

**SUBDIRECTOR/A DE INFORMÁTICA
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO***1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

El/la Subdirector/a de Informática será responsable de velar por el funcionamiento de las plataformas tecnológicas, seguridad e integridad de la información del negocio y de los centros de apoyo del Servicio, a través del desarrollo, análisis y control de los sistemas y plataformas informáticas, con el fin entregar soluciones tecnológicas de alto nivel para contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la institución.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Informática, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1.- Gestionar e incorporar nuevas tecnologías a los procesos de fiscalización de Aduanas, como inteligencia artificial, machine learning o big data, que permitan el análisis oportuno de grandes volúmenes de información, que apoyen los procesos de detección efectiva de posibles comportamientos de evasión en el comercio internacional.
- 2.- Desarrollar e implementar nuevas aplicaciones informáticas que generen soluciones para las diversas áreas de la institución, como facilitar comercio internacional y apoyar los procesos de fiscalización.
- 3.- Gestionar y mejorar el servicio de atención a los/as usuarios/as tanto internos como externos a través de la incorporación de nuevos canales de atención ciudadana, con tecnologías virtuales, permitiendo disponer de más y mejores flujos de comunicación y resolución de problemas.
4. Proponer soluciones informáticas innovadoras y de impacto para la organización en un contexto de austeridad presupuestaria.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	86
Presupuesto que administra	\$3.039.489.967

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-05-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Pérez

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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
<p>1. Implementar una estrategia de mejoramiento de las plataformas de sistemas y bases de datos de la institución.</p>	<p>1.1 Definir y establecer las estrategias para el desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicaciones (TIC) como inteligencia artificial, machine learning o big data, que permitan el análisis oportuno de grandes volúmenes de información, que aseguren la continuidad operativa, interoperabilidad, integridad y confidencialidad de la plataforma a nivel nacional.</p> <p>1.2 Definir y establecer integración de sistemas para permitir la cobertura de todos los procesos del ciclo aduanero.</p> <p>1.3 Establecer un proceso documentado de los procesos TI y de la implementación de las normas, con el fin de fomentar la estandarización y buenas prácticas de calidad en la Subdirección de Informática.</p> <p>1.4 Diseñar e implementar proyectos de innovación tecnológica y desarrollo estratégico de nuevos sistemas de información, que permitan optimizar los procesos que generen productos y servicios de alta calidad, no tan solo en las áreas del negocio sino que también de asistencia a los usuarios de comercio exterior.</p>
<p>2. Gestionar todos los procedimientos y elementos de seguridad necesarios para garantizar la continuidad operacional de los servicios informáticos y datos institucionales, incluyendo los controles físicos y lógicos.</p>	<p>2.1 Definir y/o actualizar políticas, estrategias, procedimientos y prácticas que se deben aplicar a los sistemas computacionales e infraestructuras tecnológicas, con el fin de disponer de ambientes seguros y de una oportuna y eficaz gestión de las vulnerabilidades.</p> <p>2.2 Solicitar auditorias periódicas de análisis de vulnerabilidades, tanto a nivel perimetral como al interior de la plataforma computacional.</p> <p>2.3 Administrar los controles y planes de mitigación de seguridad TI, velando por la continuidad operacional y protección de los datos institucionales, contando con indicadores de seguridad que muestre el manejo de vulnerabilidades, incidentes y</p>

	acciones de mitigación.
3. Integrar los sistemas propios de la organización en proyectos transversales y estratégicos para el Servicio y para el Estado, con la finalidad de garantizar la calidad y oportunidad de la información, así como, la eficiencia.	<p>3.1 Revisar y ejecutar mejoras en lo referido a la implementación y desarrollo del Sistema Integrado de Comercio Exterior, SICEX, Gobierno electrónico, intercambio de información e integración con otros Servicios Públicos.</p> <p>3.2 Administrar las políticas de Gobierno de Datos, junto definir los estándares de la definición y operación de los datos, disponibilizando un catálogo actualizado a cada componente involucrada en esta materia.</p>
4. Incentivar la política de gestión de personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos del área encargada de la materia en la institución.	<p>4.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la subdirección en la implementación del plan estratégico de gestión de personas.</p> <p>4.2 Desarrollar competencias y fortalecer las capacidades de la organización a nivel regional y nacional.</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 **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.334.000.-** 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) **\$4.431.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.140.000.-

Quien resulte elegido para ocupar el cargo percibirá la bonificación de estímulo al desempeño funcionario establecida en el artículo 11° de la ley 19.479, no incluida en la presente estimación de renta, en la medida que integre la Junta Calificadora Central del Servicio Nacional de Aduanas.

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, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años. *

Fuente legal: Artículo 8° de la Ley N° 19.479 y artículo 40°, inciso final, de la Ley

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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y administración de plataformas tecnológicas, interrelación de bases de datos y/o migración tecnológica y/o contratos en estos ámbitos, y/o implementación de proyectos tecnológicos con altos volúmenes transaccionales de complejidad y envergadura similar a los desafíos del cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en implementación de metodologías ágiles y/o procesos de transformación digital, como inteligencia artificial, machine learning, y/o big data.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales y/o de jefaturas 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 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 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.098
Presupuesto Anual	\$76.022.828.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Fiscalizar y facilitar el comercio exterior, para contribuir a la recaudación fiscal, al desarrollo económico, a la competitividad y a la protección del país y las personas, a través de procesos sinérgicos, efectivos y transparentes, sustentados en una gestión estratégica e inteligente de los datos e información.

Objetivos Estratégicos

- Fortalecer la institucionalidad a través un sistema de gestión eficiente y

eficaz, que permita priorizar y dirigir los cambios estratégicos del Servicio Nacional de Aduanas; con énfasis en la mejora continua, la innovación, el buen uso de recursos y la entrega de servicios de calidad.

- Desarrollar y aplicar estrategias diferenciadas para una fiscalización ágil e inteligente, según el nivel de cumplimiento de los operadores y los riesgos prioritarios del país.
- Fomentar el cumplimiento voluntario, a través de la optimización de procesos y normativa basada en estándares internacionales, y el diseño e implementación de programas que facilitan las operaciones aduaneras.
- Fortalecer y desarrollar el sistema de gestión de personas basado en competencias, para contribuir a la estrategia institucional, propiciando ambientes laborables saludables y seguros, con funcionarios probos y comprometidos con la institución.
- Establecer estrategias de explotación, desarrollo y mantención de plataformas de tecnologías de la información que soporte los procesos, para garantizar una gestión integrada y eficiente, y con ello, asegurar la prestación de un servicio oportuno y de calidad a nuestros usuarios.
- Diseñar e implementar un marco estandarizado, innovador, y flexible, de infraestructura y equipamientos para el cumplimiento del modelo de prioridades institucionales y el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones en la organización.
- Fortalecer y desarrollar un sistema de seguridad y gestión de datos e información institucional, para contribuir al mejoramiento continuo y eficiencia, facilitando el proceso de toma de decisiones estratégicas y fundadas en análisis de datos.

Cobertura Territorial

La Dirección Nacional del servicio, con sede en Valparaíso, está constituida por 6 subdirecciones. A nivel regional cuenta con 10 direcciones regionales, 6 administraciones de aduanas y 57 pasos fronterizos. Aduanas se hace presente en puertos, aeropuertos y avanzadas. Las Aduanas de Antofagasta, Valparaíso, San Antonio y Talcahuano, en términos de valor de los productos exportados tramitaron el 75% de los embarques.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El/la Subdirector/a de Informática se relaciona internamente con:

- Director/a Nacional, a quien debe reportar el cumplimiento de las políticas impartidas por el Servicio.
- Los Departamentos Staff del Director/a Nacional.
- Todas las Subdirecciones del Servicio, especialmente se relaciona con las Subdirecciones Administrativa, Recursos Humanos, Técnica, Fiscalización, y Jurídica, esto porque entrega soporte informático para desarrollar las funciones propias del Servicio.
- Las Direcciones Regionales y las Administraciones de Aduanas del país, a quienes debe apoyar en la implementación de los sistemas informáticos y en las funciones de apoyo.

Clientes Externos

La función de este alto directivo, implica estar continuamente en contacto con:

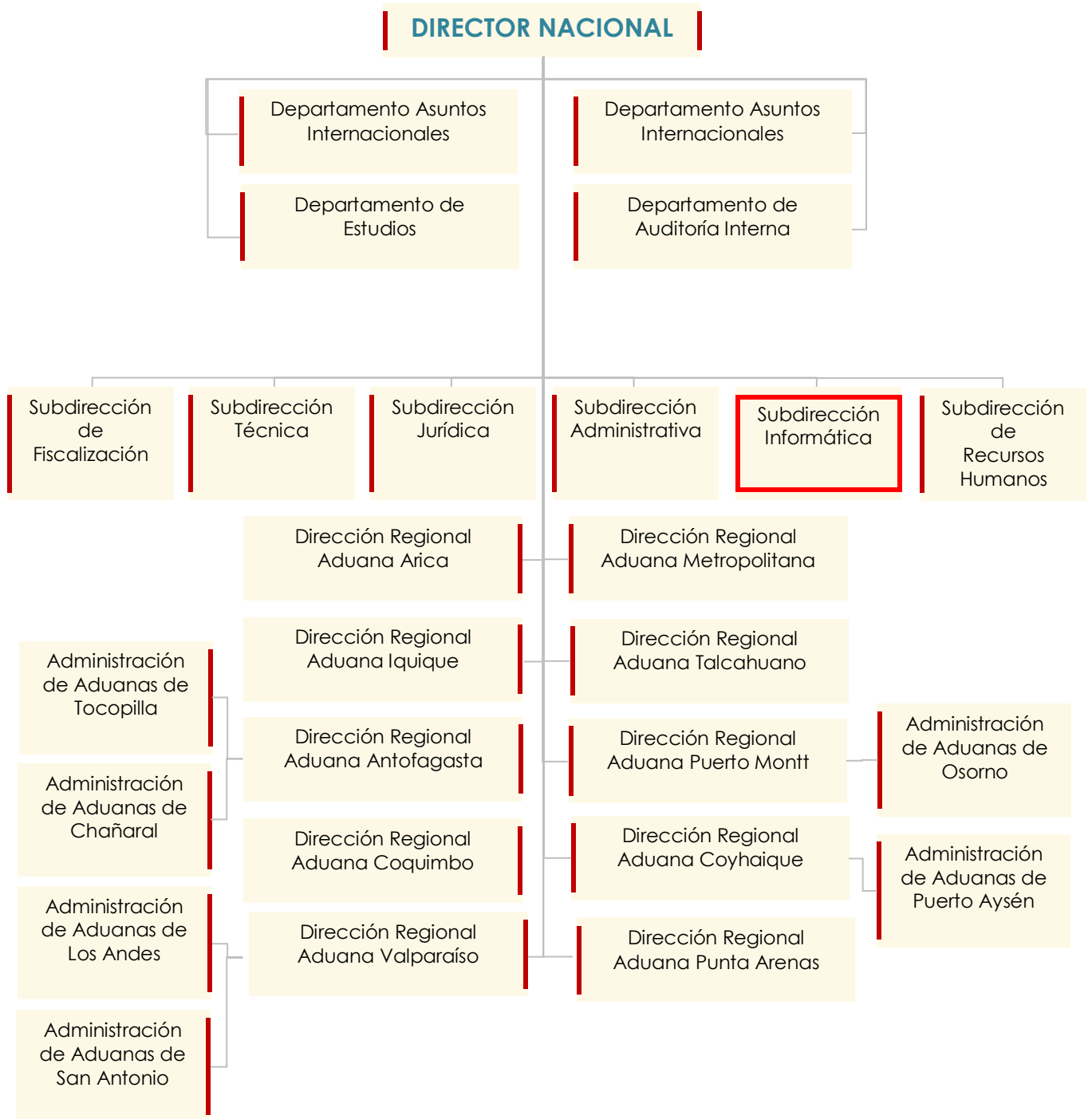
- Proveedores para proyectos de desarrollo de software y hardware y empresas y organismos públicos relacionados con las telecomunicaciones.
- Otros organismos públicos relacionados en las áreas de fiscalización y de comercio exterior, tales como: Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Economía, Servicio de Tesorerías, Servicio de Impuestos Internos, Banco Central de Chile, Servicio Agrícola y Ganadero, Servicio Nacional de Pesca, Policía de Investigaciones, Agencia Nacional de Inteligencia, Instituto Nacional de Propiedad Industrial, Registro Nacional de Vehículos Motorizados, Ministerio de Transportes, DIBAM, SENDA, Dirección de Extranjería, entre otros.
- Organizaciones gremiales de empresarios, tales como la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Cámaras de Comercio, Cámaras Aduaneras, Asociación Nacional Automotriz y Confederación Nacional del Cuero y Calzado, entre otros.
- Organizaciones Internacionales relacionadas con la fiscalización y el comercio, tales como: Organización Mundial de Comercio (OMC), Organización Mundial de Aduanas (OMA), Cámara de Comercio Internacional y Aduanas de otros países, entre otros.

Actores Claves

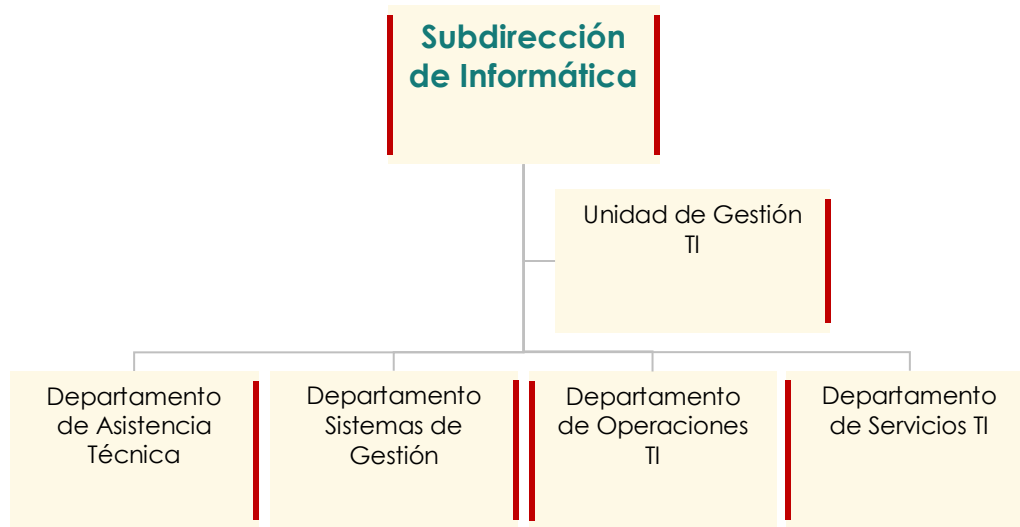
El Servicio Nacional de Aduanas cuenta con dos (2) asociaciones de funcionarios:

- Asociación Nacional de Funcionarios de Aduanas (ANFACH) con 1.520 asociados con alcance nacional.
- Asociación Funcionarios Aduaneros de Valparaíso (AFA) con 80 asociados app. con alcance a la Dirección Nacional de Aduanas y Dirección Regional Valparaíso.

3.4 ORGANIGRAMA



Organigrama Subdirección informática



Los cargos del Servicio Nacional de Aduanas adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional
- 6 Subdirectores/as (Subdirector/a Jurídico, Subdirector/a Administrativo/a, Subdirector/a Técnico/a, Subdirector/a de Fiscalización, Subdirector/a de Informática y Subdirector/a de Recursos Humanos).
- 10 Directores/as Regionales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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 renovar los fundamentamente, 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.”

- 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.

Las personas que trabajen en el Servicio Nacional de Aduanas no podrán atender directa ni indirectamente negocios particulares ni de terceros, cuando aquéllos tengan relación con las funciones encomendadas al Servicio. (Artículo 21, del DFL N° 329, de 1979, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas).

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.