



ORD.: N° \_\_\_\_\_ /

ANT.: Ord. N°2304 y N°2305, ambos de 10 de diciembre de 2018.

MAT.: Recomienda acciones vinculadas a la formación en integridad, difusión de los sistemas de integridad pública y fortalecimiento de los canales de denuncia y consulta, en los Órganos de la Administración.

SANTIAGO, 15 de Septiembre de 2021.

**A : JEFES DE SERVICIO**

**DE :**

**PABLO SEPÚLVEDA MORENO  
SECRETARIO EJECUTIVO  
COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL PARA LA  
INTEGRIDAD PÚBLICA Y TRANSPARENCIA**

**SOLANGE GARREAUD DE MAINVILLIERS GERLACH  
DIRECTORA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

A través del presente oficio conjunto, el Servicio Civil y la Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública, vienen a reforzar y relevar orientaciones relativas a los sistemas de integridad basados en los códigos de ética, con el objeto de que sean consideradas e implementadas al interior de los órganos de la Administración del Estado.

## ANTECEDENTES.

En tiempos de pandemia el ejercicio de la función pública se encuentra exigido y a la vez expuesto en sus acciones y decisiones. Los funcionarios y funcionarias públicas no solo deben generar respuestas oportunas y eficientes, sino que, además, deben adoptar y fortalecer medidas que acerquen la institución a la ciudadanía para atender y contener sus necesidades.

La desconfianza al quehacer público, en un marco de contingencia sanitaria, ha generado altas expectativas hacia las instituciones públicas, esperando soluciones eficientes y efectivas en materias económicas, sanitarias y de bien social.

En efecto, las situaciones de inobservancia ética en los órganos de la Administración del Estado, representan un foco de vulnerabilidad que impacta directamente en la reputación de tales instituciones y sus miembros, considerando además que existe un creciente aumento de la desconfianza en nuestras instituciones republicanas.

En esta línea, y para dar cumplimiento al mandato presidencial asociado a los oficios N°2304 y N°2305, ambos enviados el 10 de diciembre de 2018, y a los posteriores que complementaban orientaciones en materia de integridad pública, se hace necesario reforzar los sistemas de integridad al interior de los órganos de la Administración del Estado, mediante la mayor articulación de las organizaciones públicas especialistas en estas materias.

El presente oficio emana de dos entidades públicas. Por un lado, la Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia, que entre sus funciones tiene la de asesorar al Presidente de la República en materias de integridad, probidad y transparencia, en el ejercicio de la función pública y, por su intermedio, a los distintos órganos de la Administración. Por otro lado, la Dirección Nacional de Servicio Civil, que realiza una relevante labor en el fomento y desarrollo de los sistemas de integridad, a través de la implementación de los códigos de ética al interior de los distintos órganos de la Administración del Estado.

Ambas entidades públicas, dada su especialización, han concebido una “**alianza de trabajo conjunto**” para fortalecer la coordinación y colaboración en materias de integridad, generando mayor eficacia en la supervisión y seguimiento de las instituciones públicas convocadas a implementar sistemas de integridad, robusteciendo de esa manera las medidas que adoptan las agendas de los diferentes gobiernos, y las directrices que han recomendado las autoridades competentes sobre la materia.

En ese contexto, y después de 6 años de iniciativas que responden a incluir agendas de integridad en los gobiernos chilenos, a 4 años de la construcción de los primeros códigos de ética a nivel central del Estado, y considerando además, que en el último año y medio hemos enfrentado una crisis sanitaria de alta significancia mundial; se estima necesario *generar acentos en las estrategias de difusión,*

*formación y compromiso público en materias de integridad*, contemplándola como ámbito imprescindible para la modernización del Estado y concibiendo convivencias sociales que aporten a la confianza, tanto de los ciudadanos y ciudadanas, como también de los trabajadores y trabajadoras públicas.

En consecuencia, para contribuir y facilitar la confianza de la ciudadanía hacia la gestión pública, es perentorio *el compromiso y la responsabilidad de las autoridades y de toda la institución en la “implementación efectiva y permanente” de los sistemas de integridad basados en códigos de ética*. Por lo señalado, resulta urgente y necesario que las instituciones públicas chilenas, a través de sus liderazgos, impulsen con mayor evidencia el desarrollo de la integridad.

Conforme a lo señalado, y para lograr las aspiraciones antes enunciadas, el Servicio Civil y la Comisión para la Integridad Pública y Transparencia, han considerado necesario dar relevancia a las siguientes orientaciones en materia de integridad pública, a fin de que sean consideradas e implementadas al interior de las instituciones que conforman la Administración del Estado:

## **I. MAYOR INVOLUCRAMIENTO Y RESPONSABILIDAD DEL LIDERAZGO POLÍTICO Y LAS JEFATURAS INTERMEDIAS ASOCIADAS.**

Tanto la Comisión como el Servicio Civil reconocen como base de la implementación en integridad el compromiso “evidenciable” de los directivos y las directivas para garantizar que, como lo recomendó la OCDE en 2017, *“el sistema de integridad público sea procesos y procedimientos vivos, aplicando la integridad pública en el ejercicio de las misiones institucionales e integrándose en el marco general de gobernanza y de la administración pública”*. Lo anterior fue observado en los puntos I, II y III de los oficios N°2304 y N°2305, del 10 de diciembre del 2018, que les fue remitido al igual que el presente documento.

### **1.1 Dar mayor fortalecimiento al trabajo transversal, incluyendo a las jefaturas de las diferentes áreas de la organización, para evolucionar a una cultura ética participativa.**

Se orienta en la necesidad de establecer responsabilidades de integridad de acuerdo al nivel jerárquico, *siendo las jefaturas intermedias las llamadas a relevar y facilitar instancias activas y participativas de integridad pública*, fortaleciendo la confianza de los trabajadores y las trabajadoras, facilitando un mayor escrutinio desde la organización y sus funcionarios para controlar actos de corrupción, apoyando con ello al establecimiento de una cultura ética y realzando un criterio organizacional que fortalezca el buen ejercicio público, que finalmente constituya el mapa de ruta de cada organización en el Estado.

Para ello se insta a ejecutar las orientaciones emanadas de los oficios N°2304 y N°2305, del 10 de diciembre del 2018, específicamente en su ítem

III.A, “*siendo evidenciable*” el apoyo de las jefaturas en promover el código de ética y fortalecer la participación activa en la práctica, desarrollo y ejecución del sistema de integridad respectivo a cada organización.

## **II. FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN COHERENTES, COMPLETAS Y PERMANENTES EN MATERIAS DE INTEGRIDAD.**

Si bien las instituciones han generado códigos de ética y sistemas de integridad, este avance no se ha considerado del todo efectivo, pues las acciones de difusión han sido limitadas y temporales, en circunstancias que éstas debieran ser continuas y permanentes.

Pese a que hemos avanzado en la creación de instrumentos e implementación de procesos y procedimientos para el control de la corrupción, también estamos conscientes de que la sola aprobación formal de éstos, mediante un acto administrativo, no basta y resulta insuficiente para lograr los efectos esperados en estas materias, pues constituye más bien un cumplimiento formal y de connotación burocrática, poco asociado a impactos valóricos que generen mayor participación y compromiso de los trabajadores públicos. Al respecto se orienta en la ejecución de las siguientes buenas prácticas:

### **2.1. Adopción de estrategias de difusión permanentes referidas a la importancia de relevar la integridad pública al interior de las organizaciones.**

Revelar información y datos relacionadas con la integridad en una organización contribuye a que los funcionarios y las funcionarias comprendan mejor la estructura y las actividades de la institución, sus políticas y resultados con respecto a las normas y líneas conductuales en el marco ético, y sus relaciones con la ciudadanía. Para lo descrito, se sugiere adoptar estrategias de difusión que:

**2.1.1.** Releven la importancia de la transparencia y rendición de cuentas en materias de integridad.

**2.1.2.** Generen en los trabajadores y las trabajadoras públicas un mayor conocimiento en materias de integridad, tanto en sus aspectos cívicos, normativos y valóricos-conductuales, facilitando el desempeño propio de la investidura pública y abordando de mejor manera decisiones ética laborales.

### **2.2. Mayor posicionamiento de materias relacionadas con el ámbito valórico-conductual.**

Sin duda la realización de hitos de lanzamiento en estas materias ha sido relevante, pero “*es necesario que la institución informe y refuerce*

*permanentemente los contenidos de su código de ética, proporcionando ejemplos y temáticas de inobservancias que puedan ser entregadas y analizadas en diferentes jornadas de reflexión durante todo el año, así como también comunicar de manera oportuna, cuando se efectúen cambios y actualizaciones al código y a sus procedimientos asociados”.*

En esta misma línea, la implementación de los sistemas de integridad concierne que sea informada y difundida en la organización de manera permanente, divulgando elementos básicos como:

- 2.2.1. La estructura de integridad establecida al interior de la institución.
- 2.2.2. La creación del comité de integridad, y de sus integrantes.
- 2.2.3. La implementación de canales de denuncia y consulta, y la forma en cómo se puede acceder a ellos, entre otros aspectos significativos, con el objetivo de empoderar a los trabajadores y alentarlos a ser activos en el control de la corrupción.

Estas recomendaciones pueden resumirse de la siguiente manera: *“Crear entornos comunicativos, dinámicos y de más información en materias de integridad, dando cuenta de datos relevantes y fidedignos sobre el nivel de implementación, el rendimiento y la eficacia general del sistema de integridad desde los códigos, es el objetivo a perseguir en una estrategia de difusión”.*

### **2.3. Localización en un lugar destacado de las páginas web, redes sociales y sitios de intranet de la información relativa a los sistemas de integridad, particularmente los espacios para el acceso a los canales de denuncia y de consulta.**

Lo anterior ha sido orientado en todos los oficios que han precedido a este, sin embargo, *con preocupación hemos constatado que no se ha cumplido, resultando difícil y complejo encontrar y acceder a la información sobre integridad.* Recomendamos establecer:

- 2.3.1. Ubicación en un “sitio relevante” dentro del menú de la página institucional.
- 2.3.2. Que este sitio sea permanente, con un nombre o denominación precisa que permita identificar claramente la referencia a los sistemas de Integridad.
- 2.3.3. Que además se genere un “banner fijo” para entrar a los canales de denuncia o consulta para un fácil acceso.

### **III. FORTALECIMIENTO DE LA DETECCIÓN DE INOBSERVANCIAS ÉTICAS MEDIANTE LA OPTIMIZACIÓN Y MAYOR DIFUSIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS Y CONSULTAS.**

Para garantizar una implementación efectiva del sistema de integridad, es importante considerar el robusteciendo del control de la corrupción y la rendición de cuentas de las organizaciones y funcionarios públicos.

Entendemos que los procesos de denuncia y consulta de inobservancias éticas son una importante “base detectiva”, siendo el comienzo del reconocimiento de estos temas, no sólo en su declaración, sino también en su ejecución, dando soporte a la evolución natural de la cultura ética organizacional y la atención de sus trabajadores y trabajadoras públicas, manteniendo la ecuanimidad para todos.

Si esta legitimidad se hace burocrática y llena de procedimientos, que no propendan a la rapidez y eficiencia del sistema, sumado a la falta de información sobre el avance de los procedimientos por denuncias presentadas, posiblemente no lograremos el acercamiento transversal que pretendemos, y menos la cercanía a procedimientos cada vez más automatizados y objetivos.

Para lograr la optimización de los canales de denuncia y consulta, y su difusión, es necesario considerar:

#### **3.1. Implementar u optimizar “efectivos” canales de denuncia y consulta internos en la organización, considerando que:**

**3.1.1.** El directivo o directiva genere acciones para optimizar canales cada vez más confiables en materias de integridad, reflejados en una alta reportabilidad y asociados a estrategias de difusión permanentes para los diferentes estamentos de la organización.

**3.1.2.** La organización implemente estrategias que aumenten la transparencia y claridad del proceso, generando procedimientos sencillos y automatizables con alta difusión en la organización y en los participantes, procurando evitar que estos canales puedan generar recelos y desconfianzas por las posibles represalias o poca claridad de las partes, ya sea en sus procedimientos, como también en lo que ha sanciones legales y administrativas se refiere. Lo anterior, es reafirmado por el estudio del Consejo para la Transparencia en su informe IX-Estudio-Funcionarios-Públicos 2020<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Resultados: EL 59% de los funcionarios encuestados por el Consejo para La Transparencia - CPLT responden saber de alguna irregularidad en estas materias, pero al consultarles de los lugares donde es posible denunciar casos de corrupción, un 58.5% menciona que no sabe dónde denunciar. El 56% se encuentra de acuerdo con que “Las personas que denuncian una situación de corrupción pueden hacerse enemigos innecesariamente”.

- 3.1.3.** Los canales de denuncia y consulta consideren procedimientos claros y sencillos en su acceso, caracterizados por su simpleza, para su mayor y mejor comprensión, de tal manera que cualquier funcionaria y funcionario se sienta convocado a ejercer su función de detección de inobservancia éticas<sup>2</sup>. Estos canales y procedimientos requirieren:
- 3.1.3.a.** Facilidad para su ubicación, debiendo ser una de las entradas principales de la página de intranet Institucional<sup>3</sup>. Si estos canales son difíciles de encontrar o requieren muchos antecedentes para su ingreso y utilización, o no garantizan información oportuna, desincentivan su uso.
  - 3.1.3.b.** Sencillez de su contenido utilizando un “lenguaje claro”, adaptándose a cualquier funcionario y funcionaria de la institución, más allá de su estamento o de su tipo de contrato o de su conocimiento en temas de integridad.
  - 3.1.3.c.** Contenidos claros y de fácil continuidad. Se sugiere que el tiempo que emplee el funcionario para realizar e ingresar la denuncia o consulta al canal sea acotado y breve, a través de la implementación de preguntas sencillas y básicas, de fácil comprensión y entendimiento, con el fin de proseguir el desarrollo del proceso.

Para ello se orienta tener especial cuidado y claridad de la información de identificación. Nuevamente el empleo de un **“Lenguaje Claro”** resulta necesario. Se sugiere explicar por qué se requieren ciertos datos de identificación, limitándose a solicitar solo aquellos que sean necesarios, reforzando la **“confidencialidad”** del proceso.

Es recomendable indicar claramente que la información proporcionada solo será utilizada para los fines del procedimiento de denuncia o consulta. Se orienta como buena práctica reforzar que no se filtrará información del contenido de la denuncia o consulta al área donde trabaja el funcionario o funcionaria o a su jefatura.

---

<sup>2</sup> Según el Consejo para la Transparencia, en sus diferentes estudios, informa que el funcionariado percibe que actualmente es más fácil de detectar casos de corrupción que hace 10 años atrás, por lo cual se considera necesario verlos como motores de control y resguardo de la institución en materias de corrupción. EL 59% de los funcionarios encuestados por el CPLT responden saber de alguna irregularidad en estas materias, pero al consultarles de los lugares donde es posible denunciar casos de corrupción, un 58.5% menciona que no sabe dónde denunciar.

<sup>3</sup> Si la organización no cuenta con una página de intranet, considerar por ejemplo la página web institucional.

### **3.2. Compromiso de la institución de garantizar la reserva de la identidad del denunciante y del denunciado, como también el contenido de la información que originó la denuncia o consulta.**

Es necesario que la organización difunda e identifique los funcionarios o las funcionarias que participarán en la tramitación de la denuncia y consulta. Por lo anterior, se sugiere que se incorpore en su perfil de cargo esta función, y genere un compromiso de confidencialidad con el debido proceso. La organización, a través, de estos actos administrativos formales, generará líneas de compromiso y claridad en los procesos y responsabilidad de los datos.

Como parte de los desafíos de la organización, se considera necesario crear un **“sistema de seguimiento de la denuncia”**, tanto para el denunciante como para el denunciado. Es necesario facilitar la información oportuna de una denuncia, para lo cual se requiere establecer hitos relevantes y una estrategia que aborde cómo, el denunciante o denunciado, puede consultar el estado y avance del proceso.

## **IV. MAYOR FORMACIÓN EN INTEGRIDAD PARA LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS PÚBLICAS.**

La formación en integridad ha facilitado en las organizaciones el prevenir, identificar, y desalentar la ocurrencia de actos corruptos, a la vez de permitir generar alertas tempranas para evitar situaciones de inobservancia ética. Actualmente, la escasez de planes de formación en materias de integridad nos convoca a fortalecer la profesionalización de los funcionarios públicos en el ejercicio de su rol, lo que supone mantener y reforzar los valores y principios de lo público con alto compromiso, y lograr un mayor dominio de lo que significa tomar decisiones basadas en el bien común, siendo altamente conscientes de lo público.

El Servicio Civil, dando cuenta de sus compromisos con *“Gobierno Abierto”*, ha puesto a disposición en su plataforma Campus el *“Curso Integridad Pública”*, el cual entrega formación en materias de integridad cívica, proporcionando además herramientas relacionadas al fortalecimiento de los sistemas de integridad pública, a partir de la construcción de los códigos de ética.

Este espacio de formación se generó en el marco de la *“Alianza Anticorrupción UNCAC – Chile”*, donde SUBDERE, a través de su Academia, y el Servicio Civil, auspiciaron la construcción de un curso de integridad, desarrollado en formato e-learning. En ese contexto, el Programa de la Naciones Unidas y el Servicio Civil, en un esfuerzo conjunto, basado en su experiencia en Integridad, generaron los contenidos y las orientaciones necesarias para la construcción de dicho curso de formación pública gratuita.

#### **4.1. Realización del curso de integridad pública por la Red Integridad de la Comisión Asesora para la Integridad Pública y Transparencia**

La Comisión para la Integridad Pública y Transparencia, en colaboración con el Servicio Civil, convocó a los funcionarios y las funcionarias de la “Red de Integridad Pública” a participar de la primera edición del curso virtual, en modalidad e-learning, el cual se inició a comienzos del mes de septiembre del 2021. La convocatoria consideró la importancia de realzar el trabajo realizado por la Red y comenzar la formación a nivel central del Estado.

#### **4.2. Realización del curso integridad pública por los coordinadores y las coordinadoras de integridad.**

En la misma línea señalada, el Servicio Civil tiene contemplado, como parte de su programa de capacitación continua, una segunda edición del curso virtual, a realizarse aproximadamente durante los meses de octubre y noviembre del presente año, focalizado en los coordinadores y las coordinadoras de integridad.

Para ello, es necesario actualizar sus datos de identificación, motivo por el cual les solicitamos que tal información sea proporcionada con la mayor premura, con el objeto de enviarles oportunamente la invitación y los datos del sitio de inscripción para la ejecución del curso.

**En base a lo expuesto, se requiere que su coordinador o coordinadora complete sus datos en la encuesta “Identificación Coordinador/a Integridad de los Servicios Públicos” hasta el 8 de octubre del año en curso. Los datos deben ser completados en el siguiente link:**

<https://www.encuestafacil.com/respweb/cuestionarios.aspx?EID=2770063>

#### **4.3. Realización del curso e-learning por parte de los funcionarios y funcionarias públicas a nivel central del Estado.**

Como parte del fomento de la integridad pública la Comisión y el Servicio Civil facilitarán la capacitación de todos los trabajadores y las trabajadoras públicas, contribuyendo a la formación continua de los servidores públicos en el reforzamiento de los valores, procesos e instrumentos que benefician el combate a la corrupción.

En este contexto, durante el año 2022 se estima que al curso se incorporarán, por etapas, a los integrantes de los “comités de integridad”, así como también a un porcentaje, a concertar, de funcionarios y funcionarias de todos los estamentos de la administración central del Estado, facilitando que estos puedan realizarlo.

Es importante conocer que la modalidad de instrucción se caracteriza por ser 100% online, con una duración de 32 horas cronológicas, siendo una formación asincrónica, es decir, el funcionario o la funcionaria podrá realizar las actividades educativas en los horarios y espacios que este mismo/a estime conveniente, lo que le permite manejar tanto sus tiempos como sus avances.

**Instamos al apoyo de los altos directivos y sus respectivas jefaturas, como también la debida coordinación con el encargado o encargada de capacitación, para incentivar y facilitar la participación en este curso online en la etapa y oportunidad que les corresponda a los trabajadoras y trabajadores de vuestra organización.**

## **V. SEGUIMIENTOS DE LOS AVANCES E IMPACTO DE LA IMPLMENTACIÓN DE SISTEMAS DE INTEGRIDAD DESDE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA.**

### **5.1. Formulario para seguimiento de la implementación en materia de Integridad año 2021.**

La Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia y la Dirección del Servicio Civil solicitan su mayor atención por el desempeño de vuestra institución en estas materias, informando que se encuentra disponible el **“Formulario para seguimiento de la implementación en materia de Integridad año 2021”**, a través del cual se convoca a que las instituciones reporten y actualicen los avances en materias de integridad de los órganos de la administración central del Estado.

Dado el largo tiempo de contingencia sanitaria es necesario conocer el estado de implementación de los sistemas de integridad y sus actualizaciones, para ello **dicho formulario estará disponible desde la emisión de este oficio hasta el martes 16 de noviembre del presente año.**

Insistimos en la importancia de completar la información en tiempo oportuno, solicitándoles encarecidamente, premura en su desarrollo, considerando que cada coordinador o coordinadora puede acceder a través de su usuario respectivo, el cual considera la siguiente nomenclatura: ci-(sigla de la institución). Por ejemplo, el usuario del Servicio Civil correspondería al siguiente: ci-dnsc. En caso de duda comunicarse a los correos [pherrera@serviciocivil.cl](mailto:pherrera@serviciocivil.cl) y/o [dcarrizo@serviciocivil.cl](mailto:dcarrizo@serviciocivil.cl).

## 5.2. Encuesta de impacto en materias de integridad.

Es este marco, y para generar instancias que nos den luces del impacto que estas materias tienen en la organización, **recomendados dar aplicación a la “Encuesta de integridad” que se ha creado, con el objeto de que sea respondida por los funcionarios y funcionarias de su institución.**

**Dicha encuesta se encontrará disponible desde el envío de este oficio hasta el 16 de noviembre del año en curso.**

Les solicitamos implementar una estrategia de difusión y comunicación de la aplicación de la encuesta, para que, con la ayuda de las jefaturas intermedias, se logre el objetivo de poseer la opinión de la mayor cantidad de funcionarios y funcionarias de vuestra institución. **Se adjunta link donde se debe responder:**

<https://www.encuestafacil.com/respweb/cuestionarios.aspx?EID=2744661>

Por último, la Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia y la Dirección del Servicio Civil, junto con agradecer su atención a esta temática, expresan, a través de este oficio, y de los anteriores enviados, la necesidad de lograr el *mayor compromiso por parte de los liderazgos y de toda la organización para definir, apoyar, controlar y hacer efectivo un sistema de integridad pública*, que se caracterice por ser activo, dinámico y reflejo de la cultura ética de la organización, potenciando la responsabilidad de la organización en materias de integridad y el cuidado de la democracia, a través de sus instituciones públicas.

Sin otro particular saluda atentamente a usted,

**SOLANGE GARREAUD DE  
MAINVILLIERS GERLACH  
DIRECTORA NACIONAL  
SERVICIO CIVIL**

**PABLO SEPÚLVEDA MORENO  
SECRETARIO EJECUTIVO  
COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL  
PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA  
Y TRANSPARENCIA**

## **Distribución:**

1. Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo
2. Agencia de Calidad de la Educación
3. Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera
4. Caja de Previsión de la Defensa Nacional
5. Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud
6. Centro de Referencia de Salud Cordillera Oriente de Peñalolén
7. Centro de Referencia de Salud de Maipú
8. Comisión Chilena de Energía Nuclear
9. Comisión Chilena del Cobre
10. Comisión Nacional de Energía
11. Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica
12. Comisión Nacional de Riego
13. Consejo de Defensa del Estado
14. Consejo de Rectores
15. Consejo Nacional de Educación
16. Corporación de Fomento de la Producción
17. Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
18. Corporación Nacional Forestal
19. Defensoría Penal Pública
20. Dirección Administrativa de la Presidencia de la República
21. Dirección de Aeropuertos
22. Dirección de Arquitectura
23. Dirección de Compras y Contratación Pública
24. Dirección de Contabilidad y Finanzas
25. Dirección de Obras Hidráulicas
26. Dirección de Obras Portuarias
27. Dirección de Planeamiento
28. Dirección de Presupuestos
29. Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
30. Dirección de Vialidad
31. Dirección del Trabajo
32. Dirección General de Aeronáutica Civil
33. Dirección General de Aguas
34. Dirección General de Concesiones de Obras Públicas
35. Dirección General de Crédito Prendario
36. Dirección General de Obras Públicas
37. Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales
38. Dirección Nacional de Fronteras y Límites
39. Dirección Nacional del Servicio Civil
40. Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas

41. Fiscalía Nacional Económica
42. Fondo de Solidaridad e Inversión Social
43. Fondo Nacional de Salud
44. Gendarmería de Chile
45. Hospital Padre Alberto Hurtado
46. Instituto Antártico Chileno
47. Instituto de Desarrollo Agropecuario
48. Instituto de Previsión Social
49. Instituto de Salud Pública
50. Instituto de Seguridad Laboral
51. Instituto Nacional de Deportes de Chile
52. Instituto Nacional de Estadísticas
53. Instituto Nacional de Hidráulica
54. Instituto Nacional de la Juventud
55. Instituto Nacional de Propiedad Industrial
56. Junta de Aeronáutica Civil
57. Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
58. Junta Nacional de Jardines Infantiles
59. Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
60. Oficina Nacional de Emergencia
61. Parque Metropolitano
62. Secretaría y Administración General de Hacienda
63. Secretaría y Administración General de Justicia
64. Secretaría y Administración General de Minería
65. Secretaría y Administración General de Obras Públicas
66. Secretaría y Administración General de Transportes
67. Secretaría y Administración General y Servicio Exterior
68. Servicio Agrícola y Ganadero
69. Servicio de Cooperación Técnica
70. Servicio de Evaluación Ambiental
71. Servicio de Impuestos Internos
72. Servicio de Registro Civil e Identificación
73. Servicio de Salud Aconcagua
74. Servicio de Salud Antofagasta
75. Servicio de Salud Araucanía Norte
76. Servicio de Salud Araucanía Sur
77. Servicio de Salud Arauco
78. Servicio de Salud Arica
79. Servicio de Salud Atacama
80. Servicio de Salud Aysén
81. Servicio de Salud Biobío
82. Servicio de Salud Chiloé
83. Servicio de Salud Concepción

84. Servicio de Salud Coquimbo
85. Servicio de Salud del Reloncaví
86. Servicio de Salud Iquique
87. Servicio de Salud Magallanes
88. Servicio de Salud Maule
89. Servicio de Salud Metropolitano Central
90. Servicio de Salud Metropolitano Norte
91. Servicio de Salud Metropolitano Occidente
92. Servicio de Salud Metropolitano Oriente
93. Servicio de Salud Metropolitano Sur
94. Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
95. Servicio de Salud Ñuble
96. Servicio de Salud O'Higgins
97. Servicio de Salud Osorno
98. Servicio de Salud Talcahuano
99. Servicio de Salud Valdivia
100. Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
101. Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota
102. Servicio de Tesorerías
103. Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano
104. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta
105. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Arica y Parinacota
106. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Atacama
107. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
108. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo
109. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía
110. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos
111. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos
112. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y de la Antártica Chilena
113. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá
114. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso
115. Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Biobío
116. Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
117. Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Maule
118. Servicio Médico Legal
119. Servicio Nacional de Aduanas
120. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
121. Servicio Nacional de Geología y Minería
122. Servicio Nacional de la Discapacidad
123. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

124. Servicio Nacional de Menores
125. Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
126. Servicio Nacional de Turismo
127. Servicio Nacional del Adulto Mayor
128. Servicio Nacional del Consumidor
129. Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
130. Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol
131. Subsecretaría de Agricultura
132. Subsecretaría de Bienes Nacionales
133. Subsecretaría de Defensa
134. Subsecretaría de Derechos Humanos
135. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
136. Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño
137. Subsecretaría de Educación
138. Subsecretaría de Educación Parvularia
139. Subsecretaría de Energía
140. Subsecretaría de Evaluación Social
141. Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
142. Subsecretaría de las Culturas y las Artes
143. Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
144. Subsecretaría de Prevención del Delito
145. Subsecretaría de Previsión Social
146. Subsecretaría de Redes Asistenciales
147. Subsecretaría de Salud Pública
148. Subsecretaría de Servicios Sociales
149. Subsecretaría de Telecomunicaciones
150. Subsecretaría de Turismo
151. Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
152. Subsecretaría del Deporte
153. Subsecretaría del Interior
154. Subsecretaría del Medio Ambiente
155. Subsecretaría del Patrimonio Cultural
156. Subsecretaría del Trabajo
157. Subsecretaría General de Gobierno
158. Subsecretaría General de la Presidencia
159. Subsecretaría para las Fuerzas Armadas
160. Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras
161. Superintendencia de Casinos de Juego
162. Superintendencia de Educación
163. Superintendencia de Electricidad y Combustibles
164. Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
165. Superintendencia de Pensiones

- 166. Superintendencia de Salud
- 167. Superintendencia de Seguridad Social
- 168. Superintendencia de Servicios Sanitarios
- 169. Superintendencia del Medio Ambiente
- 170. Unidad de Análisis Financiero

