

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN FISCALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO¹
UNIDAD DE ANÁLISIS FINANCIERO
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa de la División de Fiscalización y Cumplimiento le corresponde liderar las acciones de supervisión de la Unidad de Análisis Financiero, asegurando que los sujetos obligados por la Ley N° 19.913 cumplan con las disposiciones legales e instrucciones emitidas por la Institución en materia de prevención y detección del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Proliferación de armas de destrucción masiva; asimismo será responsable de mantener actualizado el registro de Sujetos Obligados gestionando estratégicamente al equipo de trabajo, proporcionando lineamientos claros e impulsando un clima laboral adecuado, para lo cual deberá:

1. Implementar la Política de Supervisión basada en los riesgos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP) velando por su mejora continua.
2. Proponer, implementar y gestionar el Plan Anual de Fiscalización y Cumplimiento levantando y analizando información estratégica de la Unidad de Análisis Financiero, revisando y validando las propuestas de actividades, definiendo el plan anual consolidado, realizando los ajustes necesarios en conjunto con la Dirección y supervisando el cumplimiento según los estándares definidos.
3. Dirigir los procesos del Ciclo de Vida de Sujeto Obligado gestionando la planificación anual, estableciendo directrices, metas e indicadores, supervisando la distribución de asistencias técnicas, revisando la gestión de casos y asegurando la actualización del Registro de Sujetos Obligados, asegurando la calidad de los procesos en concordancia con la normativa vigente.
4. Gestionar mejoras en sistemas institucionales detectando alertas o fallas en los sistemas de gestión y proponiendo mejoras operativas basadas en análisis de optimización y realizando el seguimiento de su implementación para mejorar la experiencia de usuarios y el rendimiento del equipo.
5. Participar en la coordinación del trabajo interinstitucional representando a la Unidad en mesas de trabajo con otros organismos públicos, estableciendo planes de colaboración, coordinando fiscalizaciones conjuntas y compartiendo insumos para maximizar la capacidad de supervisión y cumplimiento estratégico.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11 .03.2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Mahnke

6. Proponer, implementar y supervisar procedimientos desarrollando lineamientos para de actualización y mejora continua, asegurando la correcta aplicación institucional difundiendo y verificando el cumplimiento normativo para implementar mejoras continuas.
7. Liderar la implementación de procesos y proyectos estratégicos atinentes a su División, asignando tareas, entregando lineamientos y supervisando el cumplimiento de objetivos, tomando acciones correctivas ante desviaciones cuando corresponda.
8. Asesorar a la Dirección en las materias propias de su cargo, proporcionando orientación y recomendaciones estratégicas para la toma de decisiones, asegurando que las políticas y acciones estén alineadas con los objetivos institucionales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	8
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Desarrollar y fortalecer un proceso de supervisión dinámico que se adapte a los riesgos emergentes de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP), asegurando la mejora continua de la política de fiscalización de la Unidad de Análisis Financiero.	<p>1.1 Elaborar un plan de trabajo para implementar la política de supervisión con Enfoque Basado en Riesgos (EBR).</p> <p>1.2 Generar rendición de cuentas y retroalimentación respecto a la ejecución de la política con Enfoque Basado en Riesgos.</p> <p>1.3 Coordinar acciones de colaboración que permitan fortalecer la política sancionatoria de la UAF.</p>
2. Fortalecer la capacidad de la Unidad de Análisis Financiero para implementar acciones de supervisión que garanticen el reporte correcto y oportuno de los sujetos obligados, mediante el diseño, ejecución y gestión de un Enfoque Basado en los Riesgos (EBR).	<p>2.1 Formular y ejecutar un Plan Anual de supervisión con un Enfoque Basado en los Riesgos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (EBR).</p> <p>2.2 Realizar propuestas de medidas para elevar el cumplimiento normativo por parte de los sectores regulados por la UAF.</p>
3. Fortalecer y ampliar el plan de coordinación y colaboración interinstitucional en materia de supervisión con otras instituciones	3.1 Gestionar de manera eficiente y proactiva la coordinación, en materia de Supervisión, de la Mesa Intersectorial para la Prevención y Combate del Lavado de

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>claves para la UAF con el fin de mejorar la eficiencia en la detección y prevención del Lavado de Activos, el Financiamiento del Terrorismo y la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, asegurando una respuesta integral y oportuna a los riesgos emergentes.</p>	<p>Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la proliferación (MILAFT). 3.2 Mantener y fortalecer las relaciones bilaterales con otros supervisores.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión interna de su División a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>4.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p>
<p>5. Fortalecer los principios éticos y estándares de conducta de su equipo, creando espacios de reflexión participativa para fomentar una ética laboral compartida, contribuyendo desde su rol a la recuperación de la confianza ciudadana en las instituciones y el funcionariado público.</p>	<p>5.1 Propiciar la participación de su equipo en instancias de formación en materias de integridad o la difusión de los canales de denuncia.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

<p>El cargo corresponde a un grado 4º de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$6.932.000.- para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$6.638.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$7.521.000.</p> <p>La bonificación de estímulo individual se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad del Estado, o reconocida por este, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años*.

* Fuente: Artículo 10 de la Ley N° 19.913, de 2003, que Crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en dirección, jefatura o coordinación de equipos para la implementación de procesos de fiscalización, análisis y supervisión basada en riesgos, en un nivel adecuado a las necesidades específicas de este cargo*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia o conocimientos en materias de**:

- Compliance y/o prevención de Lavado de Activos /Financiamiento del Terrorismo.
- Análisis de datos.
- Herramientas tecnologías de la información.

Se valorará contar con dominio del idioma inglés a nivel intermedio.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

³ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	83
Presupuesto Anual	5.773.503

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional	Prevenir y detectar el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo y el de la proliferación de armas de destrucción masiva en Chile, mediante la realización de inteligencia financiera, la supervisión basada en riesgo, la difusión de información de carácter público y la cooperación institucional (con entidades públicas y privadas, de Chile y el extranjero)), con el fin de proteger al país y a su economía de las distorsiones que genera la actividad criminal.
Objetivos Estratégicos Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> Realizar inteligencia financiera a través del análisis de las diversas fuentes de información para detectar oportunamente indicios de lavado de activos y financiamiento del terrorismo y el de la proliferación de armas de destrucción

masiva que sean posteriormente investigados penalmente por parte del Ministerio Público.

- Fiscalizar a los sujetos obligados pertenecientes a los sectores económicos obligados a informar a la UAF, mediante la supervisión basada en los riesgos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo y el de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Capacitar a las entidades públicas y privadas obligadas a informar a la UAF respecto de la importancia y el rol que ejercen en el Sistema Nacional Antilavado de Activos y contra el Financiamiento del Terrorismo y el de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
- Fortalecer el Sistema Nacional Antilavado de Activos y contra el Financiamiento del Terrorismo y el de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, a través de la implementación de programas, planes y/o acciones, y la coordinación y cooperación interinstitucional.
- Realizar el análisis estratégico a través del uso de la tecnología para la identificación de tipologías, tendencias, patrones de comportamiento y riesgos asociados al lavado de activos y financiamiento del terrorismo, utilizando las fuentes de información disponibles.
- Mejorar la gestión institucional, velando por el desarrollo de las personas y promoviendo procesos de gestión interna eficientes, eficaces, transparentes e inclusivos.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El cargo de Jefe/a de División de Fiscalización y Cumplimiento de la Unidad de Análisis Financiero se relaciona internamente con:

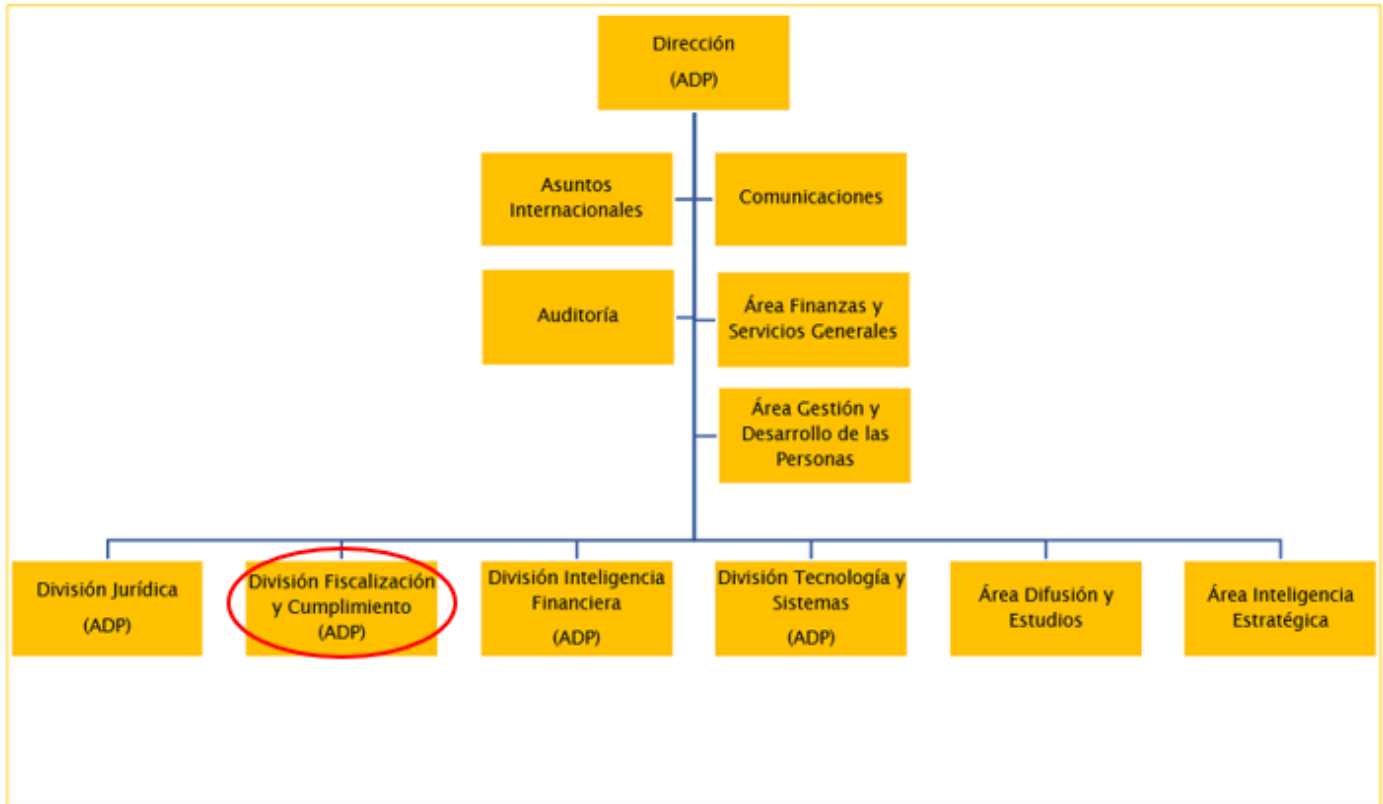
- Director del Servicio
- División Jurídica
- División Tecnología y Sistemas
- Área de Difusión y Estudios.
- Área de Inteligencia Estratégica.
- Áreas de soporte.

Clientes Externos

- Entidades reportantes definidas como personas naturales o jurídicas, públicas o privadas; de acuerdo a lo señalado en el artículo 3 de la Ley N° 19.913.
- Instituciones integrantes de la Mesa Intersectorial para la Prevención y Combate del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la proliferación (MILAFT).

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos de la Unidad de Análisis Financiero adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Fiscalización y Cumplimiento
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División Tecnología y Sistemas
- Jefe/a División Inteligencia Financiera

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del período de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los/as funcionarios/as conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

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 del Sistema de Alta Dirección Pública 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.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El/la alto/a directivo/a público/a tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto/a directivo/a público/a, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero, del artículo quincuagésimo octavo, de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concorra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 8º, 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, los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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.

Los/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros/as directivos/as, 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/la jefe/a 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, los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

CONDICIONES ESPECIALES ESTABLECIDAS EN LA LEY 19.913

-La calidad de funcionario directivo de la Unidad será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado.

No obstante, de conformidad a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo, estos funcionarios podrán efectuar labores docentes o académicas (Artículo 12).

-El que preste servicios, a cualquier título, para la Unidad de Análisis Financiero deberá mantener en estricto secreto todas las informaciones y cualquier otro antecedente que conozca en el ejercicio de su cargo y que se relacione directa o indirectamente con sus funciones y actividades.

Lo previsto en el inciso anterior no obsta a la facultad del Director para dar a conocer o proporcionar información global y no personalizada, para fines exclusivamente estadísticos o de gestión.

La infracción de esta prohibición se sancionará con la pena de presidio menor en sus grados mínimos a máximo y multa de cuarenta a cuatrocientas unidades tributarias mensuales.

Esta prohibición se mantendrá indefinidamente después de haber cesado en su cargo, comisión o actividad. (Artículo 13)

-Queda estrictamente prohibido al personal que preste servicios, a cualquier título, en la Unidad de Análisis Financiero el uso o consumo, en lugares públicos o privados, de toda clase de sustancias estupefacientes o psicotrópicas a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, y el porte o tenencia de dichas sustancias. Se exceptúan aquellas destinadas exclusivamente a la atención de un tratamiento médico.

Será causal de destitución del cargo o de término del contrato, según corresponda, el uso o consumo injustificado de tales sustancias.

Para estos efectos, todos los funcionarios de la Unidad de Análisis Financiero deberán someterse a controles de consumo, cuyo procedimiento y periodicidad será determinado por un reglamento, que se dictará dentro de los ciento ochenta días siguientes a la publicación de esta ley. Los procedimientos establecidos serán aleatorios y deberán resguardar la dignidad e intimidad del personal sometido a exámenes (Artículo 15).