

GERENTE/A CORPORATIVO
CORPORACIÓN DE FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN - CORFO
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Diseñar y liderar la estrategia de comunicaciones y posicionamiento de la institución, gestionar y promover la imagen corporativa y coordinar las relaciones institucionales con organismos públicos y privados a nivel nacional, regional e internacional; conducir los procesos estratégicos de las unidades de gestión para producir sinergia, mejora y optimización en la entrega de los servicios a los clientes y coordinar la fuerza laboral de la institución, alineando el desarrollo organizacional con los lineamientos estratégicos; y coordinar lineamientos para gestión de activos de Corfo.

1.2 REQUISITOS LEGALES

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

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en el diseño e implementación de estrategias comunicacionales corporativas y en la coordinación de relaciones interinstitucionales con entidades del sector público o privado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Altamente deseable tener experiencia en roles de coordinación y/o liderazgo en el manejo de relaciones institucionales con sindicatos o asociaciones de funcionarios en el sector público o privado.

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.

Se valorará poseer conocimientos en temáticas de compliance.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación, ya sea en instituciones públicas o privadas.

Deseable manejo de idioma inglés, nivel intermedio.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	114 personas. En la gerencia, además prestan servicios profesionales 13 personas contratadas a honorarios.
Presupuesto que administra	\$264.957.315.000

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Gerente/a Corporativo, deberá diseñar y liderar la estrategia de comunicaciones y posicionamiento de la institución y su imagen corporativa, y coordinar las relaciones institucionales con organismos, conducir los procesos estratégicos de las unidades de gestión para producir sinergia, mejora y optimización en la entrega de los servicios a los clientes y alinear el desarrollo organizacional con los lineamientos estratégicos, y otras acciones de orden orientadas a:

1. Impulsar la ejecución de tareas definidas por el Vicepresidente Ejecutivo, facilitando y promoviendo la necesaria integración de las diferentes unidades participantes.
2. Diseñar e implementar la Estrategia de Comunicación de la institución dirigida a difundir su oferta y obtener el posicionamiento deseado.
3. Dirigir la Estrategia de Comunicación institucional a nivel nacional.
4. Realizar la coordinación interinstitucional con otras organizaciones en el ámbito nacional e internacional.
5. Coordinar la relación y control de gestión de los Comités creados de conformidad con el artículo 7° del DFL N° 211, de 1960, y coordinar la relación de CORFO con el Servicio de Cooperación Técnica.
6. Entregar lineamientos corporativos a las Direcciones Regionales.
7. Administrar y organizar los sistemas de control de gestión de la Corporación.
8. Dirigir la gestión de los Recursos Humanos de la Corporación, alineando el desarrollo organizacional a lo que la estrategia institucional requiera.
9. Contribuir a mejorar la oferta de valor de CORFO y la calidad de su servicio mediante estrategias comunicacionales y técnicas de marketing.
10. Administrar los canales de atención a clientes y ciudadanos, satisfaciendo sus requerimientos de información y servicios con calidad y oportunidad, y proveyendo información y canales de comunicación eficientes y el logro del posicionamiento deseado por la institución.
11. Disponer las medidas administrativas necesarias para asegurar la efectividad de los mecanismos de participación ciudadana; y coordinar lineamientos en materia de gestión de activos.
12. Gestionar y promover la innovación corporativa, y el uso de tecnología digital para mejorar la gestión.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está conformado por funcionarios que desempeñan labores directivas, profesionales y administrativas, bajo modalidades contractuales de planta, contrata, empleado particular y honorarios, en ocho áreas:

- Subgerencia de Planificación y Control de Gestión, tiene como propósito liderar el proceso de planificación estratégica, velar por su implementación, que permita contar con información para la toma de decisiones de las autoridades.
- Subgerencia de Comités y regiones, apoyar y coordinar la ejecución de la estrategia institucional a nivel regional y de los Comités de la Corporación.
- Subgerencia de Comunicaciones y Marketing, quien deberá apoyar los objetivos y compromisos estratégicos de CORFO mediante acciones y canales de comunicación efectiva con los distintos públicos, y lograr el posicionamiento definido.
- Subgerencia de Personas y Desarrollo, quien deberá proponer e implementar las políticas y los procesos de trabajo atinentes al modelo de gestión de personas de CORFO.
- Dirección de Asuntos institucionales e internacionales, tiene como función diseñar, implementar y ejecutar un plan nacional e internacional de relaciones estratégicas de valor para la Corporación, y en particular, para el desarrollo del negocio.
- Unidad de Clientes y participación ciudadana, responsable de desarrollar la estrategia de orientación a clientes (usuarios), a través de establecimientos de modelos de atención, medición de satisfacción, entre otros.
- Unidad de Gestión de Activos no Financieros y Proyectos Especiales, tiene como propósito proponer, implementar y supervisar las políticas corporativas que permiten gestionar los activos no financieros de la Corporación y la gestión de Proyectos Especiales.
- Unidad Técnica para contratos de litio, quien será responsable del resguardo y adecuado control de los contratos celebrados con Empresas relacionadas a materias de hidrogeología, ambiental y de comunidades que realice la Corporación y sus Comités.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

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

Entre los clientes externos se encuentran: Ministerios de otros servicios, Gobernaciones regionales; y toda institución en donde Corfo tenga participación.

2.4 DESAFÍOS DEL CARGO

DESAFÍOS

1. Diseñar una estrategia comunicacional que permita el posicionamiento de la institución y permita difundir adecuadamente su quehacer.
2. Resguardar y supervisar que la estrategia comunicacional definida sea implementada y permita promover y visibilizar la estrategia institucional y el posicionamiento institucional deseado.
3. Asegurar el alineamiento organizacional en torno a la estrategia comunicacional corporativa.
4. Coordinar mecanismos y estrategias entre distintos niveles de la

organización, así como también entre la Corporación y organismos externos nacionales e internacionales

5. Impulsar los mecanismos necesarios para contribuir a que los funcionarios(as) de la Corporación cuenten con los conocimientos, habilidades y/o destrezas requeridas para el ejercicio de su rol, que favorezcan el cumplimiento de los desafíos institucionales propuestos.
6. Velar por que los sistemas de control de gestión, permitan generar reportabilidad y oportunidades de mejora de las funciones organizacionales definidas por la Corporación
7. Motivar al equipo y lograr una cultura de trabajo colaborativo, entregando la orientación necesaria para el cumplimiento de los objetivos.

*Los ámbitos de desafíos se transformarán en metas de desempeño del cargo.

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al 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>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y código del Trabajo)	708
Dotación de Planta	128
Dotación a Contrata	4
Código del Trabajo	557
Personal a Honorarios	19
Presupuesto Anual	PRESUPUESTO CORRIENTE: \$284.940.941.000 PRESUPUESTO DE INVERSIÓN: \$553.797.922.000

4.2 CONTEXTO Y 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 2019-2022 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

Los productos estratégicos asociados a cada una de las definiciones previamente señaladas son los siguientes:

1. Créditos y coberturas para el acceso al financiamiento de empresas. Servicios de apoyo financiero a empresas.

2. Subsidios para el Desarrollo de Emprendimientos. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidijs) a desarrollos de emprendimientos.
3. Subsidios para el Desarrollo Competitivo. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidijs) a iniciativas de desarrollo competitivo.
4. Subsidios para el Cierre de Brechas en Sectores con Potencial. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidijs) a iniciativas destinadas a cerrar brechas que dificultan el desarrollo en sectores con potencial.
5. Subsidios para el Desarrollo de la Innovación. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidijs) a iniciativas de desarrollo de la innovación.
6. Subsidios para el Fortalecimiento de Capacidades Tecnológicas. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidijs) para el fortalecimiento de Capacidades Tecnológicas.
7. Gestión Patrimonial. Gestionar de forma adecuada el patrimonio institucional asegurando su preservación, proveyendo liquidez y generando rentabilidad, a fin de asegurar el financiamiento y compromisos financieros asumidos por la institución en el tiempo. Incluye los recursos asignados al Fondo de Cobertura de Riesgos a que se refiere el D.S. N°793 de 2004, del Ministerio de Hacienda, cuyo texto refundido fue aprobado por el Decreto N° 1.426, de 2012, y sus modificaciones, que autoriza a CORFO a contraer obligaciones indirectas, coberturas y subsidijs contingentes.

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

1. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales de hasta 2.400 UF (micro empresa).
2. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 2.400 UF y hasta 25.000 UF (pequeña empresa).
3. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 25.000 UF y hasta 100.000 UF (mediana empresa).
4. Empresas nacionales que desarrollen actividades productivas o de servicios con ventas anuales superiores a 100.000 UF (gran empresa).
5. Emprendedores.
6. Centros de Investigación, universidades, Otras entidades académicas: Instituciones de educación superior no universitarias, cuya finalidad es la formación de profesionales y especialistas técnicos y entidades Tecnológicas.
7. Emprendedores extranjeros con un potencial negocio a ser desarrollado en Chile.
8. Estudiantes de estudios superiores o centros de formación técnica.
9. Otros: Organismos no Gubernamentales (ONGS), Organizaciones Gremiales, Cooperativas.
10. Entidades Ejecutoras/Agentes Operadores Intermediarios,
11. Intermediarios Financieros no Bancarios (IFNB).
12. Personas Naturales profesionales, técnicos y trabajadores de empresas de sectores priorizados.

**4.3
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

La Corporación de Fomento de la Producción focaliza sus acciones en función de los desafíos derivados del periodo 2019-2022, que tiene como objetivo sentar las bases para una nueva fase de desarrollo de la economía, abriendo espacio para que emerjan sectores capaces de producir nuevos bienes y servicios, desarrollar industrias y generar polos de innovación. A continuación, se detallan los ejes y líneas de acción específicos para Corfo.

Eje Fomento al Emprendimiento

- Plan de Reimpulso Económico: Aumento en las garantías para pymes, incremento en la cobertura de StartUp que permitan impulsar proyectos chilenos innovadores que signifiquen un aporte para el desarrollo del país y a nivel mundial.

Eje Industria del Litio

- Plan de Industria del Litio: Aumentar la escala de valor de la industria del litio, a través de la ventana que entregan los precios preferentes contenidos en los contratos con las empresas desarrolladoras de proyectos. Potenciar y diversificar su uso, generando un mercado competitivo, abriendo posibilidades de negocios y competencias en Chile.

Eje Transformación Digital

- Plan de Transformación Digital: Impulsar la Cuarta Revolución Industrial desde la Corporación, apoyando a las pymes en su digitalización para que puedan aumentar sustancialmente sus ventas y además promover que las empresas de mayor tamaño utilicen la Ley de Incentivo Tributario al I+D. Además de avanzar en la formación de nuevas generaciones de profesionales digitales.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE 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.

6. 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 **\$4.618.925.-** 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.-	\$3.935.312.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$ 8.790.755.-	\$6.710.399.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio			\$4.860.341.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.810.514.-	\$3.935.312.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.750.169.-	\$5.986.151.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio			\$4.618.925.-

***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 \$1.404.175.- 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, remuneración que asciende a \$3.266.945.-

VII. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- 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.