

**JEFE O JEFA DE DIVISIÓN EQUIPO NACIONAL DE RESPUESTA A INCIDENTES DE SEGURIDAD  
INFORMÁTICA - CSIRT NACIONAL  
AGENCIA NACIONAL DE CIBERSEGURIDAD  
MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

El Jefe o Jefa de la División Equipo Nacional de Respuesta a Incidentes de Seguridad Informática (CSIRT Nacional) es el responsable de liderar la respuesta y prevención de incidentes de seguridad informática, con una visión integral de los aspectos técnicos, de la respuesta a incidentes e inteligencia de amenazas en ciberseguridad, con el objetivo de garantizar una respuesta eficaz, coordinada y estratégica ante ciberataques o incidentes de ciberseguridad de efecto significativo, fortaleciendo la capacidad de detección, gestión y mitigación de amenazas a nivel nacional.

Al asumir el cargo el Jefe o Jefa de la División le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Coordinar la respuesta ante ciberataques o incidentes de ciberseguridad, cuando éstos sean de efecto significativo.
2. Coordinarse con los CSIRT que pertenezcan a organismos de la Administración del Estado. Frente a ciberataques o incidentes de ciberseguridad de efecto significativo. La misma coordinación deberá establecerse con el CSIRT de la Defensa Nacional, y con el Consejo de Estabilidad Financiera, según corresponda.
3. Dirigir un punto de enlace con Equipos de Respuesta a Incidentes de Seguridad Informática extranjeros o sus equivalentes para el intercambio de información de ciberseguridad, dentro del marco de sus competencias.
4. Coordinar la asesoría técnica a los CSIRT que pertenezcan a organismos de la Administración del Estado en la implementación de políticas y acciones relativas a ciberseguridad.
5. Supervisar incidentes a escala nacional.
6. Dirigir la elaboración de un análisis dinámico de riesgos e incidentes y de conocimiento de la situación.
7. Colaborar en la realización de entrenamiento, educación y capacitación en materia de ciberseguridad, a través de la División correspondiente de la Agencia.
8. Requerir a las instituciones afectadas o a los CSIRT correspondientes, información anonimizada de incidentes de ciberseguridad y vulnerabilidades encontradas y los planes de acción respectivos para mitigarlos.
9. Difundir alertas tempranas, avisos e información sobre riesgos e incidentes para la comunidad, a través de la División correspondiente de la Agencia.

10. Servir de unidad técnica para la elaboración de informes e insumos técnicos para la determinación de las categorías de incidentes o vulnerabilidades de ciberseguridad que estarán exentas de notificación.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	3
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	12
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO<sup>1</sup>

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Monitorear y dar visibilidad al nivel de madurez en ciberseguridad de las organizaciones públicas y privadas a nivel nacional, con el fin de fortalecer su resiliencia frente a amenazas digitales.	<p>1.1 Publicación periódica por medio de informes o reportes que den cuenta de la situación de la ciberseguridad en el país.</p> <p>1.2 Elaboración de protocolos y estándares para determinar el estado de la infraestructura de redes y sistemas informáticos.</p>
2. Desarrollar un sistema integrado de capacidad de respuesta en ciberseguridad, que abarque tanto el sector público como el privado, para mitigar los riesgos digitales.	<p>2.1 Fortalecer la cooperación continua con los CSIRT institucionales mediante el establecimiento de mecanismos de coordinación y comunicación, orientados a proporcionar una respuesta rápida y eficaz ante incidentes de ciberseguridad de efecto significativo.</p> <p>2.2 Fomentar el desarrollo de actividades para fortalecer la colaboración con los CSIRT internacional, promoviendo el intercambio de experiencias y conocimientos mediante la realización de talleres y conferencias, sobre el uso de herramientas para la gestión de incidentes y el análisis de amenazas.</p> <p>2.3 Supervisar a escala nacional la respuesta frente a un incidente de ciberseguridad garantizando una acción coordinada y eficiente en todo el territorio.</p> <p>2.4. Difusión de alertas tempranas y otra clase de comunicación sobre riesgos e incidentes de ciberseguridad dirigidas a la comunidad, para promover la conciencia y prevención ante posibles amenazas.</p>

<sup>1</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>3. Desarrollar capacidades institucionales para la gestión diferenciada de los incidentes de ciberseguridad, con un enfoque integral que considere la perspectiva de género</p>	<p>3.1 Fomentar la implementación de mecanismos que minimicen los sesgos de género en la gestión del CSIRT Nacional y de los CSIRT institucionales.</p> <p>3.2 Fomentar el desarrollo de herramientas que consideren el impacto diferenciado de los ataques de ciberseguridad que afectan datos personales de grupos en situación de alta vulnerabilidad como mujeres o niñas niños y adolescentes.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión interna de su División, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión de personas y del fortalecimiento de la integridad y los valores funcionarios, de manera que se puedan alcanzar los objetivos institucionales trazados.</p>	<p>4.1 Gestionar el desempeño de su división mediante la planificación, capacitación y la retroalimentación continua.</p> <p>4.2 Fortalecer prácticas de trabajo colaborativo y cultura de innovación.</p> <p>4.3 Liderar y promover con su equipo la incorporación de procesos y directrices desde un enfoque con perspectiva de género e integridad.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3º** 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 **\$6.530.000.-**, 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) **\$6.211.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.166.000**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS

#### LEGALES

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: Letra C del Artículo 5º 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 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura, coordinación o liderazgo de equipos en materias de ciberseguridad, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente se valorará\*\*:

- Gestión de proyectos de modernización, transformación digital o desarrollo de políticas públicas.
- Experiencia en seguridad informática y ciberdefensa.

\*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.

**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. 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.

### C5. 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.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total (planta y contrata)</b>	<b>40</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$3.705.206.000</b>

#### 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 física de la red de sistemas en Chile tanto públicos como privados. Para ello la ley califica 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.

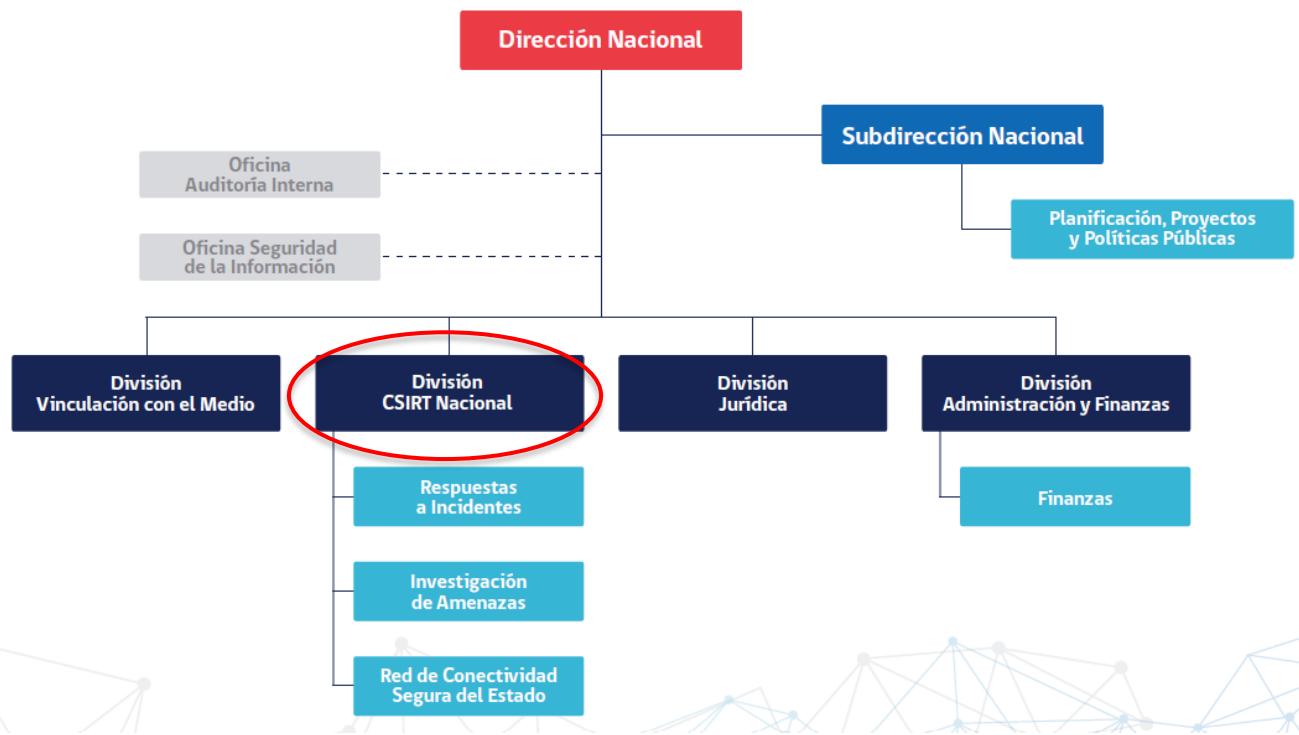
#### 3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNAS Y EXTERNAS

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

## Organograma Agencia Nacional de Ciberseguridad

Marzo 2025



La Agencia estará adscrita al Sistema de Alta Dirección Pública hasta el segundo nivel jerárquico con los siguientes cargos:

- Director/a Nacional de la Agencia Nacional de Ciberseguridad.
- Subdirector/a Nacional.
- Jefe/a División Equipo de Respuesta a Incidentes de Seguridad Informática.
- Jefaturas de División Vinculación con el Medio.
- Jefaturas de División Jurídica.
- Jefaturas de División Administración y Finanzas.

## 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 dela 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 dela 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 Nº 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 1º de la ley Nº 19.863, y les será aplicable el artículo 8º de dicha ley.

El artículo 1º de la Ley Nº 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.

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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 8º de la Ley Nº 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 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 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.

Prohibíbase 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 lobbistas 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 18º)

-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 8º, 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).