



006

GAB. PRES. N° _____ /

- ANT.:**
- 1) Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
 - 2) Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
 - 3) Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
 - 4) Decreto con Fuerza de Ley N° 29, 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

MAT.: Instructivo sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.

SANTIAGO, 23 MAY 2018

DE : SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

I. ANTECEDENTES

1. La voluntad del Gobierno de Chile es consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, especialmente en las instituciones públicas, habida cuenta de su trascendencia en la sociedad civil, y la importancia para Chile de hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y la equidad de género.
2. Una sociedad integralmente desarrollada, en efecto, se basa en que tanto mujeres como hombres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias. En virtud de ese propósito, el Gobierno de Chile está impulsando y generando las condiciones para la plena incorporación de las mujeres y su



participación en las instancias públicas y privadas, en ambientes en que se respete su dignidad.

3. El Programa de Gobierno fija como estándar de convivencia la no tolerancia a hechos que signifiquen violencia contra las mujeres y lesionen su dignidad, contemplando para ello políticas permanentes con una mirada multisectorial, coordinando y unificando los procedimientos de las instituciones involucradas.
4. En este sentido, la Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, define la conducta de acoso sexual como “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Por otra parte, la Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo, define acoso laboral como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.
5. Ambos preceptos legales mencionados en el numeral anterior, introdujeron modificaciones al Estatuto Administrativo, en el sentido de establecer en forma expresa que los funcionarios públicos están afectos a la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y de acoso laboral. En este sentido, el artículo 84 letras l) y m), del Estatuto Administrativo dispone que: “El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo”.
6. Por su parte, las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de 2018, elaboradas por el Servicio Civil, definen maltrato como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de empleo”.
7. Asimismo, la Dirección Nacional del Servicio Civil, en el marco de la Ley N°20.955, dictó la Resolución N°1, de 2017, cuyo Título VII Ambientes Laborales y Calidad de Vida tiene por finalidad potenciar a los servicios



públicos para que desarrollen acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo.

8. Tanto las conductas de maltrato, acoso laboral como sexual, entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que resulta conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite que se produzcan y, asimismo, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos constitutivos de acoso.
9. El Instructivo Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015, que establece las Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, reafirma la voluntad del Estado de impulsar políticas y medidas contra la discriminación laboral, que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público. Sin embargo, resulta primordial seguir avanzando en la dictación de normas relativas al cumplimiento de estándares en ambientes laborales y calidad de vida laboral, a fin de potenciar y promover ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo, promoviendo una cultura de respeto entre las personas con el objeto de cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía.
10. Por lo anterior se ha resuelto impartir las siguientes instrucciones en materia de prevención y denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual en los servicios de la administración del Estado.

II. ACERCA DE LAS MEDIDAS MÍNIMAS A ADOPTAR PARA LA PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Para lograr exitosamente la protección de los derechos de las personas se hace imprescindible propiciar un cambio cultural a través de distintas acciones de prevención. Para esto, los servicios públicos deberán:

1. Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual.
2. Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas.
3. Realizar acciones de difusión, sensibilización y formación en estos temas.



4. Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistema de gestión de personas, como por ejemplo en los Códigos de Conducta, Planes Anuales de Capacitación y en los procesos de Inducción.
5. Monitorear y reportar el cumplimiento de estas medidas a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que informará al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y a la Contraloría General de la República.
6. Generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción de un procedimiento de denuncia de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual. Para lo anterior, se deberá recurrir a distintos canales de comunicación interna para garantizar su máxima difusión, asegurando el acceso y la disposición de los canales de denuncia.
7. Desarrollar e implementar acciones de formación y planes de capacitación para los actores relevantes del procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual. Lo anterior también se deberá llevar a cabo para todo el personal de los Servicios en lo que respecta a las directrices y procedimientos relacionados al maltrato, acoso laboral y/o sexual.

III. ACERCA DE LOS CONTENIDOS MÍNIMOS DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL QUE TODOS LOS DESTINATARIOS DE ESTE INSTRUCTIVO DEBEN DICTAR E IMPLEMENTAR

1. Las instituciones deberán disponer de procedimientos claros y precisos que faciliten el cumplimiento de la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos que constituyan maltrato, acoso laboral o sexual, o atenten contra la igualdad de género. Los referidos procedimientos se deben ajustar a las normas generales de responsabilidad administrativa contemplada en nuestra legislación.

En el mes de enero de cada año los servicios públicos deberán remitir a la Dirección Nacional del Servicio Civil la actualización de sus procedimientos de denuncia e investigación de maltrato, acoso laboral y sexual. En forma excepcional se entregará un primer informe de actualización durante el mes de junio de 2018.

2. Todas las instituciones públicas a que se refiere el presente instructivo deberán disponer de procedimientos para investigar y sancionar las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

El alcance de este tipo de infracciones comprenderá al personal de planta y contrata, como asimismo al personal contratado a honorarios y alumnos/as en práctica.



Lo señalado en estas instrucciones se refiere exclusivamente a la responsabilidad administrativa de las eventuales personas infractoras, sin perjuicio de la responsabilidad laboral, civil y/o penal según la naturaleza de los hechos que sean materia de la investigación.

3. Las instituciones deberán considerar los siguientes contenidos mínimos en la confección de sus procedimientos administrativos relacionados a la protección de la igualdad de género y la prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.

a) **Principios de procedimiento:**

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de instruir el procedimiento de investigación, tanto respecto de su actuar en general, como respecto de los involucrados y de la información que tome conocimiento. De esta manera se deberá asegurar la privacidad y reserva en el proceso.
- **Imparcialidad:** Se debe asegurar que el procedimiento se caracterice por juicios imparciales, objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, sea por género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- **Rapidez:** El procedimiento debe instruirse con celeridad, evitando trámites o diligencias innecesarias, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen, siempre con un pleno resguardo del derecho a la defensa y al debido proceso.
- **Responsabilidad:** La denuncia será fundada. Cada persona que realice una denuncia debe realizarla con toda la seriedad que corresponde. La denuncia sin fundamento, respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, acarreará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.
- **Igualdad de Género:** entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.



b) En materia de Procedimiento:

La denuncia debe ser dirigida a la autoridad administrativa correspondiente, sea ésta la jefatura superior del servicio, de la secretaría regional ministerial o de la dirección regional de servicios nacionales, quienes son los únicos actores facultados para instruir el proceso sumarial respectivo, según lo establece el Estatuto Administrativo.

No obstante lo señalado, cada servicio público deberá definir una persona receptora de denuncias en esta materia, especialmente calificada y que resulte cercana o accesible a las personas de la institución. La persona receptora de denuncias cumple una función canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro a la persona denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Además, debe enviar la denuncia con celeridad y confidencialidad a la jefatura correspondiente. De no cumplirse con esta obligación se incurrirá en responsabilidad administrativa.

Recibida la denuncia por parte de la autoridad máxima de la institución, deberá evaluar si corresponde disponer una investigación sumaria, o bien, la instrucción de un sumario administrativo, y remitirá los antecedentes al fiscal o investigador que deberá substanciar el procedimiento, quién deberá tener los conocimientos y la calificación adecuada para ello.

La denuncia deberá formularse de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo. Los servicios públicos deberán disponer de formularios conocidos y de fácil acceso por toda la organización, que faciliten la oportuna y completa presentación de las denuncias.

En el procedimiento se debe dejar constancia de los intervinientes, sea en calidad de denunciante, denunciado y de aquellos que intervengan a cualquier otro título, como testigos. El denunciante podrá ser la víctima o un tercero que haya tomado conocimiento de los hechos.

Quienes denuncien y ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 del Estatuto Administrativo, tendrán los derechos establecidos en el artículo 90 A del Estatuto Administrativo.

En todo procedimiento sumario se podrá disponer, si es necesario y cuando sea procedente, una o más medidas precautorias de las indicadas en el Artículo 136 del Estatuto Administrativo, las que no deben implicar un menoscabo o pérdida de derecho para las personas involucradas. Estas medidas precautorias sólo podrán disponerse una vez iniciado el respectivo procedimiento administrativo.

Un posible acto de maltrato laboral, acoso laboral o sexual es una materia de orden público, por tanto, cualquier mecanismo alternativo de resolución



de conflictos, sea mediación, conciliación u otro, no obstará la instrucción y continuación del procedimiento administrativo.

La jefatura de servicio, conforme a la ley, tendrá un plazo de tres días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para admitirla a trámite. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada conforme a lo señalado por el artículo 90 B del Estatuto Administrativo. Ante una denuncia, la jefatura del servicio puede desestimarla fundadamente o instruir la realización de proceso administrativo disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Si la autoridad máxima decide no acoger la denuncia, el denunciante podrá recurrir a Contraloría General de la República conforme a las reglas generales.

En caso que la autoridad que recibe la denuncia carezca de competencia para resolver sobre su procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

El procedimiento disciplinario deberá finalizar con sobreseimiento o con la aplicación de la sanción administrativa correspondiente dentro de los plazos previstos en el Estatuto Administrativo. En vista de la naturaleza de la falta y sus circunstancias, se aplicarán las sanciones que al efecto establece la ley.

4. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Área de Gestión y Desarrollo de Personas del servicio respectivo, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios/as con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas a la dignidad de las personas.
5. Los servicios públicos deberán remitir a la Dirección Nacional del Servicio Civil, en el mes de enero de cada año, un reporte de la evaluación de la aplicación de sus procedimientos en materia de protección de la igualdad de género y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.
6. Se deberá garantizar protección a las víctimas y trato digno. La persona receptora de la denuncia, las jefaturas de servicio y quienes se desempeñen como fiscales e investigadores de los procedimientos administrativos, deberán tener especial cuidado con las víctimas. Para ello, deberán guardar la discreción que amerite el



caso, como tomar las medidas que garanticen privacidad, no victimización y celeridad del procedimiento respectivo.

7. La Dirección Nacional del Servicio Civil, en base a su función orgánica de dictar normas de carácter general en materia de gestión y desarrollo de personas, deberá supervigilar el cumplimiento de los estándares definidos. Conforme a ello, ejecutará las siguientes acciones:
- a) Entregar asesoría a los servicios públicos en la confección de sus procedimientos relacionados con la igualdad de género y con la prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.
 - b) Registrar los procedimientos aprobados por los servicios públicos en la materia.
 - c) Publicar, en el mes de marzo de cada año, un compendio de las mejores prácticas en materia de equidad de género y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.
 - d) Informar semestralmente al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género los cumplimientos e incumplimientos de las instituciones públicas en la materia, conforme a las atribuciones que emanan de la dictación de normas de carácter general en gestión y desarrollo de personas.
 - e) Publicar, en el mes de marzo de cada año, los resultados de las evaluaciones de los procedimientos definidos por los servicios públicos. La revisión de estos procedimientos en cuanto a su contenido y calidad será efectuada en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
 - f) Difundir en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género la normativa relacionada a la igualdad y equidad de género y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.

Saluda atentamente a V.E.,



SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República



ISABEL PLÁ JARUFE
Ministra de la Mujer
y Equidad de Género



DISTRIBUCIÓN:

1. Ministro del Interior y Seguridad Pública
2. Ministro de Relaciones Exteriores
3. Ministro de Defensa Nacional
4. Ministro de Hacienda
5. Ministro Secretario General de la Presidencia
6. Ministra Secretaria General de Gobierno
7. Ministro de Economía, Fomento y Turismo
8. Ministra de Desarrollo Social
9. Ministro de Educación
10. Ministro de Justicia y Derechos Humanos
11. Ministro del Trabajo y Previsión Social
12. Ministro de Obras Públicas
13. Ministro de Salud
14. Ministro de Vivienda y Urbanismo
15. Ministro de Agricultura
16. Ministro de Minería
17. Ministra de Transportes y Telecomunicaciones
18. Ministro de Bienes Nacionales
19. Ministro de Energía
20. Ministra del Medio Ambiente
21. Ministra del Deporte
22. Ministra de la Mujer y Equidad de Género
23. Ministra de la Cultura y las Artes
24. Subsecretario del Interior
25. Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo
26. Subsecretaria de Prevención del Delito
27. Subsecretario de Relaciones Exteriores
28. Subsecretario de Defensa
29. Subsecretario para las Fuerzas Armadas
30. Subsecretario de Hacienda
31. Subsecretario General de la Presidencia
32. Subsecretario General de Gobierno
33. Subsecretario de Economía
34. Subsecretario de Pesca y Acuicultura
35. Subsecretaria de Turismo
36. Subsecretario de Servicios Sociales
37. Subsecretaria de Evaluación Social
38. Subsecretaria de la Niñez
39. Subsecretario de Educación
40. Subsecretaria de Educación Parvularia
41. Subsecretario de Justicia
42. Subsecretaria de Derechos Humanos
43. Subsecretario del Trabajo
44. Subsecretaria de Previsión Social
45. Subsecretario de Obras Públicas
46. Subsecretaria de Salud Pública
47. Subsecretaria de Redes Asistenciales
48. Subsecretario de Vivienda y Urbanismo
49. Subsecretario de Agricultura
50. Subsecretario de Minería
51. Subsecretario de Transportes
52. Subsecretaria de Telecomunicaciones
53. Subsecretario de Bienes Nacionales
54. Subsecretario de Energía
55. Subsecretario del Medio Ambiente
56. Subsecretario del Deporte
57. Subsecretaría de la Mujer
58. Subsecretario de la Cultura y las Artes
59. Subsecretario de Patrimonio Cultural
60. Intendente Región de Arica y Parinacota
61. Intendente Región de Tarapacá



62. Intendente Región de Antofagasta
63. Intendenta Región de Atacama
64. Intendenta Región de Coquimbo
65. Intendente Región de Valparaíso
66. Intendenta Región Metropolitana
67. Intendente Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
68. Intendente Región del Maule
69. Intendente Región del Biobío
70. Intendente Región de La Araucanía
71. Intendente Región de Los Ríos
72. Intendente Región de Los Lagos
73. Intendenta Región de Aysén
74. Intendente Región de Magallanes y Antártica Chilena
75. Gobernador Provincial de Iquique
76. Gobernador Provincial de Antofagasta
77. Gobernador Provincial de Tocopilla
78. Gobernador Provincial de Chañaral
79. Gobernador Provincial de Elqui
80. Gobernador Provincial de Petorca
81. Gobernador Provincial de Arica
82. Gobernador Provincial de Parinacota
83. Gobernador Provincial del Tamarugal
84. Gobernador Provincial de El Loa
85. Gobernador Provincial de Copiapó
86. Gobernador Provincial de Limarí
87. Gobernador Provincial de Los Andes
88. Gobernador Provincial de Huasco
89. Gobernador Provincial de Choapa
90. Gobernador Provincial de San Felipe de Aconcagua
91. Gobernador Provincial de Quillota
92. Gobernador Provincial de Valparaíso
93. Gobernador Provincial de San Antonio
94. Gobernador Provincial de Isla de Pascua
95. Gobernador Provincial de Marga-Marga
96. Gobernador Provincial de Santiago
97. Gobernador Provincial de Chacabuco
98. Gobernador Provincial de Cordillera
99. Gobernador Provincial de Maipo
100. Gobernador Provincial de Melipilla
101. Gobernador Provincial de Talagante
102. Gobernador Provincial de Cachapoal
103. Gobernador Provincial de Colchagua
104. Gobernador Provincial de Cardenal Caro
105. Gobernador Provincial de Curicó
106. Gobernador Provincial de Talca
107. Gobernador Provincial de Linares
108. Gobernador Provincial de Cauquenes
109. Gobernador Provincial de Ñuble
110. Gobernador Provincial de Biobío
111. Gobernador Provincial de Concepción
112. Gobernador Provincial de Arauco
113. Gobernador Provincial de Malleco
114. Gobernador Provincial de Cautín
115. Gobernador Provincial de Valdivia
116. Gobernador Provincial de Ranco
117. Gobernador Provincial de Osorno
118. Gobernador Provincial de Llanquihue
119. Gobernador Provincial de Chiloé
120. Gobernador Provincial de Palena
121. Gobernador Provincial de Coyhaique
122. Gobernador Provincial de Aisén
123. Gobernador Provincial de General Carrera
124. Gobernador Provincial de Capitán Prat



125. Gobernador Provincial de Última Esperanza
126. Gobernador Provincial de Magallanes
127. Gobernador Provincial de Tierra del Fuego
128. Gobernador Provincial de Antártica Chilena
129. Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras
130. Superintendencia de Seguridad Social
131. Superintendencia de Electricidad y Combustibles
132. Superintendencia de Servicios Sanitarios
133. Superintendencia de Salud
134. Superintendencia de Casinos de Juego
135. Superintendencia de Pensiones
136. Superintendencia del Medio Ambiente
137. Superintendencia de Educación Escolar
138. Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
139. Director Administrativo de la Presidencia de la República
140. Director Nacional del Servicio Electoral
141. Director Nacional Servicio Médico Legal
142. Director Servicio Nacional de Aduanas
143. Director Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
144. Director Servicio Nacional de Geología y Minería
145. Director Servicio Nacional de la Discapacidad
146. Directora Servicio Nacional de Menores
147. Directora Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (S)
148. Directora Servicio Nacional de Turismo
149. Director Servicio Nacional del Adulto Mayor
150. Director Servicio Nacional del Consumidor
151. Director Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)
152. Director Unidad de Análisis Financiero
153. Director Ejecutivo Agencia de Cooperación Internacional
154. Director Nacional del Servicio Civil
155. Director Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud
156. Secretario Ejecutivo Agencia de Calidad de la Educación
157. Vicepresidente Ejecutivo Comisión Chilena del Cobre
158. Vicepresidente Ejecutivo Caja de Previsión de la Defensa Nacional
159. Vicepresidente Ejecutivo Comité de Inversiones Extranjeras
160. Presidente Comisión Chilena de Energía Nuclear
161. Vicepresidente Ejecutivo Consejo de Rectores
162. Secretario Ejecutivo Comisión Nacional de Energía
163. Vicepresidente Corporación de Fomento de la Producción
164. Secretario Ejecutivo Comisión Nacional de Riego
165. Director Ejecutivo Corporación Nacional Forestal
166. Presidente del Consejo de Defensa del Estado
167. Presidente del Consejo Nacional de Educación
168. Director de Compras y Contratación Pública
169. Presidente del Consejo Nacional de Televisión
170. Fiscalía de Obras Públicas
171. Director General de Obras Públicas
172. Director de Vialidad
173. Director Nacional de Obras Hidráulicas
174. Director Nacional de Arquitectura
175. Director Nacional de Aeropuertos
176. Director Nacional de Planeamiento
177. Director General de Aguas
178. Director de Contabilidad y Finanzas
179. Director General de Obras Públicas
180. Director Nacional de Obras Portuarias
181. Presidente Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI)
182. Defensor Nacional de la Defensoría Penal Pública
183. Director de Previsión de Carabineros de Chile
184. Director Nacional del Trabajo
185. Director de Bibliotecas, Archivos y Museos
186. Director Nacional de Fronteras y Límites



187. Director de Presupuesto
188. Fiscal Nacional Económico
189. Director Nacional de Vialidad Ministerio de Obras Públicas
190. Director Fondo Nacional de Salud
191. Director General de Aeronáutica Civil
192. Director Nacional del Instituto Antártico Chileno
193. Director General de Crédito Prendario
194. Director Nacional del Instituto Previsión Social
195. Director General de Relaciones Económicas Internacionales
196. Director del Instituto de Seguridad Laboral
197. Director Instituto Nacional de Estadísticas
198. Director Ejecutivo del Fondo de Solidaridad e Inversión Social
199. Director del Instituto Nacional de la Juventud
200. Director Nacional de Gendarmería de Chile
201. Director de la Junta Nacional de Jardines Infantiles
202. Director Nacional del Instituto de Desarrollo Agropecuario
203. Director de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
204. Director del Instituto de Salud Pública
205. Director del Parque Metropolitano de Santiago
206. Director del Instituto Nacional de Deportes
207. Director Ejecutivo del Servicio de Evaluación Ambiental
208. Director del Servicio Agrícola y Ganadero
209. Gabinete Presidencial (Archivo)
210. MINSEGPRES (División Jurídico-Legislativa)
211. MINSEGPRES (Oficina de Partes)