

Programa Idevo40+ del Club de Innovación enseña desde estrategias financieras hasta marca personal

¿Tiene una idea innovadora?: Hay 50 becas para aprender a convertirla en negocio

La convocatoria es para mayores de 40 años, ya que existen muchos programas orientados a jóvenes y a esa edad ya tienen una red de contactos que facilita la generación de negocios.

FRANCISCA ORELLANA

Si tiene una idea innovadora, también tiene la oportunidad de transformarla en un negocio. Se abrieron 50 becas para recibir formación especializada y herramientas para concretar su emprendimiento de forma segura.

El programa formativo Idevo40+ del Club de Innovación, con el apoyo de Corfo Regional y el instituto profesional AIEP, lanzó la convocatoria para esta iniciativa, dirigida a mayores de 40 años residentes en la Región Metropolitana.

Se requiere una idea de emprendimiento innovadora y con potencial de crecimiento en áreas específicas como economía circular y sostenibilidad, salud y bienestar, logística y movilidad, entre otras.

Los seleccionados deberán cursar siete módulos teórico-prácticos, para aprender a estructurar un modelo de negocio, optimizar las finanzas, desarrollar estrategias de marketing y potenciar la presentación profesional, entre otros ítems.

“Si tiene una idea, primero hay que evaluar que tan innovadora pueda ser, sobre todo revisar la propuesta de valor, es decir, revisar cuál es el valor único que ofrece dicho emprendimiento, si resuelve el problema de un potencial cliente y qué lo hace diferente frente a la competencia en el mercado. Si es innovador, no necesariamente es que no exista hoy en día en el mercado, ya que las innovaciones también pueden ser mejoras continuas. O bien, en el pivoteo del modelo de negocio también se generan innovaciones que resultan útiles para el mercado y la demanda”, explica Adriana Guerrero, gerenta general de Club de Innovación.

¿Por qué enfocarse en mayores de 40 años?

“Los emprendedores que superan los 40 años han acumulado experiencia, eso se traduce que han enfrentado múltiples desafíos a lo largo de su carrera, lo que los hace más resilientes. Es un factor a su favor, pues entien-



RICHARD ULLOA

Adriana Guerrero, gerenta general de Club de Innovación, dice que siempre hay que pensar si el negocio resuelve un problema a las personas.

den los problemas reales del mercado y en varios casos poseen una red de contactos que facilita la generación de negocios. Además, vemos que muchos programas de aceleración, incubadoras y concursos están diseñados para perfiles más jóvenes, lo que puede generar barreras de acceso a oportunidades clave para escalar sus negocios, sesgando a un segmento de nuevos emprendedores que tienen un alto potencial”.

Gloria Moya, directora de Corfo Regional de la Región Metropolitana, espera retener el talento en este segmento de edad con formación y acompañamiento de expertos.

Una vez finalizados los cursos, la idea es que los emprendedores movilicen sus redes de contacto.

“Lo importante no es solamente avanzar en cursos teórico-práctico, sino también hacer el empalme con el potencial networking que se pueda generar durante el desarrollo del programa”, dice Guerrero.

Las postulaciones están abiertas hasta este 22 de abril de 2025 en idevo40.cl (o en el link <https://goo.su/vi9x8>). Las clases son los viernes de 17:00 a 20:00, en la sede San Joaquín en AIEP, entre el 9 de mayo y 14 de agosto de este año.

Mayor riesgo

Ángel Morales, director Ejecutivo de la aceleradora de negocios UDD Ventures, de la Universidad del Desarrollo,

indica que las ideas innovadoras apelan desde crear algo que no existía en el mercado hasta abordar un segmento de clientes, canales de venta, hasta incluso propuesta de valor.

“Una idea innovadora primero perturba y, luego, si genera un valor real comenzará a ser adoptada por los llamados adoptadores o clientes tempranos”, describe.

Por lo mismo, esos proyectos son más riesgosos y se debe estar dispuesto a perder, dada la alta probabilidad de fracaso.

“Es aprendizaje puro y duro. De hecho, ocho de cada diez emprendedores innovadores cierran al quinto año de operación”, adelanta.

Para evitar que un emprendimiento muera, es vital tener un plan: “Hay que tener caja suficiente para soportar un período sin ingresos fijos o subsidios públicos y un roadmap (hoja de ruta) de crecimiento con hitos comerciales, de producto y financiamiento. Y lo que es un desde: si no tienes un equipo de alto desempeño, por pequeño que sea, no tendrás mucho que hacer en el mercado”.

Felipe Venegas, subdirector de Innovación del Instituto AIEP, agrega que una dificultad es soportar el tiempo de espera.

“Un emprendimiento innovador para llegar a tener un modelo de negocios concreto, tiene que probar, testear, prototipar y eso podría tomar algo más de tiempo que lanzarse con un empre-

ndimiento tradicional. Hace que el camino sea más complejo. Un emprendedor quiere vivir de lo que hace, aumentar sus ventas, crecer y ojalá eso pase lo antes posible”, advierte.

Con formación

“No hay mejor curso, diplomado o magister que aprender haciendo, es decir, probando con un emprendimiento real en caso de que esto sea factible. Y de quebrar, que no te deje en la calle”, destaca Morales.

No obstante, dice que de todos modos siempre sirve formarse en el área si no se estudió algo relacionado con negocios.

“Sirve mucho tomar programas cortos en tres áreas: gestión comercial, control de gestión en finanzas y estrategia para escalamiento de empresas. Lo anterior suponiendo que el equipo emprendedor es conocedor del producto y que sabe lo que hacen”, destaca.

Y también es importante acompañarse del ecosistema de innovación chileno, dice Venegas.

“Hay diversos espacios que apoyan a que las ideas se desarrollen o se conecten con otros actores u organizaciones. Hay Centros de Negocios de Sercotec, programas de apoyo al emprendimiento como el que está liderando el Club de Innovación, las municipalidades y distintas organizaciones que tienen alternativas que permiten tener una base de apoyo para que no se sientan que están solos en esto”, dice.

Veinte ofertas laborales activas para altos cargos ejecutivos			
Cargo	Sector	Rango de sueldo	Profesiones afines
Gerente de planta	consumo masivo	Entre \$6.000.000 y \$7.300.000	Ingeniero Civil Industrial
Director de ingeniería	Energía	Entre \$5.000.000 y \$6.500.000	Ingeniero eléctrico, Ingeniero Civil Eléctrico.
Gerente de mantenimiento	Consumo masivo	Entre \$4.500.000 y \$5.500.000	Ingeniero Industrial, Ingeniero Civil Industrial, Ingeniero mecánico, Ingeniero Civil Mecánico, Ingeniero Civil eléctrico.
Subgerente general	Manufactura	Entre \$4.000.000 y \$6.000.000	Ingeniero civil industrial, Ingeniero comercial, Ingeniero Administración de Empresas. Contador Auditor.
Ingeniero geotécnico senior	Proyectos mineros de relave	Entre \$4.000.000 y \$6.000.000	Ingeniero civil, Ingeniero Civil con especialidad en Geotécnica.
Gerente de finanzas	Logístico	Entre \$4.000.000 y \$5.000.000	Ingeniero Comercial, Contador Auditor, Ingeniero civil.
Contador de activos fijos	Minera	Entre \$4.000.000 y 5.000.000	Contador auditor
Encargado de cumplimiento ambiental	Minera	Entre \$3.000.000 y \$4.000.000	Ingeniero ejecución en Medio Ambiente o profesional universitario afín.
Ingeniero control de gestión y negocios	Minera	Entre \$3.000.000 y \$6.000.000	Ingeniería Civil, Ingeniería Comercial o Ingeniería en Control de Gestión
Senior PV engineer	Proyecto fotovoltaico	Entre \$3.000.000 y \$3.500.000	Título de Ingeniería Eléctrica o carrera afín.
Administrador de contratos	Minería	Entre \$3.000.000 y \$3.500.000	Ingeniero civil eléctrico – Ingeniero eléctrico
Supervisor de ventas	Consumo Masivo	Entre \$2.200.000 y \$2.500.000	Ingeniero Comercial, Ingeniero en Administración de empresas.
Encargado logístico	Minería y extracción	Entre \$2.000.000 y \$2.500.000	Ingeniería Ejecución Industria, Ingeniería en logística.
Asistencia de gerencia	Gerencias extranjeras	Entre \$2.000.000 y \$2.500.000	Experiencia en asistencia, idiomas Ingles y chino mandarín
Jefe de administración y finanzas	Vitivinícola	Entre \$2.000.000 y \$2.500.000	Contador auditor, ingeniero civil ingeniero comercial
Contador generalista	Logística	Entre \$2.000.000 y \$2.300.000	Contador Auditor.
Pleno PV engineer	Proyecto fotovoltaico	Entre \$1.900.000 y \$2.300.000	Título de Ingeniería Eléctrica o carrera afín.
FP&A analyst	Energía	Entre \$1.800.000 y \$2.000.000	Contador auditor, ingeniero comercial carrera a fin con experiencia en tecnología
Encargado de remuneraciones	Energía	Entre \$1.800.000 y \$2.000.000	Contador auditor, ingeniero comercial carrera a fin
Jefe de turno	Proveedora de minería	Entre \$1.700.000 y \$2.000.000	Ingeniero mecánico ingeniero industria ingeniero civil industrial

Fuente: Claire Joster

Sueldos parten en \$1.700.000

Empresa reclutadora busca ingenieros y contadores para altos cargos ejecutivos

BANYELIZ MUÑOZ

Claire Joster Chile, oficina que nace de la española Eurofirms Group, durante este mes abrió su primera oficina en el país. Su primer ofrecimiento es de más de 50 vacantes en cargos de alta responsabilidad, entre ellos gerente de finanzas, gerente de mantenimiento, subgerente general, director de ingeniería, gerente de planta, senior PV engineer, entre otros (ver tabla), con sueldos líquidos que van entre \$1.700.000 y \$7.300.000, dependiendo del rol y del tipo de industria.

“Nuestro rol es apoyar la selección de perfiles ejecutivos de cargos medios y altos. Actualmente, contamos con 52 vacantes activas, con enfoque en personas capaces de conjugar la experiencia técnica y habilidades de liderazgo con la innovación para cargos de jefatura y gerencia en el rubro logístico, energético, minero y de consumo masivo”, dice Reyes Mancebo, country leader Eurofirms Group en Chile.

¿En qué regiones se concentran estas ofertas?

“En el caso de las industrias de la minería, logística y retail, las ciudades que más demandan estos perfiles son Santiago, Concepción, Antofagasta, Mejillones y Calama. Mientras que en lo que respecta a manufactura, Concepción lidera la mayor demanda de perfiles ejecutivos”.

Candidato idóneo

Cristián Urrutia, líder del área de Claire Joster, dice que su primera acción es en-

tender la cultura y los valores de la empresa de la compañía contratante y a partir de eso empiezan con la búsqueda del candidato idóneo. “Luego pasamos al punto de las competencias, donde evaluamos las habilidades técnicas y blandas que son necesarias para el cargo. Realizamos entrevistas y pruebas psicométricas. También son clave la experiencia

y la trayectoria. Identificamos sus logros relevantes y su historia de crecimiento profesional”, aporta.

“Otro aspecto clave son sus motivaciones y aspiraciones, dado que apuntamos a perfiles que se proyecten a largo plazo.

Buscamos que sean perfiles que estén genuinamente interesados por el cargo. Todo eso nos da una idea del potencial que va a tener este candidato al momento de asumir responsabilidades”, enfatiza.

Mancebo complementa que otro punto importante es que cuenten con un currículum actualizado y con la información académica y laboral presentada con claridad. “Usamos

herramientas tecnológicas, incluso con inteligencia artificial, que nos permiten recopilar datos y generar perfiles con mayor precisión. Pero el corazón del proceso siempre es humano. Lo que buscamos es un verdadero match entre la persona y la organización”.

¿Es muy difícil encontrar el perfil ideal?

“Chile es una nación que siempre avanza muy a la par con las tendencias de otros países del mundo. No obstante, las empresas chilenas tienen mucha dificultad en encontrar a personal para mandos medios, jefes, gerentes y cargos directivos”.

¿Por qué?

“Existen varias razones. En principio, algunos puestos son muy específicos. También ocurre que el personal que tiene las habilidades ya se encuentra trabajando. Sin embargo, el ítem más común es que las empresas no tienen la experiencia, el tiempo y los recursos para destinarlo a un largo proceso de selección. Pero, aunque lo tengan, no asegura que sea exitoso”.

Sueldos atractivos

Mancebo señala que las rentas ofrecidas para cargos de jefaturas y gerencias son

ajustadas acorde al mercado. “Sin embargo, el que los profesionales cuenten con una base de estudios universitarios, tengan habilidades de liderazgo, experiencia comprobable dentro del sector al que están postulando, respaldada por conocimientos técnicos, capacidad de gestión y resultados, así como certificaciones específicas para cada área, les brinda un elemento diferenciador importante que se retribuye a través del salario”, cuenta. “Actualmente, entre los perfiles más buscados -y mejor pagados- para cargos medios y altos se encuentran gerentes con enfoque en industria de consumo masivo, logística, manufactura y energía, con sueldos que parten en los \$4.000.000 líquidos. Los Asimismo, los perfiles más demandados para cargos ejecutivos son los de directores, gerentes y subgerentes, con rentas líquidas que pueden superar los \$7 millones”, revela.

Urrutia hace hincapié en que sus altas remuneraciones responden a la responsabilidad y al impacto que tienen estos cargos, puesto que muchos de ellos están focalizados en la toma de decisiones estratégicas.

Para conocer las vacantes disponibles, los interesados pueden ingresar a la página web (<https://acortar.link/d8rHBU>).

