

**GERENTE/A DE EMPRENDIMIENTO
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 los procesos asociados al diseño e implementación de estrategias que fomenten el emprendimiento nacional mediante subsidios, plataformas de apoyo y promoción de una cultura emprendedora, para mejorar la productividad de las empresas y la diversificación productiva del país.

**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. Facilitar el 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 de sectores con potencial mediante la generación de Bienes Públicos y Programas de Capital Humano para la diversificación productiva.
5. Potenciar la Innovación Empresarial logrando masa crítica de empresas con rutinas de innovación, innovación abierta Universidad - Empresa e I+D en las empresas para apoyar aumentos en la productividad del país.
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 (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 que autoriza a CORFO a contraer obligaciones indirectas, coberturas y subsidios contingentes.

Por último, los beneficiarios de los productos que provee 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. Estudiantes chilenos de enseñanza media.
10. Otros: Organismos no Gubernamentales (ONGS) y Organizaciones Gremiales.
11. Entidades Ejecutoras/Agentes Operadores Intermediarios.
12. 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 macrozonas 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, Corfo, es un servicio dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. El rol del Ministerio es definir las políticas, las cuales son implementadas por Corfo, a través de programas e instrumentos que diseña y ejecuta en las líneas de trabajo de la Corporación: Fomento Productivo, Innovación, Emprendimiento, Especialización Inteligente, Desarrollo de Capacidades Tecnológicas y las líneas de Inversión y Financiamiento.

Adicionalmente, Corfo está dirigido por un Consejo, cuya presidencia la ocupa el Ministro de Economía y donde participan, como consejeros, los Ministros de Hacienda, Agricultura, Relaciones Exteriores, y Desarrollo Social, además de la participación de dos Consejeros Privados, designados por el Presidente de la República. A este Consejo, el Vicepresidente Ejecutivo de Corfo, máxima autoridad de la institución, plantea acuerdos sobre materias relevantes de la Corporación y da cuenta de su gestión.

Para la implementación de las líneas de trabajo de la Corporación, que abordan el desarrollo productivo a nivel nacional como de cada una de las regiones, se hace necesario un diálogo y trabajo permanente con ministerios sectoriales y servicios dependientes, de modo de dar respuesta a las necesidades productivas del territorio. Así, existen mesas de trabajo conjuntas que incorporan a Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de Minería, Ministerio de Cultura, Subsecretaría de Pesca, Subsecretaría de Turismo Sernapesca, Subpesca, Sence, Fonasa, Sernatur, Sernageomin, 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:

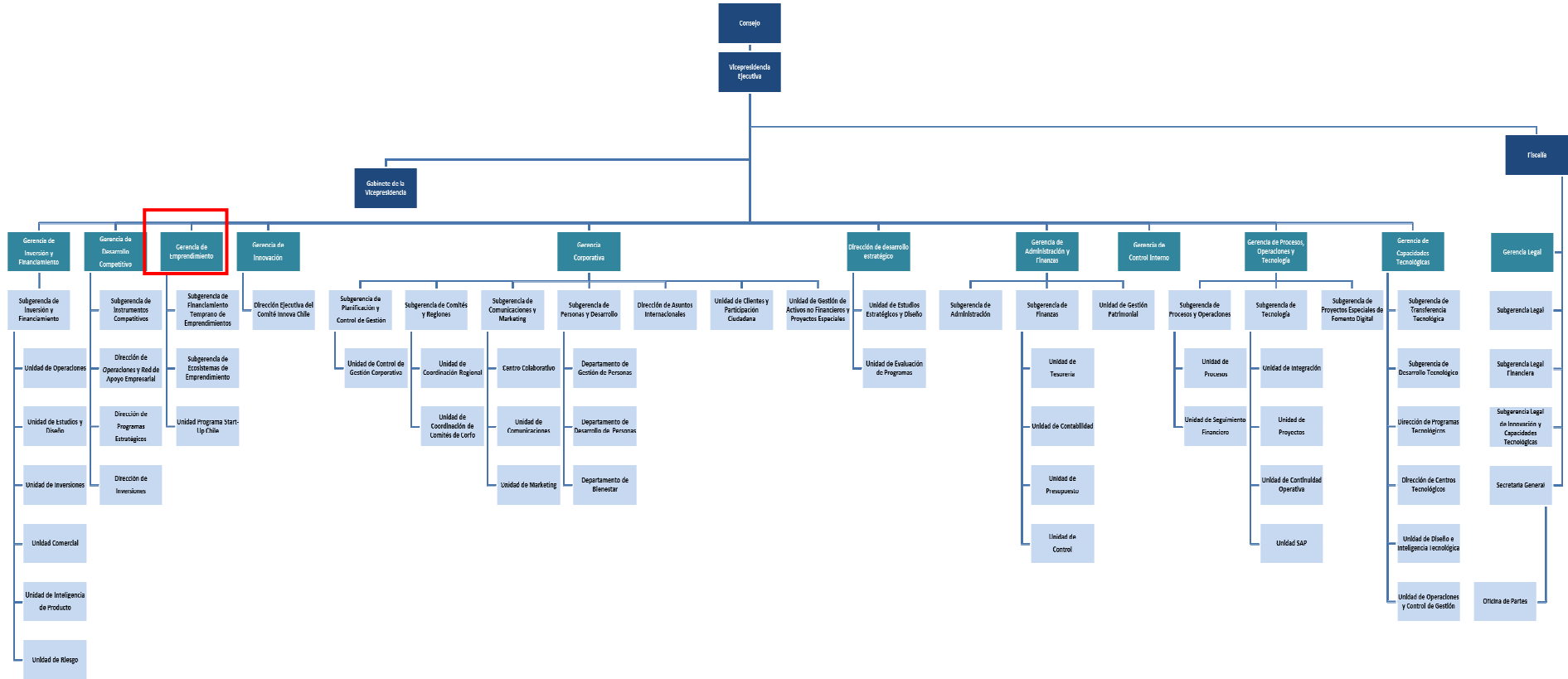


- Desarrollo productivo con foco estratégico. Busca aumentar el presupuesto ejecutado y el impacto de las acciones impulsadas por Corfo con foco en sectores, plataformas habilitante y clusters priorizados.
- Democratización de las oportunidades a través del emprendimiento y la innovación. Eje orientado 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 nuestras regiones. El modelo, impulsado por Corfo y Sercotec, crea una agencia con un consejo que considera una representación del 70% del nivel regional y 30% de nivel nacional, para efectos de

coordinación. Estas agencias –organizadas administrativamente como Comités Corfo- 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.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente en el Gerente/a de Emprendimiento 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 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 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

Dotación Total (planta, contrata y código del Trabajo)	682
Dotación de Planta	146
Dotación a Contrata	3
Dotación Código del Trabajo	533
Personal a Honorarios	109

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	35.447.126.000
Presupuesto de Inversión	2.853.210.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Corporación de Fomento de la Producción tiene presencia en las 15 regiones del país, a través de Comités de Desarrollo Productivo (Antofagasta, Biobío y Los Ríos) y Direcciones Regionales en el resto de las capitales regionales del país.

**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 cuarto de la Ley N° 20.995, los cargos de fiscal y de 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 Emprendimiento, le corresponderá liderar y gestionar los equipos de trabajo responsables de los procesos de diseño, gestión y evaluación de impacto de programas, instrumentos y otras acciones de orden orientadas a:

1. Facilitar la puesta en marcha y desarrollo de nuevos emprendimientos, apoyando su financiamiento, crecimiento e internacionalización, desde sus etapas iniciales.
2. Fomentar y promover el ecosistema de emprendimiento nacional y regional, potenciando los sistemas y plataformas de apoyo.
3. Fortalecer el entorno del emprendimiento, apoyando la cultura de innovación en el país y conectándolo con el mundo a través de las redes locales e internacionales de los emprendedores.
4. Definir y asegurar altos estándares técnicos y de calidad de servicio en la relación con beneficiarios y clientes internos.
5. Construir y liderar equipos de alto desempeño, generando adhesión con la estrategia corporativa y quehacer de la gerencia de emprendimiento, promoviendo un clima de confianza, respeto y colaboración.
6. 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. Cobertura de apoyo al emprendimiento dinámico, diversificando y sofisticando el portafolio de financiamientos.
2. Mecanismos de financiamiento en la fase de incubación y desarrollo de los emprendimientos.
3. Posibilidades de éxito de los emprendedores mediante acompañamiento experto, implementación de plataformas de apoyo al emprendedor y de seguimiento técnico, resguardando el correcto uso de los recursos.
4. Calidad y densidad de los ecosistemas regionales.
5. Participación femenina en el desarrollo de innovación disruptiva asociado a tecnología.
6. Potenciar el ecosistema de emprendimiento, difundiendo buenas prácticas a partir de casos destacados de emprendimientos apoyados.

*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, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

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 DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y administración en materias de innovación y/o emprendimiento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el desarrollo e implementación de alguna idea de negocio innovadora, y/o experiencia docente en materias de emprendimiento.</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 a 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>	25%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO 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> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</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>	10%
<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>	20%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	35 personas. En la gerencia, además prestan servicios profesionales 18 personas contratadas a honorarios.
Presupuesto que administra	USD\$40.000.000

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 tres áreas:

- Subgerencia de Financiamiento Temprano de Emprendimiento. tiene a su cargo la gestión de programas, instrumentos y demás acciones que tengan por objeto facilitar la puesta en marcha y desarrollo de nuevos emprendimientos.
- Subgerencia de Ecosistema de Emprendimiento, tiene a su cargo la gestión de programas, instrumentos y demás acciones orientadas a fomentar y promover el ecosistema del emprendimiento nacional y regionales, para potenciar los sistemas y redes de apoyo al emprendimiento.
- Unidad Programa StartUp Chile, tiene a su cargo la ejecución del programa StartUp Chile, cuyo objetivo es fortalecer el entorno del emprendimiento, apoyando la cultura de innovación en el país, y conectándolo al mundo a través de redes locales e internacionales de los emprendedores.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

La Gerencia de Emprendimiento apoya a dos tipos de entidades:

- Emprendimientos dinámicos: nuevos negocios que buscan crecer al doble de su tamaño y apuntan a vender más de US\$1MM/anual al 3er año.
- Entidades de apoyo a emprendedores: incubadoras, fondos de inversión, cowork, entre otros. Se promueve que sean especialistas en estos temas y tengan amplia cobertura nacional.

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.

Clientes externos y beneficiarios: Gerentes y Directores de entidades de apoyo al emprendimiento; Investigadores en materias de emprendimiento dinámico; autoridades extranjeras que visitan el país y buscan aprender de su ecosistema; Emprendedores que son potenciales beneficiarios o ya fueron beneficiados; y Ministerio de Economía a quien se reporta y además trabajan estrategias en conjunto.

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, del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción y Ministerio de Hacienda, y sus modificaciones. **Incluye las asignaciones profesional** y de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.371.000.-** 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.	\$4.534.477.-	\$3.724.269.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.286.324.-	\$6.345.789.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio			\$4.598.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.534.477.-	\$3.724.269.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.305.449.-	\$5.663.100.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio			\$4.371.000.-

***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 \$1.323.602.- 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 \$3.094.000.-

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.