



RESOLUCIÓN EXENTA N°: 22

**REF: APRUEBA PROTOCOLO MALTRATO,
ACOSO LABORAL Y /O SEXUAL Y APRUEBA
ANEXO QUE INDICA.**

OVALLE, 27 DE MARZO DE 2019

VISTOS:

Ley N° 20.910 que creó quince Centros de Formación Técnica Estatales; DFL N° 2 de año 2017 de Ministerio de Educación, Resolución 1600 del 2008, de la Contraloría General de la República; Decreto N° 228/2017 Ministerio de Educación.

CONSIDERANDO:

1° El Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo como una institución de Educación Superior Estatal, tiene dentro de su rol la formación de personas, que deben propender al respecto entre los miembros de la comunidad educativa, a todos los funcionarios y académicos de la institución.

2° Que el Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo rechaza toda acción o hechos que se relacionen con la vulneración de la dignidad humana, por lo que promoverá, por medio de programas de prevención, el buen trato y mejoramiento de las relaciones interpersonales entre sus funcionarios/as, personal vinculado al CFT y comunidad educativa. Al mismo tiempo se formula un procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual en un proceso breve, buscando eliminar las instancias de doble victimización, pues cualquier situación de estas características reviste relevancia para la institución y las personas involucradas.

3°- En este sentido se hace necesario establecer un protocolo a seguir en caso que estos hechos pueden constituir una conducta de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y que afecten a la comunidad educativa, a los funcionarios y académicos de la institución.

4°- Que se hace necesario dictar el respectivo acto administrativo que aprueba el presente protocolo.

RESUELVO:

1.-APRUEBESE, el protocolo de denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo, cuyo texto es el siguiente:

**C.F.T. REGIÓN DE COQUIMBO
FISCALÍA
Documento Totalmente Tramitado**

Introducción:

- I. El Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo como una institución de educación superior estatal, tiene dentro de su rol la formación de personas, que deben propender al respecto entre los miembros de la comunidad educativa, a todos los funcionarios y académicos de la institución.
- II. Que el Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo rechaza toda acción o hechos que se relacionen con la vulneración de la dignidad humana, por lo que promoverá, por medio de programas de prevención, el buen trato y mejoramiento de las relaciones interpersonales entre sus funcionarios/as, personal vinculado al CFT y comunidad educativa. Al mismo tiempo se formula un procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual en un proceso breve, buscando eliminar las instancias de doble victimización, pues cualquier situación de estas características reviste relevancia para la institución y las personas involucradas.
- III. En este sentido se hace necesario establecer un procedimiento a seguir en caso que estos hechos pueden constituir una conducta de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y que afecten a la comunidad educativa, a los funcionarios y académicos de la institución.

Principios:

El procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual, tiene como fundamento los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad:** Deber de prudencia y discreción, tanto en la relación con los involucrados/as en su actuar general y respecto a la información que se tome conocimiento de manera que los funcionarios/as y contratados/as a honorarios, comunidad educativa, y académicos de la institución tengan y perciban que se les otorga privacidad y que el proceso tendrá el carácter de reservado.
- b) **Imparcialidad:** Asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- c) **Probidad:** Observar, entre otras una conducta intachable, por preeminencia del interés general por sobre el particular.
- d) **Rapidez:** Trabajar con la mayor diligencia, evitando procesos largos, pues esto disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- e) **Responsabilidad.** Se deben tener presente todos los aspectos que involucra. La denuncia debe ser realizada con toda seriedad, conociendo que frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de sanciones.

En el caso de haber voluntad de denuncia ante un posible maltrato, acoso laboral y/o sexual, lo que procede es el debido proceso, y no vías alternativas de resolución, mediación, conciliación y otros.

Presentada la denuncia, será el Fiscal de la institución quien determinará si esta cumple o no con todos los elementos exigibles para ser analizada y en fondo, evalúa la admisibilidad de la denuncia, lo que puede llevar a que se instruya una investigación interna, según corresponda de acuerdo a los normativa legal vigente y la gravedad de los hechos denunciados.

Durante el proceso de investigación de la denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual, el investigador o fiscal podrá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Procedimiento de denuncia de Maltrato, acoso laboral y/o sexual

1- Nombre	Procedimiento de denuncia de Maltrato, acoso laboral y/o sexual.
2- Objetivo	Facilitar el cumplimiento de la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos que revisten carácter de irregular, especialmente aquellos que contravienen el principio de probidad administrativa, en específico, aquellos que revisten conductas asociadas al maltrato, acoso laboral y/o

C.F.T. REGIÓN DE COQUIMBO
FISCALÍA
Documento Totalmente Tramitado

	sexual.
3- Alcance	Aplica para todas las personas que trabajen en y para el Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo, entendiéndose por éstas a todos los funcionarios y funcionarias contratados por el Código del Trabajo, además de los contratados como honorarios. Este procedimiento se complementa con las disposiciones normativas para la ejecución de procesos disciplinarios administrativos.

4- Definiciones.

1	Acoso sexual	Requerimientos de carácter sexual realizados por una persona en forma indebida, por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (ley 20.005)
2	Acoso laboral	Toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por la jefatura directa o por uno o más funcionarios/as y/o contratados /as a honorarios en contra de otro u otros funcionarios/as y contratados/as a honorarios , por cualquier medio y que tenga como resultado para el/ la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (ley 20.607).
3	Maltrato laboral	Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos palabras, actos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un/a individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.
4	Denunciante	Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y/o sexual
5	Denunciado/a	Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
6	Víctima	Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
7	Denuncia	La relación de los hechos que constituyen el acto de denunciar, debidamente registrado en el formulario de denuncia de maltrato, acoso Laboral y / o sexual.
8	Admisibilidad	La denuncia debe cumplir con los siguientes requisitos para entenderse admisible: <ul style="list-style-type: none"> a) Identificación y Domicilio del denunciante b) Ser fundada, expresando los hechos que revisten carácter de maltrato, acoso laboral y/o sexual y la forma en que estos han afectado a juicio propio la dignidad del denunciante c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o quien tuviere noticia de ellos, en cuanto les constare al denunciante d) Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que

C.F.T. REGIÓN DE COQUIMBO
FISCALÍA
Documento Totalmente Tramitado

		servan de fundamento cuando ello sea posible.
9	Dirección Económica y Administrativa	Responsable de ejecutar los programas de mitigación, el que buscará establecer medidas que propicien la mejora de clima laboral en la /las Unidad/es en las que surjan denuncias de maltrato, acoso laboral y / sexual.
10	Autoridad del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo	Corresponde al Rector determinar las sanciones frente a la existencia de denuncias de maltrato, acoso laboral/ sexual
11	Receptor e investigación de la Denuncia	El Fiscal de la institución será responsable de recibir la denuncia, en forma personal, mediante correo en forma reservada e íntegra al través de sobre cerrado e informar a la autoridad del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo y proceder a la investigación de la denuncia.
12	Programa de mitigación	Conjunto de actividades que realiza la Dirección Económica y Administrativa que establecerán medidas de corrección y mejora de clima laboral en los equipos de trabajo desde donde haya surgido una denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

5.-Documentos

Ley 20.005 de año 2005 sobre acoso sexual, Código del Trabajo
Ley 20.607 de 2012, sobre acoso laboral, Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Ley 16.744 de año 1968 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
DFL 29 de año 2004 / Estatuto administrativo.
DFL 2 de año 2017, Sobre estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo.

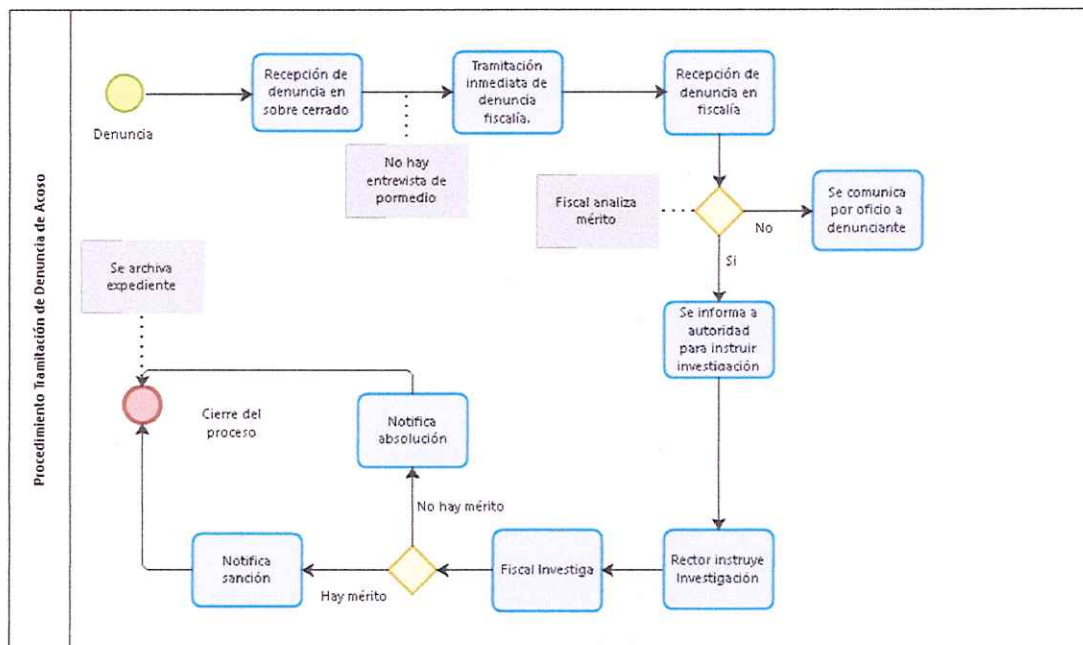
MODO DE OPERACIÓN

ELEMENTOS DE ENTRADA	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD
Formulario de denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual	1- Completa y presenta formularios de denuncia y despacha sobre cerrado y confidencial. Presentar ante Fiscalía.	1-La víctima de maltrato, acoso laboral y/o sexual puede denunciar los hechos que vulneren su dignidad humana.	1-Denunciante
Formulario lista de verificación para declarar admisible denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.	2- Recibe denuncia en sobre cerrado y confidencial	2.- Fiscal recibe sobre cerrado y confidencial	2- Fiscal

C.F.T. REGIÓN DE COQUIMBO
FISCALÍA
 Documento Totalmente Tramitado

	<p>3- ADMISIBLE verifica los requisitos y criterios de admisibilidad.</p> <p>NO</p>	<p>3.-Fiscal recibe la denuncia verifica los requisitos y criterios de admisibilidad y adopta las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Se comunicara de estas medidas a la Autoridad, direcciones y unidades de la Institución. (*3 días)</p>	<p>3- Fiscal</p>
	<p>4- Oficio reservado que desestima la denuncia – FIN</p>	<p>4. Elabora Oficio reservado a denunciante y explica las razones de la desestimación. (*3 días)</p>	<p>4- Fiscal</p>
	<p>SI</p> <p>5.-Instruye proceso disciplinario.</p>	<p>5.-Fiscal informa a la autoridad de la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario. Se Dicta resolución e instruye investigación y proceso disciplinario. (*3 días)</p>	<p>5- Rector</p>
	<p>6.- Realiza investigación / sugiere acciones a la autoridad</p> <p>Responsabilidad en los hechos</p> <p>NO.</p>	<p>6.- Fiscal realiza investigación y vista de Fiscal (*5 días / prórroga 5 días). Autoridad recibe Vista del Fiscal para establecer en su caso responsabilidades.</p>	<p>6.- Fiscal</p>
	<p>7.- Se sobresee proceso investigativo</p>	<p>7.- En caso de no establecer responsabilidad se dicta acto</p>	<p>7.-Rector.</p>

	SI	administrativo que sobreesa el proceso. (*5 días)	
	8.- Aplica sanción aplica medida o sanciones	8- Fiscal propone Sanción en caso de existir establecer responsabilidades (*5 días) .Se dicta Resolución que aplica medida o sanción. (*15 días)	8-Rector
	9.- Diseña programa de mitigación	9.- Terminado el proceso ya sea por sobreseimiento o aplicación de sanción, la Dirección Económica y Administrativa, diseñará las medidas de mitigación las que tendrán por objeto tratar los efectos en el clima laboral. (15 días)	9.-Director Económico y Administrativo
	10- Ejecuta programa de Mitigación	10- La Dirección Económica y administrativa ejecutarán las medidas de mitigación (*15 días)	10- Director Económico y Administrativo
	11.- Informa resultado del programa de mitigación	11- Se informa y comunica resultado de la ejecución del programa (*10 días)	11- Director Económico y Administrativo
	FIN		
*Días hábiles de lunes a viernes			



Presented by
bizagi
Liquidity

OBSERVACIONES.

Cuando se habla de Maltrato laboral: se refiere a conductas tales como:

- La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la "Víctima" sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que se podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo, no importando la causa de la conducta, se debe centrar en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto la gestión que se realice para controlar evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.
- La acción es evidente, debido a que cuando se refiere a conductas de maltrato se está frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, contexto ni lugar. Pareciera que el agresor /a no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta esta naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo común que éste detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.
- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, se puede pensar que el maltratador/a se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros/as.
- El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas.

Cuando se habla de acoso laboral: se refiere a conductas tales como:

- Gritar, avasallar, insultar a la víctima cuando esta sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al

C.F.T. REGIÓN DE COQUIMBO
FISCALÍA
Documento Totalmente Tramitado

- trabajador/a.
- g) Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra el/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/a compañeros/as o jefes/as
 - h) Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible)
 - i) Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
 - j) Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, imagen o su profesionalismo
 - k) Ignorar los éxitos, profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, ect.
 - l) Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, ect.
 - m) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
 - n) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
 - o) Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Cuando se habla de acoso sexual se refiere a conductas que cumplan con las siguientes características, entre otras.

- a) Realizada por una persona
 - i. Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino que también la situación de mujer a un hombre y entre personas del mismo **SEXO**.
 - ii. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- b) Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- c) Por cualquier medio: las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que se incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter indebido.
- d) Con amenaza de perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo:
 - i. Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la información profesional o al empleo, continuidad en el empleo promoción: salario o cualquier otras decisiones relativas al empleo.
 - ii. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre.
- e) Algunos comportamientos asociados al acoso sexual son los siguientes:
 - i. Comportamiento físico de naturaleza sexual: abrazos, con roces de connotación sexual), equivale a un contacto físico que varía desde tocamientos, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona no deseados.
 - ii. Conducta verbal de naturaleza sexual:(lenguaje sexual). Incluye insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo, flirteos ofensivos, comentarios, insinuantes u obscenos, después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta. Estos comportamientos asignan a los acosadores/as un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
 - iii. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos obscenas o pornográficas de objetos o materiales escritos del mismo tipo, miradas lascivas, silbidos, gestos u otras conductas de connotación sexual, después que se haya puesto en claro que dichas conductas son molestas. Estas conductas pueden hacer que los afectados/as se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
 - iv. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo. (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter

sexual). El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el /la acosadora/a.

Otras conductas como el intento de violación o la coacción para la obtención de relaciones sexuales serán tratadas como delito.

El programa de mitigación describirá el objetivo, metodología, sustento técnico y plazo de ejecución de las acciones que permitan el restablecimiento de un ambiente laboral saludable. Es responsabilidad de la Dirección Económica y Administrativa del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo, realizar este programa, informando a la autoridad de la institución.

Con los resultados de la ejecución del programa de mitigación darán origen a un informe ejecutivo respecto a las actividades implementadas, siendo de responsabilidad de la Dirección Económica y Administrativa del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo, realizar dicho informe, informando a la autoridad de la institución.

2°- APRUEBESE, el siguiente anexo:

FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

1- INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD

Marque con una X la alternativa que corresponda

Maltrato	
Acoso sexual	
Acoso laboral	
Otra conducta que atente a la dignidad de las personas	

2.- IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE

Marque con una X la alternativa que corresponda

Víctima: Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual.	
Denunciante: Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y/o sexual.	

Datos personales del DENUNCIANTE (Solo en el caso que el denunciante no sea la Víctima).

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Dirección, Unidad, área de desempeño	

Datos personales de la Víctima:

Nombre completo	
RUT	
Dirección particular	
Región / comuna	
Teléfono de Contacto	
Correo electrónico	

C.F.T. REGIÓN DE COQUIMBO
FISCALÍA
Documento Totalmente Tramitado

Datos de la víctima respecto a la organización

Nombre completo	
Dirección, Unidad , área de desempeño	
Establecimiento	

Datos personales del DENUNCIADO/A – VICTIMARIO /A

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Dirección, Unidad , área de desempeño	
Establecimiento	

RESPECTO A LA DENUNCIA.

Marque con una X la alternativa que corresponda

Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A –VICTIMARIO/A respecto a la víctima

Nivel superior	
Igual nivel Jerárquico	
Nivel inferior	

¿ El / la DENUNCIADO/A –VICTIMARIO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?

Si	
No	

¿ El / la DENUNCIADO/A –VICTIMARIO/A trabaja directamente con víctima?

Si	
No	
Ocasionalmente	

¿El / la DENUNCIADO/A –VICTIMARIO/A ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Si	
No	

3- NARRACIÓN DE LOS HECHOS:

Descripción de las conductas manifestadas, en orden cronológico por el presunto acosador que avalarían la denuncia (indicar nombres, lugares, fechas detalles, que complementen la denuncia.

Si es del caso puede relatar los hechos en hoja adjunta.

--

Señale desde hace cuanto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional

--

Señale individualización de quien o quienes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

Si es del caso puede relatar los hechos en hoja adjunta.

--

C.F.T. REGIÓN DE COQUIMBO
FISCALÍA
Documento Totalmente Tramitado

--

Señale individualización de quien o quienes hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido- testigos (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si es del caso puede relatar los hechos en hoja adjunta

--

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: marque con una x la/las alternativa/as que corresponda/an.

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Videos	
Otros documentos	

Si respondió otros documentos, favor señalar cual o cuales:

--

OBSERVACIONES GENERALES

Solo sí desea agregar

--

Declaro que me hago responsable de los contenidos y antecedentes vertidos en esta denuncia.

Nombre y Firma del denunciante

Fecha de la denuncia:

Día	Mes	Año

RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

Nombre y Firma del Funcionario/a

C.F.T. REGIÓN DE COQUIMBO
FISCALÍA
Documento Totalmente Tramitado

Fecha de entrega de documento

Día	Mes	Año

Nombre y Firma del Receptor y Fiscal

ANOTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


MANUEL FARÍAS VIGUERA
RECTOR



CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE COQUIMBO.

MFV/JMG
Distribución.

- Rectoría
- Fiscalía
- Dirección Académica
- Dirección Económica y Administrativa
- Vinculación con el Medio
- Archivo

C.F.T. REGIÓN DE COQUIMBO
FISCALÍA
Documento Totalmente Tramitado