

**APRUEBA            REGLAMENTO            DE  
COMPENSACIONES ECONÓMICAS PARA  
EL PERSONAL DEL CONSEJO PARA LA  
TRANSPARENCIA Y DEJA SIN EFECTO LA  
RESOLUCIÓN EXENTA N°312, DE 2016, DE  
ESTA CORPORACIÓN.**

---

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 291**

**SANTIAGO    23 NOV 2020**

**VISTO:**

Lo dispuesto en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo primero de la Ley N°20.285, en adelante, "Ley de Transparencia", especialmente sus artículos 42, literales b) y c), y 43; en el decreto con fuerza de ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado; en el decreto supremo N°20, de 2009, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprueba los Estatutos de Funcionamiento del Consejo para la Transparencia, especialmente su artículo 23 y siguientes; en la resolución exenta N°398, de 2012, que aprobó el Reglamento Orgánico del Consejo para la Transparencia y derogó la resolución exenta N°43, de 2010 y sus modificaciones; lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N°1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; la resolución exenta N°312, de 2016, que aprobó el Reglamento que fijó la Política de Remuneraciones para el personal del Consejo para la Transparencia y revocó la resolución exenta N°70, de 2012; las actas de las sesiones ordinarias N°1.107, de 17 de junio de 2020, N°1.113, de fecha 9 de julio de 2020, y N°1.140, de fecha 29 de octubre de 2020, todas del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia; en la resolución exenta N°167, de 23 de abril de 2015,

del Consejo para la Transparencia, que aprueba Reglamento de Suplencias y Subrogaciones del Consejo para la Transparencia, modificado por resolución exenta N°425, de 14 de agosto de 2019; la resolución exenta N°127, de 3 de junio de 2020 del Consejo para la Transparencia, que aprobó la modificación del contrato de trabajo suscrita con don David Ibaceta Medina, designándolo Director Jurídico Titular de esta Corporación; y la resolución exenta N°194, de 27 de agosto de 2020, del Consejo para la Transparencia, que designa a don David Ibaceta Medina, como Director General Suplente de esta Corporación.

#### CONSIDERANDO:

- a) Que el Consejo para la Transparencia debe velar por la eficiencia y eficacia en el desempeño de la función pública que le está encomendada, como, asimismo, vigilar la eficiente e idónea administración de los medios y recursos públicos, implementando las mejores prácticas en cuanto a la gestión de su personal e incentivando y reconociendo el trabajo realizado por éste.
- b) Que conforme a lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley de Transparencia, las personas que prestan servicios en el Consejo Para la Transparencia se rigen por el Código del Trabajo, lo que se condice con lo dispuesto en el artículo 23 de los Estatutos de Funcionamiento de esta Corporación, que en su inciso final señala “(...) *El Consejo Directivo fijará las directrices para las remuneraciones, condiciones laborales y demás contenidos de los contratos de trabajo*”.
- c) Que, atendido a lo anterior, el Consejo Directivo de esta Corporación, el año 2016, aprobó un Reglamento que fijó la Política de Remuneraciones para su personal, el cual fue sancionado a través de la Resolución Exenta N°312 del mismo año.
- d) Que, con todo, durante el presente año, el Consejo para la Transparencia redefinió su sistema de compensaciones, estableciendo que este sea un sistema integral que comprenda los elementos a través de los cuales la institución busca atraer y retener el talento de sus funcionarios, entregar una retribución justa y, al mismo tiempo, motivar el compromiso y buen desempeño de las personas que laboran en el Consejo, reconociendo que ellos son el principal activo de la institución en la búsqueda de sus objetivos estratégicos.

- e) Que, conforme lo anterior, la contribución que realiza cada persona a la institución es compensada por medio de beneficios y contraprestaciones monetarias y no monetarias que consideran el desarrollo de sus funcionarias y funcionarios, el clima organizacional y su calidad de vida.
- f) Este nuevo sistema de compensación contempla las estrategias, políticas, procesos y prácticas requeridas para asegurar que la contribución que cada persona hace a la organización sea debidamente compensada.
- g) Que, con dicho objeto, resulta necesario normar el sistema de compensaciones económicas que regulará en lo futuro la estructura de remuneraciones del Consejo, la cual debe velar por mantener la equidad interna y competitividad externa como asimismo, el conocimiento y claridad por cada uno de sus miembros respecto de los criterios considerados para determinar su remuneración.
- h) Que, a la luz de lo expuesto, el Consejo Directivo en sesión ordinaria N°1.140, de fecha 29 de octubre de 2020, acordó aprobar el reglamento de Compensaciones Económicas que por este acto se sanciona.

#### **RESUELVO:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** APRUÉBESE el Reglamento de Compensaciones Económicas para el personal del Consejo para la Transparencia y fija las directrices para las remuneraciones, aprobado por el Consejo Directivo, cuyo texto es el siguiente:

#### **"REGLAMENTO DE COMPENSACIONES ECONÓMICAS PARA EL PERSONAL DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA**

##### **Título I**

##### **Disposiciones Generales**

**Artículo 1°. Objetivo.** El objetivo del presente Reglamento de Compensaciones Económicas es asegurar que la remuneración percibida por las funcionarias y funcionarios del Consejo para la Transparencia, en adelante e indistintamente "El Consejo", se encuentre acorde al cargo, desempeño y resultados de la organización,

procurando tanto la equidad interna como la competitividad externa que permita atraer, mantener y retener a las personas altamente calificadas.

**Artículo 2°. Definiciones.** Para efectos del presente Reglamento se entiende por:

- a. **Cargo:** Conjunto de acciones organizadas y propositivas que realiza una funcionaria o funcionario, en una determinada posición de la estructura del Consejo, aportando valor para alcanzar los objetivos institucionales.
- b. **Equidad Externa:** Condición retributiva que, atendido el mercado homólogo, posibilita atraer y retener a las personas claves para el cumplimiento de los fines de la Institución.
- c. **Equidad Interna:** Implica que cargos que pertenecen a una misma familia de cargos reciban una retribución acorde al rango salarial definido para dicha familia.
- d. **Escala Salarial:** Rangos de remuneración bruta, para cada familia de cargos, que comprende la remuneración mínima, la media y la máxima para cada uno.
- e. **Matriz de Familia de Cargos:** Cuadro que define la familia de cargos existentes en el Consejo y que además sitúa cada cargo en una familia de cargos y este en una Dirección.
- f. **Mercado Homólogo:** Comparación de las remuneraciones del Consejo con el promedio del mercado privado en general y de las muestras de medianas y pequeñas empresas, en base al promedio de las remuneraciones de estas muestras y de otros organismos públicos comparables con su propósito.
- g. **Remuneración:** Contraprestación en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que percibe la trabajadora o trabajador del Consejo para la Transparencia por causa del contrato de trabajo.
- h. **Valuación de Cargos:** Jerarquía de puestos de acuerdo con una combinación de factores cuantificables permitiendo obtener equidad interna.

**Artículo 3°. Remuneraciones.** En el Consejo existen dos tipos de remuneraciones, un sistema basado en una remuneración fija y otro en una remuneración mixta. La aplicación de cada modalidad remuneratoria dependerá del cargo y de los resultados obtenidos por el Consejo.

**a. Remuneración Fija**, corresponde a la remuneración bruta, que se paga en forma mensual y que se reajusta anualmente conforme a lo dispuesto en este Reglamento.

**b. Remuneración Mixta**, está constituida por un componente fijo, denominado Remuneración Base Mensual, y uno variable, denominado Remuneración Variable Mensual.

**Artículo 4°. Ámbito de aplicación.** El presente reglamento resulta aplicable sólo a las funcionarias y funcionarios que tienen pactada una remuneración fija y en consecuencia no es aplicable para aquellas funcionarias y funcionarios del Consejo que tienen pactada una remuneración mixta.

## **Título II**

### **De los Cargos**

**Artículo 5°. Matriz de Familias de Cargos.** El Consejo cuenta con una Matriz de Familias de Cargos que le permite administrar sus puestos de trabajo, de acuerdo con la contribución que cada cargo aporta a la organización conforme a la valuación de cargos.

**Artículo 6°. Valuación de Cargos.** Método que permite identificar la jerarquía de cargos de acuerdo con una combinación de factores cuantificables, estableciendo el peso relativo de los cargos en la matriz de familias de cargos.

Los factores y subfactores que contemplan la valuación de cargos, son los siguientes:

FACTOR	DEFINICIÓN DEL FACTOR	SUBFACTOR
ALCANCE DE LAS DECISIONES	Impacto de sus decisiones en el logro de los resultados de la organización, ya sea respecto de un área, función,	<b>Impacto:</b> Comprende cargos que desarrollan actividades en donde el trabajo es continuo y cuidadosamente controlado por el supervisor,
MANEJO DE RECURSOS	Manejo de equipos de trabajo, tipología de supervisión y responsabilidad por presupuesto asignado.	<b>Manejo de equipo:</b> Se refiere a la responsabilidad por funcionarios que dependen directa o indirectamente del cargo analizado.
		<b>Supervisión:</b> Se refiere a los tipos de cargos que supervisa.
RESPONSABILIDAD	Se refiere al grado de libertad de acción que el cargo aplica para la consecución de los objetivos.	<b>Presupuesto:</b> Hace referencia a si tiene presupuesto asignado y su responsabilidad por su uso según políticas institucionales.
INTERACCION	Habilidades en las relaciones interpersonales con distintos alcances y tipos de intercambios con diferentes tipos de personas.	<b>Independencia:</b> Se refiere al grado de libertad de acción que el cargo aplica para la consecución de los objetivos.
CAPACIDADES	Habilidades especializadas respecto de la preparación educacional y experiencia previa requerida para desempeñarse adecuadamente en el cargo y conocimientos específicos asociados al cargo.	<b>Interacción:</b> Destrezas comunicacionales y habilidades interpersonales requeridas para relacionarse con otras personas, sean éstas o no miembros de la organización.
		<b>Experiencia:</b> Tipo de experiencia exigida y los años que esta contempla sean estos dentro de la función o de experiencia más amplia.
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Nivel de complejidad y la diversidad de recursos cognitivos que el ocupante del cargo requiere para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas inherentes al mismo; el nivel de innovación en cuanto al mejoramiento y/o creación de métodos o técnicas para solucionar los problemas.	<b>Formación:</b> Abarca los niveles educacionales desde la enseñanza media hasta la formación de postgrado.
		<b>Complejidad del Trabajo:</b> Se refiere al nivel de definición, complejidad y análisis de los problemas y situaciones a los que el ocupante del cargo se ve enfrentado. Su expresión máxima refiere al uso necesario de innovación y creatividad aplicada a las técnicas, métodos y/o procedimientos que el ocupante del cargo debe utilizar para resolver los problemas que enfrenta, como también, al tipo de experiencia previa requerida para desempeñarse efectivamente.
CONDICIONES DEL ENTORNO	Marco de referencia que se requiere para lograr los objetivos del cargo en función de la comprensión de la misión y visión institucional.	<b>Comprensión del Rol Institucional:</b> Se refiere al grado de conocimiento interno y externo que la posición requiere para lograr los objetivos propuestos.
		<b>Riesgo Técnico / Legal :</b> Es toda actividad que un cargo pueda desarrollar y cuya acción incorrecta genere un riesgo que afecta la operación institucional.
	Variables internas y/o externas a la organización que pueden afectar o exponer el desempeño del CPLT o poner en riesgo su prestigio.	<b>Riesgo Político Institucional:</b> Todas aquellas actividades que conllevan un riesgo político, y en general, aquellas que la misma organización define como riesgosas dado el sector o rubro en el que se inserta.

**Artículo 7°. Revisión de la Matriz de Familia de Cargos.** Con el objeto de favorecer una estructura organizacional dinámica, flexible y de utilidad para el logro de los objetivos de esta Corporación, se revisará cada tres años la matriz de familia de cargos, y de advertirse la necesidad de modificación, esta será incorporada a la matriz, previo acuerdo del Consejo Directivo.

**Artículo 8°. Revisión de los cargos en la Matriz.** En base a definiciones estratégicas, establecimiento de nuevas funciones u otras circunstancias que digan relación con la administración interna, se crearán, modificarán o eliminarán cargos en la matriz de familias de cargos.

### Título III

#### De la Escala Salarial

**Artículo 9º. Escala Salarial.** La Escala Salarial en el Consejo corresponde a una herramienta para la gestión de remuneraciones que busca asegurar la equidad y competitividad de las remuneraciones de las actuales funcionarias y funcionarios, y de nuevas incorporaciones, en tanto establece los rangos salariales para cada tipo de cargo definido en la matriz de familia de cargos.

Los rangos de remuneración o bandas salariales (mínimo, medio y máximo) corresponden a montos de remuneraciones en renta bruta.

La Escala Salarial está elaborada en base a la Matriz de Familias de Cargos. Los rangos salariales de cada familia de cargos se fundamentan principalmente en los datos emanados del mercado homólogo. Se utiliza como medio del rango de remuneración del Consejo, a la remuneración promedio de las funciones equivalentes en la escala del mercado homólogo.

Tratándose de las directoras y directores se aplica sólo el promedio fijado en este reglamento.

La escala salarial del Consejo para la Transparencia es la siguiente:

FAMILIA	CARGOS	MIN	MEDIO	MAX
Directores(as)	Director(a) General	----	\$7.527.584	----
	Directores(as)	----	\$6.022.000	----
Jefes(as) de Unidad	Jefes(as) de Unidad	\$3.735.000	\$4.630.000	\$5.095.000
Coordinadores(as)	Coordinadores(as)	\$2.760.000	\$3.565.000	\$3.920.000
Analistas Profesionales	Analistas Profesionales Senior	\$2.530.000	\$2.784.000	\$3.062.000
	Analistas Profesionales	\$1.670.000	\$2.183.000	\$2.784.000

<b>Analistas Técnicos</b>	Analistas Técnicos	\$1.070.000	\$1.350.000	\$1.670.000
<b>Asistentes</b>	Asistentes	\$800.000	\$1.050.000	\$1.313.000
<b>Administrativos(as)</b>	Administrativos(as)	\$650.000	\$840.000	\$1.092.000

**Artículo 10°. Cargo y Remuneración.** Todas las funcionarias y funcionarios estarán asociados a un cargo vigente en la Matriz de Familias de Cargos, y tienen una remuneración bruta equivalente al menos al piso mínimo de la familia al cual pertenece su cargo, según la banda salarial.

**Artículo 11. Equidad salarial interna.** Ninguna funcionaria o funcionario que trabaje en el Consejo para la Transparencia percibirá una remuneración bruta inferior al 10% de la remuneración que corresponde a la presidenta o presidente del Consejo Directivo de esta Corporación.

**Artículo 12. Revisión de la escala salarial.** El Consejo evaluará cada tres años la escala salarial conforme a su mercado homólogo con el objeto de ajustar, si fuese necesario, sus bandas salariales.

**Artículo 13. Excepciones.** Podrán establecerse excepciones en las remuneraciones más allá de las bandas salariales asociadas a cada familia de cargo, debido a circunstancias especiales aprobadas por el Consejo Directivo de esta corporación.

#### **Título IV**

##### **De los Ajustes Salariales**

**Artículo 14. Ajuste General.** Las remuneraciones de todas las funcionarias y funcionarios del Consejo serán incrementadas conforme al reajuste del sector público, una vez al año, durante el mes de diciembre.



Si por aplicación del reajuste del sector público, la remuneración bruta de una funcionaria o funcionario supera el máximo de su banda salarial, igualmente se le aplicará el reajuste correspondiente.

No obstante las disposiciones de este artículo sobre el reajuste del sector público, prevalecerán las disposiciones especiales establecidas sobre la materia, en los respectivos contratos individuales de trabajo y sus anexos.

#### **Artículo 15. Ajuste Individual por movilidad.**

Existen distintos ajustes individuales por movilidad, que pueden surgir a partir de motivaciones particulares y/o lineamientos organizacionales, tales como:

- a. **Promoción o movilidad ascendente:** Implica la asunción de nuevas funciones de mayor responsabilidad o jerarquía por cambio de cargo y/o de familia de cargos y consiguientemente implica un mejoramiento de la remuneración de acuerdo con el nuevo cargo o familia.
- b. **Nuevas funciones en un mismo cargo o movilidad horizontal:** Implica asumir nuevas funciones sin que necesariamente genere un cambio de remuneración. Ello puede obedecer a la detección de competencias que habilitan para el enriquecimiento del cargo, o bien un cargo que se ajusta de mejor manera a las habilidades o competencias de las funcionarias y funcionarios.
- c. **Movilidad en el cargo:** Corresponde al aumento de remuneración, sin que necesariamente exista cambio de funciones, con el objeto de igualar el cargo al monto de la remuneración fijado como piso mínimo de su familia de cargos en la Escala Salarial actualizada. Lo anterior, procederá, por ejemplo, cuando se modifique la Escala Salarial o cuando un cargo cambie de familia.

La Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas elaborará en conjunto con una comisión creada para tales efectos, los procedimientos que resulten necesarios para la implementación de los ajustes individuales por movilidad, debiendo fijarse criterios básicos, mecanismos específicos, condiciones de aplicación y todos aquellos elementos necesarios para la adecuada aplicación del presente reglamento.

**Artículo 16 Remuneración de ingreso.** La remuneración bruta de la trabajadora o trabajador que se incorpore al Consejo deberá estar dentro de la banda correspondiente

a la familia de cargos a la que pertenece, entre el nivel mínimo y el promedio de la banda, con la finalidad de respetar la equidad interna y, al mismo tiempo, atraer y retener el talento.

Excepcionalmente se podrá definir una remuneración bruta de ingreso superior al promedio del rango salarial de su familia, cuando la competitividad del mercado dificulte o restrinja la calificación y experiencia en la incorporación de los profesionales requeridos o bien, que atendidas las especiales necesidades del servicio se requiera de nuevas competencias.

Para la aplicación del inciso precedente, se elaborará un procedimiento que detallará las especificaciones, condiciones y circunstancias que justifiquen aplicar la excepcionalidad a que se refiere el inciso anterior; contemplándose mecanismos idóneos y oportunos de comunicación sobre aquella definición.

**Artículo 17. Remuneración de las directoras y directores.** La remuneración de las directoras y directores, y cualquier modificación de ésta será determinada por el Consejo Directivo.

## **Título V**

### **Del Pago de Remuneraciones**

**Artículo 18. Pago.** El pago de remuneraciones a los funcionarios del Consejo se realizará a más tardar el día 21 de cada mes, y si este fuese inhábil, se efectuará el día hábil anterior.

**Artículo 19. Rectificaciones.** De existir algún error en el pago de la remuneración de algún o algunos funcionarios, la Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas rectificará el error y notificará a la funcionaria o funcionario la nueva liquidación.

### **Normas transitorias**

**Artículo 1º.** Las funcionarias y funcionarios que actualmente perciban una remuneración bruta superior al máximo del rango salarial de su familia de cargos no



verán modificada su remuneración con la dictación de este reglamento, manteniéndose la misma.

**Artículo 2°.** El presente Reglamento de Compensaciones Económicas para el personal del Consejo para la Transparencia, comenzará a regir a partir de la fecha de su total tramitación. Sin perjuicio de lo anterior, considerando lo señalado en el artículo 52 de la Ley N°19.880, tendrá efecto retroactivo desde el 1° de julio de 2020, en aquellas situaciones que produjo consecuencias favorables para los interesados y no lesionó derechos de terceros.

ANEXO  
Matriz Familias de Cargos

Directores(as)	D. General	D. Jurídica	D. de Fiscalización	D. de Desarrollo	D. Promoción y Formación	D. de Estudios	Gabinete/ CD
	Director/ a General						
Jefes(as) de Unidades	Jefe/a de la Unidad de Administración y Finanzas	Jefe/a de la Unidad de Normativa y Regulación	Jefe/a de la Unidad de Fiscalización	Jefe/a de la Unidad de Sistemas	Jefe/a de la Unidad de Fortalecimiento Institucional		Jefe/a de Gabinete del/ la Presidente/ a del CD
	Jefe/a de la Unidad de Planificación y Control de Gestión	Jefe/a de la Unidad de Análisis de Fondo	Jefe/a de la Unidad de Seguimiento de Decisiones	Jefe/a de la Unidad de Infraestructura y Soporte	Jefe/a de la Unidad de Atención de Usuarios		Jefe de la Unidad de Comunicaciones
	Fiscal	Jefe/a de la Unidad de Análisis de Admisibilidad y SARC	Jefe/a de la Unidad de Sumarios		Jefe/a de la Unidad de Ciudadanía y Participación		
	Jefe/a de la Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas						

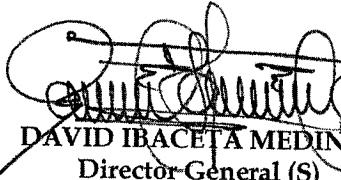
Coordinadores(as)	Coordinador/a de Compras y Finanzas	Coordinador de Defensa Judicial	Coordinador/a de Fiscalización	Oficial de Datos y Seguridad de la Información	Coordinador/a de Capacitación	Coordinador/a de Análisis e Innovación	Asesor/a de Relaciones Internacionales
	Coordinador/a de la Oficina de Partes	Coordinador de la Unidad de Análisis de Fondo		Coordinador/a de Operaciones	Coordinador/a de Formación	Coordinador/a de Estudios e Investigación	Secretario del Consejo Directivo
	Coordinador/a de Transparencia	Coordinador/a de la Unidad de Análisis de Admisibilidad y SARC					Auditor Interno
Analistas Profesionales	Analista Financiero Contable	Analista de la Unidad de Normativa y Regulación	Analista de la Unidad de Fiscalización	Analista Programador	Analista de la Unidad de Fortalecimiento Institucional	Analista de la Dirección de Estudios	Analista Senior de la Unidad de Comunicaciones
	Analista encargado/a de Activos Fijos y Servicios Generales	Analista de la Unidad de Análisis de Fondo	Analista de la Unidad de Seguimiento de Decisiones	Analista de Operaciones de la Unidad de Sistemas	Analista de la Unidad de Atención de Usuarios		Analista de la Unidad de Comunicaciones
	Analista de la Unidad de Planificación y Control de Gestión	Analista de Defensa Judicial	Analista de la Unidad de Sumarios	Analista de Base de Datos de la Unidad de Sistemas	Analista de la Unidad de Ciudadanía y Participación		
	Analista de Procesos	Analista Senior de la Unidad de Admisibilidad y SARC		Analista de la Unidad de Infraestructura y Soporte			


<b>Analistas Técnicos</b>	Analista Senior de la Unidad de Fiscalía	Analista de Análisis de Admisibilidad y SARC		Analista de Monitoreo y Ciberseguridad				
	Analista de la Unidad de Fiscalía							
	Analista de Transparencia de la Unidad de Fiscalía							
	Analista de Desarrollo Organizacional							
	Analista de Gestión de Personas							
	Analista Prevencionista de Riesgos							
	Analista Técnico de Compras de la Unidad de Administración y Finanzas				Analista Técnico de la Unidad de Atención de Usuarios			
	Analista Técnico de Gestión Documental de la Unidad de Administración y Finanzas							

	Analista Técnico de Gestión de Personas							
	Jefe de Bienestar							
<b>Asistentes</b>	Asistente Ejecutiva/o de la Unidad de Fiscalía	Asistente Ejecutiva/o D. Jurídica	Asistente Ejecutiva/o D. de Fiscalización		Asistente Ejecutiva/o D. Promoción y Formación		Asistente Ejecutiva/o del Gabinete	
	Asistente Ejecutiva/o Unidad de Administración y Finanzas							
<b>Administrativos(as)</b>	Administrativo/a Oficina de Partes							Conductor/a

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJESE SIN EFECTO** el Reglamento que establece la Política de Remuneraciones para el Personal del Consejo para la Transparencia, aprobado por Resolución Exenta N°312, de 26 de mayo de 2016, de este Consejo.

**ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE** en el sitio electrónico de Transparencia Activa del Consejo para la Transparencia, en el apartado "Personal y Remuneraciones" Y **ARCHÍVESE**.

  
DAVID IBACETA MEDINA  
Director General (S)  
Consejo para la Transparencia



DIM/AMM/HMCH/MYB/GAS/DMT/MDS/VWV/PMT/fdw/vme

DISTRIBUCIÓN:

- Personal del Consejo para la Transparencia.
- Sr. Felipe Díaz Witting, Secretario del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia.
- Dirección Jurídica del Consejo para la Transparencia.
- Dirección de Fiscalización del Consejo para la Transparencia.
- Dirección de Promoción, Formación y Vinculación del Consejo para la Transparencia.
- Dirección de Desarrollo del Consejo para la Transparencia.
- Dirección de Estudios del Consejo para la Transparencia.
- Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas.
- Jefa de la Unidad Desarrollo y Gestión de Personas.
- Asociación de Funcionarias y Funcionarios del Consejo para la Transparencia.
- Oficina de Partes.
- Archivo.