

JEFE/A DE DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
AGENCIA NACIONAL DE CIBERSEGURIDAD
MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA
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 Administración y Finanzas le corresponde planificar, organizar, administrar y proveer de manera eficiente y oportuna los recursos financieros, presupuestarios, tecnológicos, humanos y el apoyo logístico necesario para el funcionamiento de la Agencia; sobre la base de los lineamientos definidos por el/la Director/a Nacional y la normativa vigente.

Al asumir el cargo de Jefe/a de División de Administración y Finanzas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director o Directora Nacional en todas las materias de índole administrativa y financiera.
2. Gestionar, administrar y controlar de manera transparente y eficiente los recursos físicos, financieros, presupuestarios, tecnológicos y de personas de la Agencia, asegurando que los servicios transversales brinden soluciones oportunas y de calidad a los clientes internos.
3. Garantizar la continuidad operacional mediante la adquisición de bienes y servicios para la Agencia, efectuando una adecuada y oportuna gestión de abastecimiento y gestión de contratos, en base al plan de compras definido y la normativa vigente en materia de compras y contrataciones públicas.
4. Contabilizar, controlar e informar la ejecución de los recursos de la Agencia, y remitir a la Contraloría General de la República y a otros organismos de la Administración del Estado, la información financiera, contable y administrativa de la institución, conforme lo disponen las normas legales vigentes.
5. Liderar y coordinar la definición, elaboración e implementación de estrategias, políticas y planes, para el desarrollo de la organización en materia de personas.
6. Liderar y consolidar los procesos y sistemas de control necesarios para el ordenamiento financiero, contable y administrativo de la Agencia, velando por el cumplimiento normativo y de los objetivos institucionales.
7. Liderar y coordinar la gestión interna de su División, generando condiciones para el compromiso y máximo despliegue de las competencias y fortalezas de las personas al cumplimiento de los objetivos; en el marco de un ambiente laboral seguro, sano y estimulante.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-07-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$3.705.206.000

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. Liderar la implementación de un modelo de gestión en materia de administración financiera-contable, de adquisiciones y servicios generales que permita el óptimo funcionamiento de la Agencia con apego irrestricto a las normativas vigentes.	1.1 Implementar adecuaciones pertinentes a la organización interna de la División en función del modelo de gestión diseñado. 1.2. Diseñar y ejecutar un plan de trabajo relativo a la identificación y levantamiento de los procesos críticos en materia de administración financiera-contable, de adquisiciones y servicios generales de la División. 1.3. Diseñar y ejecutar los procedimientos asociados a cada uno de los procesos críticos de la División, garantizando las condiciones necesarias para que en el mediano plazo se pueda avanzar en la consolidación de estos.
2. Optimizar el uso, asignación y control de los recursos financieros de la Agencia a través de una adecuada gestión del presupuesto.	2.1 Liderar el proceso de planificación de los requerimientos presupuestarios en concordancia con los objetivos y funciones de la Agencia. 2.2 Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de la ejecución presupuestaria y los requerimientos de adquisiciones de manera de asegurar el uso eficiente de recursos de la Agencia. 2.3 Gestionar la ejecución del presupuesto, entregando información permanente y oportuna para la toma de decisiones, a nivel agregado y descentralizado de los diferentes centros de responsabilidad que componen la Agencia.

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

3. Consolidar la gestión de personas al interior de la Agencia, liderando la implementación de políticas y/o prácticas que promuevan el desarrollo de los trabajadores y ambientes laborales saludables.	3.1 Proponer un modelo de gestión que contenga subsistemas, procesos y procedimientos de desarrollo de las personas para facilitar las adecuaciones pertinentes a la organización de la Agencia. 3.2 Diseñar e implementar un plan de gestión y desarrollo de personas de corto y mediano plazo, que propicie un ambiente laboral sano y saludable y el desarrollo profesional de las personas que forman parte de la Agencia.
4. Fortalecer la gestión interna de su División a través del alineamiento estratégico, del cuidado de equipos, del desarrollo de personas y de la transversalización del enfoque de género³ en el ejercicio de sus funciones.	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. 4.2 Participar de la elaboración del Código de Ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil.

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.

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 **\$5.576.000.-**, 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) **\$5.249.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.228.000.-

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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.

- i) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado; o
- ii) 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 o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a siete años en el sector público o privado.

Fuente Legal: Letra C del Artículo 5° del DFL N° 1-21.663 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que fija planta de personal de directivos de la Agencia nacional de Ciberseguridad y Regula otras materias a que se refiere el artículo primero transitorio de la ley n° 21.663.

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 5 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de administración de recursos financieros y presupuestarios en el Estado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en materias de gestión de personas.**

***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.**

⁴ 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.

2.3 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.

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, identificando oportunidades, evaluando 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	40
Presupuesto Anual	\$3.705.206.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Agencia Nacional de Ciberseguridad es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, creado por la ley 21.663 marco de ciberseguridad. La Agencia se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio encargado de la Seguridad Pública.

La Agencia se creó como un servicio de carácter técnico y especializado, cuyo objeto es colaborar en la protección de los intereses nacionales en el ciberespacio, coordinar el actuar de las instituciones con competencia en materia de ciberseguridad, velar por la protección, promoción y respeto del derecho a la seguridad informática, y coordinar y supervisar la acción de los organismos de la Administración del Estado en materia de ciberseguridad.

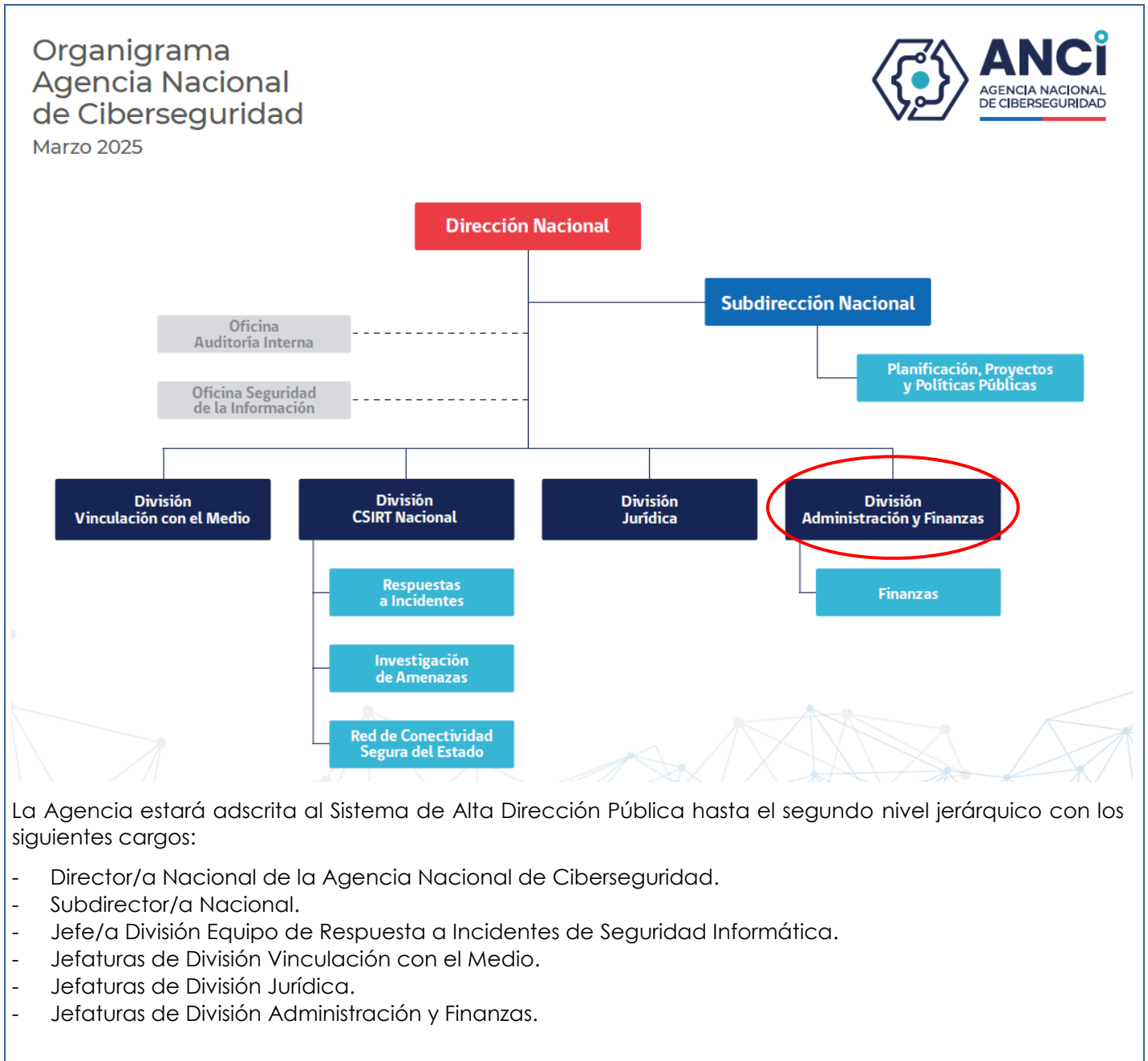
Objetivos Estratégicos Institucionales.

- Fortalecer la resiliencia de los servicios nacionales frente a incidentes de ciberseguridad. En particular, mediante la respuesta a dichos incidentes por parte del CSIRT Nacional.
- Fortalecer el desarrollo de la resiliencia de la red de sistemas en Chile tanto públicos como privados. Para ello la ley determina los servicios esenciales y faculta a la Agencia a calificar a los Operadores de Importancia Vital.
- Desarrollar una cultura de ciberseguridad en torno a la educación, buenas prácticas, responsabilidad en el manejo de tecnologías digitales, promoción y garantía de los derechos de las personas.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

1. Los principales usuarios internos son:
 - Director de la Agencia Nacional de Ciberseguridad.
 - Divisiones de la Agencia.
2. Los principales usuarios externos son:
 - Órganos de la Administración del Estado
 - Servicios esenciales
 - Operadores de Importancia Vital
 - Sector privado

3.4 ORGANIGRAMA



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 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, 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 educativas 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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 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.

-Normas especiales sobre prohibiciones e inhabilidades establecidas en la Ley N° 21.663 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Prohíbese al personal de la Agencia prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de la Agencia, o a los directivos, jefes o empleados de ellas, sean éstas públicas o privadas.

El personal de la Agencia no podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él o ella, su cónyuge, su conviviente civil, sus parientes consanguíneos del primero a cuarto grado inclusivos, o por afinidad de primero y segundo grado.

Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como lobistas o gestores de intereses de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de la Agencia.

En todo caso, quedarán exceptuados de estas prohibiciones e inhabilidades el ejercicio de derechos que atañan personalmente al funcionario o funcionaria, o que se refieran a la administración de su patrimonio.

El desempeño de funciones en la Agencia será de dedicación exclusiva y será incompatible con todo otro empleo o servicio retribuido con fondos fiscales o municipales y con las funciones, remuneradas o no, de consejero, director o trabajador de instituciones fiscales, semifiscales, organismos autónomos nacionales o extranjeros, empresas del Estado y, en general, de todo servicio público creado por ley.

No obstante, será compatible con cargos docentes en instituciones públicas o privadas reconocidas por el Estado hasta un máximo de doce horas semanales, para lo cual deberá prolongar su jornada a fin de compensar las horas durante las cuales no haya podido desempeñar su cargo.

Igualmente, quedará exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y en general, a instituciones sin fines de lucro. Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe superior del Servicio.

Al personal de la Agencia le serán aplicables los literales a), e), f), g), h), i), j), k), l) y m) del artículo 84 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. (artículo 18°)

-Reserva de Información:

Se considerarán secretos y de circulación restringida, para todos los efectos legales, los antecedentes, datos, informaciones y registros que obren en poder de la Agencia, de los CSIRT, sean Nacional, de Defensa o que pertenezcan a organismos de la Administración del Estado, o de su personal, cualquiera que sea su cargo o la naturaleza de su vinculación jurídica con éstos. Asimismo, tendrán dicho carácter aquellos otros antecedentes respecto de los cuales el personal de tales organismos del Estado tome conocimiento en el desempeño de sus funciones o con ocasión de éstas.

Los estudios e informes que elabore la Agencia podrán eximirse de dicho carácter con la autorización de su Director o Directora Nacional, en las condiciones que éste indique.

Los funcionarios y funcionarias de la Agencia y del CSIRT Nacional, de Defensa o de los que pertenezcan a organismos de la Administración del Estado que hubieren tomado conocimiento de los antecedentes a que se refiere el inciso primero, estarán obligados a mantener el carácter secreto de su existencia y contenido aun después del término de sus funciones en los respectivos servicios.

De igual forma, será considerada secreta o reservada la información contenida en los sistemas de gestión de seguridad de la información y los registros previstos en el artículo 8°, entendiéndose para todo efecto que su divulgación, comunicación o conocimiento afectarán la seguridad de la Nación o el interés nacional.

Adicionalmente, será considerada como información secreta o reservada, la siguiente:

- i. Las matrices de riesgos de ciberseguridad.
- ii. Los planes de continuidad operacional y planes ante desastres.
- iii. Los planes de acción y mitigación de riesgos de ciberseguridad. (artículo 33)