un servicio público descentralizado, que se relaciona con el Presidente de la República, a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

El rol de ese Ministerio es definir las políticas, las que, en conformidad con sus competencias, son implementadas por Corfo, a través de programas e instrumentos vinculados con: Fomento Productivo, Innovación, Emprendimiento, Especialización Inteligente, Desarrollo de Capacidades Tecnológicas y las líneas de Inversión y Financiamiento.

Adicionalmente, Corfo está dirigida y administrada por un Consejo, presidido por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo; integrado, además, por el Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación, los Ministros de Hacienda, Agricultura, Relaciones Exteriores, y Desarrollo Social, y dos Consejeros Privados, designados por el Presidente de la República.

Para la implementación de instrumentos de fomento a nivel nacional y regional, se hace necesario un diálogo y trabajo permanente con ministerios sectoriales y sus servicios dependientes. Así, existen mesas de trabajo conjuntas en la que participan representantes del Ministerio de Obras Públicas, del Ministerio de Minería, del Ministerio de la Cultura, las Artes y el Patrimonio, la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, la Subsecretaría de Turismo, el Servicio Nacional de Pesca, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio Nacional de Turismo, el Servicio Nacional de Geología y Minería, además de la relación con diversas empresas públicas.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

### Desafío de modernización institucional

Mediante 7 ejes de acción, Corfo se encuentra abordando la caída del crecimiento potencial del país -derivado del agotamiento de la capacidad de los sectores tradicionales de seguir creciendo a las tasas de los 90s-. Para esto, se ha propuesto aumentar la productividad y sustentabilidad de la economía; generar nuevo impulso exportador con sofisticación y diversificación productiva; y lograr altos estándares de eficiencia operacional, gestión patrimonial y de riesgos. A continuación, los objetivos de cada eje:



- Desarrollo productivo con foco estratégico. Busca aumentar el presupuesto ejecutado y el impacto de las acciones impulsadas por Corfo con foco en sectores, plataformas habilitante y clusters priorizados.
- Democratización de las oportunidades a través del emprendimiento y la innovación. Eje orientado a dar acceso a financiamiento y a un ecosistema robusto a todo proyecto que tenga como objetivo transformar un mercado a través de la innovación y el emprendimiento, independiente de la locación, nivel sociocultural, educacional o económico que tenga el emprendedor o la empresa.
- Más y mejor financiamiento para la MiPyme. Busca proveer soluciones para mejorar el acceso a financiamiento de MiPymes que busquen desarrollo productivo, a través de innovación y emprendimiento, entre otros, profundizando y desarrollando mercados más competitivos.
- Organización, talento y cultura. Su foco es facilitar el proceso de transformación organizacional a través de la instalación de prácticas y capacidades clave para la implementación de la nueva estrategia.
- Diseño, monitoreo y evaluación. Se propone implementar un sistema de diseño y generación de información de monitoreo y resultados de los instrumentos y programas de Corfo, que sirva para retroalimentar el diseño y rediseño de éstos.
- Descentralización. El objetivo es lograr un desarrollo productivo en el territorio, más dinámico, inclusivo y sustentable, a través de la entrega a las regiones de la responsabilidad y capacidad de tomar decisiones, permitiendo atraer y retener talento en ellas. El modelo impulsado por Corfo es un Comité con un consejo con integrantes de 70% del nivel regional y 30% de nivel nacional, para efectos de coordinación.

Estos Comités cumplen la función de ejecutar políticas de fomento productivo a nivel regional en base a los objetivos, lineamientos estratégicos, priorizaciones y procesos de asignación determinados por los Gobiernos Regionales y articuladas con las políticas nacionales. El modelo se implementó, en su fase piloto, en las regiones de Antofagasta, Biobío y Los Ríos.

- Procesos y sistemas. Focalizado en modernizar los procesos de negocio y su soporte tecnológico para transformar a Corfo en una agencia de clase mundial, que logre la mejor experiencia de los usuarios en su relación con la institución y que facilite el fomento, emprendimiento, innovación y



Los cargos que se relacionan directamente en el Gerente/a Corporativo de la Corporación de Fomento de la Producción son los siguientes:

- Vicepresidente Ejecutivo, responsable de la conducción, orientación y ejecución de las políticas y tareas que corresponden a la Corporación, como de aquellas que le asignen las autoridades superiores del país, sin perjuicio de las atribuciones y responsabilidades que le competen al Consejo. Le corresponde asimismo atender, impulsar y realizar las operaciones de la Corporación, ajustándose a los Acuerdos del Consejo, leyes y reglamentos; la coordinación interna de Recursos Humanos y Financieros; el estudio de los negocios que interesen a la economía nacional o al fomento productivo, y proponer e informar al Consejo de los proyectos que deberán someterse a su aprobación.
- Fiscal, le corresponde velar por la legalidad de los actos que ejecute la Corporación, de tal manera que ellos se encuadren dentro del principio de la legalidad de las actuaciones públicas; tiene a su cargo la defensa de los intereses de la Corporación ante cualquier Tribunal, y debe prestar asesoría jurídica al Consejo, al Vicepresidente Ejecutivo y demás reparticiones de la Institución.
- Gerente Legal: responsable de las tareas operativas y de la coordinación con los abogados que presten servicios en otras áreas de la institución.
- Gerente de Emprendimiento, responsable de facilitar la puesta en marcha y desarrollo de nuevas empresas, a través de programas, instrumentos y otras acciones que apoyen el financiamiento, crecimiento e internacionalización de los emprendimientos nacionales; así como también el fomento y potenciamiento de ecosistemas de emprendimiento, a través de programas, instrumentos y otras acciones que fortalezcan los ecosistemas regionales, aumenten las redes y plataformas de apoyo, y faciliten las etapas iniciales de un emprendimiento.
- Gerente de Innovación, responsable de liderar y gestionar acciones para promover la innovación empresarial individual o asociativa y en colaboración con entidades tecnológicas y universitarias; así como el desarrollo de prácticas y cultura de innovación en las empresas.
- Gerente de Desarrollo Competitivo, le corresponde liderar y gestionar acciones para aumentar la productividad, calidad y oferta de valor de las empresas, implementando una red de apoyo empresarial, programas estratégicos e instrumentos que resuelvan las fallas de coordinación, fomenten la inversión productiva y reduzcan las brechas existentes.
- Gerente de Inversión y Financiamiento, responsable de liderar y gestionar la provisión de recursos a los bancos y a otras entidades intermediarias, para facilitar el financiamiento de las actividades productivas de las empresas privadas y las personas. Le corresponde, además, la operación de otros instrumentos que apoyen a las empresas para acceder a financiamiento y que contribuyan a corregir fallas del mercado.
- Gerente de Capacidades Tecnológicas, le corresponde gestionar las acciones de articulación y fortalecimiento de capacidades de investigación, desarrollo, transferencia y difusión de tecnologías, habilitantes para la innovación empresarial y la generación de bienes públicos para incrementar la competitividad del país.
- Director de Desarrollo Estratégico, quien apoya a la vicepresidencia ejecutiva en el diseño, seguimiento y evaluación de programas de desarrollo productivo; es responsable además de proveer información de valor para apoyar la toma de decisiones que permitan mejorar el impacto de los programas y realizar estudios estratégicos que orienten los programas institucionales.
- Gerente de Administración y Finanzas, responsable de liderar y gestionar la función de proveer apoyo en las áreas operativas, el manejo de las finanzas y la preservación del patrimonio de la Corporación.
- Gerente de Control Interno, liderar y gestionar las acciones necesarias para monitorear el sistema de control interno de la Corporación; además, supervisa que las unidades actúen dentro del ámbito de sus atribuciones y sujetos a los procedimientos que la ley contempla.
- Gerente de Procesos, Operaciones y Tecnología, responsable de gestionar el diseño e implementación de mejoras en procesos y tecnologías que permitan operar de manera efectiva y eficiente, y al mismo tiempo mejorar la experiencia de sus beneficiarios.

## 2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

### 2.6.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta, contrata y código del Trabajo)	674
<b>Dotación de Planta</b>	134
<b>Dotación a Contrata</b>	5
<b>Dotación Código del Trabajo</b>	535
<b>Personal a Honorarios</b>	22

### 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 334.817.091.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 686.004.603.000

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Corporación de Fomento de la Producción tiene presencia en las 15 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).

## 2.7 CARGOS DEL SERVICIO SELECCIONADOS A TRAVÉS DEL SISTEMA ADP

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.**

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Gerente/a Corporativo, le corresponderá definir e impulsar mejoras a la gestión institucional, conduciendo sus procesos estratégicos, alineando y coordinando las acciones de todas las unidades de gestión para producir sinergia, asegurar la entrega efectiva de los servicios comprometidos a los clientes y representar adecuadamente a la Corporación frente a otras instituciones, y otras acciones de orden orientadas a:

1. Impulsar la ejecución de tareas definidas por el Vicepresidente Ejecutivo, facilitando y promoviendo la necesaria integración de las diferentes unidades participantes, especialmente en lo que diga relación para la consecución de los objetivos institucionales en materia de emprendimiento, innovación, promoción de la productividad y financiamiento.
2. Realizar la coordinación interinstitucional con otras reparticiones públicas así como con empresas y organizaciones del sector privado.
3. Coordinar los Comités creados de conformidad con el artículo 7° del DFL N° 211, de 1960, y coordinar la relación de CORFO con el Servicio de Cooperación Técnica.
4. Alinear, coordinar y controlar el funcionamiento de los Comités y Direcciones Regionales, entregando los lineamientos corporativos de la Institución.
5. Conducir los procesos de planificación y gestión de los sistemas y proyectos de carácter corporativo.
6. Gestionar los sistemas de control de gestión de la Corporación.
7. Gestionar los Recursos Humanos de la Corporación, colaborando y potenciando a que los funcionarios(as) de la Corporación, cuenten con las competencias, habilidades y/o destrezas que la estrategia institucional requiera.
8. Asumir la representación de la Institución en áreas, actividades y oportunidades determinadas en el ámbito nacional e internacional.
9. Realizar la coordinación de los instrumentos y/o programas de la Corporación y las modificaciones a instrumentos existentes y el análisis corporativo de nuevos instrumentos.
10. Contribuir a mejorar la oferta de valor de CORFO y la calidad de su servicio mediante el apoyo que realizan las áreas de su dependencia.
11. Dirigir y coordinar la política comunicacional de CORFO hacia la comunidad.
12. Diseñar e implementar la Estrategia de Comunicación de la institución dirigida a difundir su oferta y obtener el posicionamiento deseado.
13. Gestionar los canales de atención a clientes y ciudadanos, satisfaciendo sus requerimientos de información y servicios con calidad y oportunidad.
14. Impulsar una política que transparente la labor de CORFO hacia la comunidad.
15. Acercar el accionar de CORFO a sus clientes y a la ciudadanía, a través del estudio continuo de sus necesidades, el impulso a una atención de calidad, la provisión de información y canales de comunicación eficientes, el logro del posicionamiento deseado por la Institución y la transparencia de su gestión ante la comunidad.
16. Apoyar al Vicepresidente Ejecutivo en la gestión y seguimiento de las acciones e iniciativas que se realicen en el ámbito institucional e internacional por la Corporación.
17. Disponer las políticas corporativas que permitan gestionar los activos no financieros de la Corporación y la gestión de proyectos especiales.
18. Velar porque la Unidad Técnica para Contratos del Lito de cumplimiento a las obligaciones contenidas en sus contratos celebrados con las diversas instituciones relacionadas.
19. Disponer las medidas administrativas necesarias para asegurar la efectividad de los mecanismos de participación ciudadana.

21. Construir y liderar equipos de alto desempeño, generando adhesión con la estrategia corporativa y quehacer de la gerencia, promoviendo un clima de confianza, respeto y colaboración.
22. Asumir la representación y vocería de Corfo en instancias vinculadas a su campo de acción, alineadas a las directrices estratégicas y comunicacionales definidas.

### 3.2 DESAFÍOS DEL CARGO

#### AMBITOS DE DESAFÍOS\*

1. Asegurar el alineamiento organizacional en torno a la estrategia corporativa definida por la Corporación, en especial en cuanto a estrategia relativa a la promoción del emprendimiento, innovación, fomento de la productividad y financiamiento.
2. Fomentar la coordinación de las diversas líneas de negocio y soporte, para asegurar el correcto funcionamiento de la estrategia de la Corporación.
3. Coordinar mecanismos y estrategias entre distintos niveles de la organización, así como también entre la Corporación y organismos externos nacionales e internacionales
4. Contribuir a que los funcionarios(as) de la Corporación cuenten con los conocimientos, habilidades y/o destrezas requeridas para el ejercicio de su rol, que favorezcan el cumplimiento de los desafíos institucionales propuestos.
5. Diseñar, resguardar y supervisar que la estrategia comunicacional definida permita promover y visibilizar la estrategia institucional.
6. Velar por que los sistemas de control de gestión, permitan generar reportabilidad y oportunidades de mejora de las funciones organizacionales definidas por la Corporación
7. Asegurar la correcta ejecución de Activos Fijos no financieros y de proyectos especiales por la Corporación.
8. Resguardar el fiel cumplimiento técnico y contractual de los convenios celebrados con instituciones nacionales e internacionales, referidas al Litio.
9. 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.

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO <sup>1</sup>

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, marco normativo de la Corporación, la Ley N° 19.880 – Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, la Ley N° 19.575 - Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Ley N° 19.886 – Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales aplicables a las actuaciones de los Órganos de la Administración del Estado.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

<b>ATRIBUTOS</b>	<b>PONDERADOR</b>
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Detecta y analiza las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local, incorporándolas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Aplica una visión global de su rol y de la institución, en el desarrollo del sector y del país.	<b>15%</b>
<b>A2. CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA</b> Es altamente deseable poseer experiencia en áreas corporativas como planificación estratégica, gestión de personas y/o control de gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.  Altamente deseable conocimiento de los negocios propios de la corporación tales como emprendimiento, innovación, fomento de la producción y/o financiamiento.  Deseable tener experiencia en gestión de redes nacionales y/o internacionales vinculados al emprendimiento.  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.  Deseable manejo de idioma inglés, nivel intermedio.  Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura, ya sea en instituciones públicas o privadas.	<b>20%</b>
<b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Es la capacidad de administrar y gestionar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los Resultados esperados. Tendencia al logro de resultados, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de la estrategia de la Corporación.  Posee la capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.	<b>20%</b>
<b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.  Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.	<b>15%</b>
<b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.	<b>10%</b>
<b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.  Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.	<b>10%</b>
<b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b> Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando las limitaciones y complejidades del contexto en oportunidades para incorporar a la institución nuevas miradas, prácticas y procedimientos que permitan generar soluciones y mejorar resultados y aportar al ecosistema emprendedor visiones, enfoques de trabajo y metodologías que faciliten la promoción de procesos de cambio y enfoques de generación de valor.	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	80 personas. En la gerencia, además prestan servicios profesionales 3 personas contratadas a honorarios.
<b>Presupuesto que administra</b>	USD\$535.189.474

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está conformado por funcionarios que desempeñan labores directivas, profesionales y administrativas, bajo modalidades contractuales de planta, contrata, empleado particular y honorarios, en ocho áreas:

- Subgerencia de Planificación y Control de Gestión, tiene como propósito liderar el proceso de planificación estratégica, velar por su implementación, que permita contar con información para la toma de decisiones de las autoridades.
- Subgerencia de Comités y regiones, apoyar y coordinar la ejecución de la estrategia institucional a nivel regional y de los Comités de la Corporación.
- Subgerencia de Comunicaciones y Marketing, quien deberá apoyar los objetivos y compromisos estratégicos de CORFO mediante acciones y canales de comunicación efectiva con los distintos públicos, y lograr el posicionamiento definido.
- Subgerencia de Personas y Desarrollo, quien deberá proponer e implementar las políticas y los procesos de trabajo atinentes al modelo de gestión de personas de CORFO.
- Dirección de Asuntos institucionales e internacionales, tiene como función diseñar, implementar y ejecutar un plan nacional e internacional de relaciones estratégicas de valor para la Corporación, y en particular, para el desarrollo del negocio.
- Unidad de Clientes y participación ciudadana, responsable de desarrollar la estrategia de orientación a clientes (usuarios), a través de establecimientos de modelos de atención, medición de satisfacción, entre otros.
- Unidad Técnica para Contratos del Litio, a quien le corresponderá conocer y examinar la información relacionada con el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los Convenios celebrados entre la Corporación e instituciones nacionales e internacionales, además de sus modificaciones relacionadas al Litio.
- Unidad de gestión de activos no financieros y proyectos especiales, quien deberá diseñar, implementar y ejecutar un plan nacional e internacional de relaciones estratégicas de valor para la Corporación, y en particular, para el

### 5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

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.

**5.4 RENTA**

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 **\$4.471.292.-** 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.	\$ 4.647.838.-	\$ 3.807.854.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$ 8.493.481.-	\$ 6.497.920.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>			<b>\$ 4.704.543.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$ 4.647.838.-	\$ 3.807.854.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$ 7.488.085.-	\$ 5.798.167.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>			<b>\$ 4.471.292.-</b>

\***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 \$1.478.795.- 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 \$3.162.087.-**

## 5.5 CONDICIONES DE DESEMPEÑO CARGOS GERENTES Y FISCAL SELECCIONADOS A TRAVÉS DE SISTEMA ADP

### - 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 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.