

**JEFE/A DIVISIÓN DE TECNOLOGÍA Y SISTEMAS
UNIDAD DE ANÁLISIS FINANCIERO - UAF
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe/a de la División Tecnología y Sistemas le corresponde optimizar los sistemas de información, el modelo de datos y la plataforma tecnología de la UAF, asegurando la continuidad operativa, bajo un ambiente de seguridad de información y calidad de servicio.

Al asumir el cargo de jefe/a de la División de Tecnología y Sistemas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar, ejecutar y monitorear el plan informático de acuerdo con los objetivos e iniciativas estratégicas de la UAF.
2. Gestionar y mejorar el servicio de atención a los/as usuarios/as tanto internos como externos, con altos estándares de oportunidad y calidad.
3. Cautelar el modelo de datos de la UAF, velando por su integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que genera, recibe y almacena la institución, definiendo y aplicando políticas y procedimientos de seguridad de la UAF.
4. Preparar y supervisar el diseño y ejecución del presupuesto de los sistemas de información, velando por una correcta administración de los recursos financieros.
5. Definir las normas, metodologías y estándares que garanticen la homogeneidad, compatibilidad e integración de los sistemas de información, facilitando y asegurando la continuidad de las operaciones.
6. Identificar y administrar los riesgos relacionados a esta División, y formular controles y planes de tratamiento, si aplica.
7. Constituir contraparte Técnica ante contratos y proyectos tecnológicos.
8. Gestionar de manera estratégica el modelo de datos de la UAF.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|-----------------|
| N° Personas que dependen directamente del cargo | 7 |
| N° Personas que dependen indirectamente del cargo | 0 |
| Presupuesto que administra | \$512.211.000.- |

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|---|---|
| 1. Liderar el diseño e implementación de la nueva plataforma tecnológica de la Unidad de Análisis Financiero, para entregar datos oportunos requeridos por los/las usuarios/as. | <p>1.1 Evaluar y proponer mejoras a las tecnologías de información que actualmente utiliza la Unidad de Análisis Financiero considerando los requerimientos de los/as usuarios/as y los lineamientos estratégicos institucionales.</p> <p>1.2 Evaluar y proponer mejoras la migración a la nube, de servicios e información de la Unidad de Análisis Financiero.</p> <p>1.3 Liderar el proceso de licitación pública para la contratación de la nueva plataforma tecnológica de la Unidad de Análisis Financiero.</p> |
| 2. Dirigir la implementación de un plan informático para la Unidad de Análisis Financiero, que permita dar respuesta oportuna a las necesidades estratégicas de la institución. | <p>2.1 Evaluar y proponer mejoras a la migración de bases de datos, Software y el Hardware de la Unidad de Análisis Financiero, para soportar los más altos estándares de seguridad de la información.</p> <p>2.2 Proponer e implementar metodologías de desarrollo ágiles que garanticen la satisfacción del usuario con la más alta eficiencia y efectividad.</p> |
| 3. Fortalecer el modelo de datos de la Unidad de Análisis Financiero cumpliendo criterios de integridad, eficiencia y oportunidad. | <p>3.1 Definir y establecer estrategias para el desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación, que permitan el análisis oportuno de grandes volúmenes de información, velando en todo momento por su calidad, integridad y confidencialidad.</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>4.1 Rediseñar la estructura funcional de la División en función del nuevo escenario de procesos y sistemas de la Unidad de Análisis Financiero, considerando la perspectiva de género.</p> <p>4.2 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> |

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.731.000.-** para un no funcionario, 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:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.488.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.217.000.-

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos 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 éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Ley N° 19.913, Artículo 10, 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 15% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable, poseer experiencia en gestión de tecnologías de la información, seguridad de la información y gestión de contratos de servicios informáticos en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en metodologías de desarrollo ágil y/o implementación de planes informáticos y/o gestión de proyectos y/o compras públicas.

Se valorará contar con dominio del idioma inglés en un nivel intermedio.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o liderando equipos en el área informática en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

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.

*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.

**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 60% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

| COMPETENCIAS |
|---|
| <p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p> |
| <p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.</p> |
| <p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p> |
| <p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p> |
| <p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>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.</p> |

4 CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

| | |
|--|------------------------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 71 |
| Presupuesto Anual | \$3.656.518.000 |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo en Chile, mediante la realización de inteligencia financiera, la emisión de normativa, la fiscalización de su cumplimiento, la difusión de información de carácter público y la cooperación internacional con el fin de proteger al país y a su economía de las distorsiones que generan ambos delitos.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- 1 Optimizar la generación de inteligencia financiera para detectar oportunamente indicios de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- 2 Incrementar, mediante la fiscalización, el cumplimiento efectivo de la normativa vigente por parte de los sectores económicos obligados a informar.
- 3 Formar a los públicos que son relevantes para la UAF en la necesidad de prevenir el lavado de activos y financiamiento del terrorismo a través de la difusión de información de carácter público.
- 4 Fortalecer el sistema nacional de prevención, detección y persecución del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo mediante la coordinación y cooperación interinstitucional y el cumplimiento del plan de acción establecido en la estrategia nacional antilavado de dinero y contra el financiamiento del terrorismo.
- 5 Fomentar la implementación en los organismos públicos de sistemas de prevención de lavado de activos, delitos funcionarios y financiamiento del terrorismo que permitan detectar y reportar a la UAF operaciones sospechosas para prevenir que el sector público sea utilizado para la comisión de actos ilícitos, y reforzar el compromiso de sus instituciones y funcionarios con los más altos estándares de transparencia y probidad en la administración del Estado.

La Unidad de Análisis Financiero es un servicio que se encuentra en la Región Metropolitana y no tiene presencia en otras regiones del país.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El cargo del/la Jefe/a de División de Tecnología y Sistemas de la Unidad de Análisis Financiero se relaciona internamente con:

- Director/a del Servicio

- Jefes/as de División
- Jefes/as de Áreas
- Funcionarios de las unidades de trabajo

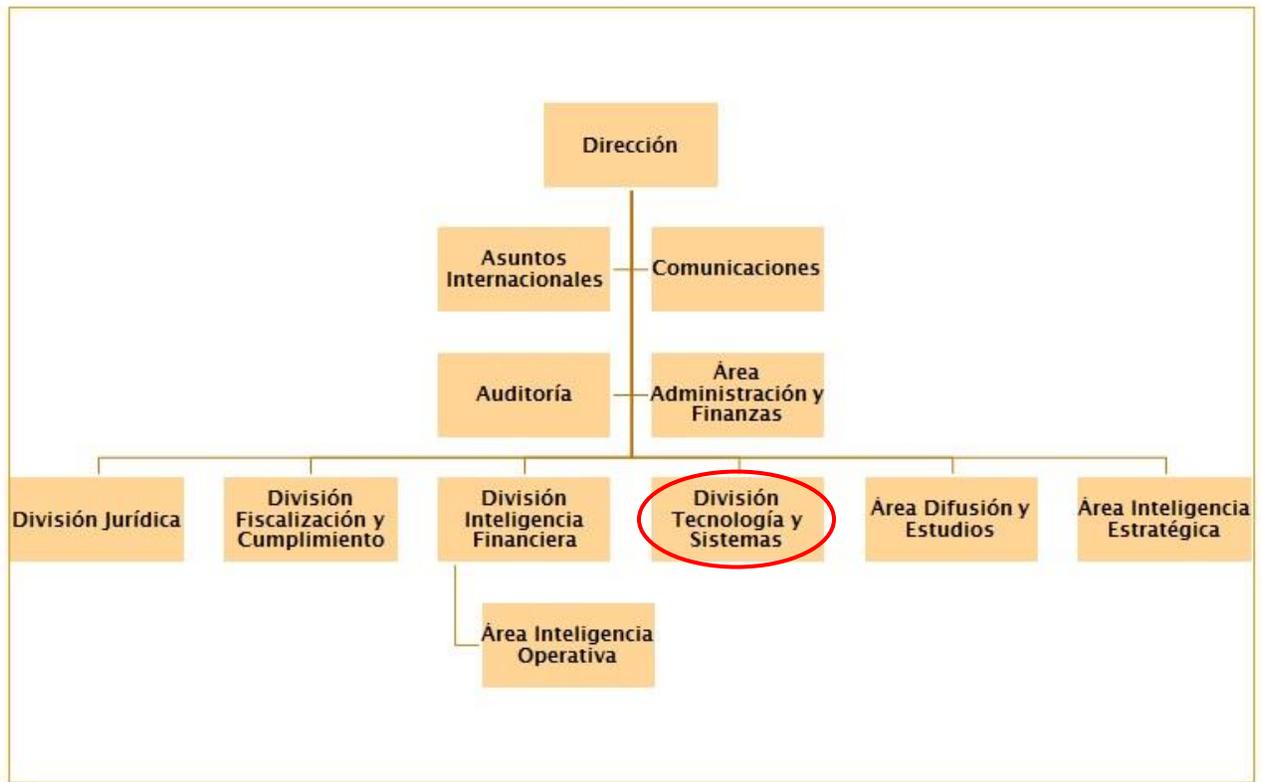
Clientes Externos

Los organismos públicos y privados que tienen vinculación con la División de Tecnología y Sistemas son:

- Fiscalía nacional del Ministerio Público
- Servicio Nacional de Aduanas
- Servicio de Impuestos Internos
- Servicio Nacional de Registro Civil e Identificación
- Tesorería General de la República
- Contraloría General de la República
- Comisión para el Mercado Financiero
- Unidades de Inteligencia Financiera de otros países.
- Organismos internacionales relacionados con la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- Proveedores externos de bienes y servicios
- Unidad de Modernización del Estado y Gobierno Electrónico del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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

5 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los 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 que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos 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 periodo 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 directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los 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 funcionarios 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 altos directivos públicos, 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 altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, 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 25 de la Ley N° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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 alto directivo público tendrá 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 directivo público, 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 concurra 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 los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, 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, los altos directivos públicos, 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 Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores 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 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, los altos directivos públicos 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.

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).