

**GERENTE/A DE CAPACIDADES TECNOLÓGICAS
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 la Gerencia de Capacidades Tecnológicas, encargada de desarrollar programas, instrumentos y otras acciones orientadas a fortalecer las capacidades de transferencia, adaptación, desarrollo y difusión de tecnologías para apoyar la innovación empresarial y el desarrollo de bienes públicos necesarios para el desarrollo productivo y fortalecimiento de las capacidades regulatorias del Estado.

**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 2018-2022 son las siguientes:

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

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

1. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales de hasta 2.400 UF (micro empresa).
2. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 2.400 UF y hasta 25.000 UF (pequeña empresa).
3. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 25.000 UF y hasta 100.000 UF (mediana empresa).
4. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 100.000 UF (gran empresa).
5. Emprendedores.
6. Centros de Investigación, Universidades, Otras entidades académicas: Instituciones de educación superior no universitarias, cuya finalidad es la formación de profesionales y especialistas técnicos y Entidades Tecnológicas.
7. Emprendedores extranjeros con un potencial negocio a ser desarrollado en Chile.
8. Estudiantes chilenos de enseñanza media.
9. Otros: Organismos no Gubernamentales (ONGS) y Organizaciones Gremiales y Cooperativas.
10. Entidades ejecutoras/AOI/Intermediarios financieros no bancarios (IFNB).
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 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, los cuales se detallan a continuación:

1. Generar cambios en el acceso a mercados, despejar barreras de entrada a ellos y disminuir la burocracia gubernamental de modo de impulsar el emprendimiento e incrementar la productividad de la economía.
2. Crear programas de acceso al financiamiento, apoyo a la gestión, desarrollo de capacidades empresariales y de mecanismos de asociatividad para las Empresas de Menor Tamaño de modo de poder enfrentar la transformación digital.
3. Desarrollar programas innovación para disminuir la brecha digital de las pequeñas y medianas empresas, fortaleciendo plataformas de capacitación, comercialización y colaboración, que les permita competir en nuevos mercados.

Y en función del crecimiento y mayor cantidad de iniciativas, se enfocará:

- 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

La Corporación ha realizado un proceso de simplificación de su oferta de programas que ofrece a sus usuarias/os, que les permita acceder no sólo a soluciones técnicamente correctas desde el punto de vista de políticas públicas para el emprendimiento y la innovación, sino también contar con metodologías de acompañamiento, disponiendo de información y procedimientos simples, de forma de disminuir las barreras de entrada, para obtener los beneficios.

Esta nueva estrategia ha sido definida en términos de construir una “Corfo +Ágil +Simple +Cercana”.

Lo anterior involucra un fuerte trabajo al interior de la organización de forma de poder contar con los procesos adecuados para gestionar esta oferta.

Recientemente se ha iniciado la difusión de la oferta de programas de Innovación y Emprendimiento, considerando una gran reducción en el número de “instrumentos”, y denominándolos con un lenguaje más simple para emprendedoras/es e innovadoras/es, como para la ciudadanía en general.

Además, se ha definido un calendario de trabajo en que se coordina de cara a los usuarios, las distintas convocatorias de la institución.

Y por último, la institución también ha definido ejes estratégicos que buscan que la oferta pueda focalizar de mejor manera la entrega de recursos públicos en función de los desafíos de desarrollo del país. Estos son los siguientes:

- Transformación Digital
- Triple Impacto
- Desarrollo Territorial

De ésta forma Corfo, quiere hacerse cargo también, de problemas sociales y ambientales, de las necesidades particulares de los territorios y de la nueva economía del conocimiento, denominada Cuarta Revolución Industrial. Elementos que serán prioritarios en la oferta de programática.

Es así que Corfo cuenta con el Programa “Huella”, que consiste en una Aceleradora de Proyectos de Triple Impacto, que apoya emprendimientos innovadores que resuelvan problemas sociales y/o ambientales, conjugando la utilización de una metodología de acompañamiento y de entrega de recursos.

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

- Vicepresidente/a 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/a Legal: responsable de las tareas operativas y de la coordinación con los abogados que presten servicios en otras áreas de la institución.
- Gerente/a 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/a 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/a de Redes y Competitividad 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/a 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/a 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.
- Director/a 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/a 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/a de Auditoría Interna, 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/a 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) | 665 |
| Dotación de Planta | 125 |
| Dotación a Contrata | 6 |
| Dotación Código del Trabajo | 534 |
| Personal a Honorarios | 26 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | |
|---------------------------------|--------------------|
| Presupuesto Corriente | \$ 277.714.547.000 |
| Presupuesto de Inversión | \$ 846.430.833.000 |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

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

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 Capacidades Tecnológicas, le corresponderá liderar las acciones de diseño, implementación y evaluación de programas e instrumentos orientados al 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, y otras acciones orientadas a:

1. Contribuir al desarrollo de capacidades tecnológicas habilitantes para la innovación y creación de bienes públicos para la competitividad (infraestructura tecnológica y capital humano avanzado).
2. Fortalecer la relación universidades - Centros Tecnológicos - empresas en I+D+i, con visión de largo plazo y alto impacto.
3. Fortalecer las capacidades de gestión de propiedad intelectual, comercialización y transferencia de tecnología en los actores del sistema nacional de innovación.
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, promoviendo un clima de confianza, respeto y colaboración.
6. Asumir la representación y vocería de CORFO en instancias vinculadas a su campo de acción, alineados a las directrices estratégicas y comunicacionales definidas.

3.2 DESAFÍOS DEL CARGO

AMBITOS DE DESAFÍOS*

1. Diseñar instrumentos que fomenten la articulación de los actores del sistema de innovación, capturando sinergias y complementariedades con programas de apoyo a creación de capacidades científico-tecnológicas de otras entidades, como Conicyt, la iniciativa Milenio, etc.
2. Potenciar la vinculación de la gerencia con los ámbitos de innovación y emprendimiento.
3. Coordinar acciones con otras agencias públicas y organismos reguladores, para asegurar coherencia de las políticas públicas y los marcos regulatorios destinadas a crear capacidades tecnológicas, innovación y emprendimiento de base tecnológica.
4. Potenciar el aprendizaje en los actores del sistema de innovación, por medio de comunidades que compartan buenas prácticas y casos de éxito, y potencien la vinculación ciencia-empresas.
5. Tener robustos mecanismos de monitoreo y seguimiento de programas, especialmente aquellos de largo plazo, con múltiples actores y riesgo tecnológico, que permitan detectar tempranamente desviaciones, tomar acciones correctivas y retroalimentar adecuadamente a los beneficiarios.
6. Mantener capacidades internas en la gerencia, con profesionales de alto nivel de especialización tecnológicas en ámbitos prioritarios, que permitan una adecuada interlocución con los beneficiarios, a fin de que Corfo haga un acompañamiento.

*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 <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

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. CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA Es altamente deseable poseer experiencia en desarrollo tecnológico, transferencia, innovación y sustentabilidad, entre otros, ligada a la implementación en política pública y/o ámbito corporativo en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, es deseable tener conocimiento de los negocios propios de la corporación tales como emprendimiento, innovación, fomento de la producción y/o financiamiento.</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>Se valorará estudios de postgrado en materias referidas al cargo.</p> <p>Deseable manejo de idioma inglés, nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos jefatura, ya sea en instituciones públicas o privadas.</p> | 25% |
| <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, movilizando 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> | 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% |
| <p>TOTAL</p> | 100% |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|---|--------------------|
| N° Personas que dependen del cargo | 40 personas. |
| Presupuesto que administra | \$36.970.674.000.- |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Subgerencia de Transferencia Tecnológica: Es la encargada de diseñar e implementar programas destinados a fortalecer las capacidades de gestión de propiedad intelectual, transferencia y comercialización de tecnología en los actores del sistema de innovación; el propósito es potenciar la I+D aplicada con impacto productivo y la innovación y emprendimiento de base científica-tecnológica, logrando que las universidades y centros de investigación lleven sus desarrollos al mercado.

Dirección de Centros Tecnológicos: Es la unidad a cargo de fortalecer las capacidades tecnológicas (infraestructura tecnológica, capital humano avanzado) que son habilitantes para la innovación y la creación de bienes públicos para la competitividad. Esto lo hace con programas de apoyo a centros tecnológicos e institutos tecnológicos públicos, así como con la gestión de los convenios de desempeño de instituciones que reciben aportes de Corfo a través de la Ley de Presupuesto.

Dirección de Programas Tecnológicos: Su rol es diseñar, implementar y dar seguimiento a programas asociativos de I+D+i orientados a mejorar la productividad de las empresas y contribuir a diversificar y sofisticar el tejido productivo; esto lo hace promoviendo programas que incluyen la ejecución articulada de portafolios de proyectos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico con visión de largo plazo, que se realizan en cooperación entre universidades, centros, empresas y sector público.

Dirección de Desarrollo Tecnológico: Está a cargo de realizar prospectiva tecnológica en sectores de interés estratégico y apoyar el diseño de iniciativas tecnológicas que potencien capacidades locales, en alianza con líderes internacionales, y habiliten la participación de Chile en cadenas productivas globales. Para ello usa herramientas de inteligencia tecnológica y roadmapping tecnológico con participación de actores públicos, privados y de la academia.

Unidad de Operaciones y Control de Gestión: Es la encargada de proveer el soporte administrativo y coordinar las actividades presupuestarias de los diversos programas ejecutados por la subgerencia y direcciones, en coordinación con las Gerencias de soporte de Corfo. Así también, provee los mecanismos para asegurar la calidad de los procesos y las herramientas de control de gestión que permiten monitorear el desempeño de la Gerencia y sus programas.

Unidad de Desarrollo Estratégico: Es la encargada de coordinar el proceso de planificación estratégica de la gerencia y dar seguimiento a su implementación y a los mecanismos de mejora continua, así como a promover el aprendizaje colectivo, mediante herramientas de gestión del conocimiento. Así también, es responsable de la supervisión del diseño, monitoreo y evaluación de programas, en coordinación con la Dirección de Estudios de Corfo.

5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES

La Gerencia de Capacidades Tecnológicas apoya a varios tipos de entidades:

- Universidades y Centros de investigación nacionales que tienen resultados de investigación con potencial de llegar al mercado, sea mediante mecanismos de licenciamiento de tecnología o creación de spin offs
- Entidades internacionales que instalan capacidades de I+D+i en Chile en alianza con entidades locales, en particular en el programa de Centros de Excelencia Internacionales
- Institutos Tecnológicos Públicos, que proveen información para la competitividad y desarrollan I+D como insumo para la política pública y la regulación,
- Empresas de todo tipo interesadas en desarrollar programas de I+D+i de forma colaborativa con universidades y centros de conocimiento

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

Adicionalmente, la Gerencia de Capacidades Tecnológicas interactúa de forma cercana con otras entidades y agencias orientadas a promover la ciencia, tecnología, innovación y emprendimiento, tal como CNID, Conicyt y la iniciativa Milenio, además de Universidades e institutos tecnológicos, INAPI, entre otros.

Así también, interactúa con variados Ministerios y agencias sectoriales, con los que se acuerdan prioridades para el desarrollo de nuevos programas, se coordina el seguimiento de los programas y se colabora en la coherencia y actualización regulatoria de programas que generan innovaciones de productos y servicios en el mercado

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 **\$4.609.839.-** 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. | \$4.810.514.- | \$3.927.840.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$8.790.755.- | \$6.698.087.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | \$4.851.255.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$4.810.514.- | \$3.927.840.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$7.750.169.- | \$5.973.839.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | \$4.609.839.- |

***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 \$1.847.894.- 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 \$3.263.547.-

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.