

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y TURISMO
Corporación de Fomento de la Producción





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Corporación de Fomento de la Producción

I.- Presentación de la Corporación de Fomento de la Producción

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Corporación de Fomento de la Producción

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Corporación de Fomento de la Producción

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
José Miguel Benavente Hormazábal , vicepresidente ejecutivo Corporación de Fomento de la Producción	Álvaro García Hurtado, ministro de Economía, Fomento y Turismo Javiera Petersen, subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño Verónica Pardo Lagos, subsecretaria de Turismo Julio Salas, subsecretario de Pesca y Acuicultura

MISIÓN
Impulsar la competitividad y la diversificación productiva a nivel nacional y regional a través del desarrollo tecnológico e industrial, la innovación y el emprendimiento, fortaleciendo, además, las capacidades humanas y tecnológicas y las condiciones de entorno necesarias para potenciar todas estas actividades, con el fin de fomentar el desarrollo económico sostenible, inclusivo y territorialmente equilibrado del país.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante iconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Corporación de Fomento de la Producción correspondió a un 84,6% del total del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Finalmente, se implementó el Instituto Nacional de Asociatividad y Cooperativismo (INAC). El INAC, que funciona a través de un comité CORFO, representa el hito más importante para las empresas cooperativas en los últimos 50 años y su objetivo es atender a federaciones, confederaciones e institutos auxiliares, junto a ser un espacio coordinador del fomento a las Cooperativas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar las condiciones de acceso al financiamiento, a través de programas de coberturas, créditos para aumentar la productividad de las pymes y cooperativas con perspectiva de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Venture Capital Chile es la puerta de entrada de administradoras que buscan invertir en los fondos de capital de riesgo que se constituyen y operan en Chile con apoyo estatal. CORFO ha apoyado a 72 fondos de inversión en total, lo que ha comprometido recursos públicos por USD MM \$1.061. Esos fondos han invertido en 497 empresas, en particular el año 2024 se invirtió en 22 nuevas empresas.	
ACCIÓN 2	
Crédito Corfo, Durante el año 2024, Corfo desembolsó recursos del Crédito Corfo Mipyme por MM\$10.150. Con estos recursos, más los préstamos de los intermediarios financieros vigentes, se colocaron créditos en Mipymes por MM\$487.429, beneficiando a 215.155 empresas. Además, a través de crédito verde se financiaron 37 operaciones con foco sustentable por MM\$29.834.	
ACCIÓN 3	
Los Programas de Garantía Corfo mejoran el acceso a financiamiento de las empresas, permitiéndoles cubrir sus necesidades de capital de trabajo e inversión, que facilitan su funcionamiento y crecimiento. En el año se realizaron 33.413 operaciones, movilizando créditos por MM\$1.373.931, entregando garantías por MM\$754.694. El 86,1% de las garantías se colocaron en micro y pequeñas empresas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Estas iniciativas buscan profundizar el mercado financiero aportando recursos directamente para que intermediarios entreguen financiamiento a PYMES y Startups, incentivan la creación de fondos de capital de riesgo para que estos inviertan en empresas nacientes y con características de alto potencial de crecimiento, contribuyendo a la creación además de empleos de calidad. Estas medidas además promueven entornos de confianza para que los actores del mercado financiero exploren mecanismos alternativos de financiamiento como las aperturas en Bolsa. Scale X una alianza público-privada con la Bolsa de Santiago, cumple el rol de conectar capitales nacionales con startups y emprendimientos, para que puedan obtener financiamiento, vía inversiones de capital. Durante el año 2024, dos empresas se abrieron en bolsa con una inversión de más de USDM\$ 2.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar la capacidad productiva de las empresas, apoyando la adopción de conocimientos, prácticas y herramientas tecnológicas e impulsando el desarrollo de redes de colaboración para aumentar su productividad, incorporando la perspectiva de género, contribuyendo, además, al desarrollo equilibrado a nivel territorial.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Creación de 6 nuevos Comités de Desarrollo Productivo Regional en Tarapacá, Metropolitana, Maule, Ñuble, Araucanía y Aysén. Con esta expansión, el país alcanzó un total de 13 CDPR constituidos a nivel nacional, fortaleciendo así la capacidad de gestión territorial en materia de desarrollo productivo. El 2024 las transferencias a los Comités alcanzaron a MM \$26.066 impactando a 1.520 beneficiarios.	
ACCIÓN 2	
Red de Fomento Sostenible, entraron en operación dos proyectos, uno con foco en empresas del sector agrícola de las regiones de Maule y Ñuble; y el segundo, con foco en manufactura en las regiones de Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Busca asistir a las pymes a través de servicios especializados de extensionismo tecnológico y contribuir a la modernización de sus procesos productivos.	
ACCIÓN 3	
A través de los Programas Territoriales Integrados (PTI), que apoyan el desarrollo de cadenas productivas, focalizadas en el territorio. Durante el año 2024 se llegó a contar con una cartera de 50 proyectos vigentes distribuidos en todas las regiones del país, con un financiamiento aprobado para el año de MM\$2.202, donde el 40% de estos recursos provino de los Comités de Desarrollo Productivo.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Este objetivo se centra en generar redes de colaboración público-privadas que impulsen el desarrollo productivo de las empresas. Ios en esa dirección también contribuyen los Programas Estratégicos, que articulan acciones y proyectos para mejorar la competitividad territorial. A diciembre de 2024 se registraban 31 programas vigentes en sus tres tipologías (nacional, mesoregional y regional), con una ejecución de MM\$4.337. Ese mismo año se incorporó la iniciativa nacional ?Transforma Innovación en Salud?, que busca aumentar la inversión en I+D+i del sector, fortalecer el ecosistema mediante más empresas de base científico-tecnológica en salud, y promover la adopción de nuevos desarrollos, generando condiciones habilitantes para la transformación productiva	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Avanzar en el desarrollo y gestión de capacidades para impulsar el emprendimiento, la innovación, el desarrollo tecnológico y la transformación productiva sostenible hacia sectores y actividades con mayores niveles de conocimiento, tecnología y sofisticación, con enfoque en el desarrollo de territorios y perspectiva de género.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El Programa Capital Humano para la Innovación apoya a empresas chilenas en la contratación de profesionales, altamente calificados/as, para resolver sus desafíos de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i), logrando así aumentar su productividad y competitividad. Durante el año 2024 se aprobaron 47 proyectos con un subsidio total de MM\$ 1.838.	
ACCIÓN 2	
El Programa de Formación para la Competitividad (PFC) son programas de formación basados en el surgimiento de nuevas industrias o sectores económicos, transformaciones tecnológicas significativas, transición hacia una economía verde y anticipar las necesidades del mercado laboral. En 2024 se aprobaron diez programas con un subsidio total de más de MM\$2.500 y 1.692 cupos de becarios.	
ACCIÓN 3	
El Programa de Absorción Tecnológica para la Innovación cofinancia proyectos que permitan a las pymes acceder a tecnologías y conocimientos estratégicos a través de diversas actividades (Prospección, Difusión y Absorción). En su primera generación, se beneficiaron a once proyectos, donde CORFO sumó apoyo por más de MM\$ 2.560, mientras que el aporte de los participantes superará los MM\$ 1.472.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Para que el país eleve su competitividad no basta con financiar proyectos de innovación o generar capacidades tecnológicas habilitantes, también es necesario implementar iniciativas enfocadas en el desarrollo de capital humano que fortalezcan el ecosistema de innovación, la competitividad territorial y la sostenibilidad del crecimiento económico. En esta línea, se ha impulsado una agenda de formación orientada a que las personas sean el centro del desarrollo productivo, asegurando que nadie quede atrás en la transición hacia una matriz más inclusiva y sustentable. Entre las acciones destaca el Programa Viraliza, que financia a entidades expertas para capacitar a emprendimientos en diversas áreas de formación y consolidación de negocios. En 2024 se apoyaron 124 proyectos gestionados por la Gerencia de Emprendimiento y otros 95 proyectos regionales definidos por los Comités de Desarrollo Productivo Regional.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
----------	------------------

Удмурт Республикасының Җәмһурияты



ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Fortalecer las capacidades de transferencia, adaptación, desarrollo y difusión de tecnologías para mejorar la competitividad y apoyar la transformación productiva sostenible del país hacia sectores y actividades con mayores niveles de conocimiento, tecnología y sofisticación.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Aprobamos la implementación de seis Programas Tecnológicos asociados al "uso y adopción de hidrógeno en la industria", "Reconversión de pasivos ambientales" y "Manufactura de componentes para el hidrógeno". El aporte de CORFO alcanzó MM\$ 17.964 y la contribución privada fue MM\$ 20.899. Esta línea de trabajo busca elevar la innovación en productos y procesos en sectores estratégicos.	

ACCIÓN 2
Al año 2024 existe una red de 10 Centros Tecnológicos en distintas regiones del País. En particular el año 2024 se entregaron subsidios por MM\$ 4.443. Estos centros son habilitadores de innovación, facilitando el acceso a equipamiento, conocimiento técnico y servicios especializados a las empresas para desarrollar productos y procesos innovadores con alto valor y potencial de mercado.

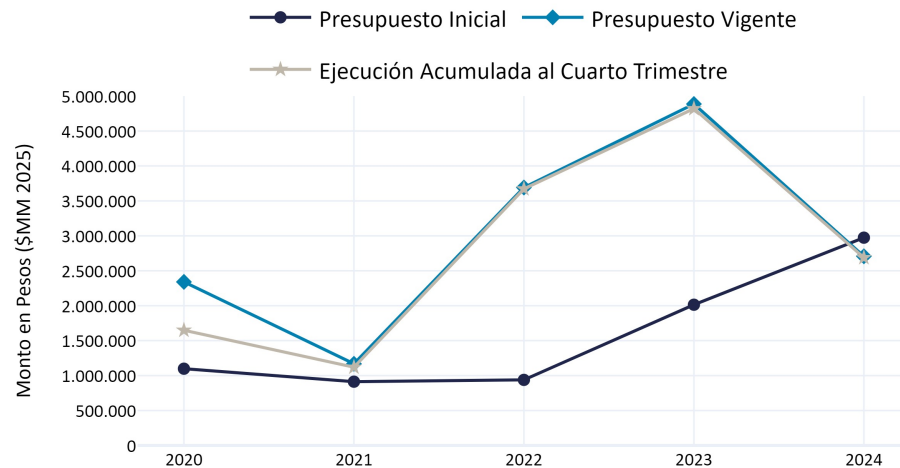
ACCIÓN 3
Retos de innovación financiaron 22 proyectos y se realizaron dos nuevos llamados "Innovación Desafío del Hospital Las Higueras de Talcahuano" y "Piloto de CPI de la Armada de Chile". Esta línea busca apoyar el desarrollo de soluciones tecnológicas e innovativas que resuelvan un problema o disminuyan brechas en sectores productivos y que puedan ser implementadas por los privados.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
A través de estas iniciativas se avanzó en proveer soluciones basadas en aplicaciones de I+D, desarrollos tecnológicos, para sectores y cadenas de valor relevantes para el país: como alimentos, electromovilidad, minería, manufactura, uso de IA, entre otros. Estas acciones impactan de manera simultánea sobre los resultados en términos de competitividad y productividad, facilitando también la generación de una transformación productiva sostenible.

Funcionamiento de la Corporación de Fomento de la Producción

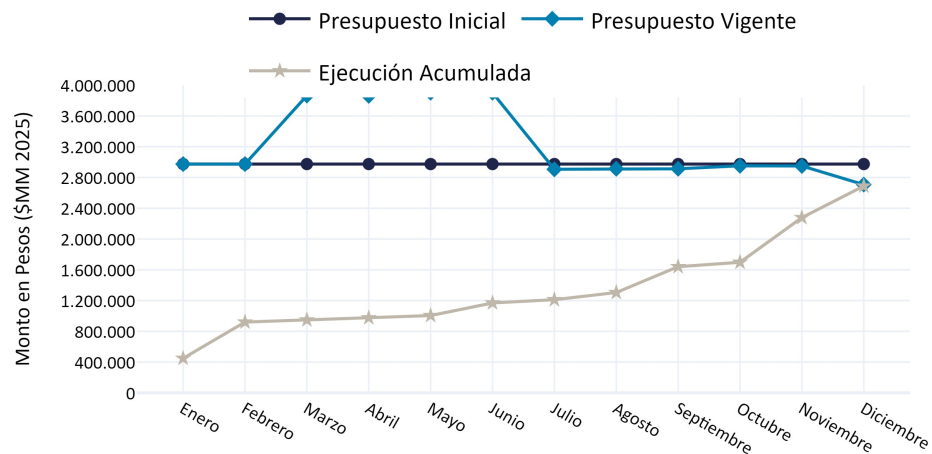
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



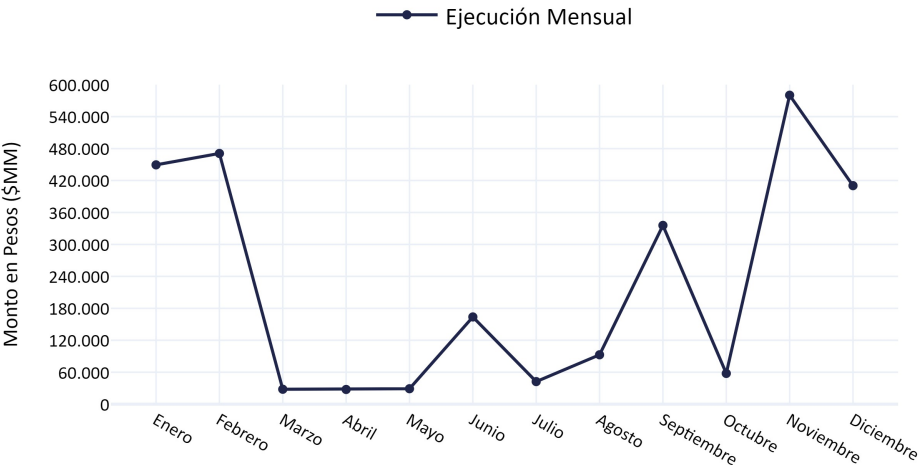
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

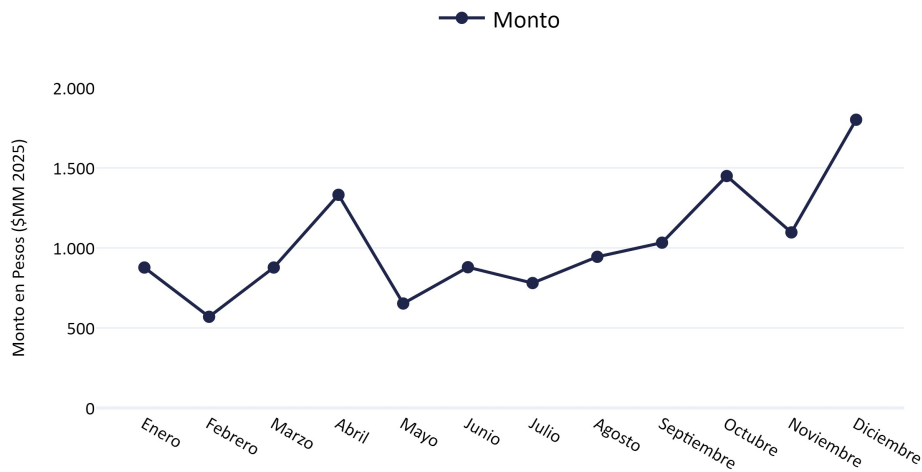
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

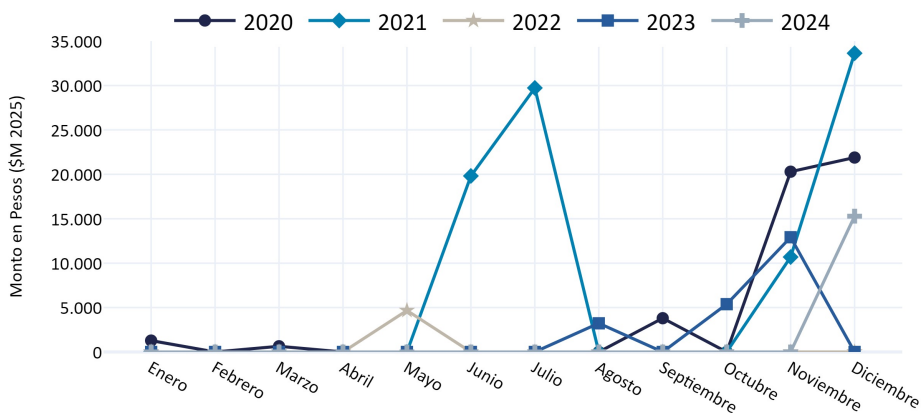
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

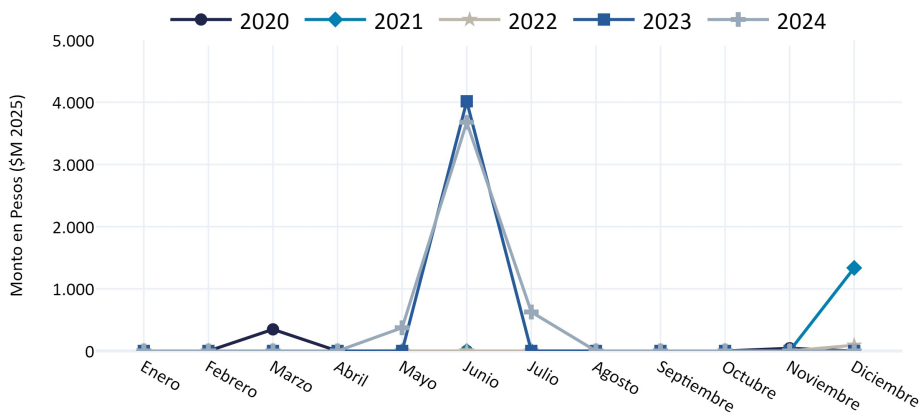


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

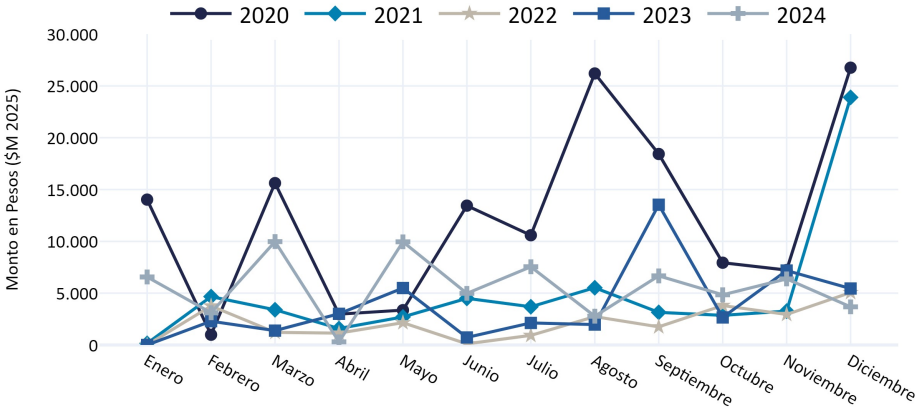
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

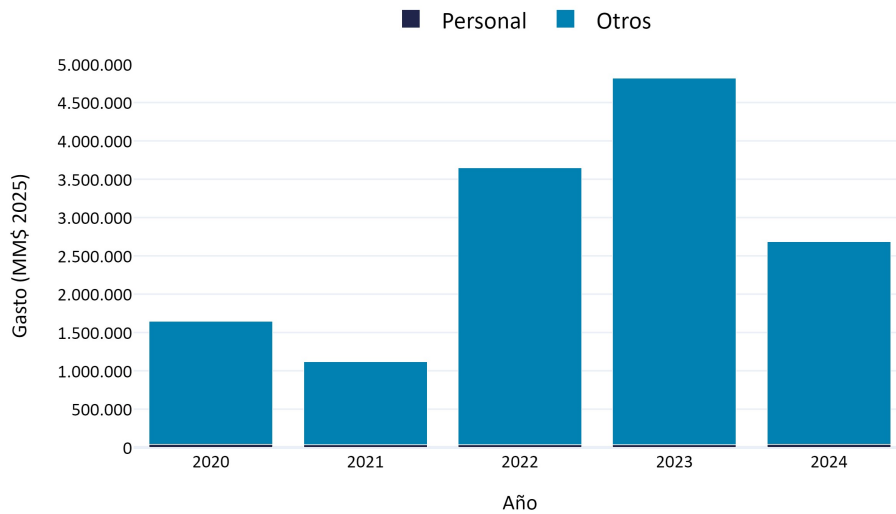


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Corporación de Fomento de la Producción

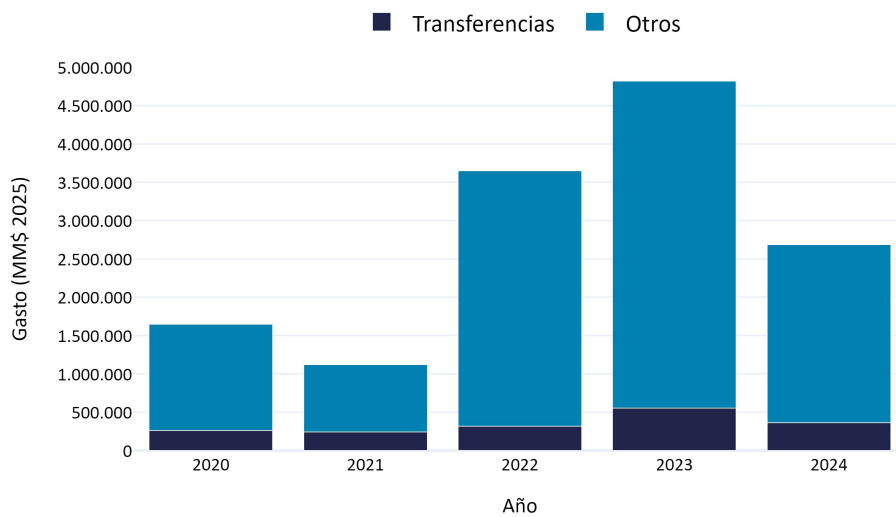


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Corporación de Fomento de la Producción



¿Qué son las transferencias?
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

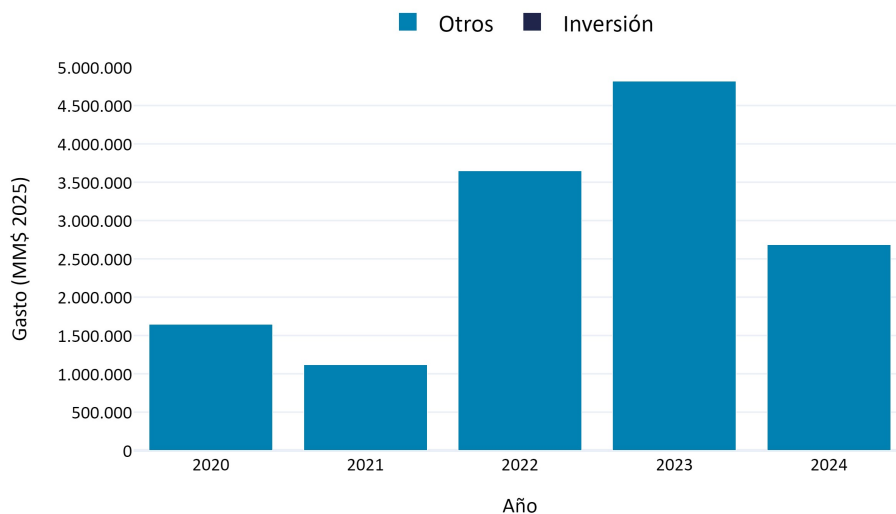
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Corporación de Fomento de la Producción



¿Qué son las iniciativas de inversión?
Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

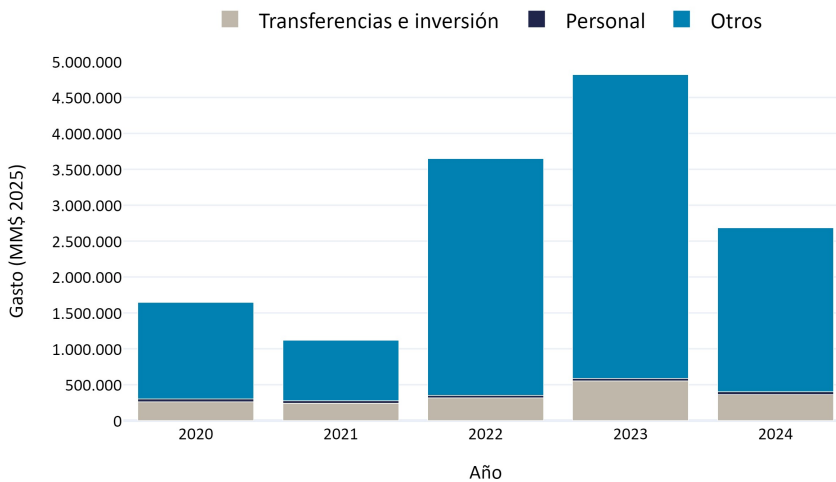
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

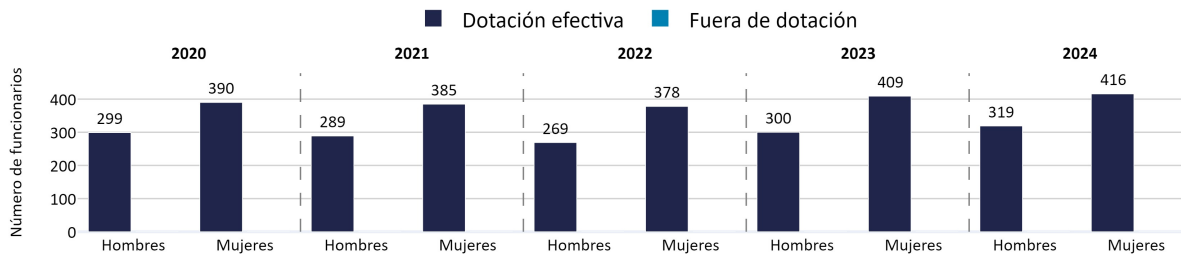
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Corporación de Fomento de la Producción



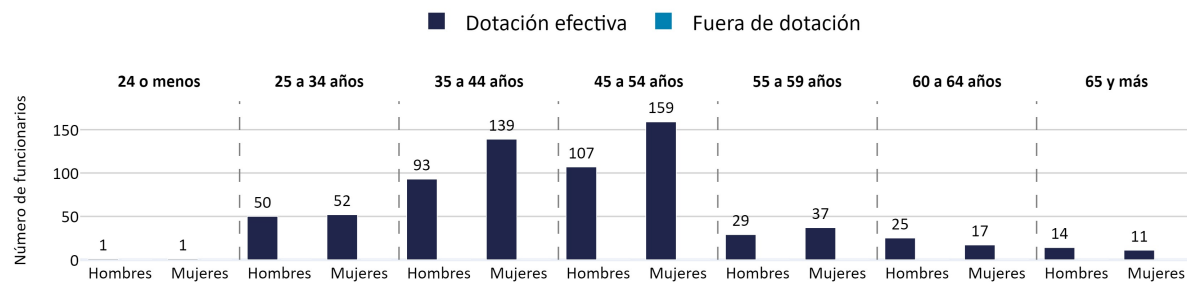
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



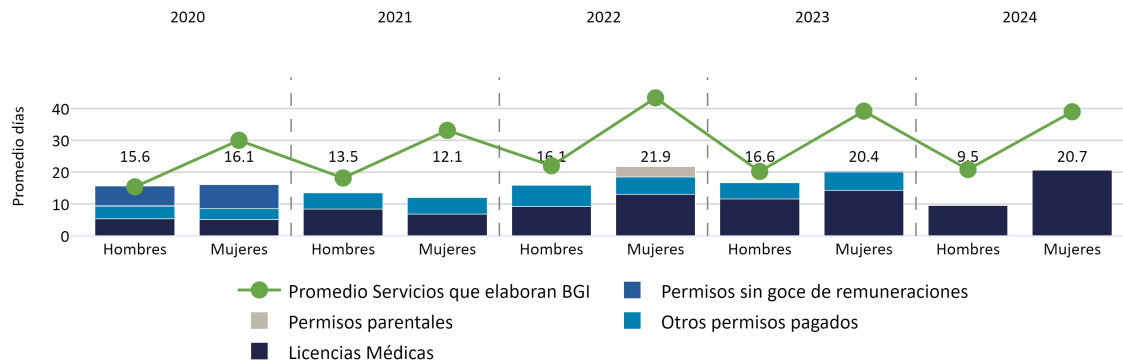
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



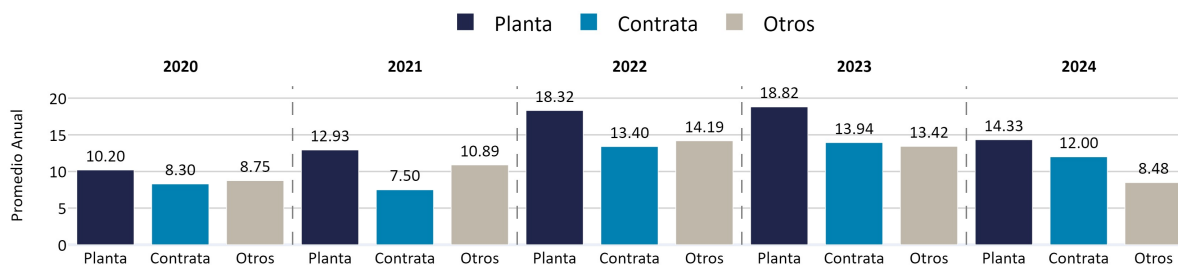
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

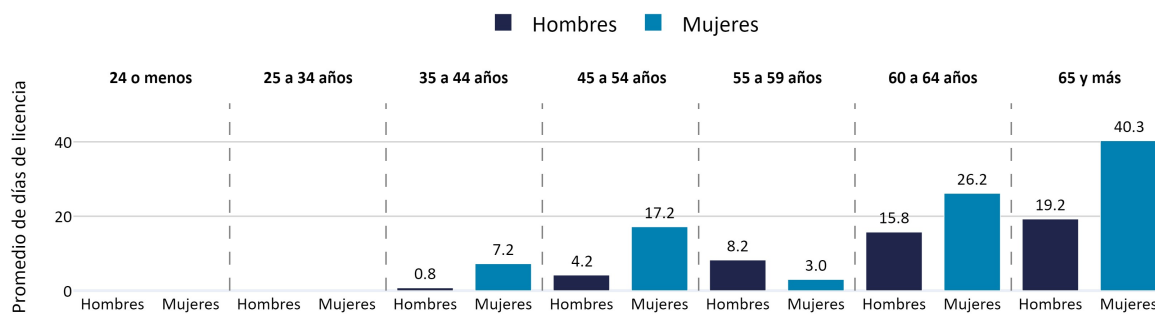
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 12.522 y M\$ 11.710 respectivamente.

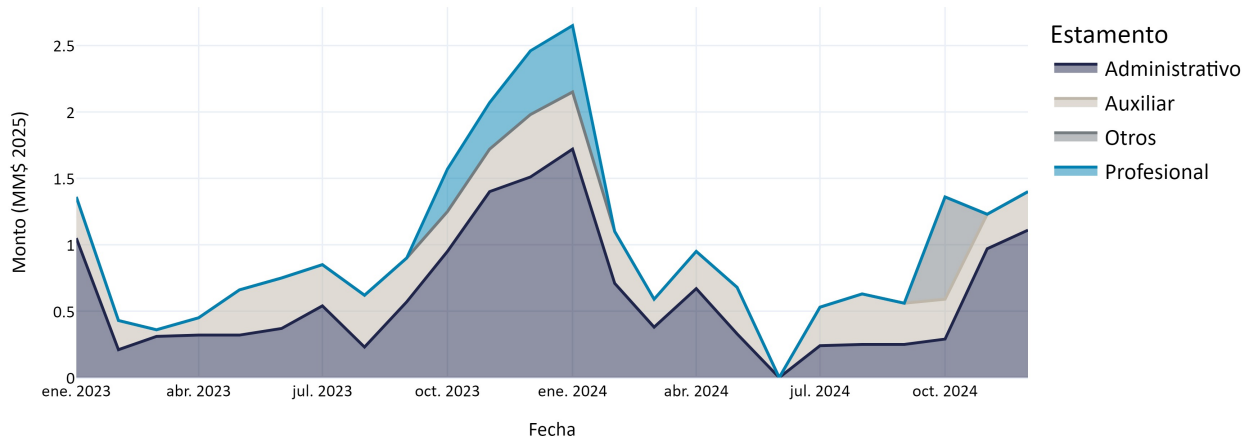
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	8,9%	9,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	3,3%	4,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

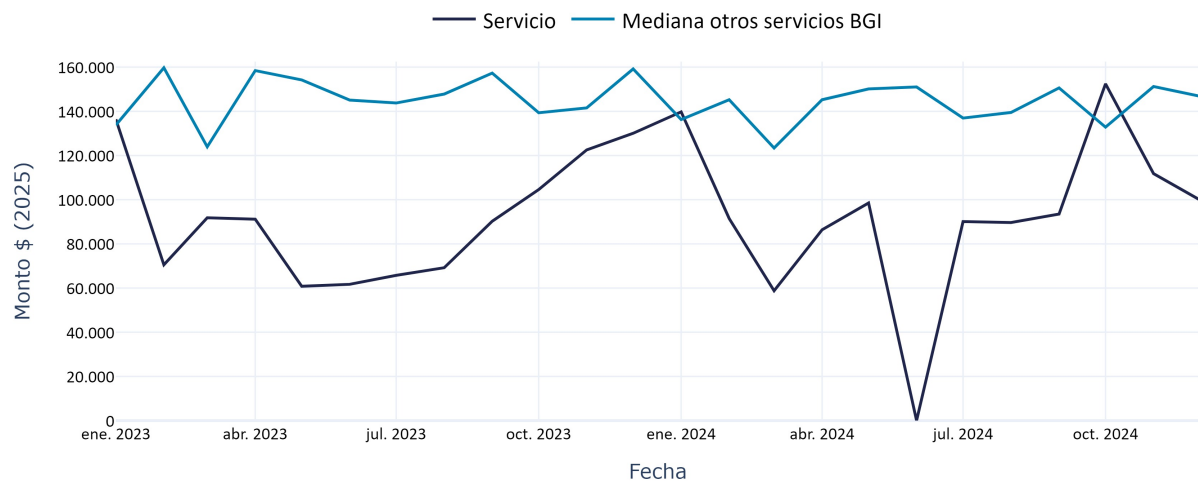
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	14 horas	15 horas
Promedio pagado por trabajador	\$95.585	\$104.551
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	35%	39%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	5,4%	5,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



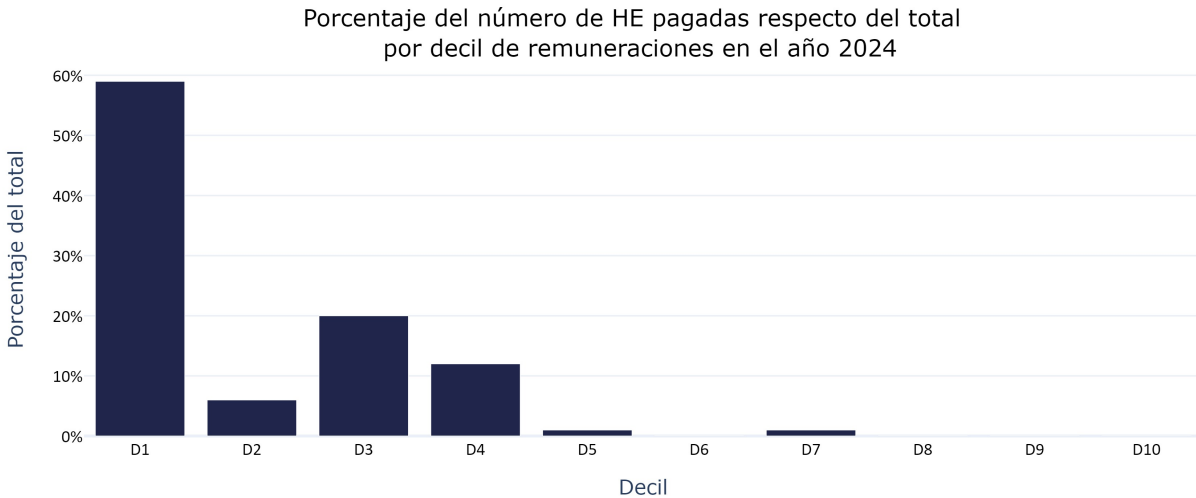
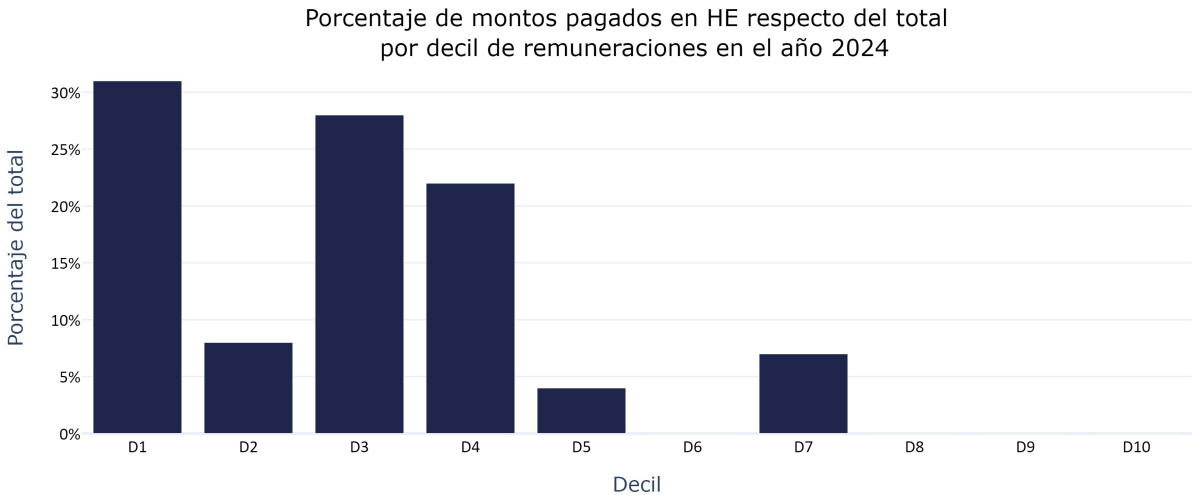
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 59% de las HE pagadas y recibe el 31% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Corporación de Fomento de la Producción

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	82	19.71%	33	10.34%	115
Auxiliares	1	0.24%	11	3.45%	12
Directivos	39	9.38%	53	16.61%	92
Profesionales	294	70.67%	222	69.59%	516
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	416	100%	319	100%	735

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	21	17.21%	19	13.77%	40
Auxiliares	0	0%	1	0.72%	1
Directivos	15	12.3%	17	12.32%	32
Profesionales	86	70.49%	101	73.19%	187
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	122	100%	138	100%	260

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	29	1
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	0%	0%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	189	91	80
(b) Total dotación efectiva año t	647	709	735
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	29.21%	12.83%	10.88%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	12	6	13
Otros retiros voluntarios año t	41	10	7
Funcionarios retirados por otras causales año t	136	74	59
Total de ceses o retiros	189	91	80

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	91	154	92
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	189	91	80
Porcentaje de recuperación (a/b)	48.15%	169.23%	115%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	10	10	0
(b) Total Planta efectiva año t	102	98	90
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	9.8%	10.2%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	629	636	616
(b) Total Dotación Efectiva año t	647	709	735
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	97.22%	89.7%	83.81%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	12432	10252	11639
(b) Total de participantes capacitados año t	1102	1330	1385
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	11.28%	7.71%	8.4%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	96	120	104
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1.04%	0.83%	0.96%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	26	25	27
(b) Total Dotación Efectiva año t	647	709	735
Porcentaje de becados (a/b)	4.02%	3.53%	3.67%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	626	636	635
Lista 2	6	8	5
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	632	644	640
(b) Total Dotación Efectiva año t	647	709	735
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	97.68%	90.83%	87.07%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		Sí	Sí

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	7	29	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	29	1
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	Infinity%	100%	100%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	7	29	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	21	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	116.67%	138.1%	Infinity%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	7	8	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	21	0
Porcentaje (a/b)	116.67%	38.1%	Infinity%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Corporación de Fomento de la Producción

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Adecuar programas de fomento a la producción e innovación desde CORFO, en consulta con los pueblos indígenas	En implementación
Ampliar la presencia de comités de desarrollo productivo regional y agencias regionales de innovación a todas las regiones, en articulación con gobiernos regionales, sumando actores y empoderándoles como innovadores y articuladores de la innovación y las estrategias regionales de desarrollo.	Terminado
Apoyar en la innovación y formación para el conocimiento y desarrollo de nuevas tecnologías	Terminado
Crear financiamiento para el desarrollo y la innovación, a través de la Banca para el Desarrollo (AFIDE)	En tramitación
Desarrollo de ecosistemas innovadores para impulsar y acompañar la creación de emprendimientos de base científica- tecnológica y su crecimiento y desarrollo	En diseño
Enfoque transversal de género en las políticas de emprendimiento	Terminado
Facilitar y eficientar mecanismos existentes de financiamiento directo para mipymes	En diseño
Facilitar y eficientar mecanismos existentes de financiamiento directo para mipymes	Terminado
Fomentar, a través de subsidios e incentivos impulsados por la Banca de Desarrollo, la creación de servicios tecnológicos avanzados asociados a sectores basados en recursos naturales apuntando a la creación de nuevos emprendimientos y alternativas de desarrollo sostenibles.	Terminado
Generar cooperación, formación y capacitación a mipymes y cooperativas	En implementación
Implementación de sistema coordinado que defina políticas públicas con estrategias claras y coherentes	En implementación
Mejorar condiciones de acceso a Ley de I+D	En diseño
Potenciar proyectos de eficiencia energética y energías renovables para Mypes	En implementación
Proveer formación en estrategias de desarrollo de encadenamientos productivos locales y regionales	Terminado
Reformulación del Consejo Nacional para el Desarrollo	Terminado
Simplificar los procesos de postulación a beneficios del Estado para Mipymes	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la
Corporación de Fomento de la Producción

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
25.00	31.00	4.00	100.00	1539686.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Corporación de Fomento de la Producción

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se aplicó la Directiva N°20 en el 97,7% de las licitaciones públicas de 2024, superando la meta del 60%. Se incorporaron criterios con enfoque de género como Sello Empresa Mujer, Inclusión con Enfoque de Género y certificación NCh3262:2021, promoviendo la participación de mujeres y la equidad en procesos de compras públicas.
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Entre julio y agosto de 2024 se impartió el curso básico de acogida y derivación de casos de Violencia contra la Mujer para funcionarias/os Corfo, en modalidad sincrónica y con versión asincrónica en la plataforma Cap@cita. El curso fue ejecutado por Isónoma Consultorías y abordó contenidos validados por el Ministerio de la Mujer, con foco en sensibilización y orientación.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se difundió el curso "Hidrógeno Verde: Oportunidades & Aplicaciones", con foco en mujeres, vía web, mail, redes sociales, evento Women Open Innovation y nota de prensa. El curso incorpora módulo de género. Además, se difundieron 5 casos de mujeres referentes en la industria del H2V a través de Instagram, con videos y gráficas destacadas.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se diseñó e incorporó un módulo de género en el curso "Hidrógeno Verde: Oportunidades & Aplicaciones". El Módulo 6 aborda participación femenina en la industria H2V, brechas en carreras CTIM, normas de equidad, redes de mujeres y referentes del sector, aportando a la inclusión en la cadena
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se ejecutaron tres concursos dirigidos a mujeres y/o empresas lideradas por mujeres: Semilla Inicia, Semilla Expande e Innova Región. Se aplicaron criterios normativos para acreditar la calidad de empresa liderada por mujeres y se realizaron webinars de difusión para presentar los requisitos, resolver dudas y promover la participación
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboró la Memoria de Género de Corfo, que sistematiza avances, desafíos y contexto nacional e internacional en equidad de género. Contiene 5 capítulos y glosario, con análisis de estrategias institucionales, estadísticas, normativa, programas para mujeres, hitos relevantes, y una línea de tiempo con iniciativas ejecutadas entre 2014 y 2024.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Elaboración de un plan de trabajo anual que contenga a lo menos 5 actividades que permita reforzar y articular la red de género de Corfo	Se diseñó e implementó el plan de trabajo anual de la Red de Género de Corfo, que incluyó la creación de tres mesas temáticas (GC, hidrógeno verde y cooperativas), la actualización de redes regionales, el diseño de un calendario y espacio en Teams, y el levantamiento de casos de éxito. Estas acciones permitieron consolidar y visibilizar la gestión de género institucional.
Actualizar el protocolo de Maltrato, Acoso Laboral y sexual para que incorpore los lineamientos de la OIT en específico la ratificación del Convenio 190 y la Ley Karin	Se actualizó el protocolo de maltrato, acoso laboral y sexual, incorporando la Ley Karin y el Convenio 190 de la OIT. El trabajo fue desarrollado junto al área legal e incluyó un plan de difusión interna. Se realizaron campañas para reforzar la prevención y denuncia, y se proyectaron nuevas acciones para mantener su vigencia y conocimiento institucional.
Diseñar e implementar el plan de difusión 2024 que contenga a lo menos 2 actividades.	Se implementó una campaña nacional de difusión del protocolo de prevención y denuncia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. La actividad incluyó un ciclo de charlas sobre la Ley Karin y el protocolo y la difusión institucional por correo e intranet, fortaleciendo el conocimiento y acceso a los mecanismos de denuncia.
Diseño de contenido web de la actualización de la estrategia de igualdad de género y de la red nacional de género.	Se diseñó y publicó en el sitio web de Corfo la landing page de género, que incluye la Estrategia de Igualdad de Género 2024 y su descarga directa. El espacio destaca los ejes estratégicos institucionales y visibiliza iniciativas clave para promover la igualdad de género en el ecosistema de emprendimiento, innovación y cooperativas.
Realizar un levantamiento para actualizar el ecosistema de apoyo a mujeres o empresas lideradas por mujeres para crear y/o fortalecer sus negocios que está disponible en la página web de Corfo.	Se actualizó el ecosistema de apoyo a mujeres y empresas lideradas por mujeres, mediante una encuesta gestionada por la Red de Género y aplicada a nivel nacional. La información levantada fue publicada en la página web de Corfo, visibilizando las redes de apoyo disponibles en los distintos territorios a través del sitio institucional.
Elaborar un Protocolo para la Evaluación y Fomento de la Igualdad de género para proyectos de inversión en H2V.	Se elaboró el Protocolo para la evaluación y fomento de la igualdad de género en proyectos de inversión en H2V, basado en un estudio de buenas prácticas internacionales. El protocolo establece criterios e instrumentos aplicados en el programa Facility Corfo H2V para evaluar acciones de género y promover la inclusión femenina en la cadena de valor del hidrógeno.

Incorporar un incentivo a la inversión de los fondos de capital de riesgo en empresas lideradas por mujeres.	Se incorporó un incentivo para que fondos de capital de riesgo inviertan en empresas lideradas por mujeres, mediante su priorización en los programas FT, FC y FET. Este incentivo, formalizado en las RA 122 y 123 de 2023, permite reducir o eliminar intereses crediticios, según el programa, para fondos cuya política de inversión contemple este tipo de empresas.
Diseñar un indicador de género para reportarlo a la SEG.	Se diseñó un indicador de género sobre porcentaje de proyectos adjudicados a empresas lideradas por mujeres en programas de emprendimiento. Este indicador será piloto para el año 2025 y reportado a la SEG. Incluye criterios de elegibilidad, fórmula de cálculo y considera el aumento de cofinanciamiento para postulantes que cumplan condiciones.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Corporación de Fomento de la Producción

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

