

**GERENTE/A EMPRENDIMIENTO  
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**

Liderar y gestionar 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.

**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 gestión y administración en materias de innovación y/o emprendimiento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en gestión de negocios de base tecnológica.

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 reconocido por este.

Deseable manejo de Idioma Inglés a nivel Intermedio.

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-11-2019  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristina Orellana

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

#### 1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	32
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	21
<b>Presupuesto que administra</b>	\$27.566.659.000

## II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

### 2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Gerente/a de Emprendimiento, le corresponderá liderar y gestionar los equipos de trabajo responsables de los procesos de diseño, gestión y evaluación de impacto de programas, instrumentos y otras acciones de orden orientadas a:

1. Facilitar la puesta en marcha y desarrollo de nuevos emprendimientos, apoyando su financiamiento, crecimiento e internacionalización, desde sus etapas iniciales.
2. Fomentar y promover el ecosistema de emprendimiento nacional y regional, potenciando los sistemas y plataformas de apoyo.
3. Fortalecer el entorno del emprendimiento, apoyando la cultura de innovación en el país y conectándolo con el mundo a través de las redes locales e internacionales de los emprendedores.
4. Definir y asegurar altos estándares técnicos y de calidad de servicio en la relación con beneficiarios y clientes internos.
5. Construir y liderar equipos de alto desempeño, generando adhesión con la estrategia corporativa y quehacer de la gerencia de emprendimiento, promoviendo un clima de confianza, respeto y colaboración.
6. Asumir la representación y vocería de Corfo en instancias vinculadas a su campo de acción, alineadas a las directrices estratégicas y comunicacionales definidas.

### 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, empleado particular y honorarios, en tres áreas:

- Subgerencia de Financiamiento Temprano de Emprendimiento, tiene a su cargo la gestión de programas, instrumentos y demás acciones que tengan por objeto facilitar la puesta en marcha y desarrollo de nuevos emprendimientos.
- Subgerencia de START-UP Chile, tiene a su cargo la ejecución del “Programa Start-Up Chile”, el cual tiene por objeto generar un impacto socioeconómico en Chile, a través de la aceleración de emprendimientos tecnológicos innovadores que permitan sofisticar y diversificar la matriz económica del país.
- Dirección de Ecosistema de Emprendimiento, tiene a su cargo la gestión de programas, instrumentos y demás acciones que tengan por objeto fomentar y promover el ecosistema de emprendimiento nacional y regional, para potenciar los sistemas y redes de apoyo al emprendimiento.

**2.3  
CLIENTES INTERNOS,  
EXTERNOS y OTROS  
ACTORES CLAVES**

La Gerencia de Emprendimiento apoya a dos tipos de entidades:

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

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

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

**2.4  
DESAFÍOS DEL  
CARGO**

<b>DESAFÍOS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cobertura de apoyo al emprendimiento dinámico, diversificando y sofisticando el portafolio de financiamientos.</li> <li>2. Mecanismos de financiamiento en la fase de incubación y desarrollo de los emprendimientos.</li> <li>3. Posibilidades de éxito de los emprendedores mediante acompañamiento experto, implementación de plataformas de apoyo al emprendedor y de seguimiento técnico, resguardando el correcto uso de los recursos.</li> <li>4. Calidad y densidad de los ecosistemas regionales.</li> <li>5. Participación femenina en el desarrollo de innovación disruptiva asociado a tecnología.</li> <li>6. Potenciar el ecosistema de emprendimiento, difundiendo buenas prácticas a partir de casos destacados de emprendimientos apoyados.</li> </ol>

\*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 PÚBLICA<sup>1</sup>

##### 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.

<sup>1</sup> 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. 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.

### **C3. 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.

### **C4. 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.

### **C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b>	708
<b>Dotación de Planta</b>	128
<b>Dotación a Contrata</b>	4
<b>Código del Trabajo</b>	557
<b>Personal a Honorarios</b>	19
<b>Presupuesto Anual</b>	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. Subsidijs para el Desarrollo Competitivo. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidijs) a iniciativas de desarrollo competitivo.
  4. Subsidijs 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. Subsidijs para el Desarrollo de la Innovación. Servicios de apoyo técnico y financiamiento (subsidijs) a iniciativas de desarrollo de la innovación.
  6. Subsidijs 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

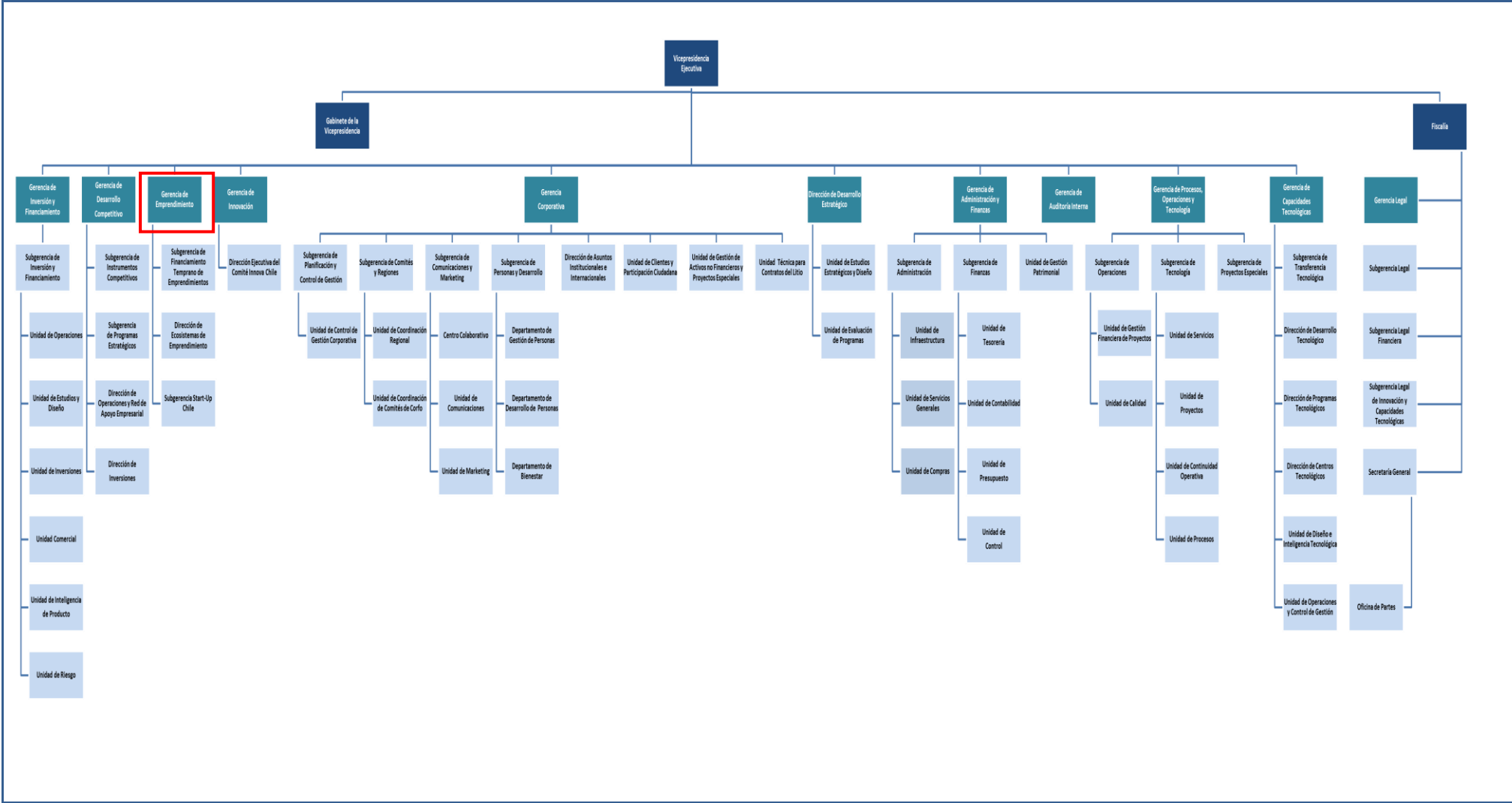
- Plan de Transformación Digital: Impulsar la Cuarta Revolución Industrial desde la Corporación, apoyando a las pymes en su digitalización para que puedan aumentar sustancialmente sus ventas y además promover que las empresas de mayor tamaño utilicen la Ley de Incentivo Tributario al I+D. Además de avanzar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



5. ORGANIGRAMA



**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, del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción y Ministerio de Hacienda, y sus modificaciones. **Incluye las asignaciones profesional** y de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.618.925.-** 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.	\$4.810.509.-	\$3.935.312.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.790.755.-	\$6.710.399.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>			<b>\$4.860.341.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.810.509.-	\$3.935.312.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.750.169.-	\$5.986.151.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>			<b>\$4.618.925.-</b>

\***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 \$3.266.945.-**

## 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.