

## RESUMEN EJECUTIVO

Se evaluó la situación de acceso y disponibilidad de información en empresas públicas, a partir de la verificación del cumplimiento de las normas de Transparencia Activa. En particular, se efectuó una revisión de las memorias institucionales e información consolidada del personal y remuneraciones de los directorios y gerencias de las empresas públicas, lo cual permitió obtener información para analizar la situación de estas empresas, desde una perspectiva de género. Del resultado de tal ejercicio, se observan asuntos de especial interés: a modo de ilustración, existe mayor presencia masculina a nivel de los espacios de toma de decisiones: los directorios y las gerencias de las empresas públicas están conformados mayoritariamente por hombres. Del mismo modo, se advierten diferencias a nivel de remuneraciones, toda vez que las mujeres en cargos de directorio perciben, en promedio, un 32% menos que los hombres, en tanto aquellas en cargos gerenciales ganan, en promedio, un 52% menos. Una situación similar se constató en el análisis realizado el año 2021 donde también se observaron brechas relevantes en términos de composiciones de directorios, gerencias y referente a las remuneraciones.

En sintonía con los datos analizados, diversas empresas en sus memorias declaran avanzar hacia un modelo corporativo que otorgue representación paritaria y/o más equitativa dentro del diseño organizacional, y que, al mismo tiempo, sirva de impulso o referencia hacia otros estamentos de trabajadoras y trabajadores, administrativos, profesionales, técnicos, etcétera, así como incorporar políticas aplicadas o efectivas en dirección a generar espacios con participación equilibrada de mujeres y hombres, de modo que la fuerza laboral sea compartida plenamente.

Por otra parte, en lo que respecta a la fiscalización de cumplimiento de transparencia activa, fue posible advertir que la mayoría de las empresas dan cumplimiento a las disposiciones legales revisadas, y que han sido precisadas mediante la Instrucción General N°5. Se identificó que 28 empresas (93,3%) cumplen respecto de la publicación de las memorias anuales y 19 empresas cumplen a cabalidad la obligación de publicación de las dietas de los directores y las remuneraciones de los responsables de la dirección y administración superior (63,3%). Sólo una de las empresas fiscalizadas - Empresa Eléctrica Municipal Melinka, presenta infracciones en ambas materias fiscalizadas por no disponibilidad de la información. Asimismo, en comparación con la fiscalización efectuada en el año 2021, dos empresas reiteran infracciones a nivel de la publicación de dietas y remuneraciones.

Finalmente, si bien se constata que 18 empresas adoptan la buena práctica referida a incorporar, toda otra información consolidada que se publique en relación al personal de la empresa, lo que representa el 62,1% de los casos<sup>1</sup>, tras la ejecución del proceso no se advierte uniformidad en el modo de publicación de información, particularmente a nivel de la periodicidad de los datos exigibles.

## CUADRO RESUMEN

<p>Objetivo General</p>	<p>Caracterizar la situación de equidad de género en los directorios, gerencias y personal de las empresas públicas, como también, determinar la existencia de políticas de prevención del acoso sexual, laboral y discriminación, a partir de una fiscalización de la situación de acceso y disponibilidad de información en transparencia activa sobre las memorias institucionales, información consolidada del personal e información respecto de las remuneraciones de los directorios y gerencias de las empresas públicas.</p>
<p>Objetivos específicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar el cumplimiento de las normas sobre transparencia activa en empresas públicas, con foco en remuneraciones y memorias de gestión.</li> <li>- Determinar si existe paridad de género a nivel de directorios y gerencias de las empresas públicas.</li> <li>- Caracterizar las remuneraciones a nivel de directorios, gerencias y trabajadores de las empresas públicas desde la perspectiva de equidad de género.</li> <li>- Determinar si en las empresas públicas existen políticas de prevención del acoso sexual, laboral y discriminación.</li> </ul>
<p>Periodo de fiscalización</p>	<p>Las fiscalizaciones se efectuaron los días 10, 11 y 16 de noviembre de 2022, examinando la información correspondiente a la mensualidad de septiembre y de octubre, cuya actualización resultaba exigible en ese momento. Asimismo, el análisis de la información obtenida con perspectiva de género se realizó durante el mes de enero de 2023.</p>
<p>Estrategia metodológica</p>	<p><b>Universo de organismos sujetos a la fiscalización:</b> Se fiscalizó a la totalidad de empresas públicas sujetas a la Ley de Transparencia a la fecha (30)<sup>ii</sup>. La revisión de los sitios web de Transparencia Activa y el cotejo de cumplimiento normativo se realizó de manera manual ya que este grupo de organismos informa los requerimientos del artículo décimo de la Ley de Transparencia a través de páginas webs propias. De manera complementaria, se fiscalizó al Sistema de Empresas Públicas (SEP) en materia de Derecho de Acceso a la Información.</p> <p><b>Fuentes de información:</b> Los antecedentes examinados corresponden a los informados por las empresas públicas en los sitios web de Transparencia Activa, particularmente en las secciones <u>memorias anuales, remuneraciones percibidas en el año por cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa e información consolidada del número de mujeres y hombres que trabajan en la empresa (buena práctica)</u>. Estos datos fueron contrastados con los publicados por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) en su sitio web<sup>iii</sup>, con el objeto de verificar la consistencia y completitud de la información publicada por las empresas públicas. Del mismo modo, fueron contrastados con los informados por el Sistema de Empresas Públicas (SEP)<sup>iv</sup>.</p> <p>Cabe hacer presente que, el numeral 1.7 de la Instrucción General N°5 establece que se debe informar <i>“Toda remuneración <b>percibida en el año</b> por cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa”</i> (énfasis agregado). Para dar cumplimiento a aquella disposición las empresas públicas publican su información de acuerdo con alguna de las siguientes modalidades:</p>

- a. **Año calendario móvil:** Corresponde a la remuneración de los directores, presidente ejecutivo, vicepresidente y gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa de los últimos 12 meses, contemplando el mes a fiscalizar.
- b. **Año calendario:** Corresponde a la remuneración de los directores, presidente ejecutivo, vicepresidente y gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa desde enero al mes en que transcurra la fiscalización.

**Estrategia de recolección, tratamiento y análisis de datos:** La recolección de datos se realizó de manera manual revisando cada sitio web de las empresas públicas, los que fueron contrastados con los antecedentes solicitados a través de una solicitud de información, vía usuario simulado, en el Sistema de Empresas Públicas (SEP) y la información disponible en el sitio web de la Comisión para el Mercado Financiero<sup>v</sup>. En cada caso se confeccionó una carpeta en la que se guardaron uno o más videos de evidencias del proceso de fiscalización, contemplando la revisión las memorias institucionales, remuneraciones percibidas en el año por cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa e información consolidada del número de mujeres y hombres que trabajan en la empresa (buena práctica). Con lo anterior, se efectuó un cotejo de cumplimiento normativo de las disposiciones establecidas en el artículo decimo de la Ley de Transparencia y la Instrucción General N°5, cuyos resultados fueron presentados en un informe específico de cumplimiento de la normativa.

La información recabada de las remuneraciones del directorio y gerencias y los antecedentes consolidados de mujeres y hombres que trabajan en la empresa, se vaciaron en una planilla en formato Excel con el objeto de uniformar la remuneración bruta y líquida percibida por los directorios y gerencias de las empresas públicas, dado que estas no informan los datos de forma uniforme, publicando años calendarios móviles, completos o parciales. Asimismo, en 2022, se registró una importante renovación de los responsables de la dirección de las empresas, razón por la cual se debió considerar para el cálculo de la renta, si el director o gerente hubiera ingresado en una fecha diferente a la del periodo informado en transparencia activa. Una vez terminado el proceso de depuración de la información se procedió a realizar un análisis descriptivo, en el que se caracterizó la situación de los directorios y gerencias de las empresas públicas.

Por otra parte, en las memorias institucionales, se buscaron conceptos claves<sup>vi</sup> que permitieron determinar la existencia de políticas de prevención del acoso sexual, laboral y discriminación, así como respecto a otras temáticas relacionadas con equidad de género. La búsqueda se realizó de manera manual en los documentos mediante la función de búsqueda de palabras disponible en las aplicaciones utilizadas para la visualización de documentos. Los resultados encontrados se registraron en una planilla en formato Excel, donde se consignó la página y el párrafo del documento en que se encuentra cada concepto clave y se efectuó un análisis temático, orientado a identificar, analizar y reportar patrones (temas) en los datos que fuesen recurrentes, respecto de los conceptos priorizados. Adicionalmente, se efectuó una revisión del sitio web de los organismos con el objeto de buscar políticas que se encuentren vinculadas a la prevención del acoso sexual, laboral y discriminación. Con lo anterior, se pudo determinar qué empresas públicas informan sobre la existencia de este tipo de

	políticas corporativas.
Principales hallazgos	<p>- <b>Perspectiva de Género:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De un total de 280 puestos en directorios, 167 son ocupados por hombres (60%) y 113 por mujeres (40%). Específicamente, en la categoría de empresas que no son asesoradas por el Sistema de Empresas Públicas (empresas "No SEP"), se manifiesta una prevalencia significativa de hombres en los directorios, existiendo el caso de empresas que no poseen mujeres en cargos directivos. De lo anterior, también se advierte, que el porcentaje de mujeres aumentó en comparación al año 2021.</li> <li>2. De un total de 225 puestos de gerentes informados en Transparencia Activa, 183 son ocupados por hombres (81%) y 42 por mujeres (19%), siendo mayor la brecha en las empresas No SEP. De lo anterior, se advirtió una situación similar en el año 2021.</li> <li>3. Los directores hombres ganan en promedio \$2.536.895 en remuneraciones brutas mensuales y las mujeres \$1.927.802 existiendo una diferencia de \$609.093 (24%).</li> <li>4. Los gerentes hombres de las empresas públicas, reciben en promedio \$13.278.872 en remuneraciones brutas mensuales y las mujeres \$8.718.376 existiendo una diferencia de \$4.560.496 (32%).</li> <li>5. Se constató que 27 empresas presentan algún documento que regula el acoso sexual/laboral y/o la no discriminación. En 16 de éstas el documento se publica en los sitios de Transparencia Activa, y en las 11 restantes en sus páginas web.</li> </ol> <p>- <b>Línea de cumplimiento normativo de transparencia activa:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Se observan infracciones e incumplimientos en las dos materias fiscalizadas:</li> <li>7. En dos organismos (6,7%) se presentaron incumplimientos en la materia de <i>"publicación de las memorias anuales, con indicación del año de cada una, a través de un enlace a un documento que contenga su texto íntegro"</i> y en once organismos (36,7%) en <i>"toda remuneración percibida en el año por cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa, incluso aquellas que provengan de funciones o empleos distintos del ejercicio de su cargo que le hayan sido conferidos por la empresa, o por concepto de gastos de representación, viáticos, regalías y, en general, todo otro estipendio"</i>. Sólo en una empresa se constataron infracciones en ambas materias fiscalizadas, por no disponibilidad de la información.</li> <li>8. En 11 (37,9%) organismos, no se aplica la buena práctica establecida en el numeral 1.6 de la Instrucción General N°5, la cual consiste en, <i>"incorporar toda otra información consolidada que se publique en relación al personal de la empresa, como, por ejemplo, el número de mujeres y hombres que trabajan en la empresa"</i>.</li> </ol> <p>- <b>Línea de cumplimiento normativo en Derecho de Acceso a la Información:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el caso de la fiscalización al Sistema de Empresas Públicas, no se detectaron infracciones al procedimiento administrativo de acceso a la información.</li> </ol>

Conclusiones	<p>Los resultados obtenidos muestran un aumento de la representación femenina a nivel de directorios y gerencias de empresas públicas en comparación con los emergentes de la fiscalización realizada el año 2021.</p> <p>A partir de la información recabada vía transparencia activa, se observa que existe una participación mayoritaria de hombres en la composición de los directorios y gerencias de las empresas públicas, por cuanto un 60% de los puestos de directores y un 81% de las gerencias son ocupadas por hombres. En esta línea se advierte que la existencia de normativas a favor de una representación femenina -en este caso específico, la Ley 21.356- tiene su correlato en una mayor presencia de mujeres, como se observa en el caso de las empresas que participan del Sistema de Empresas Públicas. Por el contrario, en las empresas No SEP (particularmente en las empresas del sector minero y de las Fuerzas Armadas), se constata una marcada presencia masculina, existiendo incluso empresas sin presencia femenina en los cargos de toma de decisión.</p> <p>Por otro lado, en lo que respecta a la situación salarial también se observan brechas, asociadas a la menor representación de mujeres en empresas con mayores salarios para sus directorios y gerencias, así como al menor acceso a los más altos cargos dentro de ambos segmentos observados (presidencia del directorio y gerencia general).</p> <p>Por otro lado, de la revisión de los sitios web -con especial foco en los sitios de transparencia activa de las empresas- se observa que la gran mayoría de estas (27 de 30) posee un documento alusivo al acoso sexual, laboral y/o no discriminación por género. Si bien estas materias están contenidas en los códigos de conducta o ética principalmente, también se observa un grupo de empresas que poseen políticas específicas de género, diversidad en las cuales se tratan estas problemáticas. Esto también se ve reflejado en las memorias anuales, se constata que existen empresas públicas que manifiestan realizar acciones tendientes a una mayor equidad y diversidad en la organización.</p> <p>Finalmente, en relación a la línea de cumplimiento, fue posible advertir que la mayoría de las empresas públicas cumple con las disposiciones de la Instrucción General N°5 sobre Transparencia Activa en Empresas Públicas. Pese a esto, se observan brechas de cumplimiento a nivel de la publicación de dietas y remuneraciones y distintas fórmulas para disponer de la información.</p>
--------------	---

## 1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

En el mes de agosto de 2021, se dictó la Ley 21.356 que establece la representación de género en los directorios de determinadas empresas públicas, que, en lo esencial, busca que la representación de un mismo género no exceda el 60% en el directorio. Esta normativa aplica a aquellas empresas que pertenecen al Sistema de Empresas Públicas (SEP)<sup>vii</sup>, por tanto, tiene ciertas limitaciones, en el ámbito de las empresas públicas.

En este contexto, en 2021, el Consejo para la Transparencia, realizó una fiscalización en 27 empresas públicas, detectando brechas: a nivel de los directorios, se observó que estos son ocupados mayoritariamente por hombres, especialmente a nivel de empresas no adscritas al SEP. De igual manera, en los cargos gerenciales de las empresas públicas, se constató una tendencia aún más marcada hacia la presencia mayoritaria de hombres en sus composiciones. Respecto de las remuneraciones y dietas, también se observaron diferencias, tanto a nivel de gerencias como directorios.

Además de las remuneraciones más bajas y el menor acceso a los cargos de toma de decisiones, existen otras problemáticas que en general afectan en mayor medida a las mujeres en el ámbito laboral, como ocurre con situaciones de acoso sexual. Al respecto, la Dirección del Trabajo define que se produce acoso sexual cuando "(...) un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o

requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo". Al respecto, a nivel de empresas públicas, las catalogadas como SEP se enmarcan en un Código<sup>viii</sup> dentro del cual se trata como foco la diversidad y derechos humanos, mencionando que "En las Empresas SEP existe plena conciencia de los beneficios que genera la relación positiva entre la participación de distintos géneros, etnias, profesiones, ideologías, credos y culturas, entre otros, en los distintos niveles de la organización y el desarrollo sostenible de la sociedad y su gobierno corporativo, y que permiten a la organización incorporar nuevas visiones, experiencias, conocimientos, capacidades y opiniones, mejorando las condiciones para responder o anticiparse a los cambios de su entorno. Por ello, se recomienda que el Directorio mantenga una política que promueva una cultura y participación diversa de personas al interior de la empresa y que detecte y reduzca las barreras culturales de la organización o de otra naturaleza, que puedan estar afectando la diversidad." De igual forma, dentro de los anexos de dicho documento se encuentra una guía para elaborar políticas de género y de relaciones laborales en las empresas públicas.

En vista de lo anterior, resulta de suma relevancia conocer de manera actualizada la realidad de los directorios de las empresas públicas, en el marco de la dictación de la antes mencionada Ley y a un año del proceso de fiscalización realizado a estos organismos, así como considerando la situación de cambio de Gobierno, y con ello, de renovación de una proporción importante de los responsables de la toma de decisiones en las empresas públicas. De ese modo, será posible visualizar las actuales brechas en la materia de paridad de género en las empresas públicas, con el objeto de establecer cuánto camino falta por avanzar en la temática y, en términos prácticos, cuán lejos se encuentra de un estándar de equidad. Asimismo, resulta interesante determinar si existen políticas destinadas a prevenir el acoso sexual, laboral y la discriminación, con el objeto de prevenir y sancionar la ocurrencia de dichas situaciones al interior de las empresas públicas. Todo lo anterior, verificando además si los organismos cumplen con las disposiciones de la Ley de Transparencia que les resultan aplicables.

Finalmente, cabe indicar que este proceso se enmarca en el desarrollo de diversas iniciativas de fiscalización que el Consejo para la Transparencia ha efectuado en materia de transparencia activa y acceso a información con perspectiva de género<sup>ix</sup>.

## 2. METODOLOGÍA

**Universo de organismos sujetos a la fiscalización:** Se fiscalizó la transparencia activa de la totalidad de las empresas públicas (30) que deben cumplir con las disposiciones del artículo décimo de la Ley de Transparencia, y, con fines de contraste, al Sistema de Empresas Públicas (SEP), en materia de derecho de acceso a la información. La revisión de los sitios web de Transparencia Activa de las empresas se realizó de manera manual, ya que este grupo de organismos informa los requerimientos del artículo décimo de la Ley de Transparencia a través de páginas webs propias.

**Fuentes de información:** Los antecedentes examinados corresponden a los informados por las empresas públicas en los sitios web de Transparencia Activa, particularmente en las secciones memorias anuales, remuneraciones percibidas en el año por cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa e información consolidada del número de mujeres y hombres que trabajan en la empresa (buena práctica). Estos datos fueron contrastados con los publicados por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) en su sitio web<sup>xi</sup>, con el objetivo de verificar la consistencia y completitud de la información publicada por las empresas públicas. Del mismo modo, fueron contrastados con los publicados por el Sistema de Empresas Públicas (SEP).

Cabe hacer presente que, el numeral 1.7 de la Instrucción General N°5 establece que se debe informar "Toda remuneración **percibida en el año** por cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa" (énfasis agregado). Teniendo en consideración que en la Instrucción General N°5 no se define que se entiende por año, históricamente se ha utilizado los siguientes criterios de evaluación para fiscalizar esta materia:

- **Año calendario móvil:** Corresponde a la remuneración de los directores, presidente ejecutivo, vicepresidente y gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa de los últimos 12 meses, contemplando el mes a fiscalizar.
- **Año calendario:** Corresponde a la remuneración de los directores, presidente ejecutivo, vicepresidente y gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa desde enero al mes en que transcurra la fiscalización.

**Estrategia de recolección, tratamiento y análisis de datos:** La recolección de datos se realizó de manera manual revisando cada sitio web de las empresas públicas. En cada caso se confeccionó una carpeta en la que se guardaron uno o más videos de evidencias del proceso de fiscalización, contemplando la revisión las memorias institucionales, remuneraciones percibidas en el año por cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa e información consolidada del número de mujeres y hombres que trabajan en la empresa (buena práctica). Con lo anterior, se efectuó un cotejo de cumplimiento normativo de las disposiciones establecidas en el artículo decimo de la Ley de Transparencia y la Instrucción General N°5, cuyos resultados fueron presentados en un informe específico de cumplimiento de la normativa.

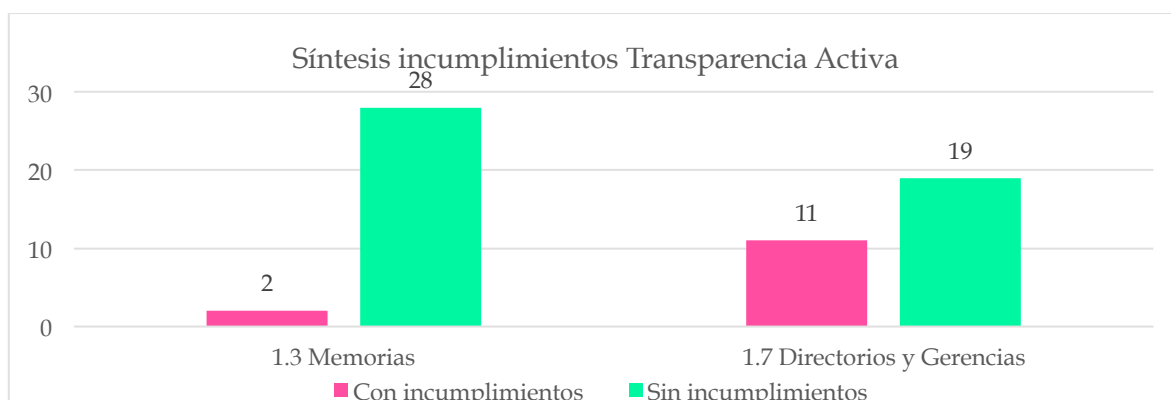
La información recabada de las remuneraciones del directorio y gerencias y los antecedentes consolidados de mujeres y hombres que trabajan en la empresa, se vaciaron en una planilla en formato Excel con el objeto de uniformar la remuneración bruta y líquida percibida por los directorios y gerencias de las empresas públicas, dado que estas no informan los datos de forma uniforme, publicando años calendarios móviles, completos o parciales. Asimismo, en 2022, se registró una importante renovación de los responsables de la dirección de las empresas, razón por la cual se debió considerar para el cálculo de la renta, si el director o gerente hubiera ingresado en una fecha diferente a la del periodo informado en transparencia activa. Respecto a la variable género, esta fue incorporada en consideración al nombre del director/a o gerente/a, aunque sólo para efectos estadísticos y en ningún caso supone la determinación del género y/o identidad de dicha persona.

Una vez terminado el proceso de depuración de la información se procedió a realizar un análisis descriptivo, en el que se caracterizó la situación de los directorios y gerencias de las empresas públicas.

Por otro lado, en las memorias institucionales, se buscaron conceptos claves<sup>xii</sup> que permitieron determinar la existencia de políticas de prevención del acoso sexual, laboral y discriminación. La búsqueda se realizó de manera manual en los documentos mediante la función de búsqueda que posea el software que permita visualizar el documento (CTRL+F u otra). Los resultados encontrados se registraron en una planilla en formato Excel, donde se indicó el párrafo del documento, su página y a qué concepto se encuentra relacionado. Adicionalmente, se efectuó una revisión del sitio web de los organismos con el objeto de buscar políticas que se encuentren vinculadas a la prevención del acoso sexual, laboral y discriminación. Con lo anterior, se pudo determinar en qué empresas públicas existen este tipo de políticas.

## 1. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN - LÍNEA DE CUMPLIMIENTO

A continuación, se detallarán los principales hallazgos respecto al cumplimiento de la Instrucción General N°5. El resumen de los mismos se presentan en el gráfico N°1:



### I. Cumplimiento en relación con la publicación de Memorias

A partir de la fiscalización realizada, en el mes de noviembre de 2022, se observa que casi la totalidad de las empresas públicas, cumplen con las disposiciones del numeral 1.3 de la Instrucción General N°5, esto es, “la publicación de las memorias anuales, con indicación del año de cada una, a través de un enlace a un documento que contenga su texto íntegro”. Las empresas que no cumplen con este apartado de la normativa son la Empresas Portuaria de Antofagasta y la Empresa Eléctrica Municipal Melinka, puesto que, para el primer caso, en su sitio de transparencia activa, presenta la Memoria Anual al año 2020, información que estaría desactualizada a la fecha de la fiscalización. Respecto del segundo caso, no presenta información correspondiente al año 2021. Al presionar el enlace del apartado, éste dirige a una página en blanco, en donde presenta un mensaje que indica “Información no disponible”, información que no se encontraría disponible a la fecha de la fiscalización. En este contexto, las dos empresas que presentan este incumplimiento pertenecen al sistema SEP.

### II. Cumplimiento en relación con la publicación de información sobre Directorios y Gerencias

En cuanto a la publicación de las dietas de los directorios<sup>xiii</sup>, existen dos empresas (6,7%) que publican información desactualizada: la Empresa Televisión Nacional de Chile (TVN) y la Empresa Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua (SASIPA).

De tales empresas, sólo la segunda pertenece al Sistema de Empresas Públicas (SEP); la primera empresa, publica información al mes de agosto de 2022 y la segunda empresa al mes de julio de 2022. Por su parte, la Empresa Nacional de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A., perteneciente al SEP, no presenta información disponible respecto a este apartado.

Del mismo modo, en cuanto a las remuneraciones de los responsables de la Gestión y Administración superior de las empresas, se observa que dos (6,7%) empresas presentan incumplimientos, relacionados con desactualización de la información, éstas son: Televisión Nacional de Chile (TVN) y la Empresa Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua (SASIPA), en el caso de la primera, se presentan las remuneraciones del área gerencial al mes de julio de 2022, y en el caso de la segunda, al mes de agosto de 2021, en circunstancias que, a la fecha de la fiscalización, la información debió estar publicada al mes de septiembre de 2022, sólo la segunda pertenece al Sistema de Empresas Públicas (SEP). Por su parte, la Empresa Eléctrica Municipal Melinka (3,3%), no mantiene disponible la remuneración del Administrador. Respecto a esta última, no pertenece al Sistema de Empresas Públicas (SEP).

Por otro lado, tres (10%) instituciones presentan incumplimientos del tipo “información incompleta”, ellas son: Empresa de Correos de Chile (CORREOS), no se presenta datos del Gerente General; En los casos de la Empresa Nacional de Minería (ENAMI) y Empresa Nacional del Petróleo (ENAP), no se publican las remuneraciones brutas y líquidas de todos los encargados de la gestión y administración de la empresa. En este caso, sólo la primera pertenece al Sistema de Empresas Públicas (SEP).

### III. Otros incumplimientos detectados durante el proceso



Respecto al mismo ítem, se observa que la Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A. (ECCONSA), no informa la remuneración bruta y líquida de cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa. Al respecto el organismo sólo informa el sueldo base del Comité Ejecutivo. Se verifica además que tres empresas no presentan la información por anualidades, entre ellas, se encuentran: Polla Chilena de Beneficencia S.A., Banco del Estado de Chile S.A., y Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile. Finalmente, se evidenció que existen dos empresas que no presentan un campo de observaciones, entre ellas se encuentran, Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A. (ECCONSA) y Correos de Chile. Respecto a las empresas antes mencionadas, se verificó que cuatro de ellas pertenecen al Sistema de Empresas Públicas (SEP).

Cabe indicar que, adicional a los desajustes a la normativa detectados en el ítem 1.7, se constató que las empresas fiscalizadas presentaban diferentes modalidades de publicación de sus remuneraciones, existiendo 26 empresas que publican su información al año calendario (por ejemplo, enero a septiembre o enero a octubre 2022), y cuatro que presentan los últimos 12 meses (por ejemplo, agosto 2021 a septiembre 2022 o septiembre 2021 a octubre 2022)<sup>xiv</sup>. Se advierte que en una empresa se presenta la remuneración bruta y líquida acumulada de cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo al año calendario, sin embargo, en el caso de Gerentes responsables de la dirección y administración superior, se presentan los últimos 12 meses.

#### **IV. Situación de cumplimiento de la buena práctica relativa a distribución del personal según género**

Se observa que 18 de las 30 empresas fiscalizadas cumplen con la buena práctica, señalada en la Instrucción General N°5, consistente en *“incorporar toda otra información consolidada que se publique en relación al personal de la empresa, como, por ejemplo, el número de mujeres y hombres que trabajan en la empresa”*.

Los organismos que no adoptan la buena práctica antes señalada corresponden a: Empresa Portuaria de Valparaíso, Empresa Portuaria San Antonio, Empresa Portuaria Iquique, Empresa Portuaria Puerto Montt, Empresa Portuaria Talcahuano, Empresa Eléctrica Municipal Melinka, Corporación Nacional del Cobre de Chile, Correos de Chile, Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios, Empresa de Ferrocarriles del Estado y Empresa de Ferrocarril Arica La Paz S.A.. En este caso, se advierte que 9 de ellas pertenecen al Sistema de Empresas Públicas (SEP).

En cuanto a la Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A., señala en su sitio web no poseer personal contratado, por lo cual se excluye de este análisis. A su vez indica *“Con fecha 2 de noviembre de 2016, se suscribió un contrato de asesoría profesional entre Econsa Chile S.A. y Lago Peñuelas S.A”*. Por lo anterior, se excluyó en la evaluación de la buena práctica.

#### **V. Comparación de resultados año 2022 con proceso de fiscalización año 2021**

Contrastada la información respecto del proceso realizado el año 2021, se observa que en sólo dos casos se reiteran los incumplimientos del numeral 1.7 de la Instrucción General N°5, la Empresa Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua (SASIPA), en ambos años presenta información desactualizada al momento de la fiscalización y la Empresa Nacional de Minería (ENAMI), en ambos años presenta información incompleta.

En cuanto a los organismos que no adoptan la buena práctica del numeral 1.6, se advierte que aquellos que reiteran la abstención de publicación referida a *incorporar toda otra información consolidada que se publique en relación al personal de la empresa, como, por ejemplo, el número de mujeres y hombres que trabajan en la empresa*, son las siguientes: Empresa Portuaria de Valparaíso, Empresa Portuaria San Antonio, Empresa Portuaria Iquique, Empresa Portuaria Puerto Montt, Empresa Portuaria Talcahuano, Corporación Nacional del Cobre de Chile, Correos de Chile, la Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios, y Empresa de Ferrocarriles del Estado.

## **VI. Resultados Fiscalización sobre Derecho de Acceso a la Información: Sistema de Empresas Públicas**

Se fiscalizó al Sistema de Empresas Públicas (SEP) en materia de Derecho de Acceso a la Información, con el objeto de obtener antecedentes de contrastes que sean utilizados para el proceso. En este sentido, mediante la modalidad de usuario simulado, se requirió lo siguiente:

*“Se solicita en una planilla Excel el listado de personas que integran los directorios de las empresas públicas SEP, identificando el nombre, cargo y empresa a la que pertenecen. Adicionalmente, se solicita señalar si estas empresas poseen políticas destinadas a prevenir el acoso sexual, laboral y la discriminación remitiendo copia de estos documentos”.*

Respecto a esta línea fiscalizada, no se constataron infracciones. El organismo se pronunció sobre lo solicitado, entregando la planilla Excel con el listado de personas que integran el directorio de las empresas públicas. En cuanto a las políticas, el organismo señaló no poseer la información y derivó la solicitud a las respectivas empresas públicas, a pesar de que estos organismos no poseen obligaciones en materia de derecho de acceso a la información. Al respecto, con fecha 12 de diciembre, se verifica que ocho organismos han respondido, siete señalando que lo indicado –es decir, no tener obligaciones legales al respecto-, y una empresa entregando la información solicitada (Correos de Chile).

## **VII. Resultados revisión empresas que presentaron incumplimientos en Transparencia Activa**

Entre los días 1 y 6 de febrero de 2023, se realizó una nueva revisión en aquellas empresas que presentaron incumplimientos en transparencia activa. Al respecto es importante señalar que 4 empresas que mantienen los incumplimientos detectados: Empresa Eléctrica Municipal Melinka, Banco del Estado de Chile (BANCOESTADO), Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A., y Empresa Nacional de Minería (ENAMI). Por otra parte, entre las empresas que subsanaron parcialmente los incumplimientos se encuentran 3: Empresa Nacional del Petróleo, Empresa de Correos de Chile (ambos por información incompleta) y Televisión Nacional de Chile (información desactualizada). Por el contrario, se constató que 5 empresas que subsanaron totalmente sus incumplimientos: Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios, Empresa de Aeronáutica de Chile, Polla Chilena de Beneficencia S.A., Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua y Empresa Portuaria Antofagasta.

## **2. RESULTADOS REVISIÓN- ANÁLISIS DESDE ENFOQUE DE GÉNERO**

### **- Paridad de Género en Directorios**

En los directorios de las empresas públicas, se observa una tendencia hacia la presencia mayoritaria de hombres en sus conformaciones. De un total de 280 puestos de directorio, 167 son ocupados por hombres (60%) y 113 por mujeres (40%)<sup>xv</sup>.

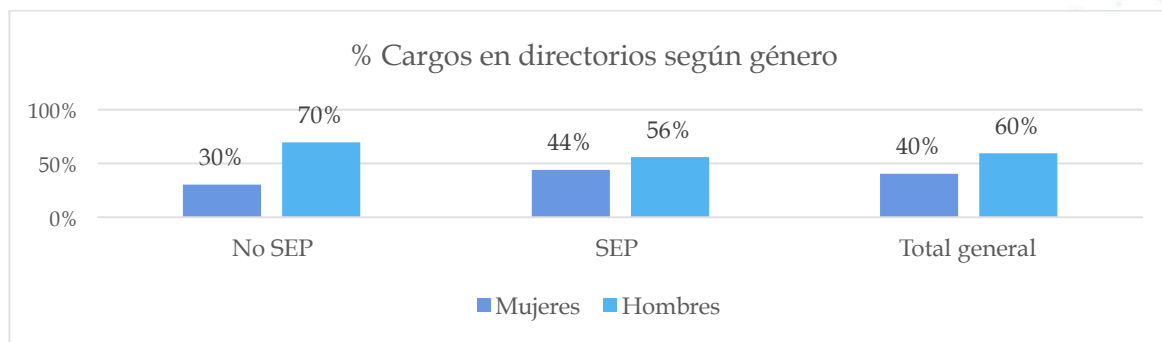
Si se visualiza desde la perspectiva de empresas SEP, se advierte que el 56% de los directores son hombres y el 44% son mujeres, lo que, en promedio, se encuentra dentro de lo establecido en la Ley 21.356. No obstante, esto último, se advierte que en los casos de Empresa de Ferrocarriles del Estado (EFE), Empresa de Ferrocarriles Arica a la Paz S.A., Empresa Portuaria Antofagasta, Empresa Portuaria Austral y Empresa Portuaria de Coquimbo y Empresa Portuaria Arica (63%), existe una disparidad a favor de los hombres, que sobrepasa dicho promedio<sup>xvi</sup>.

Por su parte, en la categoría de empresas No SEP, se da un escenario distinto, que muestra una prevalencia significativa de hombres en los directorios de estas instituciones, ya que, el porcentaje de ellos asciende a un 70%, en desmedro de las mujeres que alcanza sólo un 30%. Se visualiza, además, que en el caso de dos empresas No SEP, su directorio se encuentra conformado únicamente por hombres (ASMAR, y Empresa Eléctrica Municipal Melinka, si bien en este último caso solo se cuenta con un registro.).

En comparación a la revisión efectuada en 2021 se observa una brecha menor, por cuanto la representación de las mujeres en los directorios era de 34% (42% en empresas SEP y 20% en No SEP).

En el mismo contexto se realizó una comparación con la información plasmada en el “Tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2021”<sup>xvii</sup>, el cual agrupa a las empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero. En este caso, se observó que la participación de mujeres en directorios corresponde a un 13%, una situación muy distinta y en total desventaja en comparación a la participación de las mujeres en empresas públicas, considerando que en estas últimas el 40% de los cargos directivos corresponden a mujeres.

**Gráfico N°2: composición de los directorios de las empresas públicas entre hombres y mujeres, y a su vez, entre aquellas SEP, No SEP y en total.**

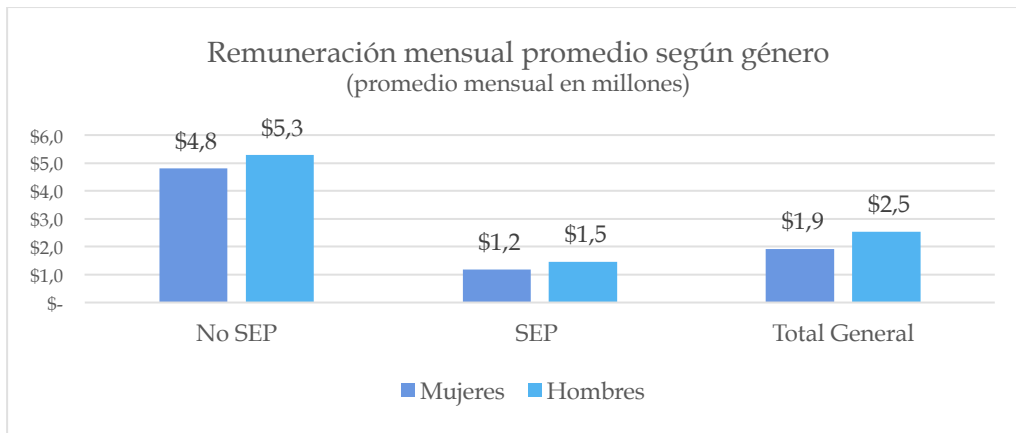


Por otro lado, se efectuó una comparación de los ingresos por dietas de quienes integran los directorios de empresas públicas. Dada las diferencias de publicación de remuneraciones reportadas anteriormente (año calendario móvil, año calendario), se procuró realizar una homologación de las remuneraciones, para lo cual se calculó el valor promedio de renta mensual para cada director<sup>xviii</sup>. Cabe señalar que, además, en este cálculo se excluyeron aquellos casos en que no se recibe renta como director (por ejemplo, cuando se trata de funcionarios que se desempeñan en otras reparticiones públicas y reciben renta por este concepto mas no por su participación en el directorio).<sup>xix</sup>

En el caso de los directores, se observa que los hombres reciben, en promedio, \$2.536.895 en remuneraciones brutas mensuales y las mujeres \$1.927.802, existiendo una diferencia de \$609.093 (un 24% menos para las mujeres).

Haciendo la distinción entre empresas SEP y No SEP, se observa que, en el caso de este último tipo de instituciones existe una diferencia mayor en cuanto a las remuneraciones entre directoras y directores, por cuanto los hombres perciben \$5.279.600 como promedio de remuneración bruta mensual y las mujeres \$4.798.730, esto significa una diferencia de \$480.870 de ingresos a favor de los directores de este tipo de empresas. Por otro lado, en el caso de los directorios de empresas SEP, se observa un escenario distinto, ya que, los hombres perciben \$1.456.435 promedio de remuneración bruta mensual y las mujeres \$1.193.379, es decir, en su conjunto los directores ganan, en promedio, \$263.057 más.

**Gráfico N°3: remuneraciones promedio brutas mensuales de los directores de las empresas públicas, distinguiendo entre hombres y mujeres, por empresas SEP, No SEP y el total general.**



La diferencia respecto de las remuneraciones en el caso de los directorios, especialmente en las empresas No SEP, puede entenderse, en gran medida, por la menor representación de mujeres en los directorios en empresas de este segmento, pues es en estas organizaciones donde se registran las mayores remuneraciones<sup>xx</sup>. De igual manera, existe un menor acceso de las mujeres a los cargos de presidencia dentro del directorio, lo que se refleja en que, de 47 cargos que corresponden a presidencias <sup>xxi</sup>, solo 14 (30%) son ocupados por mujeres: 10 en empresas SEP y 4 en No SEP. En el caso de los hombres, se registran 5 cargos de presidente, mientras que existen 28 cargos de presidencia ocupados por hombres en empresas SEP.

Ahora bien, al comparar por género exclusivamente entre quienes detentan la presidencia del directorio, se observa que las remuneraciones de mujeres son menores tanto para las empresas SEP (\$1,6 millones en promedio versus \$1,8 millones en los hombres), así como en las No SEP (8,8 millones en las mujeres en promedio versus \$10,9 en el caso de los hombres). Esta diferencia se repite a nivel de los otros cargos del directorio, por cuanto, en promedio, las mujeres del resto del directorio perciben \$4,1 millones en empresas No SEP y \$1,1 en empresas SEP mientras que los hombres del directorio -que no son presidentes- reciben, en promedio, \$4,8 en empresas No SEP y \$1,3 millones en empresas SEP.

- **Paridad de Género en los responsables de la Dirección y Administración Superior de las Empresas y remuneraciones.**

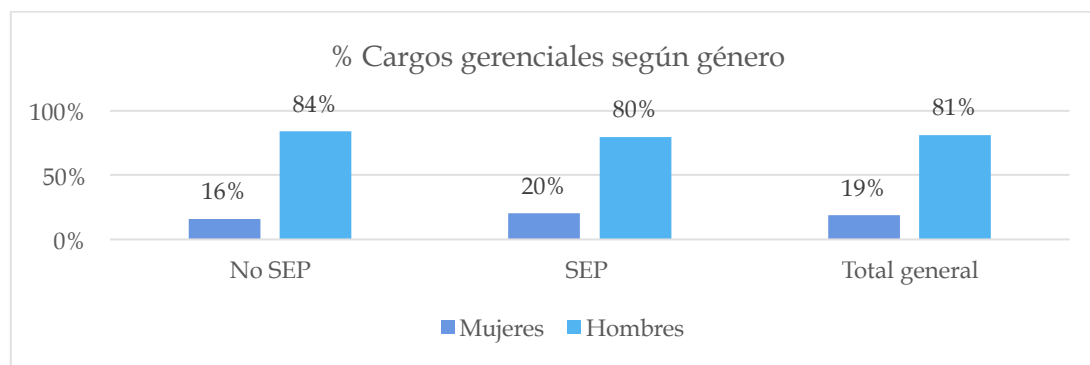
En los cargos gerenciales de las empresas públicas, también existe una tendencia marcada hacia la presencia mayormente de hombres entre sus integrantes. De un total de 225 puestos de gerentes<sup>xxii</sup> informados en Transparencia Activa, 183 son ocupados por hombres (81%) y 42 por mujeres (19%). Así, en este segmento, las brechas son más notorias que en el caso de la conformación de los directorios, donde la presencia de mujeres cae a menos de la cuarta parte.

Haciendo la distinción entre empresas SEP y No SEP, se advierte en el caso de las primeras el 80% de sus gerentes son hombres y el 20% son mujeres, por otro lado, en la categoría de empresas No SEP, se da un escenario similar, que muestra una presencia considerable de hombres en los puestos gerenciales de estas entidades, en este caso, el porcentaje de ellos alcanza un 84% y el de mujeres sólo un 16%.

Cabe indicar que, respecto a 2021, observa una leve diferencia en comparación con 2021, donde la representación de las mujeres en las gerencias era de un 16% (19% en empresas SEP y 12% en No SEP).

En el mismo contexto y al igual que en el caso de los directorios, se realizó una comparación con la información del "Tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2021", donde se observó que la participación de mujeres en Gerencias de Primera Línea es de un 21%, situación similar a la que se advierte en empresas públicas (19%).

**Gráfico N°4: composición de las planas gerenciales de las empresas públicas entre hombres y mujeres, y a su vez, entre aquellas SEP, No SEP y en total.**



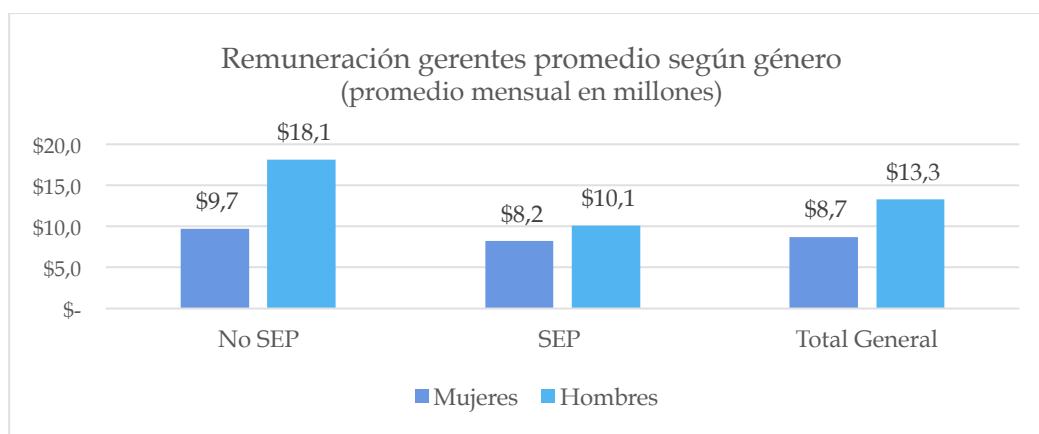
Cabe indicar que, respecto del cargo de gerente generales/director ejecutivo, se observa que, de 43 casos indicados en las planillas<sup>xxiii</sup> que publican las empresas, solo 3 son ocupados por mujeres (los tres casos en empresas SEP), siendo los 40 restantes (un 93%) ocupados por hombres. Esta situación, tiene relación con las menores rentas de las mujeres a nivel de gerencias, considerando que, son los gerentes generales de las empresas No SEP quienes reciben las mayores remuneraciones<sup>xxiv</sup>.

Específicamente, desde el análisis de las rentas percibidas, se constata que los gerentes hombres reciben, en promedio, \$13.278.872 en remuneraciones brutas mensuales y las mujeres \$8.718.376, existiendo una diferencia de \$4.560.496 al mes, que representa un 34% menos. Se advierte además que, es en las empresas No SEP donde existe una mayor diferencia en términos porcentuales entre gerentes hombres y mujeres, dado que, en el caso de los hombres, estos perciben \$18.138.112 como promedio de remuneración bruta al mes y en el caso de las mujeres \$9.733.622, lo que implica una brecha de \$ \$8.404.489, es decir las mujeres perciben casi la mitad. Se constata que en este grupo de empresas no existen mujeres que ocupen cargos de gerentes generales/directores ejecutivos, no obstante, 18 hombres si lo hacen.

En el caso de las planas directivas de empresas SEP, se constata también una brecha, ya que, los hombres perciben \$10.085.658, en promedio, de remuneración bruta mensual y las mujeres \$8.191.952. Un aspecto relevante asociado a esta brecha radica en que, en el caso de este grupo de empresas, los datos muestran que 22 hombres acceden a puestos de gerentes generales/directores ejecutivos, y por su parte, sólo 3 mujeres lo hacen, existiendo una diferencia de \$8,3 millones entre ambos géneros (\$15,8 millones en promedio en el caso de los hombres versus \$7,5 millones en el caso de las mujeres).

Ahora bien, respecto al detalle de las remuneraciones para gerentes en el caso del resto de los gerentes, se observa una brecha mucho menor en las rentas percibidas en empresas SEP (\$8,6 en el caso de los hombres versus \$8,3 en las mujeres) que en aquellas No SEP (\$15,3 millones en promedio para los hombres versus \$9,7 para las mujeres).

**Gráfico N°5: resumen de las remuneraciones promedio brutas mensuales de los gerentes de las empresas públicas, distinguiendo entre hombres y mujeres, por empresas SEP, No SEP y el total general.**



#### - Paridad de Género por Rubro

Otro análisis posible refiere a la clasificación de las empresas públicas por rubros o sectores<sup>xxv</sup>. Al respecto, se visualiza que la mayor disparidad se da en aquellas empresas relacionadas con Fuerzas Armadas (FAMAE Y ENAER), ya que de los 23 directores que componen sus gobiernos corporativos, sólo 2 corresponden a una mujer, una por cada empresa. Por su parte, en el rubro de Minería, se observa también una brecha importante en la distribución de los cargos, ya que, existen solo 9 cargos ocupados por mujeres, de un total de 30 puestos de ese nivel.

En un escenario de paridad “intermedio”, se sitúan aquellas empresas relativas al rubro del Transporte, en esta tipología existen 25 puestos ocupados por mujeres, de los 69 totales.

Por otra parte, a partir de los datos fue posible advertir que en las empresas de los rubros de servicios y portuario<sup>xxvi</sup>, presentan una composición de sus directorios virtualmente equitativa. En el caso de estas últimas, de un total de 75 cargos, 33 pertenecen a mujeres. Respecto de la configuración de directorios de “Empresas de Servicios”<sup>xxvii</sup>, donde también se observa una tendencia distinta a la de los grupos anteriores, pues las mujeres ocupan 44 de 83 cupos, es decir corresponde al único caso en que son mayoría y que superan al 50% de su composición.

Ahora bien, desde el análisis de las remuneraciones por tipologías, se observa que a nivel de directorio, el sector minería es el único que registra, en promedio, mayores rentas para las mujeres, por cuanto éstas perciben, en promedio \$3.974.160 mientras los hombres reciben \$3.594.320. Por su parte, en términos absolutos, las mayores brechas se observan en los sectores de las Fuerzas Armadas y Servicios, donde las mujeres ganan \$1,2 millones menos que los hombres<sup>xxviii</sup>.

#### - Paridad de Género por Rubro de las Empresas - Responsables de la Dirección y Administración Superior.

En cuanto a la configuración de las planas gerenciales, es posible visualizar un escenario de mayor disparidad que en el caso de los directorios. En ninguno de los segmentos analizados, se advierte una representación superior al 30% de mujeres. El caso más extremo de diferencias se da, nuevamente, en aquellas relacionadas con Fuerzas Armadas, en donde, 28 de los 29 gerentes son hombres y sólo se observa la presencia de una mujer. Le sigue, el segmento empresas mineras y portuarias donde solo 7 y 6 mujeres conforman los directorios (versus 35 y 36 hombres respectivamente), seguido del sector de transportes, donde las mujeres representan 10 de 41 gerentes. En un escenario de paridad relativamente mejor, se encuentran en el sector de servicios, compuesta por un 30% por mujeres del total de cargos (18 de 43 cargos).

La situación anterior también se observa a nivel de las remuneraciones de los gerentes, donde se observa una brecha muy superior al resto en el segmento minería, por cuanto las mujeres perciben en promedio,

\$12.768.645, mientras que los hombres reciben, \$29.808.309. En todos los otros sectores también se observan diferencias a favor de los hombres, siendo la menor la observada en las empresas de Fuerzas Armadas<sup>xxix</sup>.

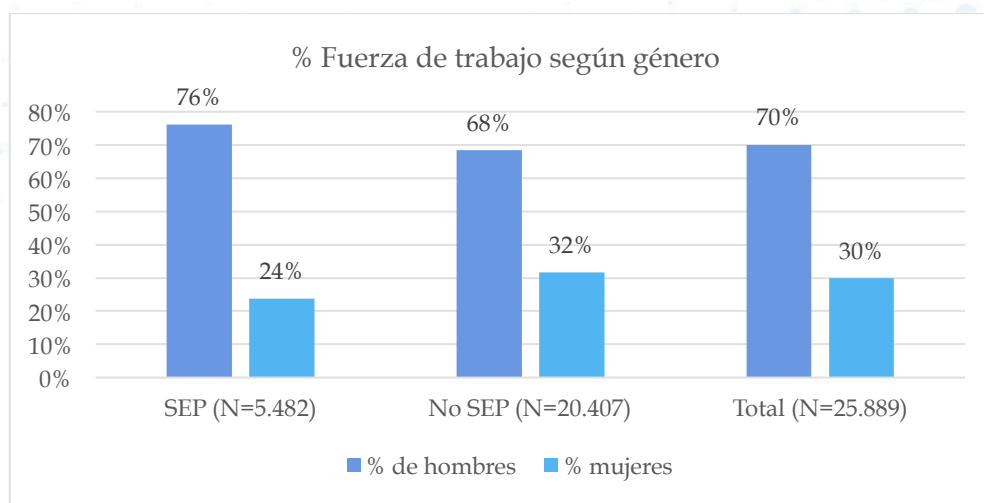
#### - Representación por género en empresas

Se observa que 18 empresas adhieren a la buena práctica de publicar en su sitio de transparencia activa información del número de trabajadores por género (7 empresas No SEP y 11 SEP). Considerando exclusivamente la información de estas empresas, se constata que los hombres representan el 70% de la fuerza de trabajo de las empresas públicas: de 25.889 cargos reportados, 18.132 corresponde a hombres y 7.757 a mujeres.

La diferencia anterior se acrecienta más en empresas SEP, sin embargo, en este caso debe considerarse que las empresas SEP presentan un número menor de trabajadores (5.482 versus 20.407 en las No SEP) (véase gráfico N°6, siguiente) y que la menor representación femenina -considerando solamente empresas con más de 30 trabajadores<sup>xxx</sup>- se observa en empresas que no forman parte del SEP: ASMAR y ENAP. Por el contrario, las empresas con mayor proporción de mujeres se concentran en los sectores servicios y portuario.

Cabe señalar que esta cifra (30%) es menor a la reportada por las 447 empresas (casi la totalidad de carácter privado) que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) en el "Tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2021" ya citado. En este caso, se registró que las mujeres en 2021, comprendían el 40% de la fuerza laboral, pero también se registraron 6 "Organizaciones Cero", es decir, donde no trabaja ninguna mujer, situación que no fue observada en ninguna de las 18 empresas públicas que publican en transparencia activa el personal según género.

**Gráfico N°6: fuerza de trabajo según género**



#### - Políticas de Equidad de Género y conceptos afines presentes en memorias anuales.

Otro elemento analizado respecto del enfoque de género fue la publicación de alguna política o documento que regule el acoso sexual/laboral y/o la no discriminación. Al respecto, se observa al revisar los sitios web de los organismos, incluyendo el sitio de transparencia activa, 27 empresas publican algún documento que refiere a estas situaciones, encontrándose en 16 casos dicha información en la sección de transparencia activa, mientras que en los 11 restantes este se publica en el sitio web principal. Por su parte, en 3 empresas no fue posible encontrar algún documento alusivo a las problemáticas indicadas<sup>xxxi</sup>

En aquellas que presentan información asociada a la regulación del acoso sexual/laboral y la no discriminación, esta información se encuentra principalmente contenida en los códigos de conducta/códigos de ética de los organismos (16 empresas). Por otro lado, 9 empresas registran evidencia de tener específicamente políticas de género, diversidad y/o no discriminación, mientras que en 3 casos esta información se contiene en los respectivos reglamentos de orden, higiene y seguridad, y en un caso en la política editorial (TVN)<sup>xxxii</sup>.

En segundo lugar, respecto al análisis de la información sobre equidad de género que contienen las Memorias Anuales de las empresas, se efectuó una revisión temática, orientada a identificar, analizar y reportar patrones (temas) recurrentes a partir de la búsqueda de conceptos asociados a género definidos previamente.

Al respecto, se observa que, de las 29 memorias revisadas<sup>xxxiii</sup>, 27 empresas presentaban algún tipo de información con perspectiva de género a partir de los buscadores definidos. Las empresas donde no se encontraron dichos conceptos fueron Famae y Empresa Portuaria Chacabuco, las que justamente presentan una baja proporción de mujeres en su directorio (en el caso de la primera) y/o en su fuerza laboral en general (en ambos casos).

En lo relativo a las principales temáticas que aparecen en las memorias, en primer lugar, destaca la mención de información estadística por género: en casi la totalidad de las memorias se encontró alguna alusión a este tipo de datos, ya sea referente a la relación de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo, como a la composición de directorios o gerencias, así como respecto a la eventual brecha salarial existente. Luego, se observa que una parte importante de las empresas menciona en sus memorias la existencia de políticas o acciones pro equidad de género o pro diversidad: en algunos casos esto refiere a acciones concretas, asociadas al establecimiento de un documento concreto, la participación en mesas de trabajo o la realización de capacitaciones, en tanto que en otros esto se presenta más bien asociado a una declaración de principios (ej. ser una empresa donde se valora la diversidad/se desea fomentar una mayor equidad).

En relación a la temática específica de acoso sexual, se advierte que solo 10 empresas presentan alguna información respecto a esta problemática en sus memorias, principalmente asociadas a las políticas de tratamiento implementadas por las empresas a este respecto. También se hace referencia a acciones de prevención, así como acciones de sensibilización (capacitaciones y campañas). Al respecto, cabe destacar que es la empresa Metro S.A., quien se refiere en mayor medida a las acciones que ha implementado para tratar estas situaciones.

Finalmente, otras temáticas que se observaron en las memorias, aunque en una menor frecuencia, aluden a aspectos como clima laboral y conciliación vida laboral y familiar, equidad en los procesos de selección o acceso a cargos de toma de decisión, así como programas de apoyo a mujeres fuera de la organización.

### 3. CONCLUSIONES

A partir de la información recabada vía transparencia activa, se observa que existe una participación mayoritaria de hombres en la composición de los directorios y gerencias de las empresas públicas, por cuanto un 60% de los puestos de directores 81% de las gerencias son ocupadas por hombres. En esta línea se advierte que la existencia de normativas a favor de una representación femenina tiene su correlato en una mayor presencia de mujeres, como se observa en el caso de las empresas que participan del Sistema de Empresas Públicas. Al efecto, cabe concluir que, de manera agregada y en comparación con los resultados del año 2021, la fiscalización presente arrojó un aumento de la participación de mujeres tanto en directorios como en gerencias de empresas públicas.

Por el contrario, en las empresas No SEP (particularmente en las empresas del sector minero y de las Fuerzas Armadas), se observa una marcada presencia masculina, donde incluso existe empresas sin presencia femenina en los cargos de toma de decisión.

Por otro lado, en lo que respecta a la situación salarial, también se observan brechas importantes, asociadas a la menor representación de mujeres en empresas con mayores salarios para sus directorios y



gerencias, así como al menor acceso a los más altos cargos dentro de ambos segmentos observados (presidencia del directorio y gerencia general).

A partir de los datos obtenidos en la revisión de los sitios web y con especial foco en los sitios de transparencia activa de las empresas, se observa que la gran mayoría (27) poseen un documento alusivo al acoso sexual, laboral y/o no discriminación por género. Si bien estas materias están contenidas en los códigos de conducta o ética principalmente, también se observa un grupo de empresas que poseen políticas específicas de género, diversidad en las cuales se tratan estas problemáticas. Esto también se ve reflejado en las memorias anuales, donde una parte importante de empresas refiere estar realizando acciones tendientes a una mayor equidad y diversidad en la organización.

Por último, en relación a la línea de cumplimiento, tras la fiscalización, fue posible advertir que la mayoría de las empresas públicas cumple con las disposiciones de la Instrucción General N°5 sobre Transparencia Activa en Empresas Públicas. Lo anterior, se visualiza, en primer lugar, en que existe un 93,3% de cumplimiento respecto de la disposición del numeral 1.3 de la Instrucción General N°5, esto es, *“la publicación de las memorias anuales, con indicación del año de cada una, a través de un enlace a un documento que contenga su texto íntegro”*. Al respecto, las dos empresas que presentan incumplimientos pertenecen al Sistema de Empresas Públicas (SEP). Por otra parte, se observa que 19 (63,3%) empresas cumplen sobre la obligación de publicación de las dietas de los directores; y las remuneraciones de los responsables de la Dirección y Administración superior de las empresas, respectivamente. En este caso, de las 11 empresas que presentan estos tipos de incumplimientos, se advierte que 4 no pertenecen al Sistema de Empresas Públicas (SEP); sin embargo, se advierten distintas fórmulas para la publicación de aquella información, cuestión que dificulta la comparación de dietas y remuneraciones entre empresas. Finalmente, tratándose de la buena práctica de publicar la información sobre la dotación de personal desagregada por género, la revisión efectuada permite afirmar que sólo 18 de las 30 empresas la ha adoptado en su transparencia activa.

DGL/PAP/ACC/AMD/CPD

## ANEXOS

### 1. Resultados de Transparencia Activa por Materia revisada

Empresa	Tipo	Memorias	Directorios y Gerencias
FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO (FAMAE)	No SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
METRO S.A.	No SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	SEP	Sin incumplimientos	Incumple
TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE (TVN)	No SEP	Sin incumplimientos	Incumple
ZOFRI S.A.	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
COMERCIALIZADORA DE TRIGO S.A. (COTRISA)	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS LAGO PEÑUELAS S.A.	SEP	Sin incumplimientos	Incumple
SOCIEDAD AGRÍCOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA (SASIPA)	SEP	Sin incumplimientos	Incumple
EMPRESA ELÉCTRICA MUNICIPAL MELINKA	No SEP	Incumple	Incumple
ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA (ASMAR)	No SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
BANCO DEL ESTADO DE CHILE (BANCO ESTADO)	No SEP	Sin incumplimientos	Incumple
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO)	No SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS (ECONSSA)	SEP	Sin incumplimientos	Incumple
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE (CORREOS)	SEP	Sin incumplimientos	Incumple
EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO (EFE)	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA NACIONAL DE AERONÁUTICA DE CHILE	No SEP	Sin incumplimientos	Incumple
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA (ENAMI)	No SEP	Sin incumplimientos	Incumple
EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO (ENAP)	No SEP	Sin incumplimientos	Incumple
EMPRESA FERROCARRIL DE ARICA A LA PAZ S.A	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA ANTOFAGASTA	SEP	Incumple	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA ARICA	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA CHACABUCO	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO SAN VICENTE	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos
EMPRESA PORTUARIA VALPARAÍSO	SEP	Sin incumplimientos	Sin incumplimientos

### 2. Hombres y mujeres en los directorios de las empresas.

Empresa	Tipo	Hombres	Mujeres	Total
ASMAR	No SEP	13	0	13
BANCO DEL ESTADO DE CHILE (BANCO ESTADO)	No SEP	9	7	16
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	SEP	3	7	10
COMERCIALIZADORA DE TRIGO S.A. (COTRISA)	SEP	3	3	6
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO)	No SEP	8	3	11
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS (ECONSSA)	SEP	4	6	10
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE (CORREOS)	SEP	2	3	5
EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO (EFE)	SEP	31	16	47
EMPRESA ELÉCTRICA MUNICIPAL MELINKA	No SEP	1	0	1

EMPRESA FERROCARRIL DE ARICA A LA PAZ S.A	SEP	6	2	8
EMPRESA NACIONAL DE AERONÁUTICA DE CHILE	No SEP	5	1	6
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA (ENAMI)	No SEP	7	3	10
EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO (ENAP)	No SEP	6	3	9
EMPRESA PORTUARIA ANTOFAGASTA	SEP	3	1	4
EMPRESA PORTUARIA ARICA	SEP	5	3	8
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	SEP	2	1	3
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	SEP	6	3	9
EMPRESA PORTUARIA DE CHACABUCO	SEP	4	3	7
EMPRESA PORTUARIA DE IQUIQUE	SEP	3	4	7
EMPRESA PORTUARIA DE TALCAHUANO-SAN VICENTE	SEP	4	6	10
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	SEP	4	3	7
EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO	SEP	5	5	10
EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO	SEP	6	4	10
FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO (FAMAE)	No SEP	3	1	4
METRO S.A.	SEP	7	7	14
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	SEP	4	5	9
SOCIEDAD AGRÍCOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA (SASIPA)	SEP	6	4	10
TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE (TVN)	No SEP	3	6	9
ZOFRI S.A.	SEP	4	3	7
Total general	-	167	113	280

### 3. Hombres y mujeres en las planas gerenciales de las empresas.

Empresa	Tipo	Hombres	Mujeres	Total
ASMAR	No SEP	8	0	8
BANCO DEL ESTADO DE CHILE (BANCO ESTADO)	No SEP	2	0	2
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	SEP	8	6	14
COMERCIALIZADORA DE TRIGO S.A. (COTRISA)	SEP	4	0	4
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO)	No SEP	25	2	27
EMPRESA PORTUARIA ANTOFAGASTA	SEP	5	1	6
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	SEP	2	1	3
EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO	SEP	3	1	4
EMPRESA PORTUARIA DE CHACABUCO	SEP	3	1	4
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	SEP	1	0	1
EMPRESA PORTUARIA DE IQUIQUE	SEP	4	0	4
E.P. PORTUARIA SAN ANTONIO	SEP	6	0	6
EMPRESA PORTUARIA DE TALCAHUANO-SAN VICENTE	SEP	3	1	4
EMPRESA PORTUARIA ARICA	SEP	3	1	4
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	SEP	6	0	6
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS (ECONSSA)	SEP	5	1	6
EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO (EFE)	SEP	22	6	28
EMPRESA FERROCARRIL DE ARICA A LA PAZ S.A	SEP	0	1	1
EMPRESA NACIONAL DE AERONÁUTICA DE CHILE	No SEP	10	0	10
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA (ENAMI)	No SEP	1	0	1
EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO (ENAP)	No SEP	9	5	14
FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO (FAMAE)	No SEP	10	1	11
METRO S.A.	SEP	19	3	22
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	SEP	5	1	6
SOCIEDAD AGRÍCOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA (SASIPA)	SEP	7	2	9
TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE (TVN)	No SEP	8	6	14
ZOFRI S.A.	SEP	4	2	6
Total general	-	183	42	225

## NOTAS EXPLICATIVAS

---

<sup>i</sup> Empresa Lago Peñuelas se excluye en la evaluación de esta buena práctica, dado que el organismo señala no poseer personal contratado.

<sup>ii</sup> En comparación con 2021, se agregaron 3 empresas públicas adicionales: Empresa Eléctrica Municipal Melinka, Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A. y Empresa Ferrocarril Arica a La Paz S.A.

<sup>iii</sup> La Comisión para el Mercado Financiero (CMF), en la página web <https://www.cmfchile.cl/institucional/mercados/consulta.php?mercado=O&Estado=VI&consulta=EMPUB> presenta información que sirve de contraste para los procesos de fiscalización. A modo de ejemplo, publica la composición de los directorios, registros de directores y gerentes y memorias anuales.

<sup>iv</sup> El Sistema de Empresas Públicas (SEP), en la página web <https://www.sepchile.cl/empresas/empresa/> presenta información que sirve de contraste para los procesos de fiscalización.

<sup>v</sup> La Comisión para el Mercado Financiero (CMF), en la página web <https://www.cmfchile.cl/institucional/mercados/consulta.php?mercado=O&Estado=VI&consulta=EMPUB> presenta información que sirve de contraste para los procesos de fiscalización. A modo de ejemplo, publica la composición de los directorios, registros de directores y gerentes y memorias anuales.

<sup>vi</sup> Los concetos claves se buscaron en las memorias institucionales, son, por ejemplo: prevención, política, sexual, discriminación, género, acoso, etc.

<sup>vii</sup> El Sistema de Empresas es el organismo técnico asesor del Estado de Chile en relación con el control de evaluación de gestión de las empresas del sector estatal y el encargado de maximizar el beneficio para la sociedad, mediante una asignación eficiente de los recursos de las empresas estatales y velando por el adecuado cuidado del patrimonio de los chilenos que es administrado por las empresas. Es el responsable de representar los intereses del Estado y sus organismos (CORFO) en sus empresas, designando sus directores y asesorando a los diferentes Ministerios que lo soliciten en temáticas de finanzas, control de gestión y gobierno corporativo (<https://www.sepchile.cl/>). Existen empresas estatales que no se encuentran asesoradas por el Sistema de Empresas Públicas, a ese grupo de empresas, para esta revisión, se les ha denominado "No SEP".

<sup>viii</sup> En el siguiente enlace se encuentra el Código SEP <https://www.sepchile.cl/wp-content/uploads/2021/11/Codigo-Sep-v.2021.pdf>

<sup>ix</sup> Informe disponible en el sitio del Consejo para la Transparencia: [https://www.consejotransparencia.cl/wp-content/uploads/fiscalizacion\\_foca/2022/03/Reporte-FF-IVE.pdf](https://www.consejotransparencia.cl/wp-content/uploads/fiscalizacion_foca/2022/03/Reporte-FF-IVE.pdf)

<sup>x</sup> Informe disponible en el sitio del Consejo para la Transparencia: [https://www.consejotransparencia.cl/wp-content/uploads/fiscalizacion\\_foca/2022/06/Reporte-FF-Acoso-Sexual-Subsecretarias-2021-6.pdf](https://www.consejotransparencia.cl/wp-content/uploads/fiscalizacion_foca/2022/06/Reporte-FF-Acoso-Sexual-Subsecretarias-2021-6.pdf)

<sup>xi</sup> La Comisión para el Mercado Financiero (CMF), en la página web <https://www.cmfchile.cl/institucional/mercados/consulta.php?mercado=O&Estado=VI&consulta=EMPUB> presenta información que sirve de contraste para los procesos de fiscalización. A modo de ejemplo, publica la composición de los directorios, registros de directores y gerentes y memorias anuales.

<sup>xii</sup> Los concetos claves se buscaron en las memorias institucionales, son, por ejemplo: prevención, política, sexual, discriminación, género, acoso, etc.

<sup>xiii</sup> Disposiciones del numeral 1.7 de la Instrucción General N°5 *"Toda remuneración percibida en el año por cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa"*.

<sup>xiv</sup> La Jurisprudencia del Consejo para la Transparencia en esta materia ha interpretado la anualidad exigida en la Instrucción General N°5, Que, en este sentido aquella percibida en el año; así, el considerando 6° de la Decisión Rol C6351-19, expone que *"...la obligación de todas las empresas del Estado, de acuerdo a la normativa antes expuesta, es publicar la remuneración de sus directores, presidente ejecutivo o vicepresidente ejecutivo y gerentes, "percibida en el año", de lo cual se extrae que si el reclamo se dedujo el día 9 de septiembre del 2019, la empresa debió tener publicada, precisamente, las remuneraciones percibidas hasta el mes de julio del año 2019. En este orden de ideas, la*

---

*ley no impone la obligación de publicar la remuneración de su cuerpo directivo o gerencial percibida “en un año”, caso en el cual se podría entender plausible la interpretación sostenida por la empresa, situación que, en todo caso, no ocurre en la especie. Ahora bien, cuando la instrucción de este Consejo refiere que las remuneraciones en análisis deben publicarse por anualidades no debe entenderse por ningún motivo, que deba esperarse a cumplir el año calendario, para recién informar a la ciudadanía las remuneraciones respectivas del año anterior, sino que implica informar lo pagado en remuneraciones en lo que va del año respectivo. Lo anterior es consistente además, con la obligación que tienen las empresas de actualizar la información en forma mensual y dentro de los 10 primeros días de cada mes. El mismo razonamiento aplica respecto a la remuneración del personal en cuanto a su periodicidad”*

<sup>xv</sup> Se excluye la empresa Nacional de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A., dado que no presentó información disponible respecto a este apartado.

<sup>xvi</sup> En el caso de estas empresas el porcentaje de representación de los hombres es el siguiente: 66% Empresa de Ferrocarriles del Estado (EFE), 75% Empresa de Ferrocarriles Arica a la Paz S.A., 75% Empresa Portuaria Antofagasta, 67% Empresa Portuaria Austral, 67% Empresa Portuaria de Coquimbo y 63% Empresa Portuaria Arica.

<sup>xvii</sup> Ver: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. “Tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2021”. Disponible, en el siguiente enlace [https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/REPORTE\\_INDICADORES\\_GENERO\\_2021\\_V6\\_PAGINA.pdf](https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/REPORTE_INDICADORES_GENERO_2021_V6_PAGINA.pdf).

<sup>xviii</sup> Para efectuar esta homologación, se registró la fecha de inicio del periodo reportado (o fecha de ingreso del director si esta era posterior) y la fecha de finalización del periodo (o fecha de salida si esta era anterior) y con ello, se calcularon los días trabajados. Posteriormente, se dividió la renta bruta por la cantidad de días y luego, estos se multiplicaron por 30 (días) obteniéndose un valor promedio mensual. Cabe señalar que estas cifras consideran el supuesto de que las rentas no sufren variaciones entre un mes y otro.

<sup>xix</sup> Cabe indicar que la forma de cálculo para realizar la homologación difiere de aquella efectuada en 2021, en que se trabajó con rentas semestrales, razón por la cual no se efectúan comparaciones para las rentas de directorios ni gerencias entre un año y otro.

<sup>xx</sup> Mientras en una empresa SEP, la renta bruta promedio mensual de los directores es de \$1.334.150, en una No SEP el monto es más del triple: \$5.106.171.

<sup>xxi</sup> El dato corresponde a todos los casos en que se indica el cargo de presidente/a del directorio, pudiendo haber más de un caso por empresa, por cuanto puede haber ocurrido un cambio en quien ocupa el cargo dentro del periodo consultado. Se excluyen los casos en que las remuneraciones/dietas son iguales a “0”.

<sup>xxii</sup> \*Se excluye la empresa Nacional de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A. y la Empresa Eléctrica Municipal Melinka, dado que no presentaron información disponible respecto a este apartado.

<sup>xxiii</sup> El dato corresponde a todos los casos en que se indica el cargo de gerente general o director ejecutivo, pudiendo haber más de un caso por empresa, por cuanto puede haber ocurrido un cambio de quien ocupa el cargo dentro del periodo consultado. Se excluyen los casos en que las remuneraciones/dietas son iguales a “0”.

<sup>xxiv</sup> De acuerdo a los datos analizados, los gerentes generales de empresas No SEP en promedio perciben una renta bruta mensual de \$16.720.487, es decir, más de 1.5 veces lo que recibe un gerente de una empresa SEP, esto es, \$9.698.309.

<sup>xxv</sup> La Clasificación por grupo se realiza a partir de las tipologías que el SEP, ya posee, estas son, Portuaria conformado por las siguientes empresas: “Empresa Portuaria Antofagasta”, “Empresa Portuaria Arica”, “Empresa Portuaria Austral”, “Empresa Portuaria Chacabuco”, “Empresa Portuaria Coquimbo”, “Empresa Portuaria Iquique”, “Empresa Portuaria Puerto Montt”, “Empresa Portuaria San Antonio”, “Empresa Portuaria Talcahuano”, “Empresa Portuaria de Valparaíso; Transporte por “Metro S.A.”, “Ferrocarril Arica a La Paz” y “EFE”; y Servicios por “Banco Estado”, “Casa de Moneda”, “Correos de Chile”, “Cotrisa”, “Econssa”, “Empresa Eléctrica Municipal Melinka”, “Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas”, “POLLA”, “SASIPA”, “TVN” y “ZOFRI”, además, se crea el segmento Fuerzas Armadas, que corresponde a aquellas instituciones cuyo origen proviene de alguna rama castrense y que, en la composición de su gobierno corporativo, participan integrantes de algunas de ellas, éstas son: “ASMAR”, “ENAER” y “FAMAE”.

---

<sup>xxvi</sup> Empresa Portuaria Antofagasta, Empresa Portuaria Arica, Empresa Portuaria Austral, Empresa Portuaria Chacabuco, Empresa Portuaria Coquimbo, Empresa Portuaria Iquique, Empresa Portuaria Puerto Montt, Empresa Portuaria San Antonio, Empresa Portuaria Talcahuano y Empresa Portuaria de Valparaíso.

<sup>xxvii</sup> Banco Estado, Casa de Moneda, Correos de Chile, Cotrisa, Econssa, POLLA, SASIPA, TVN y ZOFRI.

<sup>xxviii</sup> En el sector de Fuerzas Armadas, mientras las mujeres ganan, en promedio, \$3.861.559 al mes, los hombres perciben \$5.050.011. Por su parte, en el sector de servicios los montos registrados son de \$2.605.177 y \$3.790.889 respectivamente.

<sup>xxix</sup> En este caso, en promedio, las mujeres perciben \$3.536.439 y los hombres \$4.193.055.

<sup>xxx</sup> Cabe señalar que existen 3 casos de empresas con menos de 30 trabajadores, en los cuales es desaconsejable realizar un cálculo de proporciones respecto al número de hombres y mujeres.

<sup>xxxi</sup> Corresponde a Banco Estado, ENAER, Empresa Eléctrica Municipal Melinka y Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A., si bien esta última no registra trabajadores.

<sup>xxxii</sup> Cabe señalar que la totalidad de los casos no suman 27, por cuanto algunas empresas registran dicha información en más de un documento.

<sup>xxxiii</sup> Se excluye el caso de Empresa Eléctrica Melinka, la cual no presentaba su memoria anual al momento de la revisión. En el caso de la Empresa Portuaria Antofagasta, si bien al momento de la fiscalización de cumplimiento la memoria anual no se encontraba disponible, esta situación fue posteriormente subsanada, por lo cual pudo ser incorporada al análisis.