

**GERENTE/A DE DESARROLLO COMPETITIVO
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**

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 de productividad y capital humano existente.

**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:

1. 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.
2. Facilitar el acceso al financiamiento, a través de programas de cobertura y de préstamos a instituciones financieras, para aumentar la productividad de las empresas.
3. Fomentar el emprendimiento, utilizando instrumentos para el otorgamiento de subsidios, plataformas de apoyo y promoción de cultura.
4. Mejorar la gestión de las empresas a través de redes de apoyo, promoviendo la asociatividad, y dando acceso a conocimientos para mejorar la productividad.
5. 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.
6. 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.
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 (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. Algunos estudiantes de centros de formación técnica determinados.
7. Centros de Investigación, universidades, e instituciones de educación superior no universitarias, cuya finalidad es la formación de profesionales y especialistas técnicos y entidades tecnológicas.
8. Emprendedores extranjeros con un potencial negocio a ser desarrollado en Chile.
9. Otros: Organismos no Gubernamentales (ONGS) y Organizaciones Gremiales.
10. Entidades Ejecutoras/Agentes Operadores Intermediarios.
11. 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 Productividad, 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 Comité de Innovación en el público – Laboratorio de Gobierno, 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 financiamiento.

Los cargos que se relacionan directamente en el Gerente/a de Desarrollo Competitivo 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 Corporativo, responsable de 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.
- 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 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 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

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

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 334.817.091.000
Presupuesto de Inversión	\$ 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 (Antofaaasta, O'Higaias, Maule, Biobío, La Araucaía 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 de Desarrollo Competitivo, le corresponderá liderar y gestionar acciones para aumentar la productividad, calidad y oferta de valor de las empresas localizadas a lo largo del país, de manera de impulsar la competitividad, y crecimiento de la economía, pudiendo para ello implementar y crear todos los instrumentos necesarios. Deberá además implementar una red de apoyo empresarial, programas estratégicos e instrumentos que resuelvan las fallas de coordinación, fomenten la inversión productiva y reduzcan las brechas existentes, para ello tendrá por función:

1. Implementar programas de especialización inteligente para la identificación sistemática de brechas de competitividad en sectores productivos, territorios y/o aquellas asociadas a plataformas transversales habilitantes, como también la posterior definición de acciones e iniciativas de articulación transversales para el cierre de las brechas de la competitividad.
2. Disponer de instrumentos y una red de apoyo a las empresas para potenciar su productividad, a través de la generación de redes, la asociatividad, el desarrollo del capital humano, las mejoras de gestión, la transferencia de tecnología, la internacionalización, la gestión de calidad, la articulación, cadenas de valor y, en general, acciones que permitan mejorar la oferta de valor de los productos y servicios generados por pequeñas y medianas empresas.
3. Disponer de capacidades e instrumentos que faciliten y promuevan los procesos de inversión productiva en todo el territorio, conducentes a una mayor diversificación y sofisticación productiva de la economía regional.
4. Reconocer la realidad regional, permitiéndose colaborar y fomentar los procesos de planificación territorial, adaptando y/o creando instrumentos de desarrollo económico, acorde a las realidades regionales.
5. Implementación de políticas públicas acordes a los desafíos del desarrollo económico regional y local, resguardando el nuevo ordenamiento institucional con autoridades regionales electas (Gobernador Regional).
6. Definir y asegurar altos estándares técnicos y de calidad de servicio en la relación con beneficiarios y clientes internos.
7. Construir y liderar equipos de alto desempeño, generando adhesión con la estrategia corporativa y quehacer de la gerencia de Desarrollo Competitivo, promoviendo un clima de confianza, respeto y colaboración.
8. Asumir la representación y vocería de Corfo en instancias vinculadas a su campo de acción, alineadas a las directrices estratégicas y comunicacionales definidas.

AMBITOS DE DESAFÍOS*

1. Monitorear que los instrumentos de desarrollo competitivo favorezcan una mejora en la oferta de valor de los servicios brindados a pequeñas y medianas empresas.
2. Monitorear el levantamiento de una cartera relevante a nivel territorial y sectorial de proyectos de inversión que potencien la diversificación y sofisticación de la economía nacional.
3. Velar por que los instrumentos de desarrollo económico implementados, se encuentren alineados a los nuevos desafíos regionales y locales definidos.
4. Articulación efectiva con otras Gerencias de Línea.
5. Motivar al equipo y lograr una cultura de trabajo colaborativo, entregando la orientación necesaria para el cumplimiento de los objetivos.

3.2 DESAFÍOS DEL CARGO

*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 ¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA 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.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO Es altamente deseable poseer experiencia en desarrollo económico local, desarrollo sustentable, territorial y/o regional, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, es altamente deseable tener experiencia en planificación de programas y/o implementación de políticas públicas, relacionados a desarrollo económico local, regional y/o territorial.</p> <p>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.</p> <p>Deseable manejo de idioma inglés, nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura, ya sea en instituciones públicas o privadas.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO 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.</p> <p>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.</p>	15%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES 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.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	20%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS 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.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD 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.</p>	15%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	37 personas.
Presupuesto que administra	\$32.386.018.000

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, empleado particular y honorarios, en cuatro áreas:

- Subgerencia de Instrumentos Competitivos, tiene por finalidad el desarrollo de instrumentos y otras acciones orientadas a apoyar la gestión de los programas selectivos tanto sectoriales, territoriales o habilitantes en materia de atracción de inversiones, extensionismo y transferencia tecnológica, brechas de capital humano, asociatividad y la generación de bienes públicos.
- Dirección de Operaciones y red de apoyo empresarial, tiene por finalidad brindar información y soporte en temas presupuestarios y de control de gestión.
- Subgerencia de Programas Estratégicos, quien será responsable del diseño, implementación y gestión de programas selectivos orientados a mejorar la competitividad de sectores o subsectores económicos, de territorios o macro regiones.
- Dirección de Inversiones, quien velara por el diseño, implementación y gestión de programas orientados a catalizar inversiones para mejorar la competitividad de sectores o subsectores económicos, de territorios o macro regiones.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Entre los Clientes externos se encuentran:

- Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales de hasta 2.400 UF (micro empresa).
- Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 2.400 UF y hasta 25.000 UF (pequeña empresa).
- Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 25.000 UF y hasta 100.000.
- Otros: Organismos no Gubernamentales (ONGS) y Organizaciones Gremiales.

Entre los clientes internos se encuentran: Vicepresidente Ejecutivo y Gerente Corporativo; Equipos directivos (gerentes y subgerentes) de áreas de negocio y apoyo con quienes trabaja de manera colaborativa para el logro de metas comunes; y Directores Regionales de la Institución.

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 **\$4.469.037.-** 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.	\$4.647.839.-	\$3.810.100.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.493.324.-	\$6.412.308.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio			\$4.702.289.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.647.839.-	\$3.810.100.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.488.085.-	\$5.786.911.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio			\$4.469.037.-

***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 \$1.785.406.- 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 \$3.161.638.-

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.