



Ingreso de la mujer Contadora Pública y Auditora en la Contraloría General de la República de Chile¹

Entry of female Certified Public Accountants and Auditors in the Comptroller General of the Republic of Chile

Alexandra Ignacia Bustos Bravo²

Danae F. Gamonal Arce³

Resumen

Este artículo analiza el aumento de la participación laboral femenina en Chile para el caso de las mujeres Contadoras Públicas y Auditoras que se ha inclinado por su desarrollo profesional dentro de la Contraloría General de la República. Para esta investigación se empleó una metodología cualitativa con carácter descriptivo que realizó por un lado una revisión documental dentro de la institución, y, por otro, se aplicaron entrevistas a las CPA para conocer su experiencia dentro de la Contraloría. La investigación arrojó que la Contraloría es un organismo en el cual no se evidencia discriminación de género en donde las CPA son valoradas y poseen amplias posibilidades de desarrollar una carrera profesional, en concordancia, las remuneraciones están determinadas por grado, sin tener incidencia el sexo del profesional y los concursos públicos de ingreso son un filtro que garantiza la participación de profesionales cualificados para las vacantes.

Palabras clave: Mujer, CPA, segmentación laboral, Contraloría General de la República

Abstract

This paper studied the increase in female labor participation in Chile in the case of female Certified Public Accountants and Auditors who have been inclined to pursue their professional development within the Comptroller General of Chile. This research used a descriptive qualitative methodology that performed a documentary review within the institution, as well as interviews with the CPAs to learn about their experience within the Comptroller General. The results of the research showed that the Comptroller General is an organization in which there is no evidence of gender discrimination, where the CPAs are valued and have ample opportunities to develop a professional career; accordingly, salaries are determined by grade, regardless of the sex of the professional, and public entrance examinations are a filter that guarantees the participation of qualified professionals to fill vacancies.

Keywords: Women, CPA, labor segmentation, Comptroller General of Chile

¹Este artículo fue producto del trabajo de investigación presentado en formato tesis para optar al título de Contador Público y Auditor de la Universidad Santiago de Chile en 2022.

²Contadora Pública y Auditora de la Universidad Santiago de Chile. Correo electrónico: alexandra.bustos@usach.cl

³Contadora Pública y Auditora de la Universidad Santiago de Chile. Correo electrónico: danae.gamonal@usach.cl

1. Introducción

En 1913 se produjo el despertar de las mujeres chilenas gracias a Belén Sárraga, reconocida feminista de nacionalidad española visitó Chile en esta década. Ella llegó al país con el objetivo de motivar a las mujeres chilenas para que no fuesen sometidas por el conservadurismo que prevalecía en la época y las impulsó para que se convirtieran en unas libres pensadoras. En el siglo XX la chilena Elena Caffarena lideró el movimiento feminista y junto a Flor Heredia fueron las encargadas de redactar el proyecto de ley de voto femenino en Chile, promulgado en el año 1949 durante el gobierno de Gabriel González Videla. Debido a la Dictadura que se vivió durante el gobierno de Augusto Pinochet, el movimiento feminista recobró más fuerza, como consecuencia de las agresiones a los derechos humanos vividos en esta época.

Desde entonces hasta la actualidad han sido muchas mujeres reconocidas por mantener vivo el movimiento feminista, luchando por la igualdad de género en los distintos ámbitos de la sociedad chilena, con el fin, que todos y todas se sientan incluidos. Logrando de esta manera, en 2015 la promulgación de la ley N°20.820 elaborada por el Ministerio de Desarrollo Social y que creó el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, cuyo objetivo ha sido “promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres” (Ministerio de Desarrollo Social, 2015).

Entrando en en contexto de la carrera profesional Contador Público y Auditor, esta se comenzó a dictar en la Universidad de Santiago de Chile en el año 1965 durante la dirección del Rector Enrique Kierberg cuando dicha universidad tenía por nombre Universidad Técnica del Estado (UTE). Siendo 1968, el año de egreso de los primeros 19 profesionales de dicha casa de estudio, a la fecha son miles egresados de la carrera de Contador Público y Auditor. Considerando el reconocimiento de la carrera y el número significativo de egresados este artículo presenta la participación femenina actual de la carrera profesional de Contador Público y Auditor en organismos de relevancia nacional visualizando el avance en temas de equidad de género.

Si bien un profesional de esta carrera puede desarrollarse en distintas organizaciones tanto públicas como privadas, a lo largo de la carrera universitaria no existe un énfasis respecto a materias de género para ámbitos de contabilidad pública o gubernamental; por ello, se vuelve relevante la participación de las profesionales en los organismos públicos. Para esta investigación se optó por observar la Contraloría General de la República, debido a que sus funciones son fiscalizar la administración del Estado, además de resguardar el uso eficiente y eficaz de los fondos públicos, por lo cual se vuelve una organización compatible con las funciones que realiza un Contador Público y Auditor.

Por ende, la presente investigación tiene el propósito de dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Cómo sido el ingreso de la mujer Contadora Pública y Auditora en la Contraloría General de la República entre 2010 a 2020? Para ello se consideran aspectos como: los niveles de ingreso monetario, participación en concursos públicos y el escalonamiento posicional.

2. Marco Teórico

Según Rubin (1975) se entiende por género “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (citado por el Instituto Nacional de Estadísticas, 2015, p.25). Entendiéndose que el género congrega aptitudes, comportamientos y actividades consideradas como propias de hombres y mujeres, las cuales están predeterminadas para cada sexo según patrones que se han repetido constantemente en la vida social de las personas. Entonces, el género va más allá de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, demostrando que existen diferencias que marcan desigualdad entre ambos sexos debido a los paradigmas sociales establecidos que consideran aptitudes y diferencias “naturales” y “normales” entre ambos sexos.

Lo anterior, ha contribuido a la marcada segmentación del mercado en torno a profesiones masculinas y femeninas, en el sentido que los distintos trabajos realzan condiciones que deben tener los individuos para participar de ciertas labores, por tanto el acceso de los trabajadores depende de las condiciones que permean la segmentación laboral. Según Recio (1999), la teoría de la segmentación del mercado laboral implica la existencia de distintos segmentos dentro del mercado del trabajo en los cuales se insertan trabajadores con diferentes características, y en los que existen diferencias relativas a las condiciones laborales y las remuneraciones que perciben. “La existencia de segmentos sería una de las explicaciones de las diferencias salariales y de las discriminaciones que afectan a colectivos laborales” (Recio, 1999, citado por el Instituto Nacional de Estadísticas, 2015, p. 28).

Un tipo de segregación que se genera en los segmentos del mercado laboral es la segregación sexual, es decir, que en dicho segmento las condiciones están inclinadas a favor del sexo masculino. Un tipo de segregación sexual es la de tipo horizontal, en este tipo de segregación “la concentración ocupacional de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas” (Soto, 2012, 297). Estos trabajos considerados como “femeninos” generalmente son asociados a la salud, enseñanza, servicios de limpieza, entre otros, en ocasiones, estos trabajos son vistos como de menor status, además genera menor remuneración que las obtenidas por los hombres.

Otra segregación sexual es la de tipo vertical que “alude a la menor participación de las mujeres en los órganos de mayor rango y nivel directivo, tanto en el seno de las candidaturas electorales, como en la composición de las estructuras jerárquicas.” (Aldeguer, 2014, p. 29) Esta segregación explica que en los puestos de altos cargos en las organizaciones existe poca participación femenina, por lo que conlleva a que ellas se conformen con obtener cargos de menor nivel jerárquico y remuneraciones más bajas.

2.1. Ingreso de la Mujer al Campo Laboral en Chile

La mujer chilena se ha abierto paso en el campo laboral; según datos históricos esto ocurre desde finales del siglo XIX pues las mujeres comienzan a realizar trabajos en la industria chilena, principalmente en manufactureras de alimentos, textiles y vestuario. Estas mujeres comenzaban a trabajar a partir de los 12 años para sustentar sus hogares debido al bajo salario que obtenían los hombres proveedores del hogar (esposo, padres, entre otros), dando nacimiento a la “Mujer Obrera” en la sociedad chilena. A principios del siglo XX la mujer obrera constituía un tercio de la fuerza de trabajo en Chile, no obstante, el salario que ostentaban no alcanzaba a ser ni la mitad de lo que ganaban los hombres obreros, situación que se mantuvo durante las dos primeras décadas de este siglo. (Biblioteca Nacional de Chile, s. f).

Durante los años 60 en adelante se produce un aumento de mujeres trabajadoras, en donde mayoritariamente desempeñaban funciones en el área de servicios ya que tenía una estrecha relación con el trabajo doméstico “típico” femenino (lavandería, aseo doméstico, entre otros). En el segundo puesto con mayor cantidad de empleos de mujeres estuvo la industria y por último, el comercio. También, ocurrió el aumento de empleos de mujeres que requería mayor nivel de estudios como en el ámbito de la educación y la salud, y, por tanto, se produjo un cambio en la incorporación de las mujeres a la educación, al comienzo con la incorporación de mujeres a la educación media y en 1970 a la educación universitaria (por ejemplo, el trabajo social), lo que provocó una disminución de las diferencias en los niveles educacionales entre hombres y mujeres.

En 1991 entró en vigor la ley N°19.023 que creó el Servicio Nacional de la Mujer. Esta ley buscó la igualdad de oportunidades para las mujeres con respecto a los hombres en distintos ámbitos, mencionando en el artículo N°2 sus objetivos priorizando la familia como núcleo de la sociedad chilena, además de enfatizar en la maternidad por sobre el desarrollo profesional de las mujeres y promover políticas que dignifiquen el trabajo doméstico.

Para el siglo XXI, según los datos obtenidos por el Censo del año 2002, se afirma que “Las mujeres chilenas aportan el 54% del trabajo total (entendiéndose por trabajo total el número de personas mayores de 14 años que están ocupadas y desocupadas, más el número de personas que realizan trabajo doméstico como actividad principal).” (Instituto Nacional de Estadísticas, Servicio Nacional de la Mujer, 2004a, p. 91). Los años de estudios de la fuerza laboral es relevante para comprender las brechas existentes en el año 2002, pues para el caso de la participación femenina “Las tasas de participación crecen rápidamente con los mayores niveles de educación” (Instituto Nacional de Estadísticas, Servicio Nacional de la Mujer, 2004b, p. 96); este aumento generó una disminución de la brecha de género, pues de un 46% menos de participación femenina (con respecto a la masculina en el trabajo total) que tienen menos años de educación llega hasta una brecha de un 10% menos con respecto a las mujeres que poseen más años de estudios.

En cuanto a datos más actualizados el año 2010 la tasa de participación femenina fue en aumento llegando al 41,9% y la masculina al 70,7%, situación sostenida llegando al 2013 con una tasa de participación laboral femenina de un 48,3%. Desde el 2010 la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado significativamente en Chile; sin embargo, en el 2020 debido a la crisis sanitaria del Covid-19 la economía chilena se vio afectada y principalmente el empleo, pues hubo una disminución de 438.000 empleos femeninos que dejaron de existir, lo que da como resultado una tasa de desempleo de este género de un 11% a finales de dicho año.

Para la segunda década del siglo XXI, La participación laboral femenina disminuyó hasta cifras similares de hace una década atrás, producto de la pandemia, que borró los diez años de avance de participación en el mercado por parte de las mujeres, pues dicha tasa llegó al 45,3%, situación que se explica debido a que muchas mujeres dejaron de trabajar o buscar un trabajo para cuidar a los hijos que no podían asistir a los establecimientos educacionales, producto de las cuarentenas impuestas por el gobierno y el cuidado de los familiares que contrajeron el virus. (Ramírez, 2021)

2.2. Profesión Contador Público y Auditor en Chile y CGR

La profesión de Contador Público y Auditor surge a raíz de la necesidad del gobierno de tener un control interno de las finanzas de la Nación. Esta carrera comenzó en el año 1825, luego de “la abdicación de Bernardo O’Higgins y la ocupación del cargo de Director Supremo del General Ramón Freire entre abril de 1823 y julio de 1826” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, s. f). En 1928 la Universidad Católica de Valparaíso se consagró como la primera institución educacional superior en abrir sus puertas con una Facultad de Comercio y Ciencias Económicas; tuvo que pasar una década para que la Universidad de Chile crease la Facultad de Economía y Comercio con el fin de formar Contadores; sin embargo, dicha universidad impartió la carrera con el título de Contador Público y Auditor en 1958. En 1964 la Universidad de Santiago de Chile abrió sus puertas a los primeros estudiantes de la carrera.

La cantidad de titulados que pasan a formar parte del mercado laboral (2010 al 2020). Según información obtenida de la base de datos del portal mifuturo.cl en el año 2021 del Ministerio de Educación entre el 2010 y 2020 se titularon 37.390 profesionales. En el año 2010 es donde se presentó la menor cantidad de titulados con 2.257 en total y se apreció un progresivo aumento de los mismos en los siguientes años, llegando al 2015 a tener la mayor cantidad de Contadores Públicos y Auditores titulados respecto a estos diez años presentados.

Tabla 1. Contadores Públicos y Auditores Titulados en Chile 2010-2020.

Año	Titulados Hombres	Tituladas Mujeres	Total Titulados
2010	1040	1217	2257
2011	1148	1420	2568
2012	1327	1803	3130
2013	1395	1972	3367
2014	1547	2134	3681
2015	1660	2400	4060
2016	1497	2131	3628
2017	1507	2194	3701
2018	1492	2306	3798
2019	1451	2301	3752
2020	1333	2115	3448
Total	15397	21993	37390

Fuente: Elaboración propia con base en datos publicados en mifuturo.cl, Ministerio de Educación (2021).

En cuanto a la Contraloría General de la República es un organismo público de Chile cuya principal función es la fiscalización Administrativa del Estado, es autónomo del Poder Ejecutivo. Fue creada el 26 de marzo de 1927 con el decreto con fuerza de ley N°400bis propuesto por Edwin Kemmerer al gobierno chileno. Esta organización se preocupa de resguardar el uso eficiente y eficaz de los fondos públicos. Las distintas fiscalizaciones que realiza son de carácter jurídico, contable y financiero con el fin de supervisar que las instituciones públicas desempeñen sus funciones dentro de la legalidad administrativa y respetando las atribuciones que les corresponden. A través de la Contraloría General de la República se busca prevenir delitos como la corrupción, malversación de caudales públicos, entre otros, para lo cual se desarrollan distintas líneas de trabajo y colaboraciones nacionales e internacionales.

Tabla 2. Composición del Personal - Contraloría General de la República 2010 – 2020

Año	Personal Femenino	Personal Masculino	Total de Personal
2010	910	877	1787
2011	928	916	1844
2012	948	947	1895
2013	1000	1001	2001
2014	986	1025	2011
2015	963	1016	1979
2016	966	1026	1992
2017	980	1013	1993
2018	1035	1068	2103
2019	1106	1106	2212
2020	1108	1099	2207

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las Cuentas Públicas de CGR (2010–2020).

En la Tabla 2 se observa que el total de personal entre los años 2010 al 2020 fue en aumento, pues de 1.787 personas que eran funcionarios públicos en la Contraloría General de la República en el año 2010, se llegó a tener 2.207 funcionarios al año 2020. Durante los años 2010 al 2012 ocurre que el personal femenino es mayor en cantidad con respecto al personal masculino. Posteriormente en el 2013 la organización tuvo una modificación relevante en su dotación de personal, pues 82 funcionarios se retiraron de la institución por diversos motivos, entre ellos el retiro voluntario de los funcionarios (jubilación) y otros que renunciaron. Esta situación se expresa en que “el 48,8% eran trabajadores con el cargo de Profesional, un 4,9% de Fiscalizadores y los de estamentos no profesionales que se retiraron representan un 31,7%” (Contraloría General de la República, 2014, p. 90)

Figura 1. Dotación de Personal según Título Profesional en la Contraloría General de la República 2007 – 2014.

Dotación según título profesional			
TÍTULO PROFESIONAL	2007	2014	VARIACIÓN %
Contadores Auditores	291	397	36,4
Abogados	226	321	42,0
Administradores Públicos	61	241	295,1
Ingenieros Comerciales	63	106	68,3
Ingenieros Civiles	42	79	88,1
Constructores Civiles e Ingenieros Constructores	19	49	157,9
Arquitectos	10	48	380,0
Otros Profesionales	131	126	-3,8
Total	843	1367	62,2

Fuente: Memoria CGR (2007-2014).

De acuerdo con la figura 1, del 2007 al 2014 la mayor cantidad de profesionales son Contadores Auditores llegando en el 2007 a tener 291 profesionales en la institución y en el año 2014 contar con 397 profesionales, lo que implica una variación

del 36,4% de aumento de Contadores. Esta información permite destacar la importancia de los Contadores Auditores en la Contraloría General de la República, ya que se observa que existe una gran participación de estos en comparación con otros profesionales.

Tabla 3. Cantidad de Contadores y Auditores por sexo en la Contraloría General de la República 2010-2014

Año	Personal femenino	Personal masculino	Total
2010	156	159	315
2011	173	161	334
2012	178	165	343
2013	219	184	403
2014	200	185	385

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las Cuentas Públicas de la CGR (2010-2014).

A partir de los datos proporcionados en la tabla N°3, se observa que en el año 2010 fue el único año donde la Contraloría General de la República tenía contratado a más hombres Contadores que mujeres. El número de mujeres Contadoras Auditoras a partir del 2011 en adelante fue en aumento, al igual que el de los hombres; sin embargo, estos no llegaron a igualar la cantidad de mujeres.

A través de un concurso público se evalúan los antecedentes de los postulantes con diversos mecanismos para la selección del personal idóneo para el cargo disponible; algunos mecanismos que son utilizados son las entrevistas, test, presentaciones de conocimientos, entre otros. Los instrumentos utilizados en los concursos públicos proporcionan información de los conocimientos, habilidades y rasgos de personalidad de los postulantes; dichos instrumentos deben ser estructurados y estandarizados, permitiendo comparar los resultados de los postulantes para clasificarlos según un puntaje obtenido en una pauta escrita que es previamente elaborada por un Comité de Selección. Existen 3 tipos de concurso los cuales se detallan a continuación:

Concurso Público de Ingreso: El cual tiene por objetivo seleccionar personal idóneo, para la incorporación a la carrera funcionaria en calidad de titular. El Concurso Público de Ingreso se efectúa en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores, que no hayan sido provistas mediante promociones, ya sea a través de concursos internos de promoción o ascensos. (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2008b, p.122)

Concurso Interno de Promoción: “Es aquel que provee los cargos vacantes que se produzcan en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos, o en las equivalentes de éstas y que no correspondan al último grado del respectivo estamento o planta”. (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2008c, p.164)

Concurso tercer nivel directivo: “Este concurso tiene como objetivo proveer los cargos vacantes de Jefes de Departamento y jefaturas jerárquicas equivalentes, establecidas como tales en los respectivos DFL que determinan los terceros niveles para cada ministerio y servicios dependientes”. (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2008d, p.82)

En cuanto a la remuneración se entiende como “La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización” (Chiavenato, 2007, p. 283). El Ministerio del Interior (1989) indica en la ley N°18.834 artículo 3 remuneración “Es cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras.” (Ministerio del Interior, 1989). Los componentes de la escala única de sueldo de la organización son explicados en el documento Remuneración en el sector público y son los siguientes:

Los grados que determinan la remuneración están desde el más alto al más bajo comienza A, B, C, 1-A, 1-B, 1-C y luego del 2 al 31. Los distintos grados están compuestos por el sueldo base en monto decreciente determinado en el decreto de ley N°249, además se aplican asignaciones reguladas en la ley N°19.185 como autoridades de gobierno y Jefes Superiores de servicio que abarcan los grados A, B, C, 1-A, 1-B, 1-C, 2, 3, 4 y 5. También está la asignación a Directivos que perciben asignación profesional y que no perciben asignación profesional abarcando los grados 1-C, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.

Adicionalmente hay una asignación al cargo de Profesionales del grado 4 al 23, Técnicos, Administrativos y Auxiliares también perciben su asignación y abarca los grados 9 al 31.

La asignación profesional también está regulada en la ley N°19.185 que acoge a los profesionales que desempeñan una carrera funcionaria teniendo derecho a esta aquellos entre grado A al 23. La asignación de responsabilidad superior corresponde a un 40% del sueldo base, lo cual está normado por el artículo 6 del decreto de ley N°1.770 del año 1977 y abarca solo los grados del 1-A al 4. La bonificación de salud y la bonificación compensatoria previsional a las que tienen derecho los funcionarios está establecida en la ley N°18.566, en el artículo 3, además de los artículos 10 y 11 de la ley N°18.675; estas bonificaciones y sus respectivos montos están designadas de acuerdo con el grado y al cargo de cada funcionario. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2016).

3. Metodología

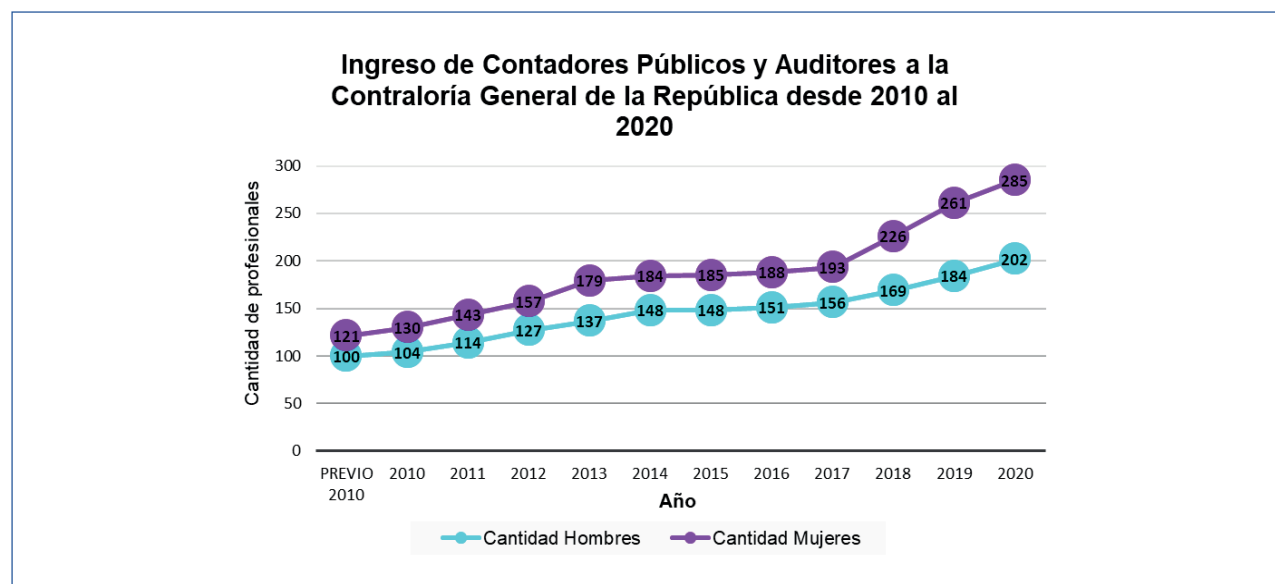
La investigación fue de carácter cualitativo, ya que se estudia un fenómeno social a través de la realidad presentada en la Contraloría General de la República con respecto a los profesionales Contadores Públicos y Auditores, y con los datos obtenidos se busca analizar de manera comparativa la cantidad de mujeres y hombres que desempeñan distintos cargos en la institución, así mismo medir las remuneraciones y las diferencias de estas entre ambos sexos, también analizar la participación en los concursos públicos realizados y el escalonamiento posicional de los profesionales en los últimos diez años.

Se utiliza el estudio de tipo descriptivo, ya que se realiza un análisis de la realidad laboral y de los funcionarios públicos de la Contraloría General de la República, con el objetivo de recopilar información que posteriormente es tabulada y presentada para luego emitir conclusiones concretas obtenidas del proceso investigativo como tal. La principal herramienta de esta investigación es la observación no participante indirecta, la información que es objeto de estudio se obtiene mediante la página web oficial de la institución en cuestión, además de solicitudes de información adicional con respecto a los funcionarios y a los concursos públicos realizados.

Adicionalmente, se aplicaron entrevistas semiestructuradas, con el fin de conocer más de la experiencia profesional del funcionario dentro de la institución. Las entrevistas se realizan vía zoom principalmente a mujeres Contadoras Públicas y Auditoras que lleven más de tres años desempeñando funciones en la Contraloría General de la República. Además del análisis documental, debido a que se recurre a información entregada por el mismo organismo, considerando la normativa del ente estudiado.

4. Resultados

Figura 2. Ingreso de Contadores Públicos y Auditores a la Contraloría General de la República desde 2010 al 2020



Fuente: Elaboración Propia con base en los datos entregados por la CGR (2021)

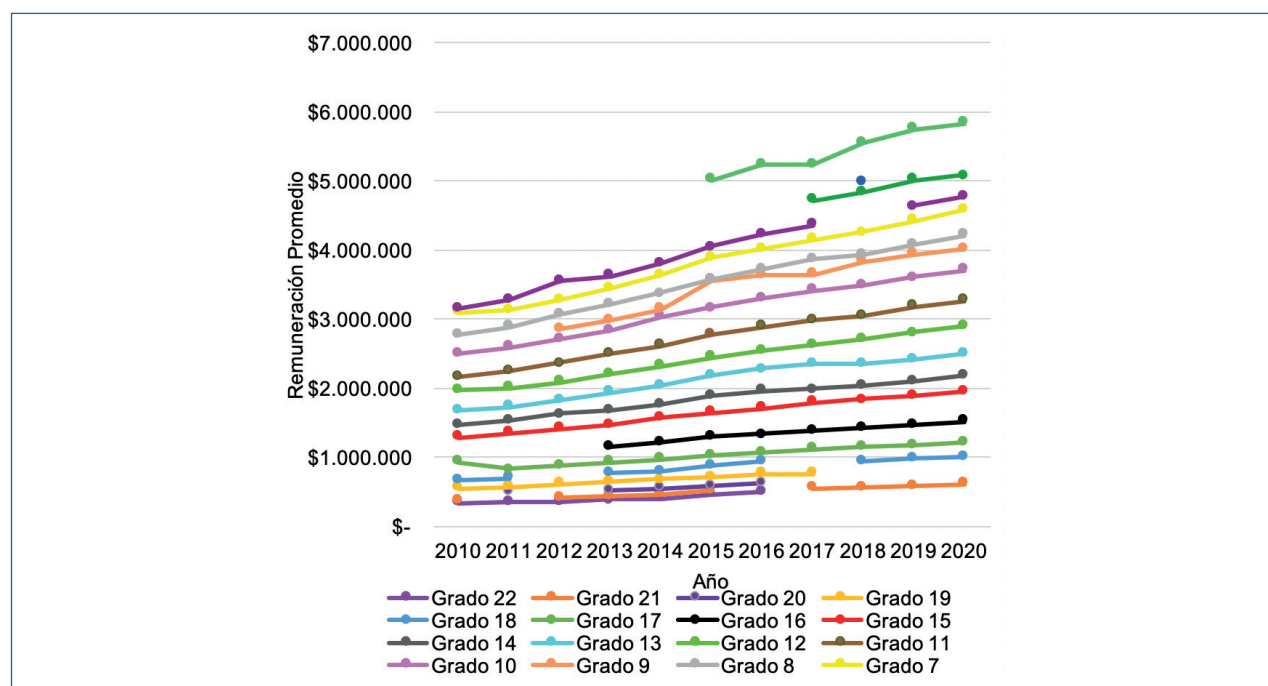
Según la figura 2. previo al año en que se inicia el análisis de esta investigación (2010) la cantidad de CPA que desempeñan funciones en la CGR era de 221 profesionales, cifra que estaba compuesta por un 55% de personal femenino y un 45% de personal masculino. Durante el año 2010 ingresaron 13 profesionales, dicho ingreso estuvo marcado por la alta presencia femenina, debido a que un 69% del total de personal que ingresó pertenece a este sexo. Esta situación se repite durante los años siguientes, ya que constantemente fueron ingresando un mayor número de mujeres que de hombres; sin embargo, esta tendencia se rompe en el año 2014, ya que ocurre la situación inversa, pues ingresaron 26 nuevos CPA, de los cuales 11 son hombres y solo 5 mujeres.

Desde el año 2018 en adelante ocurre el ingreso de una alta cantidad de CPA, ya que en dicho año fueron 46 nuevos profesionales los que ingresaron, al año siguiente ingresaron 50 y el año 2020 ingresaron 42 profesionales que pasaron a formar parte de la Contraloría General de la República. De acuerdo con la entrevistada N°1, quien desde el 2008 desempeña funciones en la organización, ante la pregunta ¿Cómo fue su ingreso a la Contraloría General de la República en términos de género, se sintió usted discriminada?, a lo que ella respondió “no, nunca para nada, no, al contrario, éramos muchas más mujeres”.

A la fecha de finalización de este estudio (2020), la CGR contaba con un total de 487 CPA de los cuales un 58,5% mujeres y un 41,5% hombres. Esta situación es similar a lo que ocurre a nivel general en la organización en los primeros 3 años (2010 al 2012). Como se muestra en la Tabla 2 expuesta en el marco teórico durante los tres primeros años la cantidad total de personal femenino fue mayor en comparación con la cantidad de personal masculino. Es posible apreciar una relación entre los nuevos titulados de esta carrera y la cantidad de profesionales por sexo que ingresan a la CGR, debido a que según la Tabla 1 presentada en el marco teórico la cantidad de mujeres tituladas es mayor en cada año desde el 2010 al 2020 en comparación con la cantidad de hombres titulados, situación similar a lo que ocurre en la organización en estudio, pues en ella la cantidad de mujeres de esta profesión es mayor.

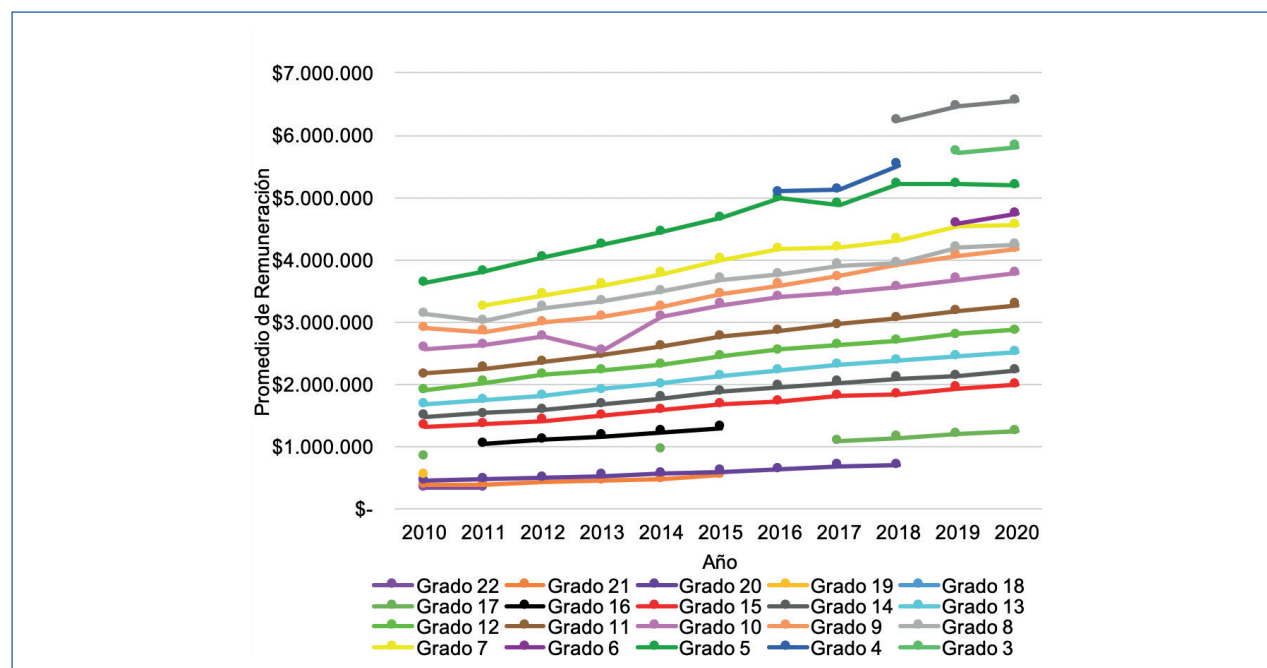
Los datos expresados en la figura 2. muestran que al igual que muchas otras organizaciones la CGR pertenece a un segmento del mercado laboral, cuyas condiciones son más equitativas para ambos sexos, a pesar de las diferencias que existen entre hombres y mujeres debido a los paradigmas sociales y, por lo tanto, esta es considerada como perteneciente a un segmento del mercado laboral “feminizado”, existiendo una segregación sexual de tipo horizontal que como ya fue explicada, considera que existen algunos segmentos en que las condiciones laborales son más aptas para las mujeres debido al trabajo administrativo que se realiza en esta organización pública.

Figura 3. Remuneraciones por Grado de CPA Mujeres en la CGR (2010 - 2020)



Fuente: Elaboración Propia con base en los datos entregados por la CGR (2021)

Figura 4. Remuneraciones por Grado de CPA Hombres en la CGR (2010 - 2020)



Fuente: Elaboración Propia con base en los datos entregados por la CGR (2021)

Las remuneraciones promedio de los CPA que desempeñan funciones en la CGR han presentado valores similares en varios de los grados en que están presentes, sin embargo, hay ciertos grados en que existe una diferencia monetaria persistente en el tiempo. A modo de ejemplificar la situación expuesta se hace mención que durante el año 2012 en el grado N°9 la diferencia monetaria de las remuneraciones promedio entre ambos sexos es de \$134.505, mientras que en el grado N°8 dicha diferencia es de \$162.622 llegando a ser la más alta presentada en ese, y por último en el grado N°7 la diferencia monetaria es de \$130.907. En el año 2014 los mismos grados presentan una remuneración promedio de los hombres superior a la remuneración promedio de las mujeres, en términos monetarios en el grado N°9 la remuneración promedio de los hombres es superior en \$99.169, en el grado N°8 la diferencia monetaria es de \$118.907 y en el grado N°7 se produce la mayor diferencia entre las remuneraciones con un monto monetario de \$134.371. En el último año de análisis de este estudio (2020) los grados N°10 y N°9 también presentan diferencias monetarias, ya que, en el grado N°10 la diferencia es de \$75.536 y en el grado N°9 es de \$136.973.

También se observaron casos en que la remuneración promedio femenina llegó a ser superior en comparación con la masculina, como por ejemplo, en el año 2010 la remuneración promedio femenina fue superior a la masculina en los grados N°17 y N°12, mientras que en el año 2013 el grado N°10 presentó la mayor diferencia monetaria a favor de las mujeres llegando a bordear los \$300.000 pesos y en el año 2017 la remuneración promedio de las mujeres fue superior en los grados N°17, N°13 y N°11, aunque esta superioridad no fue altamente relevante en términos monetarios.

Los montos de la escala de remuneración están determinados en base al decreto de ley N°249 de 1973, los cuales son ajustados año a año de acuerdo con el IPC acumulado hasta el mes de noviembre, ya que el ajuste se realiza en el mes de diciembre y, por tanto, modifica los montos de cada remuneración, la escala presentada en el marco teórico corresponde al mes de diciembre del 2020 ya ajustada de acuerdo con el IPC acumulado el cual es 2,7%. Finalmente es de destacar que durante 8 años los profesionales CPA de sexo masculino han sido partícipes de los grados de mayor jerarquía dentro de este organismo público, obteniendo altas remuneraciones de acuerdo con los cargos obtenidos. Por otro lado, las mujeres han empezado a destacar más desde el año 2015 en adelante, llegando a cargos de Directivo y teniendo el grado máximo de remuneraciones por 3 años consecutivos bajo un contexto social en donde se acentuaron las demandas femeninas bajo el mandato de la Presidenta Michelle Bachelet, teniendo como hito histórico la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Sin embargo, a percepción de las mujeres que desempeñan funciones en la Contraloría General de la República y que fueron entrevistadas mencionan lo siguiente:

Ante la pregunta ¿Considera que su remuneración es distinta en comparación con sus compañeros hombres, que realizan labores similares a la suya? La entrevistada N°1 menciona que “no eso es lo bueno que el escalafón esté claro. O sea, todos los grados 13 ganan esto, los grados 12 ganan esto. No, para nada. Por lo menos en mi caso no”. La entrevistada N°2 indica que “No, no, para nada. Hacemos todos la misma pega y recibimos la misma remuneración por eso.” Por último, la entrevistada N°3 señala

No, lo que pasa es que a nosotros nos pagan por grado. Cada cargo tiene un grado y ese grado le pagan al hombre y la mujer lo mismo que esté en ese grado. Da igual si eres hombre o mujer, como estás en el grado de jefatura, por ejemplo, te van a pagar como jefe. Si estás en un cargo de Fiscalizador, te van a pagar como Fiscalizador. Si eres hombre o mujer, da lo mínimo ganamos todos igual.

Se observa que la CGR tiene condiciones más equitativas, por lo tanto, la incorporación de las mujeres suele ser mayor, a pesar de que la teoría de segmentación del mercado laboral explicaría la existencia de diferencias salariales y discriminación de género, en esta organización no identifica ese comportamiento. En cuanto a los concursos públicos se encontró coherencia con el proceso dispuesto en la normativa dada por la CGR y la experiencia de la N°3:

Cuando entré en la Contraloría, el concurso fue a nivel nacional, (...) La entrevista técnica generalmente había 3 personas que eran tres directivos de la Contraloría. Cuando yo entré estaba la Subcontralor, el Jefe de División de Auditoría Administrativa, el Jefe de personal, no me acuerdo si era un Contralor Regional y alguien más. Y esas cinco personas te hacen preguntas técnicas. Ya si tú pasas a esa entrevista vas a la entrevista psicológica, ahí quedabas o no quedabas en la Contraloría. Bueno, ahora el proceso es muy similar, con la diferencia de que sólo se hace con la región en la que estamos. Por ejemplo, yo trabajo en Ñuble, si alguien quiere entrar a Ñuble, nosotros hacemos una revisión de los currículums que cumplan con el perfil que tenemos definido. Hay un perfil del Fiscalizador. Entonces no sé por ejemplo que tenga un par de años de experiencia, que sea obviamente auditor, que haya estudiado ojalá en una universidad tradicional todas esas cosas se analizan, se ven, se revisa el currículum y se selecciona como a los mejores y pasan la entrevista. Después de esta entrevista, que es con el Contralor Regional, el Jefe de la Unidad y algún Jefe de Santiago se seleccionan a las mejores personas, solo pueden pasar al psicológico, las personas que tienen sobre 6 del puntaje (que nosotros calificamos del 1 al 7). Una vez que pasa el psicológico, no pasan más de una o dos semanas en que se les llama, se les dice que quedaron y que ellos mismos pongan la fecha de ingreso que sea lo antes posible.

Para tener conocimiento de la participación femenina en los concursos públicos a continuación se presenta en la figura 5 un análisis a partir del estudio Condiciones y Representación de las Mujeres en el Sector Público elaborado por la Dirección Nacional del Servicio Civil (2017).

Figura 5. Brechas de género en los procesos de postulación y selección de cargos ADP de I y II nivel jerárquico, por ministerio (2004 – 2017). Chile.

Ministerio	Postulaciones				Nombramiento				Brecha de Género (en puntos porcentuales)
	Cantidad			Tasa de Postulación de mujeres (en %)	Cantidad			Tasa de Selección de mujeres (en %)	
	M	H	Total		M	H	Total		
Agricultura	2.429	9.964	12.393	19,6	23	121	144	16,0	-3,6
Defensa Nacional	1.050	5.095	6.145	17,1	9	27	36	25,0	7,9
Desarrollo Social	2.940	6.987	9.927	29,6	28	30	58	48,3	18,7
Economía, Fomento y Turismo	6.002	21.538	27.540	21,8	85	137	222	38,3	16,5
Educación	8.717	18.635	27.352	31,9	86	83	169	50,9	19,0
Energía	485	3.056	3.541	13,7	2	30	32	6,3	-7,4
Hacienda	4.132	19.819	23.951	17,3	33	113	146	22,6	5,4
Interior y Seguridad Pública	2.262	6.880	9.142	24,7	27	39	66	40,9	16,2
Justicia	2.281	9.013	11.294	20,2	28	71	99	28,3	8,1
Medio Ambiente	1.414	4.666	6.080	23,3	11	37	48	22,9	-0,3
Minería	400	2.053	2.453	16,3	2	22	24	8,3	-8,0
Ministerio del Deporte	1.371	7.069	8.440	16,2	4	53	57	7,0	-9,2
Obras Públicas	1.348	6.729	8.077	16,7	17	52	69	24,6	7,9
Relaciones Exteriores	334	1.212	1.546	21,6	4	7	11	36,4	14,8
Salud	10.755	40.299	51.054	21,1	199	464	663	30,0	8,9
Trabajo y Previsión Social	6.601	20.881	27.482	24,0	60	139	199	30,2	6,1
Tpte. y Telecomunicaciones	35	201	236	14,8	0	2	2	0,0	-14,8
Vivienda y Urbanismo	1.235	6.228	7.463	16,5	12	54	66	18,2	1,6
Total	53.791	190.325	244.116	22,0	630	1.481	2.111	29,8	7,8

Fuente: Condiciones y Representación de las Mujeres en el Sector Público. Dirección Nacional del Servicio Civil (2017)

Se ve que la tasa de participación femenina en el proceso de postulación de los concursos públicos que es el cociente entre el número de mujeres postulantes dividido en el total de postulantes; también se presenta la tasa de participación femenina en la selección de mujeres que es el cociente entre el número de mujeres seleccionadas dividido en el total de postulantes seleccionados; finalmente se presenta la Brecha de género que corresponde a la diferencia entre la tasa de selección de mujeres y la tasa de postulación de estas. En esta figura solo se precisa la participación en concursos públicos finalizados con nombramiento que corresponde a un total de 2.111 cargos entre los años 2004 a octubre del 2017; en estos concursos hubo 244.116 postulantes de los cuales el 22% son mujeres. De dichos postulantes 630 mujeres obtuvieron el nombramiento lo que significa que el 29,8% de mujeres fueron seleccionadas para el cargo lo que significa una brecha favorable para ellas de un 7,8%.

Aquellos ministerios con mayor participación de postulación de mujeres son Desarrollo Social, Educación, Trabajo y Prevención Social y en cuanto a la cantidad de mujeres postulantes el mayor número lo obtiene el Ministerio de Salud con 10.755. Los sectores de los ministerios mencionados son considerados como segmentos “feminizados”, pues se evidencia que dichos sectores son donde mayor número de mujeres profesionales postulan y son seleccionadas. Otros ministerios presentan una situación contraria a lo expuesto anteriormente, pues es en Energía donde postuló el menor porcentaje de mujeres, le sigue Transporte y Telecomunicaciones, Deportes, Minería y Obras Públicas. En cuanto al nombramiento de mujeres los porcentajes de selección son similares, pues en el caso de Transporte y Telecomunicaciones nunca se ha nombrado a una mujer en ningún cargo de primer o segundo nivel jerárquico y en Energía y Deporte la tasa de selección de mujeres no es superior al 10%. Estos sectores son considerados como segmentos “masculinizados” y la participación mencionada se ha mantenido a lo largo del tiempo.

Tabla 4. Mujeres CPA por cargo (2010-2020)

Cargos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jefe de División	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Subjefe de División	1	1	1	1	1	2	2	1	1	0	1
Contralor Regional	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0
Jefe de Departamento	0	0	1	1	1	2	0	0	1	2	2
Jefe de Subdivisión	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	88	91	89	94	103	106	117	125	153	178	227
Fiscalizador	20	27	41	53	53	53	55	52	48	47	43
Técnico	1	0	0	2	4	6	3	9	8	7	7
Oficial Administrativo	13	17	17	17	14	12	8	2	4	2	2
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración Propia con base en los datos entregados por la CGR (2021)

Tabla 5. Hombres CPA por cargo (2010-2020)

Cargos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jefe de División	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Subjefe de División	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Contralor Regional	2	3	3	3	3	4	4	4	3	1	0
Jefe de Departamento	0	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2
Jefe de Subdivisión	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Profesional	80	86	68	77	90	92	97	108	121	128	155
Fiscalizador	12	16	38	45	43	44	44	39	37	37	34
Técnico	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	2
Oficial Administrativo	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1
Auxiliar	1	1	2	2	2	2	1	0	0	0	0

Fuente: Elaboración Propia con base en los datos entregados por la CGR (2021)

En los años observados en este estudio se presentaron diferencias en la cantidad de mujeres y hombres CPA presentes en distintos cargos en la CGR, de manera comparativa se observa que el cargo más alto en nivel jerárquico en el que hay presencia de estos profesionales es el de Jefe de División, en el cual solo el año 2019 hubo una mujer que ocupó dicho cargo, mientras en el caso de hombres hubo uno que estuvo en dicho cargo desde el 2018 hasta la fecha de finalización de este estudio, es decir, mantuvo este cargo por 3 años consecutivos. En el caso del cargo de Subjefe de División hubo presencia de mujeres desde el 2010 hasta el año 2020, no obstante, la cantidad no superó el número de 2 profesionales. Por el lado de los hombres profesionales en este cargo solo tuvieron presencia en el año 2019 y 2020 con un profesional en el cargo. En el cargo de Contralor Regional la presencia de profesionales masculinos aumenta, fue constante desde el año 2010 al 2020, llegando a tener 4 profesionales en el cargo por 3 años consecutivos (2015, 2016 y 2017). Situación contraria ocurre en el caso de las profesionales mujeres, debido a que estas tuvieron presencia solamente en los años 2016 y 2017.

Los Jefes de Departamento en el caso de los hombres Contadores Públicos y Auditores su presencia ha sido constante en este cargo en los años de estudio de esta investigación, incluso hubo 3 hombres de la profesión ocupando dicho cargo en el año 2017, sin embargo, situación distinta es la que presenta la ocupación femenina de dicho cargo, pues esta ha sido esporádica en el tiempo y no ha llegado a superar la cantidad de 2 mujeres en ese puesto. El cargo de Jefe de Subdivisión ha sido ocupado por una mujer solo en los años 2010 y 2011, mientras que los hombres este cargo fue ocupado por un hombre en los años 2010 al 2012 y posteriormente del 2019 al 2020.

En el caso del nivel operativo de la CGR el cargo de Profesional ha sido el que mayor cantidad de hombres y mujeres hay, pues desde el 2010 en que había 88 mujeres y 80 hombres ha ido en aumento, llegando al 2020 a contar con 227 mujeres y 155 hombres, en el caso del cargo de Fiscalizador ocurre una disminución de mujeres y un aumento de hombres de la profesión, pues en el año 2010 había 55 mujeres y 12 hombres y al 2020 hay 43 mujeres y 34 hombres. El cargo de técnico ha sido constante la cantidad de hombres en el cargo sin superar los 2 profesionales, en el caso de las mujeres la mayor cantidad ocurre en el año 2017 con 9 mujeres y al 2020 hay 7 mujeres en el cargo. Los Oficiales Administrativos han ido disminuyendo a lo largo de los años, pues en el 2010 de 13 mujeres y 4 hombres se tiene que al 2020 solo hay 2 mujeres y solo 1 hombre. El último cargo de nivel jerárquico más bajo es el de Auxiliar en el cual no hubo presencia de mujeres de la profesión en los años de estudio y no hubo más de 2 profesionales varones en dicho cargo.

En relación con el escalonamiento posicional la entrevistada N°3 mencionó lo siguiente respecto a sus ascensos:

He tenido hartos ascensos en los últimos diez años. Porque yo entré el 2008 a la Contraloría, el 2012 asumí de supervisor y el 2012 dentro de un par de años después nos subieron de grado casi a todos los supervisores, eran grado 12 y después pasaron a ser grado 11. Después en el 2017 pasé a ser Jefe en O'Higgins y el 2018 me vine de Jefe a Talca. He ido subiendo de grado y he ido cambiando de cargo y de grado.

Además de expresar que existen las mismas posibilidades de ascender a un alto cargo tanto para hombres como mujeres, se le preguntó a la entrevistada ¿Por qué cree usted que no hay tantas mujeres en cargos altos? A lo cual la entrevistada señala: "Yo creo que el problema se genera en las prioridades que tenemos las mujeres. Porque hay mujeres cuya prioridad es el casarse, tener hijos y cuando tú tienes esa prioridad lamentablemente no es compatible con, por ejemplo, el cargo de jefatura"

Lo mencionado en este análisis comprueba la existencia de una segregación de tipo vertical, pues como se ha mencionado en el marco teórico esta segregación hace alusión a la menor participación de mujeres en cargos de mayor rango o cargos directivos, por lo que conlleva a que ellas se conformen con obtener cargos de menor nivel jerárquico, cabe señalar lo mencionado por la entrevistada N°3, ya que las mujeres se ven enfrentadas a la disyuntiva de elegir entre priorizar su vida profesional o su vida personal y familiar, considerando en gran manera el concepto de género ya que se refiere a lo que socialmente es una mujer (ser madre, esposa, jefa del hogar, encargada de la crianza de los hijos, etc).

5. Discusión

Como se ha observado la participación de la mujer Contadora Pública y Auditora en la Contraloría General de la República ha aumentado a lo largo de los años lo que se refleja en la fecha de término de este estudio (2020) ya que para entonces el porcentaje total de mujeres de la profesión es de un 58,5% mientras que los hombres corresponden a un 41,5%. A pesar de

que actualmente hay una alta participación femenina de Contadoras Públicas y Auditoras aún se observan diferencias en las remuneraciones. Cabe destacar que dichas diferencias son mínimas y se deben principalmente a algunas asignaciones específicas y no a algo netamente profesional o de género. Además, estas diferencias no son perceptibles por las funcionarias de la Contraloría General de la República, ya que las 3 profesionales entrevistadas se consideraban satisfechas con sus remuneraciones y encontraban que estas estaban acorde a su desempeño en la institución.

En cuanto a la cantidad de Contadoras Públicas y Auditoras que han participado en los concursos públicos que ha realizado la Contraloría General de la República entre los años 2010 al 2020, en comparación con el personal masculino en el mismo período no fue posible de responder de manera cuantitativa debido a la denegación de la información por parte de la Contraloría General de la República, convirtiéndose esto en una limitante para el estudio. A través de las que fueron entrevistadas se pudo inferir que en los concursos que ellas participaron predominó la participación femenina. También, cabe señalar que en los concursos públicos realizados durante 2004 al 2017 para cargos de primer y segundo nivel jerárquico en los distintos ministerios postulaban más hombres que mujeres, sin embargo, en los sectores “feminizados” (Salud, Educación, Desarrollo Social) la cantidad de mujeres era mayor que en otros ministerios considerados “masculinizados” (Minería, Energía, Transporte y Telecomunicaciones).

En cuanto al contraste del escalonamiento posicional de las mujeres Contadoras Públicas y Auditoras dentro de la organización en comparación con los profesionales masculinos, se concluye que hay más Contadoras Públicas y Auditoras que hombres en cargos operativos, con el paso de los años se ha logrado por parte de los profesionales la obtención de cargos más elevados. No obstante, en estos altos cargos jerárquicos ha habido mayor cantidad de hombres ocupándolos que mujeres, a pesar de que una mujer tiene las mismas posibilidades de ascender que un hombre, unas de las razones por las cuales sucede este fenómeno se debe a la problemática de las prioridades de las mujeres, pues hay mujeres que tienen como prioridad casarse, tener hijos y formar una familia y dicha opción no es totalmente compatible con un alto cargo.

6. Conclusión

La Contraloría General de la República es un organismo en el cual no se evidencia discriminación de género en donde las Contadoras Públicas y Auditoras son valoradas y poseen amplias posibilidades de desarrollar una carrera profesional, además de que el ingreso monetario está determinado por grado sin importar el sexo del profesional, lo que genera que las remuneraciones sean equitativas. Los concursos públicos de ingreso son el medio por el cual las profesionales postulan e ingresan a esta institución, si bien no hay respuesta cuantitativa es importante señalar que con base en la cantidad de mujeres que han ingresado a la Contraloría General de la República y a lo mencionado por las entrevistadas, además del escalonamiento posicional presentado las mujeres participan bastante de este proceso.

La organización en cuestión se puede considerar perteneciente a un sector laboral más feminizado, ya que las condiciones son equitativas para ambos sexos, esto genera que las mujeres también participen en concursos públicos de promoción, permitiendo ascensos en el escalonamiento posicional de las mujeres, pues existe un gran número de ellas poseen cargos operativos, sin embargo, no hay una fuerte presencia de ellas en altos cargos.

Esta investigación es un estudio de género, que relaciona este con el desarrollo de la profesión contable y que además para el desarrollo de la misma se da cuenta de competencias propias del profesional, como lo son el poseer un carácter multidisciplinario permitiendo que el profesional pueda proyectarse en una amplia gama de roles dentro de la organización, tener una mirada consciente de un impacto social como lo es el tema de la equidad de género en una organización y país que últimamente ha estado en constante cambio y de esta manera actuar y desempeñarse profesional y éticamente respetando dichos cambios en la sociedad, además el trabajo en equipo, la capacidad de análisis y síntesis.

Bibliografía

- Aldeguer, B. (2014). La segregación vertical y horizontal en la participación política de las mujeres. Un estudio de caso: las cortes valencianas (1983-2011). 27 – 52. España.
- Arriagada, I. (1994, agosto). Transformaciones del trabajo femenino urbano. Revista de la CEPAL. Chile. N° 53. P.101.

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s. f). El Congreso Nacional y sus edificios. Historia 1823-1833. 13 agosto, 2021, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Sitio web:https://www.bcn.cl/historiapolitica/congreso_nacional/historia/index.html
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2016). Remuneraciones en el sector público. Chile. Disponible en: <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/23271/1/Informe.pdf>
- Biblioteca Nacional de Chile. (s. f). Trabajo femenino industrial (1890-1920). Memoria Chilena. Disponible en <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-807.html#presentacion> . Accedido en 14/2/2022.
- Biblioteca Nacional de Chile. (s. f). Historia política. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiapolitica/hitos_periodo/detalle_periodo.html?per=1973-1990
- Chiavenato I. (2007). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones (8ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.S.A. de C.V. México
- Colegio de Contadores Públicos de Coquimbo. (1 de marzo de 2021). Nuestra historia. <http://colegiodecontadoresregion-decoquimbo.cl/historia/>
- Contraloría General de la República. (2014). Cuenta Pública 2013. Chile
- Contraloría General de la República. (2020). Lo que hacemos. <https://www.contraloria.cl/web/cgr/que-hacemos>
- Dirección Nacional del Servicio Civil. (2008). Manual Selección de Personas en Servicios Públicos.Chile
- Dirección Nacional del Servicio Civil (2017). Condiciones y Representación de las Mujeres en el Sector Público.Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo.Participación laboral femenina y brechas salariales.Chile
- Instituto Nacional de Estadísticas, Servicio Nacional de la Mujer. (2004). Mujeres Chilenas, Tendencias en la última década. Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015, 20 marzo). Ley 20820. Crea el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y modifica normas legales que indica. Diario Oficial 41112. Chile
- Ministerio de Hacienda.(1952, 29 mayo). Ley 10336. Ley de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República. Diario Oficial 22261. Chile
- Ministerio del Interior. (1989, 23 septiembre). Ley 18834. Aprueba Estatuto Administrativo. Diario Oficial 33479. Chile
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia. (2008, 20 agosto). Ley 20.285. Sobre Acceso a la Información Pública. Diario Oficial 39142. Chile
- Ramírez, P. (2021, 22 marzo). Pandemia y el empleo femenino. agosto 13, 2021, de El Mostrador Sitio web: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2021/03/22/pandemia-y-empleo-femenino>
- Soto, G. (2012). Factores que condicionan el desempeño femenino en América Latina Gaceta Laboral 18 (3), pp. 289-306

