INSTITUTO DE DIRECTORES DE CHILE

chilemujeres fundación

Cuarto Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo

INSTITUTO DE DIRECTORES DE CHILE

chilemujeres® fundación

Autores:

María José Díaz, Gerenta General Fundación ChileMujeres
Montserrat Diosdado, Gerente de Sostenibilidad y Alianzas
Instituto de Directores de Chile

Equipo de Trabajo:

Fundación ChileMujeres
Francisca Jünemann, Presidenta Ejecutiva

Instituto de Directores de Chile
Fadua Gajardo, Directora Ejecutiva
Carolina Prieto, Gerente de comunicaciones y marketing
Camilo Carrasco, Subgerente de Desarrollo
Daniel Guzmán, Diseñador

Fecha de publicación: Octubre 2026

Índice

CARTAS **8**

Fundación ChileMujeres 8
Instituto de Directores de Chile 9

RESUMEN EJECUTIVO **10**

METODOLOGÍA **14**

RESULTADOS EQUIDAD EMPRESARIAL **17**

1. Diversidad 18
2. Corresponsabilidad 28
3. Acoso 29
4. Adaptabilidad 34
5. Formalidad 39

RESULTADOS GOBIERNO CORPORATIVO 41

1. Marco de gobernanza 42
2. Directorio 45
3. Ejecutivos/as principales 55
4. Adherencia a códigos nacionales e internacionales 57
5. Gestión de riesgos 59
6. Cumplimiento legal y normativo 63

EVOLUCIÓN 2023-2025 66

1. Metodología 67
2. Evolución equidad empresarial 68
3. Evolución gobierno corporativo 77

ANÁLISIS POR RUBRO ECONÓMICO 87

1. Metodología 88
2. Equidad empresarial 90
3. Gobierno corporativo 100

ANEXOS 113

Anexo N°1: Definiciones de cargo NCG N°461 114
Anexo N°2: Ajustes metodológicos 116
Anexo N°3: Indicadores equidad empresarial por empresa 118
Anexo N°4: Indicadores gobierno corporativo por empresa 131

CARTA ChileMujeres

La incorporación de indicadores de equidad y gobierno corporativo en la información que las empresas reportan a la Comisión para el Mercado Financiero — en los cuales aportamos participando en las dos consultas públicas —ha sido un avance decisivo para la transparencia en Chile. Este informe sistematiza y analiza esos datos para hacerlos comparables entre sí y ofrecer una revisión agregada que ninguna memoria individual permite ver: dónde se concentran las brechas y cómo evolucionan en el tiempo. En su cuarta edición alcanza su mayor cobertura, 295 empresas, e incorpora por primera vez un análisis por rubro de actividad económica, que permite observar cómo se distribuyen esas brechas entre los distintos sectores.

El informe confirma un patrón persistente: la presencia femenina disminuye a medida que aumenta el nivel de responsabilidad, y sigue siendo baja en los espacios donde se toman las decisiones. Esa distancia entre quienes sostienen el trabajo y quienes lo dirigen continúa siendo el desafío central de la equidad empresarial en Chile, y está estrechamente ligada a la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado. Las herramientas de adaptabilidad —jornada parcial, teletrabajo, pactos de adaptabilidad, bandas horarias— son utilizadas mayoritariamente por mujeres y, a la vez, siguen teniendo un uso acotado. La adaptabilidad para hombres y mujeres no es un beneficio accesorio, sino una condición para que accedan y permanezcan en el trabajo y, por lo tanto, una herramienta fundamental para revertir las altas tasas de desempleo.

Chile no cerrará las brechas mientras mantenga leyes que encarecen la contratación de mujeres. En un año en que la participación laboral femenina sigue rezagada y la cesantía afecta a las mujeres con particular dureza, remover los obstáculos legales que desincentivan su empleo resulta aún más apremiante. El artículo 203 del Código del Trabajo, que asocia el costo de la sala cuna a la contratación de mujeres a partir de la trabajadora número veinte, opera en la práctica como uno de ellos. Por eso urge aprobar el proyecto de Sala Cuna, para desvincular ese costo de la contratación de mujeres y extender el derecho a todas las madres y padres dependientes, independientes y de casa particular.

Agradecemos al Instituto de Directores de Chile por la alianza que hace posible este trabajo conjunto. Desde ChileMujeres seguiremos generando la evidencia que el país necesita y acompañando a las empresas, al sector público, y a quienes legislan en el avance hacia una verdadera igualdad de derechos y oportunidades laborales para las mujeres en nuestro país. Porque la equidad no se decreta: se construye con datos, con decisiones y con leyes que abran puertas en lugar de cerrarlas.

Francisca Jünemann
Presidenta Ejecutiva
Fundación ChileMujeres

María José Díaz
Gerenta General
Fundación ChileMujeres

CARTA

Instituto de Directores de Chile

El gobierno corporativo y la equidad son dimensiones cada vez más relevantes para el desarrollo de las organizaciones. Por eso, contar con información que permita conocer cómo las empresas están avanzando en estas materias es fundamental para identificar progresos, reconocer brechas y orientar mejores prácticas.

Durante estos cuatro años, en los que junto a ChileMujeres hemos desarrollado esta investigación, hemos observado avances importantes en la incorporación de prácticas de gobierno corporativo. Es el caso de la integración de la sostenibilidad en la estrategia, que hoy alcanza al 98% de las empresas. Al mismo tiempo, persisten desafíos relevantes, especialmente en materia de participación femenina, cuya presencia disminuye a medida que aumenta el nivel de responsabilidad. De hecho, casi un tercio de las empresas analizadas no cuenta con ninguna mujer en su directorio titular.

Esto evidencia que la adopción de nuevas prácticas no siempre avanza al mismo ritmo que su profundización. El desafío está en consolidar estos avances y fortalecer los mecanismos que permitan a las organizaciones evaluar sus propias prácticas, identificar brechas y avanzar en una mejora continua.

Después de cuatro versiones, este informe permite pasar de una mirada puntual a una comprensión más amplia de la evolución del gobierno corporativo y la equidad en las empresas chilenas. La mirada acumulada durante estos años permite reconocer los cambios que se han consolidado, pero también aquellos ámbitos en que avanzar requiere consistencia y una perspectiva de largo plazo. En este sentido, el desafío de la equidad no está únicamente en ampliar la participación femenina en las organizaciones, sino también en favorecer su presencia en los espacios donde se concentran las decisiones estratégicas y se define el rumbo de las empresas.

Como Instituto de Directores de Chile, creemos que contar con evidencia sistemática sobre estas materias es fundamental para fortalecer la calidad del gobierno corporativo en el país. La información comparable y de calidad constituye una herramienta para que directores y ejecutivos puedan evaluar sus prácticas, tomar mejores decisiones y avanzar hacia organizaciones más sostenibles, transparentes y responsables.

Agradecemos a ChileMujeres por esta colaboración y por permitirnos dar continuidad a un trabajo que, durante estos cuatro años, ha contribuido a generar una mirada más informada sobre la evolución de la equidad y el gobierno corporativo en Chile.

Cristián Lefevre
Presidente Instituto de Directores de Chile

Fadua Gajardo
Directora Ejecutiva Instituto de Directores de Chile

INTRODUCCIÓN

Resumen Ejecutivo

El Cuarto Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo da continuidad a una línea de trabajo orientada a sistematizar, analizar y hacer visible la información que las empresas reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), con el fin de aportar evidencia comparable en materia de equidad y gobernanza y de fomentar la adopción de mejores estándares de gestión y liderazgo. Esta edición amplía de forma significativa su alcance: analiza a 295 empresas que reportaron información respecto del año 2025, a partir de sus memorias anuales y de los registros oficiales del regulador, conforme a la Norma de Carácter General (NCG) N°461 y a las modificaciones introducidas por la NCG N°519.

El informe se organiza en torno a cuatro grandes secciones. La primera reúne los resultados de equidad empresarial en cinco dimensiones: diversidad, corresponsabilidad, acoso, adaptabilidad y formalidad. La segunda examina las prácticas de gobierno corporativo de las empresas analizadas. La tercera presenta un análisis evolutivo de una selección de indicadores para el periodo 2023-2025, considerando únicamente a las organizaciones con información completa para los tres años. Finalmente, incluye por primera vez el análisis de una selección de indicadores por rubro de actividad económica de las empresas.

En materia de diversidad, la dotación conjunta de las empresas analizadas asciende a 897.157 personas, con una participación femenina del 39,9%. Como en ediciones anteriores, esa proporción se reduce a medida que aumenta el nivel de responsabilidad del cargo: las mujeres ocupan el 31,6% de las Gerencias y solo el 20,7% de la Alta Gerencia. Sumados ambos niveles, apenas un 30,3% de los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres.

30,3%

de los cargos de Alta Gerencia y Gerencia son ocupados por mujeres.

La composición por edad es similar entre hombres y mujeres. En ambos casos el tramo de 30 a 40 años concentra la mayor parte de las personas y las brechas más visibles se dan en los extremos: entre los menores de 30 años la presencia femenina supera a la masculina en 2,2 puntos porcentuales (pp), mientras que en el tramo de 61 a 70 años la relación se invierte a favor de los hombres (1,8 pp). Al cruzar edad y cargo se tiene un hallazgo relevante: la barrera de acceso al liderazgo no es uniforme a lo largo de la trayectoria laboral. Entre las personas más jóvenes, la participación femenina en los cargos de Gerencia y Alta Gerencia se aproxima a su peso en la dotación, pero esa distancia se ensancha con la edad, de modo que la desigualdad en el acceso al liderazgo se concentra en las generaciones de mayor edad.

La antigüedad laboral presenta un patrón parecido entre hombres y mujeres. El grupo más numeroso corresponde a quienes llevan menos de tres años en su empleo (40,7% del total), y la diferencia de género más marcada aparece en el otro extremo: entre quienes superan los doce años de permanencia, los hombres representan el 24,7% y las mujeres el 21,3%, una brecha de 3,4 pp.

40,7%

de las personas lleva menos de tres años en su empleo.

En corresponsabilidad, 104 empresas (35,3%) declaran políticas de postnatal superiores al legalmente vigente y, de ellas, casi nueve de cada diez (89,4%) señalan que dichas medidas buscan fomentar la corresponsabilidad parental. La extensión adicional que otorgan es dispar, ya que la mediana es de 10 días pero el promedio se eleva a 25,1 días por un grupo minoritario de organizaciones con políticas mucho más amplias.

35,3%

de las empresas cuenta con una política de postnatal superior a la legalmente vigente.

El año 2025 constituye el primer periodo anual completo bajo la Ley N°21.643, conocida como "Ley Karin", vigente desde agosto de 2024, que modifica el Código del Trabajo en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. En capacitación sobre el protocolo de prevención, las empresas alcanzaron una cobertura promedio del 67,4%: 95 lograron capacitar a la totalidad de su dotación y, en el extremo opuesto, 22 no capacitaron a ninguna persona.

67,4%

de cobertura promedio de capacitación en el protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.

Respecto de las denuncias, 181 empresas (61,4%) reportaron al menos una durante el año, con 6.941 casos en total. El acoso laboral concentra la mayor parte (63,6%), seguido de la violencia en el trabajo (20,1%) y el acoso sexual (16,3%).

94,1%

de la dotación está sujeta a algún tipo de jornada.

En adaptabilidad, el 94,1% de la dotación está sujeta a jornada de trabajo; de ese grupo, el 91,2% tiene jornada ordinaria y el 8,8% jornada parcial. El uso de la jornada parcial se concentra marcadamente en las mujeres: entre las mujeres con jornada, el 14,2% trabaja a tiempo parcial, frente a sólo el 5,2% de los hombres.

8,8%

de quienes están sujetos a jornada de trabajo, lo hace de manera parcial.

El 15,8% de las personas realizó teletrabajo durante el 2025, en su gran mayoría bajo modalidad parcial (86,5%), y también resulta algo más frecuente entre las mujeres (17,2%) que entre los hombres (14,8%). El uso de pactos de adaptabilidad y de bandas horarias es aún marginal —representan el 0,3% y el 0,1% de la dotación, respectivamente—, pero en ambos cerca de dos tercios de quienes los utilizan son mujeres (65,2% y 65,9%) respectivamente.

15,8%

de las personas realizó teletrabajo, la mayoría (86,5%) en modalidad parcial.

Por último, en formalidad, la contratación indefinida es ampliamente predominante concentrando al 88,3% de las personas, seguida por los contratos a plazo fijo (8,1%), por obra o faena (3,5%) y las prestaciones a honorarios (0,1%). La distribución es similar entre hombres y mujeres, con la excepción de los contratos por obra o faena, donde la proporción de hombres (4,9%) supera con creces —más del triple— a la de las mujeres (1,5%).

88,3%

de las personas cuenta con un contrato a plazo indefinido.

En gobierno corporativo, el análisis de las 295 empresas muestra un mercado que avanza a dos velocidades. Las prácticas respaldadas por un mandato legal o por expectativas de mercado consolidadas alcanzan niveles de adopción cercanos a la totalidad, mientras que los instrumentos con los que el directorio evalúa y desarrolla su propio desempeño siguen siendo minoritarios o no se informan.

En el marco de gobernanza, la integración de la sostenibilidad en la estrategia (98,0%), la gestión de conflictos de interés y libre competencia (99,0%) y la identificación de grupos de interés (98,0%) son prácticamente universales. La excepción es la evaluación del propio sistema de gobierno: solo el 63,7% de las empresas declara realizarla, más de treinta pp por debajo del resto del bloque, y un 21,0% reconoce expresamente no hacerlo.

63,7%

de las empresas evalúa el funcionamiento de su gobierno corporativo.

La composición de los directorios sigue siendo el principal desafío en diversidad. De los 1.949 cargos de director titular, las mujeres ocupan 379, es decir, el 19,4%, y en las suplencias la proporción baja al 16,0%. Casi un tercio de las empresas no cuenta con ninguna mujer en su directorio titular. La incorporación femenina es, además, reciente: el 49,8% de las directoras lleva menos de tres años en el cargo, frente al 35,1% de los directores, y el 33,0% de ellas tiene menos de 50 años, frente al 23,3% de ellos. La inclusión de personas con discapacidad es prácticamente inexistente: 13 miembros de directorio, el 0,6% del total, concentrados en cinco empresas.

19,4%

de los cargos de director titular son ocupados por mujeres.

En el funcionamiento del directorio, las prácticas de soporte operativo están ampliamente extendidas, destacando la inducción de nuevos integrantes (82,4%), los sistemas de información para directores (81,7%) y las visitas a terreno (76,3%). Los instrumentos que exigen al directorio examinarse a sí mismo muestran, en cambio, los niveles más bajos. La matriz de conocimientos alcanza el 67,1%, con un 27,1% de empresas que no informa sobre ella, y la contratación de un experto externo para evaluar al directorio es el indicador de menor adopción de todo el capítulo, con un 9,5%.

9,5%

de las empresas contrató a un experto externo para evaluar el desempeño de su directorio.

Respecto de los ejecutivos principales, los planes de compensación (68,8%), la revisión de estructuras salariales por parte del directorio (70,5%) y los planes de sucesión (65,1%) se ubican en un rango de adopción similar y, en los tres casos, la omisión informativa supera a la negativa explícita. La adhesión a códigos de buen gobierno corporativo, por su parte, divide al mercado en partes casi iguales: el 50,2% declara adherir formalmente y el 43,4% declara expresamente no hacerlo.

La gestión de riesgos es la sección más consolidada. Sus cinco indicadores superan el 89% de adopción: el modelo de prevención de delitos alcanza el 97,3%, el código de ética el 96,9%, la auditoría interna el 94,3%, la unidad de gestión de riesgos el 93,2% y los programas de capacitación y difusión el 89,5%. El cumplimiento normativo en ámbitos específicos muestra un desarrollo menor y más desigual: los procedimientos en materia laboral llegan al 94,9%, pero los de libre competencia bajan al 83,0%, los ambientales al 72,5% y los de relación con clientes al 69,8%.

97,3%

de las empresas cuenta con un modelo de prevención de delitos conforme a la Ley N°20.393.

Metodología

Este informe se elabora a partir de la información pública disponible en la CMF, correspondiente a los reportes que las empresas entregan en virtud de la NCG N°30, modificada por la NCG N°461 y, más recientemente, por la NCG N°519 de 2024. El trabajo es fruto de la colaboración entre Fundación ChileMujeres, a cargo del análisis de equidad empresarial, y el Instituto de Directores de Chile, responsable de la sección de gobierno corporativo.

En cuanto a su vigencia, la NCG N°461 estableció una aplicación gradual: sus disposiciones rigen desde el 31 de diciembre de 2022 para las sociedades anónimas abiertas con más de 20 millones de UF en activos totales consolidados; desde el 31 de diciembre de 2023 para aquellas que superan un millón de UF; y desde el 31 de diciembre de 2024 para las sociedades anónimas especiales inscritas en el Registro de Valores y demás entidades obligadas a remitir su memoria conforme a la NCG N°30. Por su parte, las modificaciones de la NCG N°519 correspondientes a sus secciones I y II rigen desde su publicación (octubre de 2024) y, por tanto, están incorporadas en los datos analizados; las de la sección III entran en vigor el 31 de diciembre de 2026, de modo que serán aplicables recién a las memorias del año 2026 y no forman parte de este informe.

A la fecha de descarga de la base (agosto de 2026), 359 entidades habían informado sobre el ejercicio 2025. Cabe precisar que esta cifra corresponde a la información disponible en ese corte y no necesariamente a la totalidad de entidades que reportarán respecto del ejercicio, ya que algunas pueden ingresarse con posterioridad. Sobre ese universo, y aplicando el mismo criterio de años previos de excluir a las organizaciones con una dotación inferior a diez personas, se eliminaron 64 empresas y el análisis se concentró en 295, que en conjunto emplean a 897.157 personas. El universo casi se duplica respecto de las 170 empresas del tercer informe.

Para el levantamiento de la información se utilizó la base de datos publicada por la CMF, complementada con la revisión de las memorias anuales del ejercicio 2025 de las empresas incluidas. Todas las fuentes empleadas corresponden exclusivamente a información pública, utilizada conforme a lo declarado oficialmente por cada entidad de acuerdo con la normativa vigente.

Esta edición incorpora, además, un criterio de validación de consistencia sobre la información reportada. Antes de consolidar cada indicador, se revisan los datos declarados por las empresas y se descartan aquellos registros internamente inconsistentes o lógicamente imposibles, por ejemplo, cuando la suma de un ítem no coincide con la dotación de la entidad. En esos casos, la empresa se excluye únicamente del cálculo del indicador afectado y se conserva en las demás secciones donde su reporte es coherente. Este tratamiento evita que errores evidentes de reporte distorsionen los resultados agregados y explica que algunos indicadores se calculen sobre un número acotado de empresas y que los totales puedan diferir levemente entre secciones. El detalle de este y otros ajustes se presenta en el Anexo N°2 y en las notas metodológicas de cada sección.

Con todo, la información analizada proviene de lo declarado por cada empresa, y, si bien el criterio de validación permite detectar y descartar inconsistencias evidentes, no puede descartarse la existencia de errores de reporte no identificables a partir de la información disponible. Más allá de estos resguardos, la identificación de estas inconsistencias cumple también un propósito constructivo: uno de los objetivos de este informe es contribuir a que las empresas fortalezcan progresivamente la calidad de su reporte. Un registro más riguroso no solo mejora la comparabilidad y la confiabilidad de los indicadores, sino que refleja el compromiso de las organizaciones con la transparencia y con el avance sostenido en materia de equidad y buen gobierno corporativo.

RESULTADOS

Equidad Empresarial

En el mundo del trabajo, la equidad es un principio que permite a las organizaciones asegurar que cada persona, independientemente de sus diferencias, disponga de las mismas oportunidades para acceder a un empleo, desarrollarse y proyectarse en él. Va más allá de la igualdad, ya que asume que ofrecer un desarrollo laboral justo a veces exige apoyos diferenciados según las circunstancias de cada uno. En consecuencia, impulsarla implica configurar políticas, prácticas y una cultura organizacional capaces de derribar las barreras estructurales e instalar criterios claros y verificables en la contratación, el desarrollo de carrera, las remuneraciones y la asignación de funciones.

La información analizada en esta sección considera lo reportado por las empresas de acuerdo a la NCG N°461, que señala que "se deben considerar todas aquellas personas que a la fecha de reporte presten servicios a la entidad bajo un contrato de trabajo, incluyendo a las personas que presten servicios a la entidad y que formalmente estén contratadas por las empresas del mismo grupo empresarial de esta" [1].

1 NCG N°461, CMF. Noviembre de 2021.

01

Diversidad

Dotación total (NCG N°461 5.1.1)

Las 295 organizaciones consideradas reportaron una dotación conjunta de 897.157 personas, de las cuales un 39,9% son mujeres (357.930) y un 60,1% son hombres (539.227).

60,1%
hombres

39,9%
mujeres

En cuanto al tamaño, el 36,6% de las empresas supera las mil personas en su dotación, mientras que un 25,1% cuenta con entre 10 y 100 personas.

Tabla N°1: Dotación total por empresas

Dotación total	Número de empresas	Porcentaje
Entre 10 y 100 personas	74	25,1%
Entre 101 y 1.000 personas	113	38,3%
Entre 1.001 y 10.000 personas	83	28,1%
Más de 10.000 personas	25	8,5%
Total	**295**	**100%**

La NCG N°461 define nueve categorías de funciones para el reporte de la dotación[2]. Al observar la composición por género en cada una, las únicas categorías donde las mujeres superan en número a los hombres son Fuerza de Venta (56,9%) y Administrativo (58,0%), mientras que la menor presencia femenina se registra en la Alta Gerencia (20,7%) y en los cargos de Operario (26,3%).

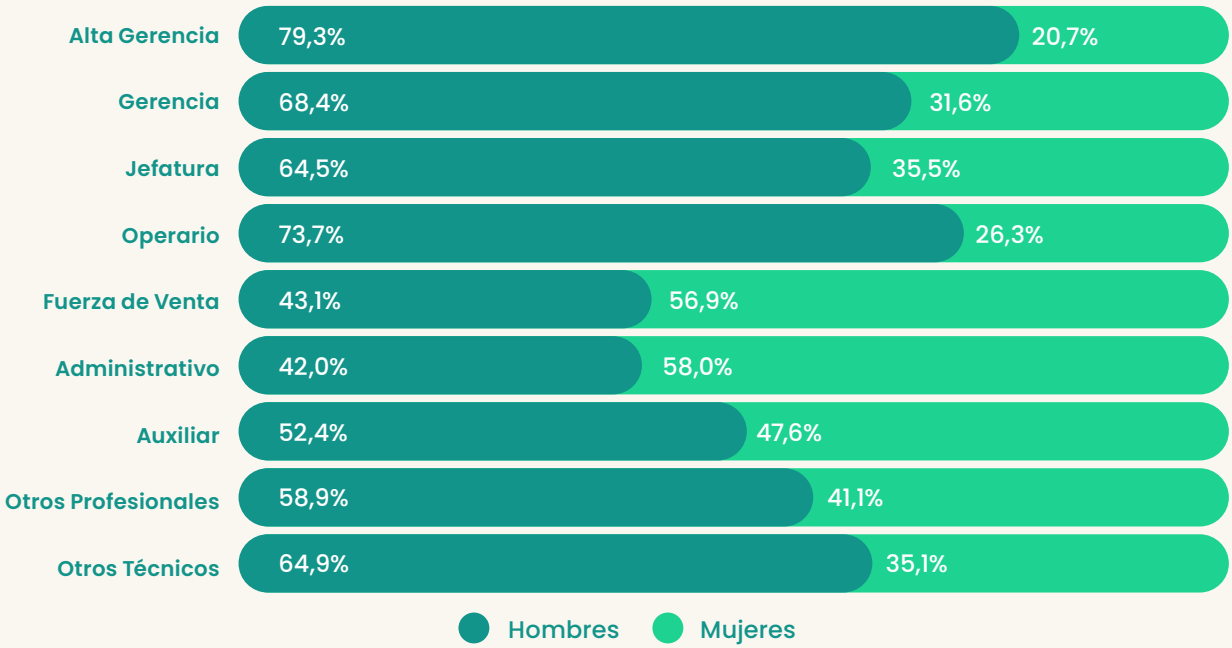
El patrón confirma que, a medida que aumenta el nivel de responsabilidad, disminuye la participación de mujeres: en Gerencia solo el 31,6% de los cargos son ocupados por mujeres, proporción que disminuye a 20,7% en la Alta Gerencia. En conjunto, estos dos niveles más altos de responsabilidad alcanzan un 30,3% de participación femenina.

30,3%

de los cargos de Alta Gerencia y Gerencia son ocupados por mujeres.

2 Ver definiciones en Anexo N°1

Gráfico N°1: Distribución por categoría de cargo y género



Con respecto a cómo se distribuyen las mujeres entre los distintos tipos de cargo, se tiene que la mayor proporción se desempeña en Fuerza de Venta (30,2%), seguida por Operario (19,5%). En el caso de los hombres, el mayor número se concentra en cargos de Operario (36,3%), seguido por Otros Profesionales (16,1%).

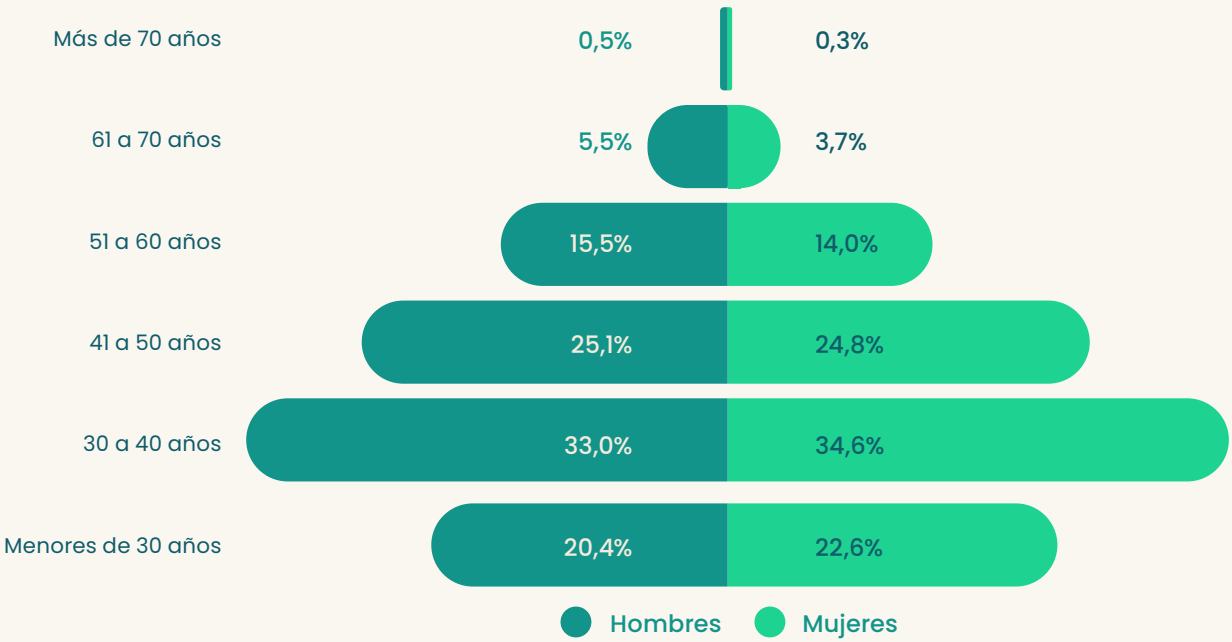
Rango de edad (NCG N°461 5.1.3)[3]

La distribución etaria muestra un patrón similar entre hombres y mujeres. En ambos el grupo más numeroso es el de 30 a 40 años, que concentra el 33,0% de los hombres y el 34,6% de las mujeres y la menor participación se observa en las personas mayores de 70 años, con un 0,5% de hombres y un 0,3% de mujeres.

Las diferencias por género se concentran entre quienes tienen menos de 30 años, donde la participación femenina supera a la masculina en 2,2 pp y en el tramo de 61 a 70 años, donde ocurre lo contrario ya que la proporción de hombres supera a la de mujeres en 1,8 pp.

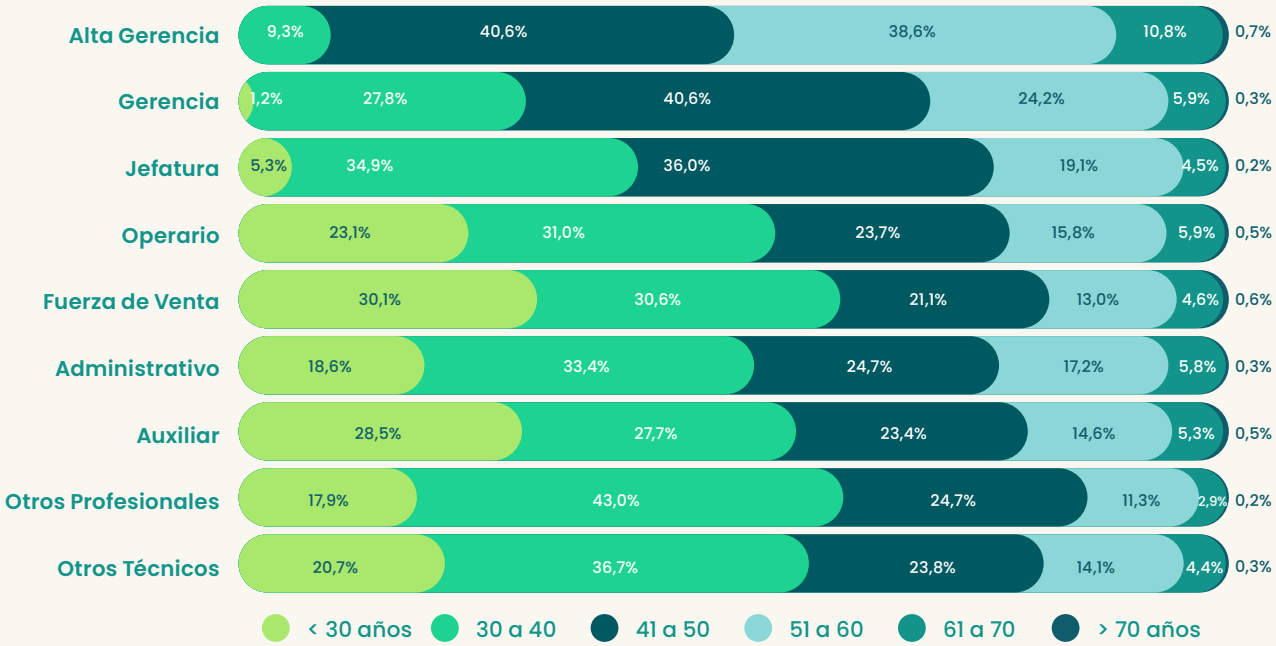
3 Empresas consideradas: 293. Se excluyeron 2 organizaciones cuyo total por tramos de edad no coincide con su dotación reportada en la pregunta 5.1.1. Ver detalle en Anexo N°2.

Gráfico N°2: Distribución por género y por rango de edad



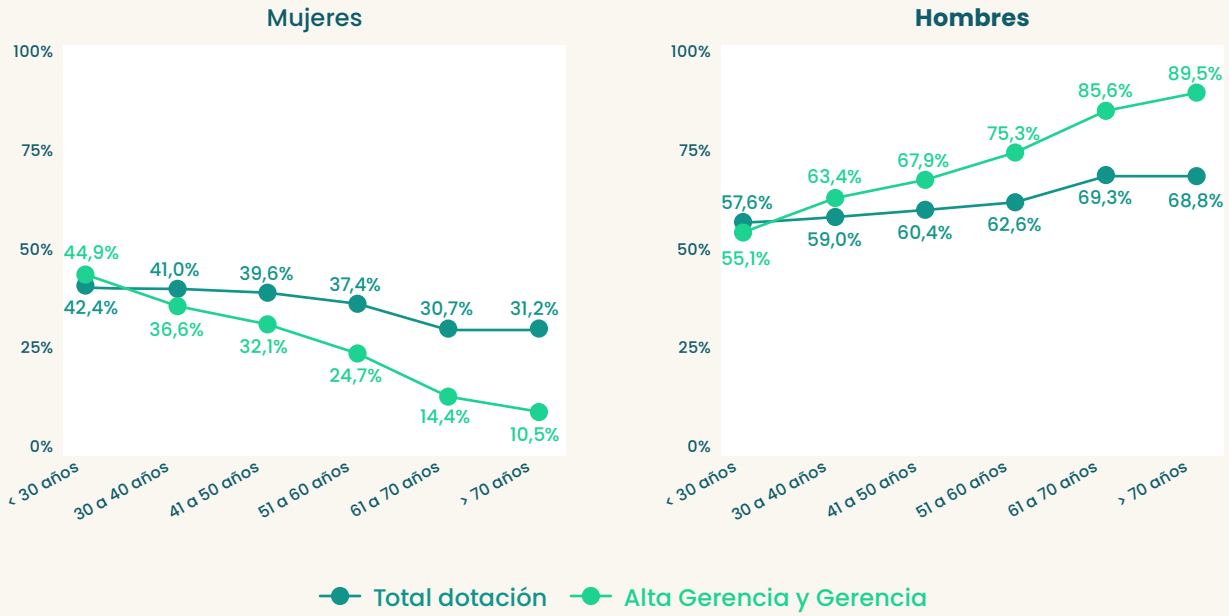
El cruce entre edad y cargo muestra que los cargos de mayor responsabilidad concentran a las personas de más edad: en Alta Gerencia la mitad supera los 50 años (50,1%) y prácticamente no hay menores de 30 años, mientras que los de menor edad predominan en los cargos de Fuerza de Venta y Auxiliar.

Gráfico N°3: Distribución por cargo y rango de edad



En cuanto al género, las mujeres representan el 39,9% de la dotación, pero solo el 30,3% de los cargos de Alta Gerencia y Gerencia. Esa brecha no es la misma en todas las edades: entre las personas más jóvenes la presencia femenina en esos cargos se acerca a su peso en la dotación, y bajo los 30 años hombres y mujeres acceden a estos cargos de liderazgo en proporciones similares, mientras que se amplía a medida que aumenta la edad, como se observa en el Gráfico N°4. Conviene considerar que la proporción de personas que alcanzan estos cargos crece con la edad en hombres y mujeres, en parte por un efecto natural de la trayectoria de carrera, por lo que ese aumento no es exclusivo de las mujeres. Lo propiamente desigual es que la progresión favorece cada vez más a los hombres ya que en los tramos de mayor edad, ellos acceden a los cargos de mayor responsabilidad en las empresas en una proporción crecientemente superior a la de las mujeres. La barrera de acceso al liderazgo aparece, así, como un fenómeno mucho más marcado en las generaciones de mayor edad que en las jóvenes.

Gráfico N°4: Participación de mujeres y de hombres en el total de la dotación y en los cargos de Alta Gerencia y Gerencia, por tramo de edad



Antigüedad laboral (NCG N°461 5.1.4)[4]

Sobre la distribución de personas de acuerdo a su antigüedad laboral, se tiene que el grupo más numeroso corresponde a quienes llevan menos de tres años en su empleo (40,7% del total). En el otro extremo, un 23,3% acumula más de doce años de antigüedad, un grupo más acotado pero representativo de trayectorias consolidadas en las empresas.

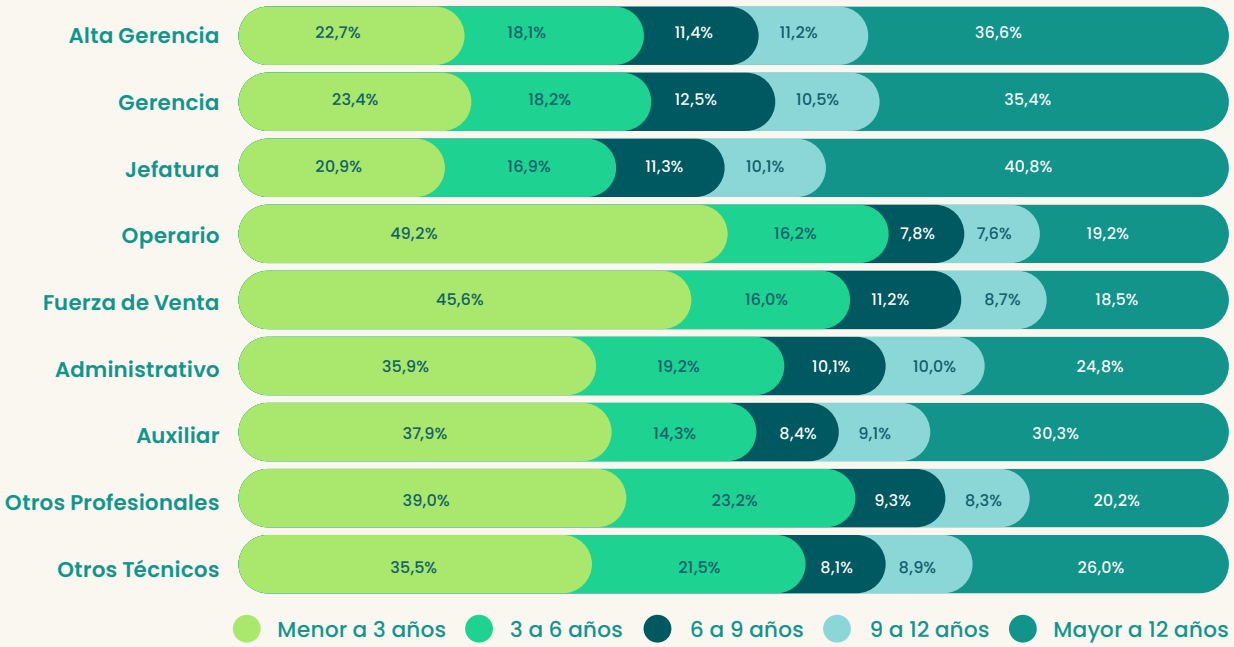
40,7%

de las personas lleva menos de tres años en su empleo.

El cruce entre antigüedad y cargo revela diferencias claras: en los niveles superiores, Alta Gerencia, Gerencia y Jefatura, una proporción significativa de personas (36,6%, 35,4% y 40,8%, respectivamente) supera los doce años de antigüedad. En contraste, en cargos de Operario, Fuerza de Venta y Otros Profesionales, una importante proporción de personas cuenta con menos de tres años en la empresa (49,2%, 45,6% y 39,0% respectivamente).

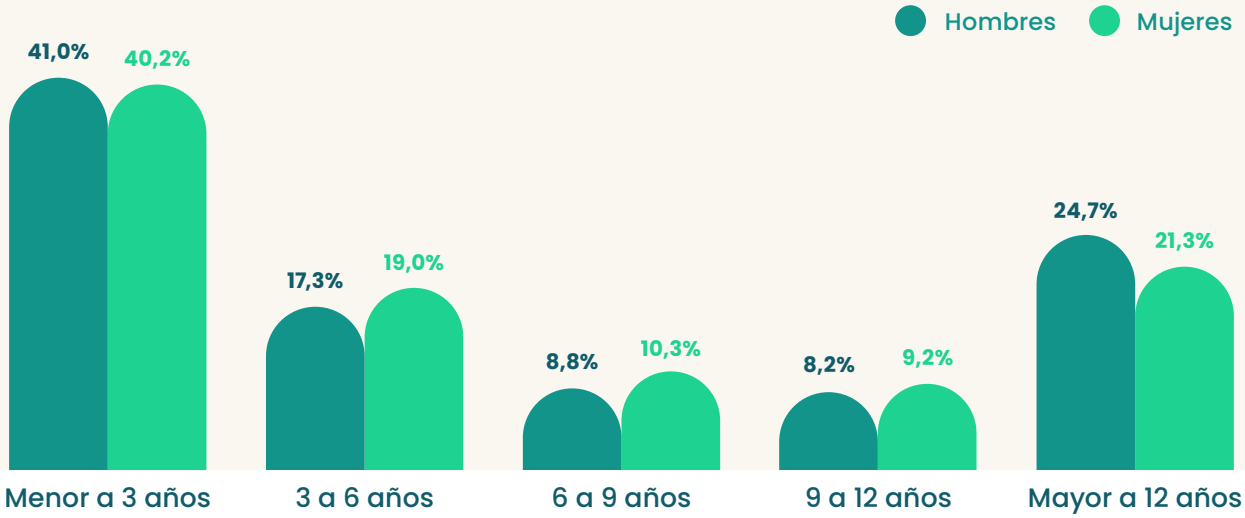
4 Empresas consideradas: 292. Se excluyeron 3 organizaciones cuyo total por tramos de antigüedad no coincide con su dotación reportada en la pregunta 5.1.1. Ver detalle en Anexo N°2.

Gráfico N°5: Distribución por cargo y antigüedad laboral



El análisis por género muestra distribuciones en general similares, con una diferencia relevante en los tramos de mayor permanencia: entre quienes superan los doce años de antigüedad, los hombres representan el 24,7% y las mujeres el 21,3%, una brecha de 3,4 pp.

Gráfico N°6: Distribución por género y antigüedad laboral



Discapacidad (NCG N°461 5.1.5)[5]

La Ley N°21.015 sobre Inclusión Laboral, vigente desde 2017, busca promover la incorporación de personas con discapacidad al mundo del trabajo, tanto en el sector público como en el privado. Establece que las empresas con cien o más personas deben contar en su dotación con un porcentaje mínimo de personas con discapacidad o beneficiarias de una pensión de invalidez. Asimismo, la ley contempla la posibilidad de medidas alternativas de cumplimiento, como la contratación de servicios a empresas que empleen personas con discapacidad o la realización de donaciones a programas de inclusión, y obliga a los empleadores a implementar ajustes razonables en los puestos de trabajo, con el fin de garantizar condiciones equitativas, accesibles y seguras para todos y todas.

La cuota original correspondía al 1% de la dotación pero la Ley N°21.690, publicada en agosto de 2024, dispuso su aumento progresivo hasta el 2%, incremento que se aplicará solo una vez que el 80% de las entidades obligadas cumpla con el 1% vigente. A la fecha ese umbral no se ha alcanzado, por lo que la cuota exigible sigue siendo del 1%.

Entre el total de empresas analizadas, el 29,2% (86 empresas) informa no tener a ninguna persona con discapacidad en su dotación. Las demás reportan un total de 11.155 personas con discapacidad, equivalente al 1,2% de la dotación total, con un 41,3% de mujeres y un 58,7% de hombres.

De las 295 organizaciones, 222 están sujetas a la cuota legal ya que cuentan con una dotación igual o superior a cien personas. De ese conjunto, un 57,7% (128 empresas) declara cumplir o superar el 1%, mientras que sólo un 9,9% (22 empresas) alcanza o excede el 2%[6].

57,7%

de las empresas obligadas cuenta con al menos un 1% de personas con discapacidad en su dotación, mientras que sólo un 9,9% alcanza o supera el 2%.

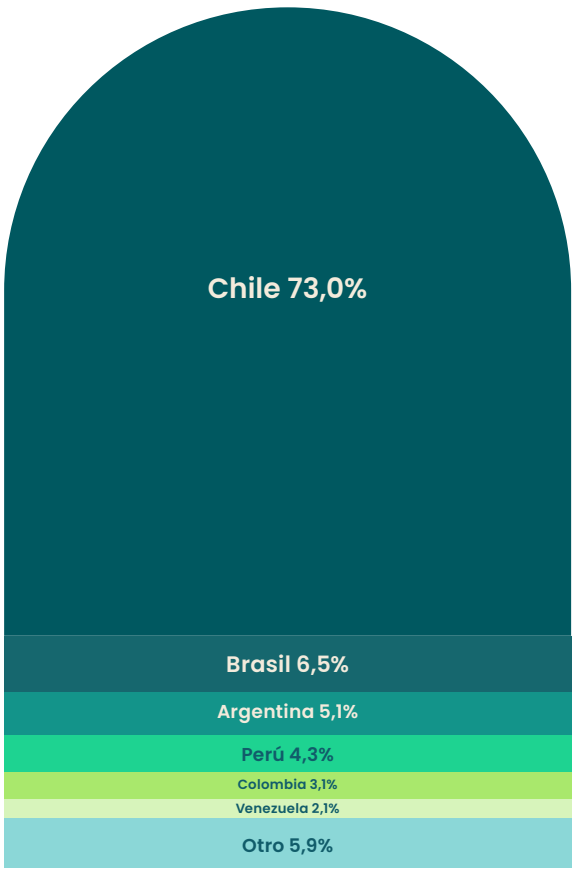
5 Empresas consideradas: 295.

6 El cumplimiento se evalúa sobre las 222 empresas obligadas (dotación ≥100) con el estándar legal de la Ley N°21.015 (cuota = 1% de la dotación, con redondeo hacia abajo).

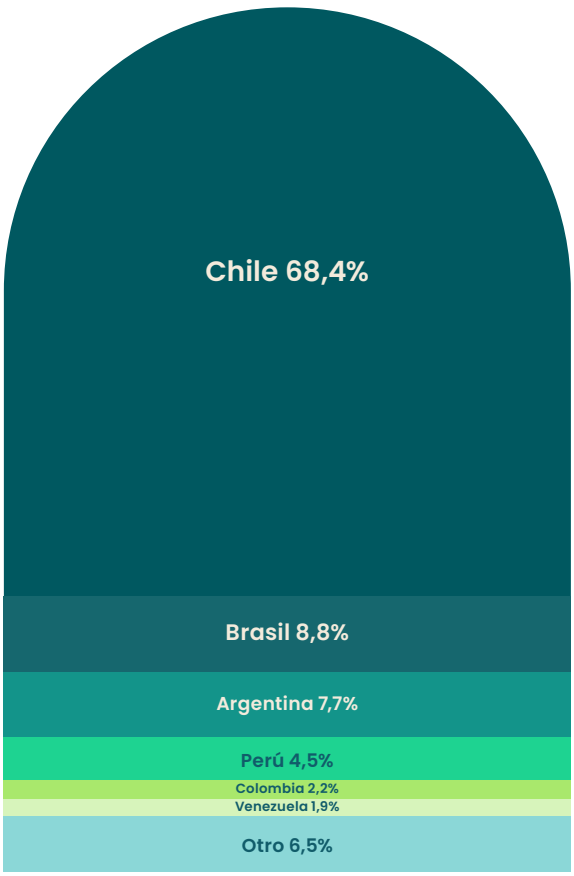
Nacionalidad (NCG N°461 5.1.2)[7]

Se identificaron 83 nacionalidades distintas, donde la amplia mayoría corresponde a personas de nacionalidad chilena, que representan el 68,4% de los hombres y el 73,0% de las mujeres. Entre los hombres, la segunda nacionalidad más frecuente es la brasileña (8,8%), seguida de la argentina (7,7%). Entre las mujeres se mantiene lo mismo, brasileña (6,5%) y argentina (5,1%).

Distribución de mujeres según nacionalidad



Distribución de hombres según nacionalidad



7 Empresas consideradas: 216. Se excluyeron 79 organizaciones cuyo total por nacionalidad no coincide con su dotación reportada en la pregunta 5.1.1. Esta es la pregunta más afectada por el criterio de exclusión de inconsistencias aplicado en esta edición. Ver detalle en Anexo N°2.

Capacitación (NCG N°461 5.8)[8]

Las empresas reportaron una cobertura promedio de capacitación equivalente al 82,3% de su dotación, con una mediana de 95,0%. De las 295 organizaciones, 252 capacitaron al menos al 60% de sus personas y 94 al 100% de su dotación. En el extremo opuesto, 11 organizaciones informaron no haber capacitado a ninguna persona en el período.

82,3%

de cobertura promedio de capacitación durante el año.

A partir de la NCG N°519, las empresas comenzaron a reportar el número de personas capacitadas desagregado por género y nivel de cargo. Al igual que en el informe anterior, no fue posible analizar esta apertura, dado que la información reportada presenta diversas inconsistencias. Principalmente se tiene que en el 44,1% de las empresas el número de personas capacitadas por categoría de cargo supera el total de personas informadas en la dotación por cargo.

8 Empresas consideradas: 295. Se utiliza el porcentaje de cobertura reportado por las empresas, dado que el número de personas capacitadas por género y cargo presenta inconsistencias (en 130 organizaciones el total capacitado por cargo supera la dotación de ese cargo).

02

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad parental se entiende como el compromiso conjunto de ambos padres en la crianza y el cuidado de sus hijos e hijas, orientado a una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares y laborales. El marco normativo chileno todavía refleja una asimetría relevante: mientras las mujeres trabajadoras cuentan con diez derechos vinculados a la maternidad, descanso pre y postnatal, sala cuna, alimentación del hijo o hija menor de dos años, entre otros, los padres disponen de solo cinco derechos asociados a la paternidad. Esa asimetría contribuye a que las tareas de cuidado sigan recayendo mayoritariamente en las mujeres.

Sobre el permiso postnatal (NCG Nº461 5.7)[9], 104 de las 295 empresas (35,3%) reportan que cuentan con políticas que establecen un período de descanso superior al legalmente vigente posterior al nacimiento de un hijo o hija, o una vez otorgada judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección o cuando se otorga el cuidado personal de un menor de edad en un procedimiento de solicitud de adopción. De aquellas que declaran tener una política, un 89,4% (93 empresas) señala que esta tiene dentro de sus objetivos fomentar la corresponsabilidad parental. En cuanto a su extensión, 91 de las 104 empresas reportan el número de días adicionales que otorgan. Entre ellas, la mediana es de 10 días, aunque el promedio se eleva a 25,1 días, diferencia explicada por un grupo minoritario de organizaciones que reportan políticas mucho más extensas (el rango va de 2 a 180 días).

35,3%

de las empresas cuenta con una política de postnatal superior a la legalmente vigente.

La NCG Nº461 solicita además informar el promedio de días de postnatal por categoría de funciones, distinguiendo el postnatal paternal de cinco días y el parental traspasable por la madre, de hasta seis semanas. No obstante, y al igual que en las ediciones anteriores, la información reportada presenta inconsistencias y vacíos que impiden un análisis válido y comparativo de este indicador, por lo que no se incluye. Si bien las modificaciones incorporadas para el año 2024 por la NCG Nº519 introducen mayor precisión en las definiciones, estas mejoras no se reflejaron en la calidad de los datos disponibles.

9 Empresas consideradas: 295.

03

Acoso

El 1 de agosto de 2024 entró en vigencia la Ley N°21.643, conocida como "Ley Karin", que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. La ley define el acoso laboral como "toda conducta constitutiva de agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"[10]; el acoso sexual como "el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"[11]; y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral como "aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros"[12]. Los datos de esta sección corresponden al año 2025, es decir, el primer período anual completo de reporte bajo la ley ya vigente.

Capacitación (NCG N°461 5.5)[13]

Conforme a las modificaciones incorporadas por la NCG N°519, las empresas deben informar el porcentaje de personas capacitadas durante el año respecto del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. En 2025, las empresas reportaron una cobertura promedio de capacitación de 67,4%. La Tabla N°2 muestra su distribución: 95 empresas capacitaron al 100% de su dotación, mientras que 22 informaron no haber capacitado a ninguna persona.

10 Código del Trabajo. Artículo 2, Inciso 2
11 Ibid
12 Ibid
13 Empresas consideradas: 295.

Tabla N°2: Capacitación respecto al protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

Porcentaje de personas capacitadas	Número de empresas
100%	95
Mayor a 60% y menor a 100%	91
Mayor a 30% y menor o igual a 60%	40
Mayor a 0% y menor o igual a 30%	47
0%	22
Total	295

67,4%

de las personas fue capacitada durante el año respecto al protocolo de prevención.

Denuncias (NCG N°461 5.5)[14]

La NCG N°519 incorporó la obligación de informar el número de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, separadas por el género de quien las presenta y distinguiendo entre aquellas ingresadas ante la propia entidad y las presentadas ante la Dirección del Trabajo u organismo equivalente. Una misma situación puede originar denuncias en ambas instancias, por lo que los registros no son mutuamente excluyentes.

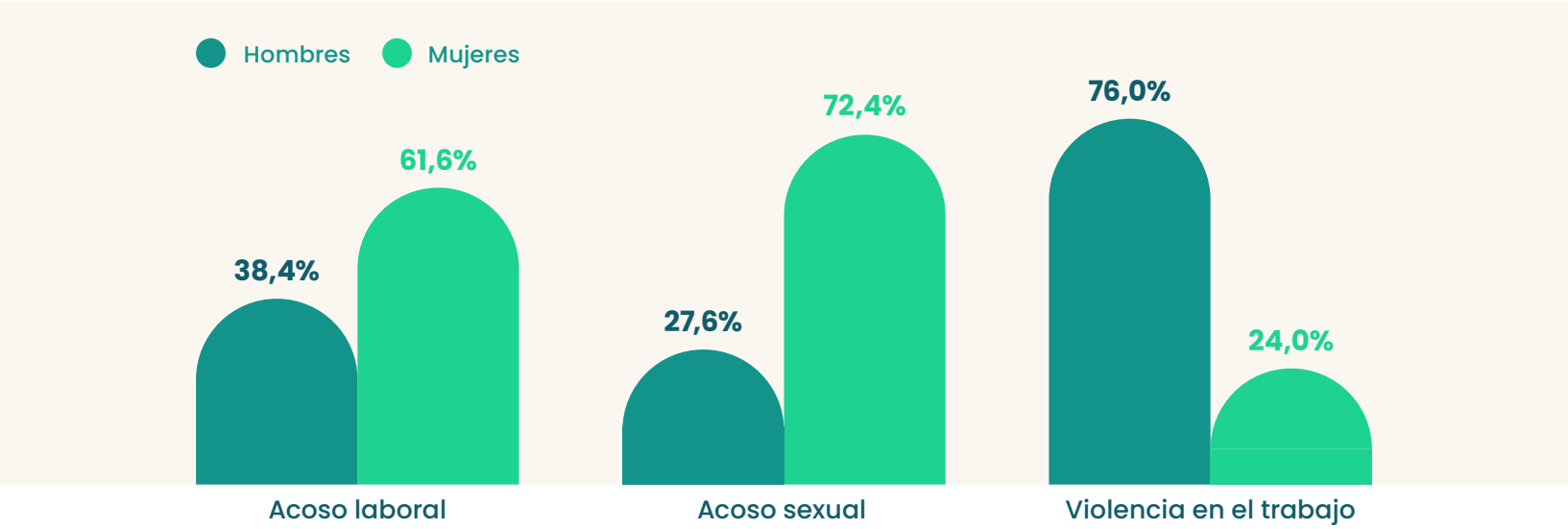
Dado que el volumen de denuncias depende del tamaño de cada organización, se construyó un indicador de tasa ajustada por dotación entre las empresas que reportan denuncias en el periodo de análisis. Este indicador calcula una tasa de denuncias ajustada por trabajador/a, expresada como porcentaje, lo que permite obtener una métrica más precisa y comparable entre organizaciones.

De las empresas analizadas, 181 (61,4%) reportaron al menos una denuncia de algún tipo, con un total de 6.941 denuncias durante el año[15]. De ellas, el 63,6% corresponden a acoso laboral, 16,3% a acoso sexual y 20,1% a violencia en el trabajo. El Gráfico N°7 presenta la distribución por tipo de denuncia y género.

14 Empresas consideradas: 295.

15 La empresa de mayor dotación del universo concentra una parte muy elevada de las denuncias de dos tipos: 565 de acoso sexual (50% del total) y 836 de violencia en el trabajo (60% del total), estas últimas presentadas casi enteramente por hombres (825). Su peso altera la composición agregada de esos dos tipos: al excluirla, la participación femenina en las denuncias de violencia en el trabajo sube del 24,0% al 58,2% y en las de acoso sexual del 72,4% al 80,7%. En acoso laboral, en cambio, su participación es proporcional a su tamaño (206 denuncias, 5% del total) y no altera la composición por género. La empresa sí está incluida por lo que los datos se mantienen sin alterar y se documenta su efecto por transparencia.

Gráfico N°7: Composición por género de las denuncias, según tipo[16]



63,6%

de las denuncias presentadas corresponden a acoso laboral, 16,3% a acoso sexual y 20,1% a violencia en el trabajo.

a. Acoso laboral

En 2025, 178 organizaciones (60,3%) reportaron denuncias de acoso laboral, sumando 4.419 casos, de los cuales el 61,6% fueron presentados por mujeres y el 38,4% por hombres.

60,3%

de las empresas tuvo denuncias de acoso laboral, de las cuales el 61,6% fueron presentadas por mujeres.

Respecto de dónde se presentaron, 3.218 denuncias (72,8%) se ingresaron directamente ante la empresa y 1.201 (27,2%) ante la Dirección del Trabajo u organismo equivalente.

Las tasas de denuncia ajustadas por dotación muestran alta variabilidad, con una mediana de 0,61% y un promedio de 1,51% (1 denuncia por cada 66 personas). Esta última cifra está influida por unas pocas organizaciones de dotación muy pequeña con varias denuncias.

16 En acoso sexual, la composición por género se calcula sobre las 1.094 denuncias con género informado de un total de 1.129. Cuatro empresas reportaron el total de denuncias pero no su desagregación por género, dejando 35 denuncias (un 3,1%) sin asignar.

Tabla N°3: Tasa de denuncias de acoso laboral ajustadas por dotación

Tasa de denuncia de acoso laboral	N° de organizaciones
Más de 1%	51
Entre 0,5% y 1%	50
Entre 0,1% y 0,49%	69
Entre 0,01% y 0,09%	8
0%	117

b. Acoso sexual

Se tiene que 88 organizaciones (29,8%) reportaron denuncias de acoso sexual, sumando 1.129 casos. De las denuncias con género informado, un 72,4% fue presentado por mujeres y un 27,6% por hombres[17].

29,8%

de las empresas tuvo denuncias de acoso sexual, de las cuales el 72,4% fueron presentadas por mujeres.

De estas, 1.084 (96,0%) se presentaron ante la empresa y 51 (4,5%) ante la Dirección del Trabajo, es decir, se tiene que seis denuncias fueron presentadas en ambas instancias.

La tasa ajustada por dotación es más baja y menos variable que la de acoso laboral, con una mediana del 0,08% y un promedio de 0,22% (1 denuncia por cada 451 personas).

Tabla N°4: Tasa de denuncias de acoso sexual ajustadas por dotación

Tasa de denuncia de acoso sexual	N° de organizaciones
Más de 1%	2
Entre 0,5% y 1%	8
Entre 0,1% y 0,49%	29
Entre 0,01% y 0,09%	49
0%	207

17 La composición por género se calcula sobre las 1.094 denuncias con género informado de un total de 1.129. Cuatro empresas reportaron el total de denuncias pero no su desagregación por género, dejando 35 denuncias (un 3,1%) sin asignar.

c. Violencia en el trabajo

De acuerdo a la información reportada, 80 empresas (27,1%) informaron denuncias de violencia en el trabajo, sumando 1.393 casos. A diferencia de los otros dos tipos, la composición se invierte: solo el 24,0% fue presentado por mujeres y el 76,0% por hombres, resultado fuertemente influenciado por la empresa de mayor dotación del universo analizado (Ver nota N°15).

Del total, 1.236 (88,7%) se presentaron ante la empresa y 157 (11,3%) ante la Dirección del Trabajo.

La tasa de denuncias ajustada por dotación tiene una mediana de 0,09% y un promedio del 0,29% (una denuncia por cada 347 personas).

27,1% de las empresas tuvieron denuncias por violencia en el trabajo, de las cuales el 24,0% fueron presentadas por mujeres

Tabla N°5: Tasa de denuncias de violencia en el trabajo ajustadas por dotación

Tasa de denuncia de violencia en el trabajo	N° de organizaciones
Más de 1%	2
Entre 0,5% y 1%	10
Entre 0,1% y 0,49%	26
Entre 0,01% y 0,09%	42
0%	215

Resumen de denuncias

Del total de 6.941 denuncias reportadas, el 63,6% corresponde a acoso laboral, el 20,1% a violencia en el trabajo y el 16,3% a acoso sexual.

Tabla N°6: Total de denuncias reportadas.

Tipo	Total denuncias	% empresas con denuncia	% denuncias presentadas por mujeres	% denuncias presentadas por hombres	Tasa denuncia promedio
Acoso laboral	4.419	60,3%	61,6%	38,4%	1,51%
Acoso sexual	1.129	29,8%	72,4%	27,6%	0,22%
Violencia en el trabajo	1.393	27,1%	24,0%	76,0%	0,29%

04

Adaptabilidad

La adaptabilidad se refiere a las distintas formas de flexibilizar las condiciones de trabajo, en tiempo y espacio, para que las personas puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares y personales. Más allá de un beneficio puntual, da cuenta de cómo la organización acompaña las necesidades de sus equipos, un factor cada vez más determinante para atraer y retener talento.

Tipo de jornada (NCG N°461 5.3)[18]

El límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo en Chile, conforme a la Ley N°21.561 ("Ley de 40 horas"), inició una reducción gradual: de 45 a 44 horas semanales en abril de 2024, a 42 horas desde abril de 2026 y hasta las 40 horas que regirán en abril de 2028. Por otro lado, la jornada parcial es aquella cuya duración no excede las 30 horas semanales.

Con todo, no toda la dotación está sujeta a un límite de jornada. El Código del Trabajo exceptúa de ese límite a ciertos grupos, principalmente a quienes ocupan cargos de confianza —gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración y real autonomía en su ejercicio— y a quienes prestan servicios sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de sus funciones. Por eso, la suma de las personas en jornada ordinaria y parcial puede ser menor que la dotación total[19].

El 94,1% de los trabajadores y trabajadoras de las empresas analizadas se encuentra sujeto a jornada de trabajo, lo que equivale a 839.004 personas. Entre los hombres, el 94,3% está sujeto a una jornada de trabajo, mientras que entre las mujeres el porcentaje alcanza el 93,8%.

a. Distribución por tipo de jornada

Entre las personas con jornada, el 91,2% corresponde a jornada ordinaria y el 8,8% a jornada parcial. Además, se tiene que la jornada parcial está presente en un grupo minoritario de empresas, ya que el 60,4% (172 empresas) no tiene a ninguna persona en esta modalidad, es decir, solo 113 (39,6%) cuentan con al menos una.

60,4%

de las empresas no tiene a ninguna persona con jornada parcial.

18 Empresas consideradas: 285. Se excluyeron seis organizaciones cuya suma de jornada ordinaria y parcial supera su dotación reportada en la pregunta 5.1.1 y cuatro sin información. Ver detalle en Anexo N°2.

19 Artículo 22, inciso segundo, del Código del Trabajo, y Dirección del Trabajo, Dictamen N°545/22 (12 de agosto de 2024). Elaboración a partir de la Guía de Adaptabilidad Laboral para Personas y Empresas, Fundación ChileMujeres y AMSA, 2024.

Adicionalmente, se tiene que el uso de la jornada parcial crece con el tamaño de la empresa, ya que mientras que solo un 20,0% de las organizaciones de menos de cien personas tiene a alguien en esta modalidad, la proporción sube al 80,0% entre las de más de diez mil trabajadores y trabajadoras.

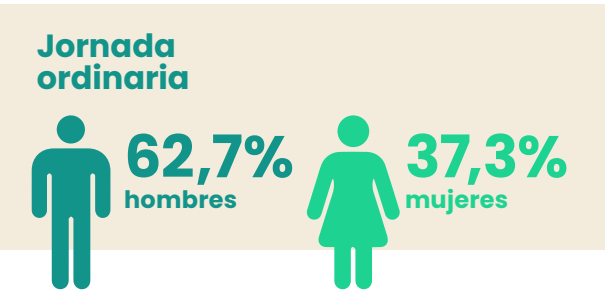
Tabla N°7: Prevalencia de la jornada parcial según el tamaño de la empresa

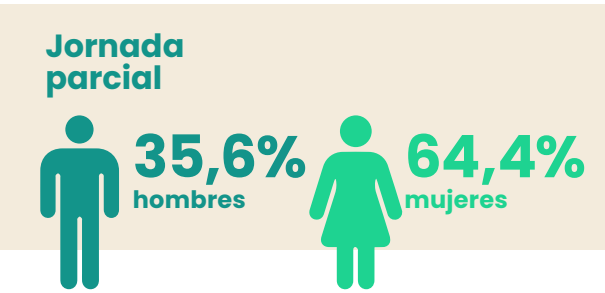
Tamaño de la empresa (dotación)	Nº empresas	Nº empresas con personas en jornada parcial	% empresas con personas en jornada parcial
Entre 10 y 100 personas	70	14	20,0%
Entre 101 y 1.000 personas	110	36	32,7%
Entre 1.001 y 10.000 personas	80	43	53,8%
Más de 10.000 personas	25	20	80,0%

A nivel de personas, la jornada parcial está fuertemente concentrada en cinco grandes empresas que reúnen el 82,4% de todas las personas en jornada parcial del universo.

b. Distribución por género

Entre quienes tienen jornada ordinaria la mayoría son hombres (62,7%), mientras que la distribución se invierte en la jornada parcial, donde el 64,4% son mujeres.





Adicionalmente se tiene que entre las mujeres con jornada, el 14,2% trabaja con jornada a tiempo parcial y el 85,8% lo hace en jornada ordinaria. Entre los hombres, solo el 5,2% trabaja con jornada parcial y el 94,8% lo hace con jornada ordinaria.

14,2%

de las mujeres con jornada trabaja a tiempo parcial, frente al 5,2% de los hombres.

Teletrabajo (NCG N°461 5.3)[20]

De acuerdo con el Código del Trabajo, se denomina teletrabajo "si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios"[21]. Esta modalidad de trabajo se puede pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral.

Entre las empresas evaluadas el teletrabajo dista de estar generalizado: de las 292 empresas consideradas, 88 (30,1%) no reportan a ninguna persona con teletrabajo, de modo que su uso se concentra en el 69,9% de las empresas.

30,1%

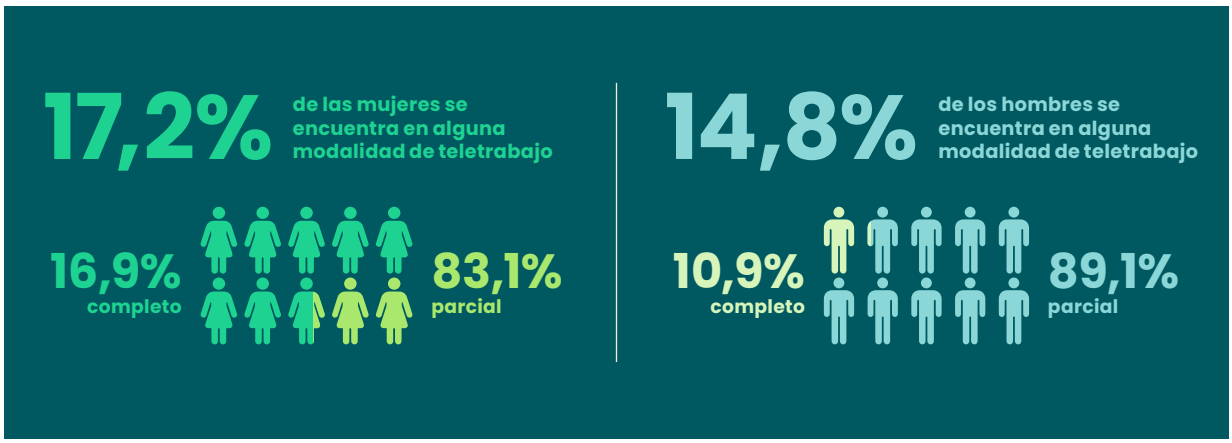
de las empresas no reporta a ninguna persona con teletrabajo.

Según la información reportada, el 15,8% de la dotación total trabaja bajo alguna modalidad de teletrabajo, lo que corresponde a 141.271 personas, donde un 56,4% son hombres y un 43,6% son mujeres. Del total en teletrabajo, el 86,5% corresponde a la modalidad parcial y el 13,5% a la completa.

15,8%

de las personas se encuentra en alguna modalidad de teletrabajo.

El análisis muestra que las mujeres recurren algo más a la modalidad completa que los hombres: entre las mujeres que teletrabajan, el 16,9% lo hace de forma completa y el 83,1% de forma parcial, mientras que entre los hombres la modalidad completa baja al 10,9%.



20 Empresas consideradas: 292. Se excluyeron tres organizaciones cuya suma de teletrabajo completo y parcial supera su dotación reportada en la pregunta 5.1.1. Ver detalle en Anexo N°2.

21 Código del Trabajo, artículo 152 quáter G.

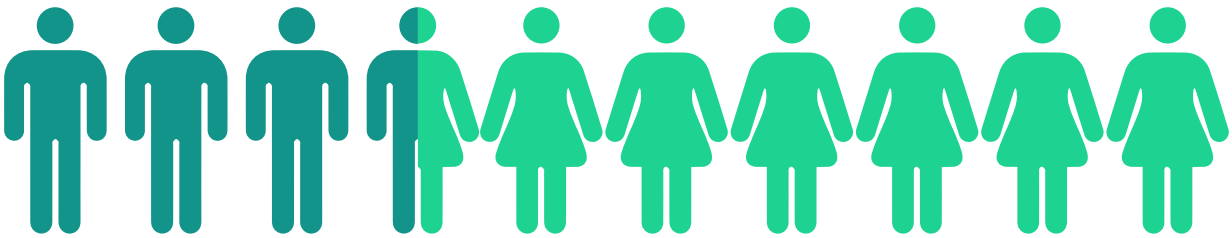
Pactos de adaptabilidad (NCG N°461 5.3)[22]

Los pactos para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares son acuerdos, regulados por el Código del Trabajo (artículo 376), que permiten acceder a sistemas de jornada que combinan tiempos de trabajo presencial dentro y fuera de la empresa, junto con adecuaciones al horario, con el fin de facilitar el equilibrio entre la vida laboral y las obligaciones de cuidado. Aunque su nombre remite a las responsabilidades familiares, pueden acogerse a ellos distintos grupos según lo acuerden las partes: además de quienes tienen personas a su cargo, trabajadores y trabajadoras jóvenes que cursan estudios, mujeres y personas con discapacidad, entre otros. Con las modificaciones de la NCG N°519, las empresas reportan únicamente el número de personas acogidas a este tipo de pacto.

De las 295 empresas, 95 (32,2%) informan tener al menos una persona bajo este tipo de acuerdo, sumando 2.524 personas, de las cuales un 65,2% son mujeres. Este grupo representa el 0,3% de la dotación total de las empresas consideradas en este informe.

Personas con pactos de adaptabilidad

34,8%
hombres



65,2%
mujeres

22 Empresas consideradas: 295. La caída del total de personas con pactos respecto de 2024 (de 5.105 a 2.524) se explica casi por completo por la variación de una sola empresa, que en el período anterior concentraba el 84% del total; excluyéndola, el indicador crece entre ambos años, consistente con el mayor universo de empresas.

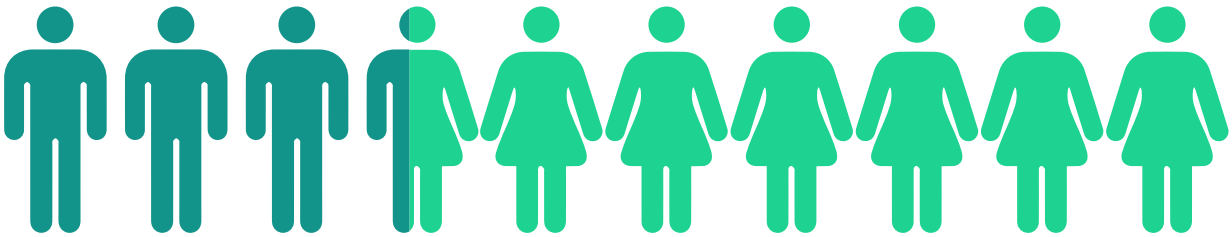
Bandas horarias (NCG N°461 5.3)[23]

El derecho a jornada parental adaptable o banda horaria fue incorporado por la Ley N°21.561 ("Ley de 40 horas") y rige desde abril de 2024. Permite a madres, padres o cuidadores de niñas y niños de hasta doce años anticipar o retrasar en hasta una hora el inicio de su jornada, dentro de una banda de dos horas, ajustándose en consecuencia el horario de salida. El empleador no puede negarse, salvo que la naturaleza de los servicios lo impida. La elección de quién ejerce este derecho corresponde a la madre, y cualquier controversia debe ser resuelta por la Inspección del Trabajo[24].

De las 295 empresas, 55 (18,6%) reportan personas usando bandas horarias, con un total de 1.258 personas que corresponde a un 0,1% de la dotación total. De esas personas, el 65,9% son mujeres, evidenciando un uso mayoritario por parte de ellas.

Personas con bandas horarias

34,1%
hombres



65,9%
mujeres

23 Empresas consideradas: 295.
24 Guía de Adaptabilidad Laboral para Personas y Empresas, Fundación ChileMujeres y AMSA, 2024.

05

Formalidad

La NCG N°461 obliga a reportar la cantidad de personas empleadas bajo contrato indefinido, a plazo fijo, por obra o faena y a honorarios[25]. Cada modalidad supone un grado distinto de estabilidad. El contrato a plazo indefinido no fija una fecha de término y es el que otorga mayor seguridad a la persona trabajadora. El contrato a plazo fijo, en cambio, define de antemano una fecha de inicio y de finalización de la relación laboral. El contrato por obra o faena se acota a la ejecución de una tarea específica, de modo que su vigencia se extiende mientras dure esa obra. Finalmente, quienes prestan servicios a honorarios lo hacen de forma independiente, sin vínculo de subordinación ni dependencia con quien los contrata[26].

En cuanto a la extensión de cada modalidad entre las empresas, el contrato indefinido está presente en la totalidad de las organizaciones (292) y el de plazo fijo en el 74,7% de ellas (218). En cambio, los contratos por obra y faena y a honorarios se concentran en un grupo reducido: 42 y 18 empresas, respectivamente.

En términos de cantidad de personas, la modalidad predominante es el contrato indefinido, que concentra el 88,3% de las personas. Le siguen los contratos a plazo fijo (8,1%), los de obra o faena (3,5%) y las prestaciones a honorarios (0,1%).

88,3%

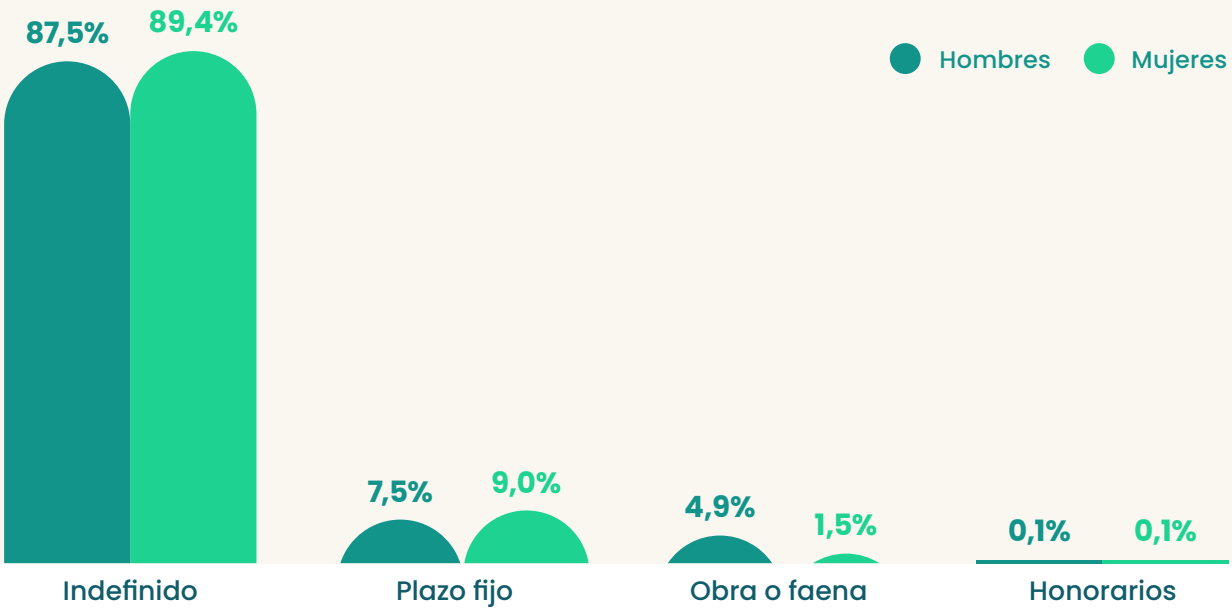
de las personas cuenta con un contrato a plazo indefinido.

25 Empresas consideradas: 292. Se excluyeron tres organizaciones cuya suma de los cuatro tipos de contrato supera su dotación reportada en la pregunta 5.1.1. Ver detalle en Anexo N°2.

26 Código del Trabajo, artículos 10, 159 y 163 bis.

La distribución por género es, en general, similar entre hombres y mujeres. La excepción más marcada está en los contratos por obra o faena: un 4,9% de los hombres se encuentra bajo esta modalidad, frente a solo un 1,5% de las mujeres, una brecha de 3,4 pp.

Gráfico N°8: Distribución del tipo de contrato por género



RESULTADOS

Gobierno Corporativo

El buen gobierno corporativo constituye un pilar esencial de la sostenibilidad, la resiliencia y la creación de valor de largo plazo en las organizaciones. Su función estratégica es alinear los intereses de accionistas, directorios y equipos ejecutivos, promoviendo la transparencia, la rendición de cuentas y una gestión integral e interconectada de riesgos. En un entorno caracterizado por crecientes exigencias regulatorias y del mercado, la consolidación de prácticas de gobernanza sólidas resulta un factor determinante para generar confianza ante inversionistas y grupos de interés.

La NCG N°461 de la CMF, ajustada y profundizada por la NCG N°519, establece el marco de divulgación de información en materia de gobierno corporativo y sostenibilidad, impulsando estándares que integren factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Este esquema regulatorio busca que las entidades reporten de forma estandarizada, comparable y rigurosa.

El presente capítulo analiza el comportamiento de 295 empresas sobre la base de la información pública reportada en sus memorias anuales correspondientes al ejercicio 2025. El análisis se estructura en cuatro ejes principales:

1. Marco general de gobernanza.
2. Composición, diversidad y procesos del directorio.
3. Prácticas en la plana ejecutiva y adhesión a códigos de buen gobierno.
4. Gestión de riesgos, modelos de prevención y cumplimiento normativo.

Como se verá a continuación, se observa un alto nivel de cumplimiento en las materias normativas tradicionales, mientras persisten áreas donde la divulgación y el desarrollo de estas prácticas requieren un fortalecimiento relevante.

01

Marco de gobernanza

El marco de gobernanza define las estructuras y procesos que guían la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones. Abarca la evaluación del propio sistema de gobierno, el compromiso transversal con la sostenibilidad, la prevención y gestión de conflictos de interés, la identificación activa de los grupos de interés y la detección oportuna de barreras que puedan obstaculizar el desarrollo organizacional.

Evaluación del funcionamiento del gobierno corporativo (NCG N°461 3.1.i)

Evaluar de manera periódica el propio sistema de gobernanza permite identificar debilidades estructurales antes de que se traduzcan en problemas de gestión. Esta autoevaluación es la práctica que da soporte a todas las demás, pues de ella dependen las correcciones y ajustes continuos que exige el modelo corporativo.

Al respecto, el 63,7% de las empresas reporta evaluar el buen funcionamiento de su gobierno corporativo. En contraste, un 21,0% declara explícitamente no realizar esta evaluación y un 15,3% no entrega información al respecto.

1 de cada 5 empresas reconoce no evaluar su propio gobierno corporativo.

El hecho de que más de un quinto de las empresas reconozca no contar con esta práctica, sumado a un porcentaje significativo que guarda silencio, revela que **la evaluación del sistema de gobierno sigue siendo la gran materia pendiente en la gobernanza local.**

Enfoque de sostenibilidad (NCG N°461 3.1.ii)

La integración de la sostenibilidad desde el directorio representa un compromiso estratégico que alinea las operaciones con objetivos de largo plazo, permitiendo reducir riesgos y capturar oportunidades en un entorno empresarial en constante cambio.

La integración de la sostenibilidad desde el directorio, máximo órgano de gobierno de una organización, representa un compromiso estratégico clave, orientando las operaciones de la organización hacia la creación de valor de largo plazo. Este enfoque permite mitigar riesgos emergentes y capturar oportunidades de negocio en un entorno empresarial dinámico y altamente exigente.

En este ámbito, un 98,0% de las empresas analizadas reporta contar con un compromiso formal para incorporar la sostenibilidad en su estrategia corporativa. En contraste, solo un 0,3% declara no hacerlo y un 1,7% que no informa al respecto.

La sostenibilidad ya no es un diferenciador: 98% de las empresas la tiene como compromiso formal en su estrategia.

Con un nivel de adopción prácticamente universal, se confirma que la sostenibilidad dejó de ser un atributo diferenciador para convertirse en un estándar mínimo e indispensable que trasciende lo reputacional: es un compromiso estratégico para mitigar riesgos y asegurar la creación de valor en el tiempo.

Conflictos de interés y libre competencia (NCG N°461 3.1.iii)

La identificación preventiva y la gestión rigurosa de los conflictos de interés, unidas al resguardo de la libre competencia, constituyen garantías que protegen la integridad de las decisiones del directorio y la confianza de los grupos de interés en la conducta de las empresas.

En este punto, un 99,0% de las empresas reporta disponer de mecanismos formales para abordar estas materias, mientras que el 1,0% restante no entrega información. Ninguna de las entidades analizadas declara carecer de este tipo de políticas.

99,0%

de las empresas cuenta con mecanismos formales para gestionar conflictos de interés y libre competencia.

Este resultado ubica a **este indicador como el de mayor adhesión dentro de la sección del marco de gobernanza,** dando cuenta de una internalización total de estas prácticas como un estándar indispensable y no negociable para operar.

El resguardo irrestricto de la libre competencia y la ética en las decisiones, que se consolidan como la práctica de gobernanza más madura, son un deber legal y, por tanto, una condición básica para sostener la integridad y la reputación corporativa.

Abordaje de grupos de interés (NCG N°461 3.1.iv)

Identificar y abordar proactivamente las expectativas de los principales *stakeholders* (accionistas, colaboradores, clientes, proveedores y comunidades locales) resulta esencial para construir relaciones de confianza de largo plazo, prevenir y mitigar conflictos y sostener la legitimidad social de la organización.

Al respecto, un 98,0% de las empresas señala identificar y abordar formalmente a sus grupos de interés clave, mientras que el 2,0% restante no entrega información sobre esta materia.

98,0%

de las empresas señala identificar y abordar formalmente a sus grupos de interés clave.

Este elevado nivel de reporte demuestra que la relación y gestión estructurada con los grupos de interés está consolidada como un pilar fundamental de la gobernanza responsable, indispensable para resguardar la reputación y la licencia social para operar.

Detección y reducción de barreras organizacionales (NCG N°461 3.1.vi)

Las barreras organizacionales, sociales o culturales como estructuras jerárquicas rígidas, silos funcionales o procesos ineficientes, limitan el desarrollo del talento, la agilidad operativa y la productividad. Su identificación temprana permite implementar medidas correctivas dirigidas a optimizar el desempeño interno y fomentar una mayor diversidad de perspectivas en la toma de decisiones.

En este ámbito, un 86,1% de las empresas reporta acciones para identificar y reducir este tipo de barreras. En contraste, un 4,4% declara no hacerlo y un 9,5% no entrega información al respecto.

14%

de las empresas no gestiona o no informa sobre sus barreras organizacionales.

Si bien la mayoría muestra avances concretos en la remoción de estas tramas operativas y culturales, el porcentaje de empresas que no divulga o no gestiona esta materia revela que aún existe un margen relevante de mejora en términos de transparencia y cultura organizacional.

Identificar y derribar barreras culturales y organizacionales es un paso clave para destrabar el talento, impulsar el crecimiento y enriquecer la diversidad de miradas.

Identificación de la diversidad (NCG N°461 3.1.vii)

Identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones presentes en la organización permite al directorio evaluar si su propia composición y la estructura de la empresa responden a la complejidad del negocio y a las exigencias del entorno.

En esta materia, un 94,6% de las empresas informa sobre la caracterización de la diversidad interna, mientras que el 5,4% restante no lo hace. Ninguna compañía declara explícitamente no identificar estas variables.

El alto nivel de reporte confirma que el levantamiento y la divulgación de métricas relativas a la diversidad se han consolidado como una práctica habitual en la rendición de cuentas corporativa.

En conjunto, la **sección de marco de gobernanza muestra un nivel de reporte sobresaliente en los aspectos vinculados a sostenibilidad, gestión de *stakeholders* y diversidad,** alcanzando todos cifras superiores al 94%. **La gran excepción la constituye la evaluación del propio sistema de gobierno** que, con un 63,7%, se ubica más de treinta puntos porcentuales por debajo del resto de los indicadores del bloque, concentrando el mayor espacio de desarrollo de esta sección.

63,7%

evalúa su propio sistema de gobierno, el punto más débil del bloque de gobernanza.

02

Directorio

El directorio, en su calidad de principal órgano de gobierno corporativo, cumple un rol insustituible en la supervisión estratégica, la definición del rumbo organizacional y el control de la gestión. Un directorio efectivo no solo integra una diversidad de miradas y competencias, sino que garantiza una toma de decisiones equilibrada y orientada al valor sostenible para los accionistas y demás grupos de interés en el largo plazo.

Composición del directorio (NCG N°461 3.2.i)

Respecto a la caracterización del directorio, desglosada por género, edad, antigüedad, situación de discapacidad y distinción entre miembros titulares y suplentes; los datos analizados arrojan los siguientes resultados:

La presencia de mujeres en las mesas directivas se mantiene marcadamente rezagada frente a la representación masculina, registrando una **brecha de 61,1 pp entre directores titulares hombres y mujeres.** El impulso a la diversidad de género en el máximo órgano de decisión continúa siendo un desafío estructural y persistente para el gobierno corporativo.

Tabla N°8: Composición del directorio por género

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Directores titulares	1.570	80,6%	379	19,4%	1.949
Directores suplentes	189	84,0%	36	16,0%	225
Total	**1.759**	**80,9%**	**415**	**19,1%**	**2.174**

DT: directores titulares. DS: directores suplentes.

Del total de 2.174 asientos de directorio analizados en las 295 empresas, 1.759 son ocupados por hombres (80,9%) y 415 por mujeres (19,1%). Sin embargo, la cifra agregada no refleja por sí sola la concentración del fenómeno: **90 de las 295 empresas analizadas, es decir el 30,5%, no cuentan con ninguna mujer en su directorio titular.**

30,5%

de las empresas no tiene ninguna mujer en su directorio.

Al examinar la condición del cargo, la brecha es más acentuada en las suplencias, donde la representación femenina cae al 16,0%, frente a un 19,4% en las titularidades. Estas cifras confirman que la presencia femenina en las mesas directivas se mantiene por debajo del umbral del 20%, evidenciando la urgencia de acelerar mecanismos de incorporación y sucesión con enfoque de diversidad.

Respecto a la antigüedad en el cargo, casi la mitad de las directoras (49,8%) lleva menos de tres años en el directorio, en comparación con el 35,1% de los hombres, dando cuenta de una **incorporación femenina reciente pero aún distante de la paridad.**

En el extremo opuesto, las permanencias de larga data muestran un marcado sesgo masculino: un 21,9% de los directores hombres supera los doce años en su posición, mientras que entre las mujeres esta cifra alcanza solo un 6,2%, evidenciando la lenta rotación en las mesas directivas.

Tabla N°9: Antigüedad de los miembros del directorio (hombres)

Antigüedad	DT Hombres	DS Hombres	Total	%
Menos de 3 años	527	91	618	35,1%
Entre 3 y 6 años	343	52	395	22,5%
Más de 6 y menos de 9 años	170	17	187	10,6%
Entre 9 y 12 años	165	9	174	9,9%
Más de 12 años	365	20	385	21,9%
Total	**1570**	**189**	**1.759**	**100,0%**

DT: directores titulares. DS: directores suplentes.

Tabla N°10: Antigüedad de los miembros del directorio (mujeres)

Antigüedad	DT Mujeres	DS Mujeres	Total	%
Menos de 3 años	186	22	208	49,8%
Entre 3 y 6 años	136	12	148	35,4%
Más de 6 y menos de 9 años	24	2	26	6,2%
Entre 9 y 12 años	10	0	10	2,4%
Más de 12 años	22	4	26	6,2%
Total	**378**	**40**	**418**	**100,0%**

DT: directores titulares. DS: directores suplentes. Los tramos de antigüedad corresponden a los definidos por la norma. El total de esta tabla supera en 3 al informado en la composición por género: en seis empresas el desglose por antigüedad no coincide con el total de directoras declarado.

Respecto de la edad, la mayor concentración de ambos géneros se ubica en el tramo de 51 a 60 años. El 33,0% de las mujeres tiene menos de 50 años, mientras que en el caso de los hombres esa proporción alcanza el 23,3%.

La mayor concentración de mujeres en tramos etarios menores a 50 años confirma que la integración femenina es uno de los principales motores de renovación generacional en las mesas directivas.

La irrupción de directoras más jóvenes y de reciente incorporación representa una oportunidad para diversificar el perfil del directorio y desafiar las inercias tradicionales. La incorporación de profesionales jóvenes no solo acelera la trayectoria hacia la paridad, sino que inyecta en el gobierno corporativo competencias críticas en digitalización, gestión del talento y sostenibilidad, indispensables para navegar la complejidad del mercado actual.

El reto para las organizaciones radica en asegurar una rápida integración que permita capitalizar esta diversidad, transformando la representación de género en un activo concreto de buena gobernanza.

Tabla N°11: Edad de los miembros del directorio (hombres)

Edad	DT Hombres	DS Hombres	Total	%
Menos de 30 años	4	0	4	0,2%
30 a 40 años	71	33	104	5,9%
41 a 50 años	243	59	302	17,2%
51 a 60 años	474	67	541	30,8%
61 a 70 años	487	16	503	28,6%
Más de 70 años	291	14	305	17,3%
Total	**1570**	**189**	**1.759**	**100,0%**

DT: directores titulares. DS: directores suplentes.

Tabla N°12: Edad de los miembros del directorio (mujeres)

Edad	DT Mujeres	DS Mujeres	Total	%
Menos de 30 años	0	0	0	0,0%
30 a 40 años	17	6	23	5,5%
41 a 50 años	99	15	114	27,5%
51 a 60 años	159	11	170	41,0%
61 a 70 años	85	3	88	21,2%
Más de 70 años	19	1	20	4,8%
Total	**379**	**36**	**415**	**100,0%**

DT: directores titulares. DS: directores suplentes.

En cuanto a la situación de discapacidad, solo 13 directores dentro de las 295 empresas analizadas declaran encontrarse en esta condición, lo que representa apenas un 0,6% del total de miembros de directorio. Cabe destacar que la totalidad de estas declaraciones se concentra en cinco empresas, evidenciando que la inclusión de personas con discapacidad continúa siendo una dimensión prácticamente inexistente en los directorios chilenos.

Esto revela que la diversidad funcional no forma parte de una política transversal del mercado, sino de casos aislados o iniciativas puntuales de muy pocas organizaciones, y que **la inclusión de personas con discapacidad sigue siendo la dimensión más postergada de la diversidad en la gobernanza** de las empresas en Chile. Esto evidencia, además, la necesidad de trascender la paridad de género y avanzar hacia un concepto integral de diversidad.

Tabla N°13: Discapacidad de los miembros del directorio

	N°	% del total con discapacidad	% de su categoría
DT Hombres	10	76,9%	0,6%
DS Hombres	0	0,0%	0,0%
DT Mujeres	2	15,4%	0,5%
DS Mujeres	1	7,7%	2,8%
Total	**13**	**100,0%**	**0,6%**

DT: directores titulares. DS: directores suplentes.

Matriz de conocimientos del directorio (NCG N°461 3.2.iv)

La matriz de competencias del directorio es una herramienta clave para evaluar, planificar y complementar las habilidades requeridas para una gobernanza eficaz, asegurando un equilibrio en ámbitos como finanzas, tecnología, gestión de riesgos y sostenibilidad. Contar con diversidad de formación y experiencia profesional amplía las perspectivas disponibles en la mesa para resolver problemas complejos y anticipar desafíos del entorno.

En este ámbito, el 67,1% de las empresas reporta contar con una matriz de competencias. Por su parte, un 5,8% indica no disponer de este instrumento, mientras que un 27,1% no informa sobre la materia.

El nivel de no divulgación representa el aspecto más crítico de este indicador: al superar la cuarta parte de la muestra se evidencia que es la omisión, y no la falta de la herramienta, el principal obstáculo para consolidar el uso de esta matriz como un estándar de transparencia.

Además, esto podría sugerir que muchas empresas aún gestionan las competencias de sus directores de manera informal o que las consideran información confidencial. Sin una matriz de competencias explícita y pública, los procesos de búsqueda y nominación de nuevos directores corren el riesgo de mantener sesgos tradicionales en lugar de orientarse a las brechas reales de conocimiento del directorio.

La matriz de competencias es la hoja de ruta que permite estructurar la sucesión en el directorio y asegurar las capacidades que exige el futuro del negocio.

Gráfico N°9: Porcentaje de empresas que entregan un detalle de la matriz de conocimiento de los miembros del directorio

No informa 27,1% No 5,8% Sí 67,1%

Inducción de nuevos directores/as (NCG N°461 3.2.v)

Un proceso formal de inducción resulta clave para acelerar la integración rápida y efectiva de quienes se incorporan al directorio. Este mecanismo permite a los nuevos miembros comprender con agilidad el modelo de negocio, la cultura organizacional, los principales riesgos, las políticas internas y las expectativas del rol, facilitando una contribución sustantiva desde el inicio de su gestión.

En esta materia, un 82,4% de las empresas informa contar con un programa formal de inducción. En contraste, un 3,7% declara explícitamente no disponer de esta práctica, mientras que un 13,9% no entrega información al respecto.

La amplia adopción de esta práctica refleja que el mercado reconoce su valor estratégico para resguardar la continuidad y efectividad del órgano de gobierno, y se consolida como una herramienta clave para acortar la curva de aprendizaje y el tiempo de adaptación de quienes se incorporan al directorio.

82,4%

tiene inducción formal.

Contar con programas estructurados de inducción es fundamental para asegurar una rápida incorporación de los nuevos integrantes, especialmente del talento femenino e integrantes más jóvenes, que se traduzca en una participación con conocimiento del negocio e impacto real desde el primer día.

Sin embargo, el reto actual no radica solo en la existencia de estos programas, sino en su contenido. **Una inducción de alto estándar debe incluir no solo aspectos financieros y legales, sino también inmersiones en la estrategia ASG, ciberseguridad, gestión de riesgos climáticos y relacionamiento con *stakeholders*.**

Aspectos ambientales y sociales (NCG N°461 3.2.vii)

Definir criterios, formatos y una periodicidad clara para la presentación de información ambiental y social asegura que el directorio se mantenga adecuadamente informado sobre los riesgos y oportunidades vinculados a la sostenibilidad. Esta supervisión continua es indispensable para respaldar una toma de decisiones responsable y alineada con los deberes fiduciarios de la mesa directiva.

En este ámbito, un 64,7% de las empresas detalla estos aspectos en sus memorias anuales. Por su parte, un 4,1% declara explícitamente no contar con esta práctica, mientras que un 31,2% no entrega información sobre la materia.

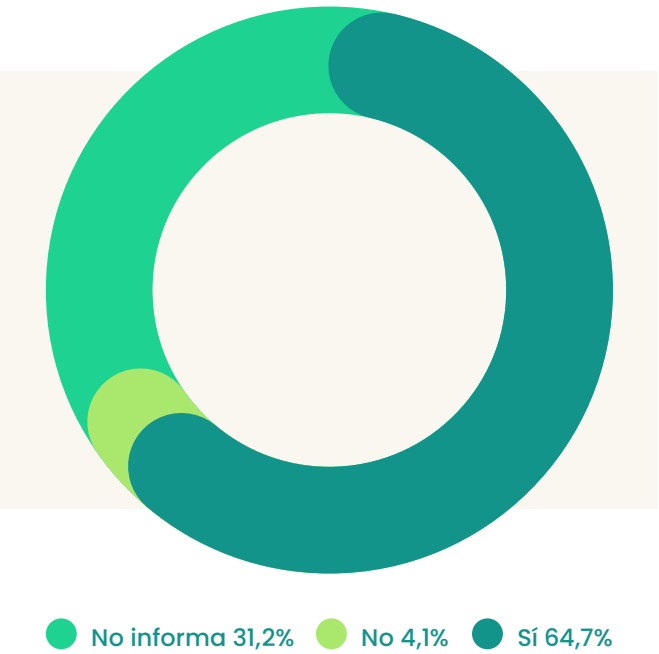
31,2%

de las empresas no informa cómo reporta temas ambientales y sociales a su directorio, la mayor brecha de transparencia del estudio.

El nivel de no divulgación en esta dimensión registra la brecha de transparencia más alta, superando ampliamente al conjunto de las respuestas negativas. Esta brecha pone de manifiesto un margen considerable de mejora en términos de transparencia y rendición de cuentas, en aspectos que la propia normativa y el mercado consideran centrales para la resiliencia del negocio.

Mientras que en otros indicadores la divulgación roza el 90%, el hecho de que casi un tercio de las empresas no informe sobre cómo reporta los temas ambientales y sociales a la mesa refleja que los asuntos ASG aún no están plenamente integrados en la tabla ni en los reportes periódicos del directorio, exponiendo a los directores a puntos ciegos operativos y regulatorios. **Una gobernanza moderna exige que el reporte ASG llegue al directorio con el mismo rigor que la información financiera.**

Gráfico N°10: Porcentaje de empresas que describen cómo y con qué periodicidad se informa de los asuntos relacionados con las materias ambientales y sociales



Visitas a terreno del directorio (NCG N°461 3.2.viii)

Las visitas a las operaciones e instalaciones permiten al directorio obtener una comprensión directa de la realidad operativa, la cultura organizacional, la salud y seguridad de los trabajadores y las dinámicas territoriales. Esta práctica fortalece el rol de supervisión del directorio, al contrastar los informes ejecutivos formales con la vivencia en terreno y estrechar el vínculo con los equipos de operaciones.

En este ámbito, un 76,3% de las empresas reporta la realización de visitas a terreno por parte de sus directores. Por su parte, un 6,1% declara no llevar a cabo estas actividades, mientras que un 17,6% no entrega información.

El que tres cuartos de la muestra adopte esta práctica confirma su valor como una herramienta para complementar la supervisión de riesgos, enriquecer la toma de decisiones con una perspectiva práctica y consolida la cultura organizacional desde la alta dirección.

Dado que el trabajo de directorio suele correr el riesgo de depender excesivamente de presentaciones y datos agregados, las visitas a terreno actúan como un contrapeso al contrastar los reportes de sala con la realidad operativa.

Casi 1 de cada 4 directorios no realiza visitas a terreno o no informa al respecto.

En industrias intensivas en activos o con alto impacto ambiental y social, **la presencia del directorio en las instalaciones refuerza el compromiso del gobierno corporativo con la sostenibilidad y la licencia social para operar.**

El porcentaje de empresas que no realizan visitas o no las informan señala un espacio relevante para que los directorios agenden visitas periódicas como parte de su plan de trabajo y no solo como eventos esporádicos.

Detección de áreas de capacitación (NCG N°461 3.2.ix.a)

La detección de necesidades de capacitación es el complemento natural de la matriz de competencias. Mientras esta última identifica las fortalezas y vacíos, la actualización continua busca cerrar brechas en temas clave.

Identificar las brechas de conocimiento y las áreas de capacitación para los miembros del directorio resulta fundamental para impulsar el desarrollo continuo de sus competencias.

Este mecanismo permite a la mesa anticipar y abordar de mejor manera cambios regulatorios, riesgos emergentes y transformaciones del mercado.

En este ámbito, un 71,2% de las empresas informa contar con mecanismos para la detección de sus necesidades formativas. En contraste, un 5,1% declara explícitamente no disponer de estos, mientras que un 23,7% no informa al respecto.

Que casi un cuarto de la muestra no cuente con instancias de diagnóstico limita la capacidad para evaluar cómo los directorios gestionan su propia formación, evidenciando un claro espacio de mejora. Además, sugiere que muchas organizaciones aún realizan capacitaciones de forma reactiva o informal, sin un proceso que pueda ser reportado al mercado.

La capacitación en las mesas directivas ha dejado de ser un opcional para convertirse en un imperativo del deber fiduciario. Un directorio que no diagnostica sus necesidades de aprendizaje corre el riesgo de abordar desafíos de alta complejidad con esquemas desactualizados en un entorno empresarial cada vez más complejo.

Asesoría de un experto externo para la evaluación del directorio (NCG N°461 3.2.ix.c)

La contratación de un experto independiente para evaluar el desempeño y funcionamiento del directorio aporta una mirada objetiva sobre la efectividad del órgano, la calidad de la dinámica de debate y la contribución individual de sus miembros, entregando un diagnóstico difícil de obtener mediante mecanismos internos.

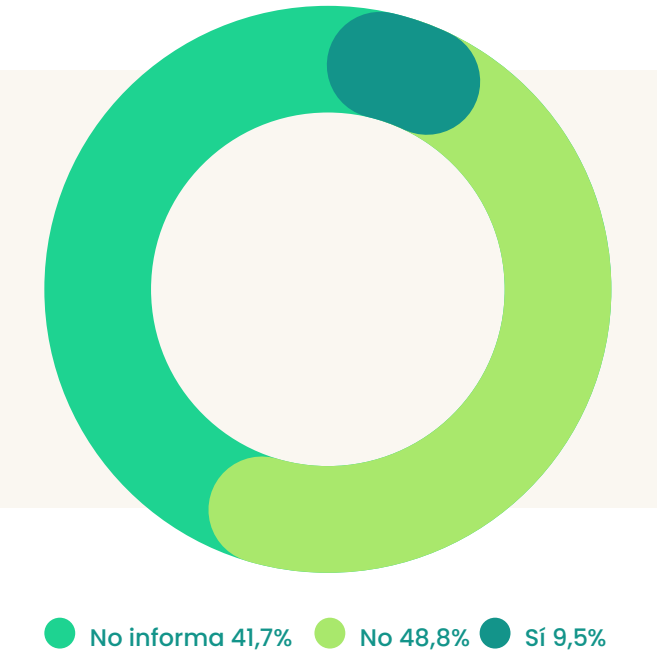
Solo 9,5% de las empresas reporta haber contratado una asesoría externa para evaluar a su directorio.

En esta materia, solo un 9,5% de las empresas reporta haber contratado una asesoría externa de evaluación. En contraste, un 48,8% declara no realizar este proceso, mientras que un 41,7% no entrega información al respecto.

Este resultado constituye el indicador de menor adopción de todo el capítulo. La cifra representa una clara señal de alerta, en tanto la validación por parte de un tercero resulta indispensable para obtener una evaluación objetiva, elevar los estándares de rendición de cuentas y garantizar la credibilidad de la gobernanza.

Para el regulador, el mercado de capitales y los inversores institucionales, **la evaluación independiente del directorio es un indicador clave de madurez en gobernanza.** Un mayor impulso en esta área fortalecería significativamente la percepción de transparencia ante el mercado.

Gráfico N°11: Porcentaje de empresas que declaran tener una evaluación del directorio por un/a asesor/a experto/a independiente



Sistema de información para los/as directores/as (NCG N°461 3.2.xii)

Disponer de un sistema seguro que permita a cada integrante del directorio acceder de manera remota y permanente a las actas, presentaciones, documentos y acuerdos de las sesiones constituye una condición práctica indispensable para el ejercicio informado y diligente del cargo.

En este ámbito, un 81,7% de las empresas informa contar con una plataforma o sistema de estas características. En tanto, un 3,0% declara no disponer de esta herramienta, mientras que un 15,3% no entrega información al respecto.

81,7%

de las empresas cuenta con un sistema digital para que sus directores accedan a actas y documentos de forma remota.

El nivel de adopción alcanzado confirma que la digitalización del soporte documental y el uso de repositorios digitales se han consolidado ampliamente en los directorios locales.

En conjunto, el capítulo evidencia un directorio que ha incorporado con amplitud las prácticas de soporte operativo e integración funcional de sus miembros; tales como la inducción, la disponibilidad de sistemas de información remotos y las visitas a terreno, todas con adopciones superiores al 75%.

En contraste, los instrumentos orientados a la evaluación y el desarrollo de sus propias competencias y desempeño como la matriz de conocimientos y, de manera crítica, la evaluación por asesores externos, presentan los niveles de adopción y divulgación más bajos del análisis; revelando que **la gran asignatura pendiente del gobierno corporativo local radica en la profesionalización de su propia rendición de cuentas.**

03

Ejecutivos/as principales

Los ejecutivos y ejecutivas principales son los responsables de la implementación operativa de la estrategia definida por el directorio y de conducir la gestión diaria del negocio. La plana administrativa transforma la visión del directorio en ejecución, siendo el puente entre la estrategia y la operación.

Prácticas estructuradas como los planes de compensación alineados al desempeño, la revisión sistemática de las estructuras salariales y planes de sucesión rigurosos aseguran la coherencia con los objetivos corporativos de largo plazo, resguardando la sostenibilidad y la continuidad en el liderazgo organizacional.

Planes de compensación y beneficios especiales (NCG N°461 3.4.iii)

Incluir bonos, incentivos de largo plazo y beneficios especiales en la estructura de remuneración de la alta gerencia **busca alinear el desempeño ejecutivo con la estrategia corporativa y la creación de valor sostenible.** Identificar la existencia de estos esquemas permite evaluar tanto la equidad interna como la transparencia de la política de incentivos de la compañía.

En esta materia, un **68,8% de las empresas reporta contar con este tipo de planes.** Por su parte, un 16,3% declara explícitamente no tenerlos, mientras que el 14,9% no entrega información.

Si bien la mayoría de las organizaciones adopta incentivos orientados a la retención y al compromiso del talento, el segmento restante (31,2%) conserva un espacio relevante para fortalecer la alineación estratégica de su plana ejecutiva a través de políticas de remuneración variable.

La tendencia internacional, y el espíritu de la NCG N°461, impulsa que los planes de compensación no contemplen únicamente métricas financieras de corto plazo, sino también metas de sostenibilidad, descarbonización, inclusión y equidad de género.

Adoptados por la mayoría de las organizaciones, los planes de compensación especial son el puente indispensable para conectar los incentivos ejecutivos con los objetivos estratégicos de largo plazo.

Plan de sucesión de ejecutivos/as principales (NCG N°461 3.6.x)

Los planes de sucesión resultan fundamentales para mitigar los riesgos operativos y reputacionales asociados a los cambios en la alta gerencia. Contar con un proceso estructurado asegura transiciones fluidas, resguarda el conocimiento institucional y garantiza la estabilidad del negocio, tanto ante retiros planificados como frente a situaciones imprevistas.

En este ámbito, un **65,1% de las empresas informa contar con planes de sucesión para sus ejecutivos principales.** Por su parte, un 10,8% declara explícitamente no disponer de esta herramienta, mientras que un 24,1% no entrega información respecto a ello.

Más de un tercio de las empresas declara no contar con planes de sucesión para sus ejecutivos principales.

Que casi un 35% de la muestra no tenga planes de sucesión informados implica que más de un tercio del mercado expone su continuidad operativa a la salida repentina de ejecutivos críticos. Esto no solo revela vulnerabilidades en la gestión del riesgo y en la continuidad del liderazgo, sino que muestra un espacio prioritario de fortalecimiento para asegurar la resiliencia organizacional a largo plazo.

Revisión de estructuras salariales de la alta administración (NCG N°461 3.6.xi)

Que el directorio revise y apruebe las estructuras salariales, las políticas de compensación y las cláusulas de indemnización del gerente general y su equipo constituye un mecanismo indispensable de control sobre decisiones con un alto impacto reputacional, financiero y estratégico.

En esta materia, 70,5% de las empresas reporta contar con procedimientos formales para esta revisión por parte del directorio. En contraste, 7,5% declara no disponer de estas instancias, mientras que 22,0% no entrega información.

La revisión de sueldos e indemnizaciones ejecutivas por parte del directorio es un mecanismo clave de control financiero y resguardo reputacional. Por ello, el nivel de no divulgación contrasta significativamente con la importancia que la normativa y los mercados asignan a la supervisión independiente de las remuneraciones ejecutivas.

Que un 29,5% de las empresas no revise o no divulgue cómo supervisa estos acuerdos expone a las organizaciones a riesgos de imagen y conflictos de interés.

En síntesis, las tres materias analizadas respecto a los ejecutivos principales en este capítulo (planes de compensación especial, sucesión y revisión salarial) presentan una alta consistencia, situándose en un rango de adopción entre el 65 y el 70 por ciento. Este bloque muestra un patrón común: en las tres dimensiones, la omisión informativa supera a la negativa explícita, configurándose como una de las secciones con mayor nivel de no divulgación del estudio.

04

Adherencia a códigos nacionales e internacionales

Los códigos de buen gobierno corporativo entregan directrices para la toma de decisiones, la estructura organizacional, la divulgación de información y la gestión de riesgos, promoviendo una administración más efectiva y responsable. Su adhesión fortalece la integridad, la transparencia y la alineación con las mejores prácticas globales.

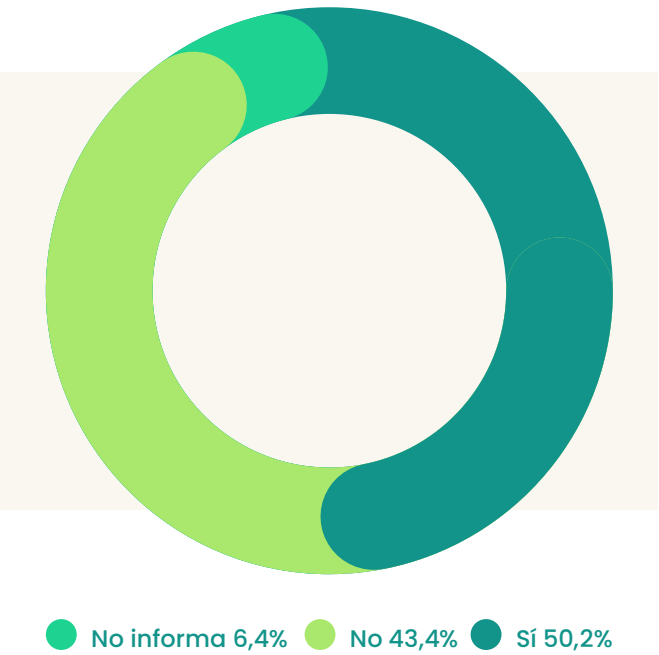
Los códigos de buen gobierno corporativo entregan directrices fundamentales para la toma de decisiones, la definición de la estructura organizacional, la divulgación de información y la gestión integral de riesgos, promoviendo una administración más efectiva, transparente y responsable. Su adopción fortalece la integridad institucional y asegura la alineación con los estándares y mejores prácticas internacionales.

La actualización introducida por la NCG N°519 refuerza esta materia, al elevar el estándar desde una mera referencia declarativa hacia un enfoque de "cumple o explica" más exigente. Bajo este esquema, se requiere que las compañías especifiquen a qué códigos adhieren; cómo se operacionalizan mediante políticas, procedimientos y responsables definidos, y justifiquen con criterios verificables e informados aquellos principios o prácticas no adoptadas.

En este ámbito, un 50,2% de las empresas reporta adhesión formal, detallando los códigos específicos que aplica y sus mecanismos de operacionalización. En contraste, un 43,4% declara no adherir a un código formal, mientras que un 6,4% no entrega información.

El mercado está dividido casi en partes iguales: 50,2% adhiere formalmente a un código de buen gobierno y 43,4% declara explícitamente no hacerlo.

Gráfico N°12: Porcentaje de empresas que declaran estar adheridas a códigos nacionales y/o internacionales de buen gobierno corporativo



El resultado evidencia un mercado dividido prácticamente en partes iguales entre quienes adoptan este marco y quienes no, situando a este indicador como uno de los de menor consolidación. A diferencia de otras dimensiones del informe, la brecha aquí no proviene del silencio informativo, sino que al exigir una justificación técnica a quienes no adoptan un código de gobernanza, cuatro de cada diez empresas prefiere declarar la no adopción antes que asumir los compromisos de formalización que implica un código corporativo.

Este alto porcentaje de negativa explícita sugiere que una parte significativa del mercado aún no valora los códigos de buen gobierno como herramientas para atraer capital, reducir el costo de financiamiento y fortalecer la reputación.

05

Gestión de riesgos

La gestión de riesgos comprende las estructuras, procesos y herramientas que permiten a las organizaciones identificar, evaluar y anticipar contingencias operativas, financieras, legales, reputacionales y socioambientales. Contar con unidades especializadas, auditoría interna independiente, códigos de ética, programas de formación continua y modelos de prevención de delitos resulta indispensable para resguardar la resiliencia del negocio, proteger la reputación institucional y garantizar la sostenibilidad operativa en un entorno cada vez más complejo y exigente.

La supervisión de riesgos es parte del deber fiduciario del directorio. La integración de los riesgos ASG, climáticos y de ciberseguridad junto a los riesgos financieros tradicionales exige una articulación directa entre las unidades de riesgo y los comités del directorio.

El marco legal local (incluyendo las actualizaciones a la Ley de Delitos Económicos y Medioambientales y las exigencias de la NCG N°461) impone un estándar más riguroso sobre la responsabilidad del directorio y la efectividad de los modelos de prevención, **transformando la gestión de riesgos en un pilar crítico de la gobernanza corporativa.**

Unidad de gestión de riesgos (NCG N°461 3.6.v)

Contar con una unidad dedicada a la detección, evaluación, control y monitoreo continuo de riesgos resulta indispensable para institucionalizar esta función dentro de la organización, evitando que dependa de esfuerzos aislados o no articulados entre distintas áreas.

En esta materia, 93,2% de las empresas informa contar con una unidad especializada en gestión de riesgos. En cambio, solo un 2,4% declara no disponer de esta área, mientras que un 4,4% no entrega información.

93,2%

de las empresas cuenta con una unidad especializada en gestión de riesgos.

El elevado nivel de adopción alcanzado evidencia que la gestión de riesgos opera como una estructura formal e identificable, condición indispensable para que el directorio pueda ejercer una supervisión fiduciaria efectiva.

El paso siguiente para los directorios radica en evaluar el grado de independencia de estas unidades, la calidad de sus metodologías y si reportan directamente al Comité de Directores o de Auditoría. Así mismo, se requiere ampliar su alcance tradicional (financiero y operativo) hacia riesgos climáticos, ciberseguridad, interrupción de cadena de suministro y riesgos reputacionales.

Unidad de auditoría interna (NCG N°461 3.6.vi)

La auditoría interna aporta una función clave de aseguramiento e independencia sobre la eficacia de los sistemas de control interno y los procesos de gobierno, reportando de manera directa al directorio o a sus comités.

En este ámbito, un **94,3% de las empresas informa contar con esta función.** Por su parte, un 2,0% declara explícitamente no disponer de esta área, mientras que un 3,7% no entrega información al respecto.

Aún con el alto nivel de adopción, **el valor de la auditoría interna depende críticamente de su reporte directo al directorio.** Un reporte que pase por otras gerencias puede limitar la objetividad de sus hallazgos, vulnerando la independencia de la supervisión.

La adopción casi universal de la gestión de riesgos y la auditoría interna confirma que las empresas en Chile han estructurado la segunda y tercera línea de defensa, lo que da cuenta de una arquitectura de supervisión y resguardo altamente consolidada. El desafío actual es la coordinación de ambas unidades para evitar duplicidades y garantizar una cobertura integral de los nuevos riesgos corporativos.

Código de ética o conducta (NCG N°461 3.6.vii)

La disponibilidad de un código de ética que oriente el comportamiento organizacional resulta esencial para guiarse bajo principios de integridad, prevenir conductas inadecuadas y dar forma al compromiso de transparencia y responsabilidad corporativa que la empresa declara. El código de ética no es solo un marco normativo interno: es la traducción operativa de los valores de la organización.

En este ámbito, un **96,9% de las empresas informa contar con un código de ética o conducta formalmente establecido,** mientras que un 3,1% no entrega información al respecto. Destaca de forma positiva que ninguna organización declara carecer de este instrumento.

Estos porcentajes dan cuenta de un estándar plenamente consolidado, estableciendo un piso ético en el mercado. Por tanto, el desafío para las mesas directivas es asegurar su efectividad: la existencia de canales de denuncia independientes, protección efectiva a denunciantes y la evaluación de la cultura ética en la toma de decisiones.

La presencia de un código de ética es el pilar para los modelos de prevención de delitos. Por ello, los directorios deben revisar periódicamente si estos códigos abordan adecuadamente los requerimientos legales actuales y los estándares de buen gobierno corporativo.

Programas de divulgación y formación continua (NCG N°461 3.6.viii)

La capacitación y difusión en materias de riesgos, políticas internas y sistemas de control tiene por objeto asegurar la toma de conciencia y el cumplimiento efectivo de estos estándares en todos los niveles de la organización, previniendo contingencias legales, financieras, operativas y/o reputacionales.

En esta materia, un 89,5% de las empresas reporta implementar programas de capacitación y difusión. En tanto, solo 1,4% declara explícitamente no realizarlos, mientras que un 9,1% no entrega información al respecto.

89,5%

de las empresas implementa programas de capacitación y difusión sobre riesgos y controles internos.

El alto nivel de adopción que se observa, refleja que las compañías han comprendido que la primera línea de defensa está constituida por el personal operativo en su gestión diaria. La capacitación continua contribuye a transformar los marcos normativos en una cultura de prevención y cumplimiento en toda la organización.

Es importante notar que contar con políticas de riesgos no es suficiente si estas no se comunican activamente. La difusión activa de controles y políticas es la herramienta más efectiva para fortalecer la primera línea de defensa y mitigar contingencias reputacionales.

Modelo de prevención de delitos (NCG N°461 3.6.xiii)

Implementar y reportar un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) conforme a los marcos normativos vigentes (Ley N°20.393) resulta fundamental para mitigar riesgos penales, resguardar la responsabilidad legal de la organización.

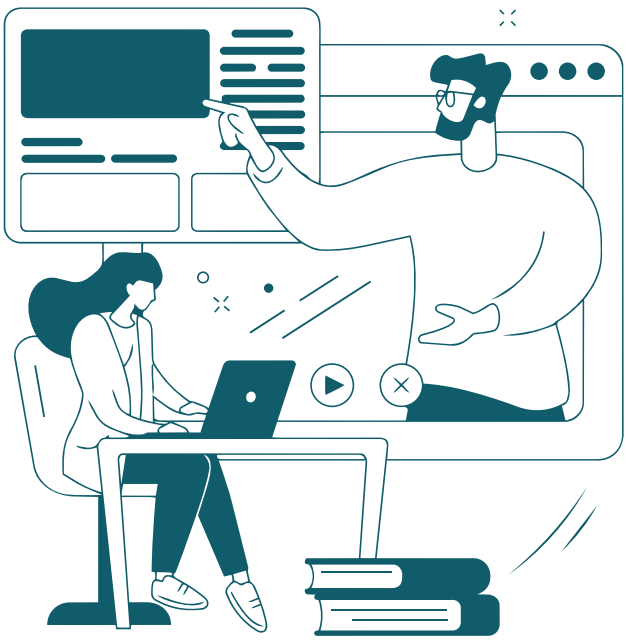
En este ámbito, 97,3% de las empresas declara contar con un modelo formal de prevención de delitos. En contraste, apenas un 0,3% declara explícitamente no tenerlo, mientras que 2,4% no entrega información.

Cuando la ley establece consecuencias penales claras, las empresas responden: 97,3% ya cuenta con Modelo de Prevención de Delitos.

Esta madurez casi completa en prevención de delitos refleja un compromiso avanzado en materia de cumplimiento legal y resiliencia corporativa. La tasa de adopción del MPD es la más alta de la muestra, demostrando que el riesgo de responsabilidad penal de las personas jurídicas ha actuado como un gran catalizador de formalización de la gobernanza.

La sección en su conjunto se consolida como la de mayor adhesión e institucionalización: **sus cinco indicadores (unidad de riesgos, auditoría interna, código de ética, programas de capacitación y MPD) superan el 89% de adopción.** Estos resultados confirman que el mercado chileno ha integrado de forma sustancial la arquitectura básica de control, compliance y prevención en la cima de sus organizaciones.

Además, este capítulo evidencia que cuando la regulación establece consecuencias normativas o penales claras, las empresas responden con estructuras de control sólidas, transparentes y de bajísima abstención informativa.



06

Cumplimiento legal y normativo

Más allá de las estructuras generales de gestión de riesgos y control interno, la norma requiere reportar si la empresa dispone de procedimientos formales destinados a prevenir, detectar y corregir incumplimientos regulatorios en cuatro ámbitos específicos: la relación con clientes, la relación con colaboradores, los temas medioambientales y la libre competencia. Estos corresponden a los frentes críticos donde un incumplimiento se traduce con mayor rapidez en sanciones legales, contingencias financieras y severos impactos reputacionales.

De cierta forma, lo que la N°461 busca es impulsar a las organizaciones a demostrar que la gestión de riesgos no se queda en un marco abstracto, sino que desciende a protocolos concretos y a llevar un control interno en las áreas de mayor sensibilidad frente a reguladores, tribunales y grupos de interés.

Relación con clientes (NCG N°461 8.1)

Los procedimientos orientados a resguardar los derechos de los consumidores y clientes protegen la relación comercial y permiten anticipar controversias que podrían escalar hacia multas, litigios o deterioro reputacional. Además, son la **primera línea de contención para evitar que contingencias operativas escalen a sanciones o crisis mayores.**

En esta materia, **un 69,8% de las empresas informa contar con estos procedimientos.** Por su parte, un 5,1% declara no disponer de ellos, un 10,2% señala que la materia no le resulta aplicable por la naturaleza de su negocio, y un 14,9% no entrega información al respecto.

Este es el único indicador de la sección que presenta un porcentaje relevante de empresas que declaran expresamente la no aplicabilidad de la norma (10,2%), correspondiente a sociedades de inversión, administradoras de fondos u organizaciones sin relación directa con consumidores finales. Al ajustar la muestra descontando este segmento, la tasa de adopción efectiva entre las empresas expuestas a esta regulación supera lo que la cifra agregada sugiere a primera vista.

Relación con trabajadores/as (NCG N°461 8.2)

Los procedimientos en materia laboral abarcan el cumplimiento de la normativa sobre condiciones de trabajo, los derechos fundamentales y prevención de conductas indebidas en el entorno laboral (como el acoso laboral, sexual y la discriminación).

Al respecto, **el 94,9% de las empresas informa contar con estos procedimientos.** En contraste, un 2,0% declara no disponer de ellos, mientras que 3,1% no entrega información.

El nivel alcanzado constituye el indicador más alto de la sección de procedimientos específicos. Esta alta prevalencia se explica por la densidad de la regulación laboral local y la vigencia preexistente de obligaciones legales (como los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad y normativas de prevención), lo que permitió a las compañías contar con procedimientos formalizados con anterioridad a la exigencia de reporte de la NCG N°461.

Esto demuestra, además, que **el cumplimiento normativo alcanza sus mayores niveles cuando existen marcos regulatorios históricos y fiscalización activa.** Con la entrada en vigor de normativas recientes (como la Ley Karin sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral y violencia en el trabajo), los directorios deben revisar que estos procedimientos no se limiten a meros formalismos en el reglamento interno, sino que incorporen protocolos de gestión del clima y mitigación de riesgos de personas.

Materia medioambiental (NCG N°461 8.3)

Los modelos o programas de cumplimiento en materia ambiental permiten anticipar infracciones a la normativa sectorial y gestionar los impactos de la operación sobre el entorno; así como el cumplimiento de los compromisos de sostenibilidad y la prevención de contingencias o sanciones derivadas de infracciones a la normativa ambiental vigente.

En esta dimensión, un 72,5% de las empresas informa contar con procedimientos formalizados. Por su parte, un 6,8% declara no disponer de ellos, un 5,4% señala que la materia no le resulta aplicable por la naturaleza de sus actividades, y un 15,3% no entrega información al respecto.

Si bien casi tres cuartas partes del mercado declara contar con mecanismos de control ambiental, el 27,5% de margen restante evidencia una brecha en la madurez de la gestión ambiental, concentrada principalmente en sectores no extractivos o de servicios que aún no ponderan el alcance del riesgo climático en sus operaciones.

Históricamente, la gestión ambiental se asociaba solo a industrias con impacto directo (minería, energía, manufactura). Sin embargo, bajo la NCG N°461 y el nuevo marco legal de Delitos Económicos y Medioambientales, el escrutinio sobre la huella de carbono, la gestión de residuos y los riesgos climáticos aplica a toda la cadena de valor corporativa.

En un contexto global donde, aún con retrocesos en algunas latitudes, se mantiene la exigencia de divulgación ASG por gran parte de inversionistas institucionales, el silencio informativo en estas materias puede ser percibido como una debilidad en la gobernanza. La brecha resulta particularmente significativa considerando la centralidad que la materia ambiental ocupa en las expectativas regulatorias y de mercado.

72,5%

de las empresas cuenta con procedimientos formales de cumplimiento ambiental, frente al 98% que declara integrar la sostenibilidad en su estrategia.

El contraste con la sección de marco de gobernanza es elocuente: mientras el 98,0% de las empresas declara integrar la sostenibilidad en su estrategia de negocios, solo tres cuartas partes reporta contar con instrumentos formales de cumplimiento ambiental. La distancia entre ambas cifras separa la adhesión declarativa de la infraestructura que la hace verificable, y sitúa en este punto uno de los espacios de desarrollo más claros del capítulo.

Libre competencia (NCG N°461 8.4)

Los procedimientos destinados a resguardar la libre competencia previenen conductas anticompetitivas que pueden derivar en sanciones de alto impacto económico, procesos sancionatorios ante los tribunales y un daño reputacional prolongado para la organización.
El 83,0% de las empresas informa contar con estos procedimientos, el 7,1% declara no tenerlos, el 0,7% indica que la materia no le resulta aplicable y el 9,2% no informa.

Con un alto nivel de adopción, los protocolos de libre competencia se consolidan como una prioridad estratégica para mitigar sanciones de alto impacto y blindar la reputación corporativa. El 83% de adopción refleja que estos procedimientos se han asentado en la alta dirección, empujadas por los riesgos de multa y persecución de la responsabilidad individual de ejecutivos y directores.

83,0%

de las empresas cuenta con procedimientos formales para resguardar la libre competencia.

En conjunto, las prácticas de gestión de riesgos y cumplimiento documentadas en las memorias anuales reflejan un nivel elevado de madurez en las materias de alcance general (como códigos de ética, unidades de control y modelos de prevención de delitos), contrastando con un desarrollo considerablemente menor en las ámbitos específicos de cumplimiento regulatorio.

Evolución 2023-2025

01

Metodología

Para el presente análisis se realizó una selección de indicadores provenientes de las tres últimas publicaciones del Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo, que se han elaborado anualmente.

Con el objetivo de asegurar la consistencia y comparabilidad de los datos, se consideraron exclusivamente aquellas empresas que contaban con información disponible y completa para los tres periodos analizados. En consecuencia, la muestra final quedó conformada por 129 empresas, cuyas variables fueron recopiladas y procesadas en función de la información reportada por las propias compañías para los años 2023, 2024 y 2025.

Importante:

Los porcentajes de esta sección no son directamente comparables con los resultados generales de 2025, ya que corresponden exclusivamente al panel de empresas con información disponible para los tres años.

02

Evolución Equidad Empresarial

Diversidad: dotación total

La dotación total de las 129 organizaciones consideradas para el análisis de la evolución muestra variaciones año a año según lo reportado por cada empresa. En 2023 alcanzó 653.191 personas; en 2024 subió a 705.032 (+7,9%) y en 2025 retornó a 654.661, cerrando los tres años prácticamente en el mismo punto de partida (+0,3% respecto de 2023)[27]. La participación femenina se movió dentro de un rango acotado —39,5%, 39,1% y 39,8%—, sin variaciones de fondo.

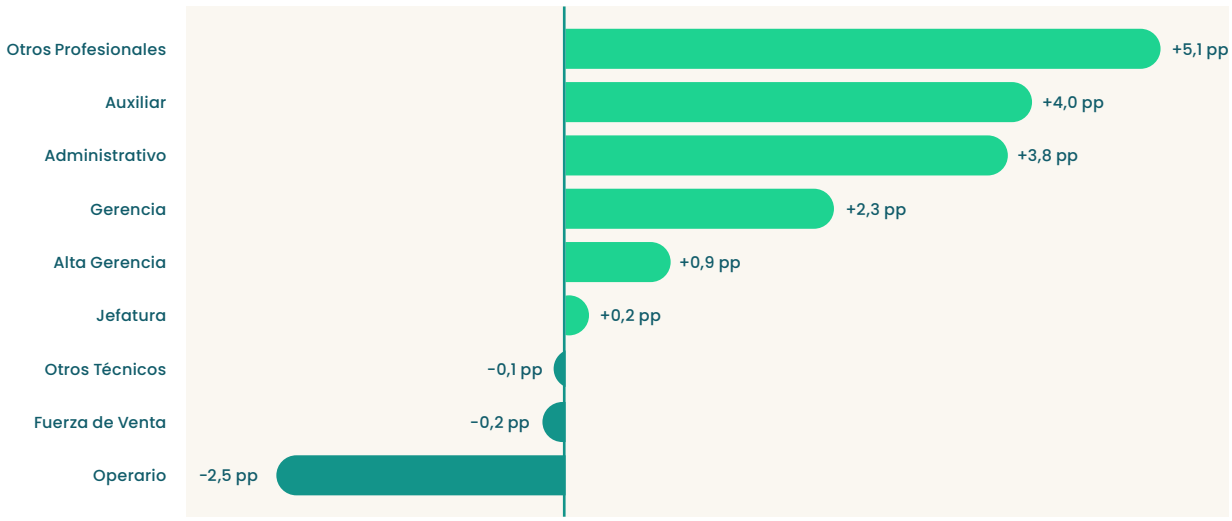
El desglose de la proporción de mujeres por tipo de cargo confirma esa estabilidad agregada, pero deja ver algunos cambios más relevantes en el periodo. Las mayores alzas de participación femenina se concentran en Otros Profesionales (+5,1 pp), Auxiliar (+4,0 pp) y Administrativo (+3,8 pp), mientras que la categoría Operario retrocede 2,5 pp. En los cargos de mayor responsabilidad la tendencia es ascendente: la participación en los cargos de Gerencia aumenta en 2,3 pp y en Alta Gerencia 0,9 pp entre 2023 y 2025.

27 El alza transitoria de la dotación total en 2024 se explica principalmente por una empresa, que reportó cerca de 28.700 personas adicionales solo en ese año.

Tabla N°14: Evolución de la proporción de mujeres por tipo de cargo

Cargo	2023	2024	2025	Variación 2023-2025
Alta Gerencia	17,7%	18,3%	18,6%	+0,9 pp
Gerencia	29,6%	30,4%	31,9%	+2,3 pp
Jefatura	35,1%	34,3%	35,3%	+0,2 pp
Operario	29,1%	28,3%	26,6%	-2,5 pp
Fuerza de Venta	55,5%	54,2%	55,3%	-0,2 pp
Administrativo	53,6%	60,9%	57,4%	+3,8 pp
Auxiliar	43,8%	47,1%	47,8%	+4,0 pp
Otros Profesionales	35,3%	35,9%	40,4%	+5,1 pp
Otros Técnicos	36,1%	33,7%	36,0%	-0,1 pp
Total	**39,5%**	**39,1%**	**39,8%**	**+0,3 pp**

Gráfico N°13: Variación de la participación femenina por cargo entre 2023 y 2025 (puntos porcentuales)

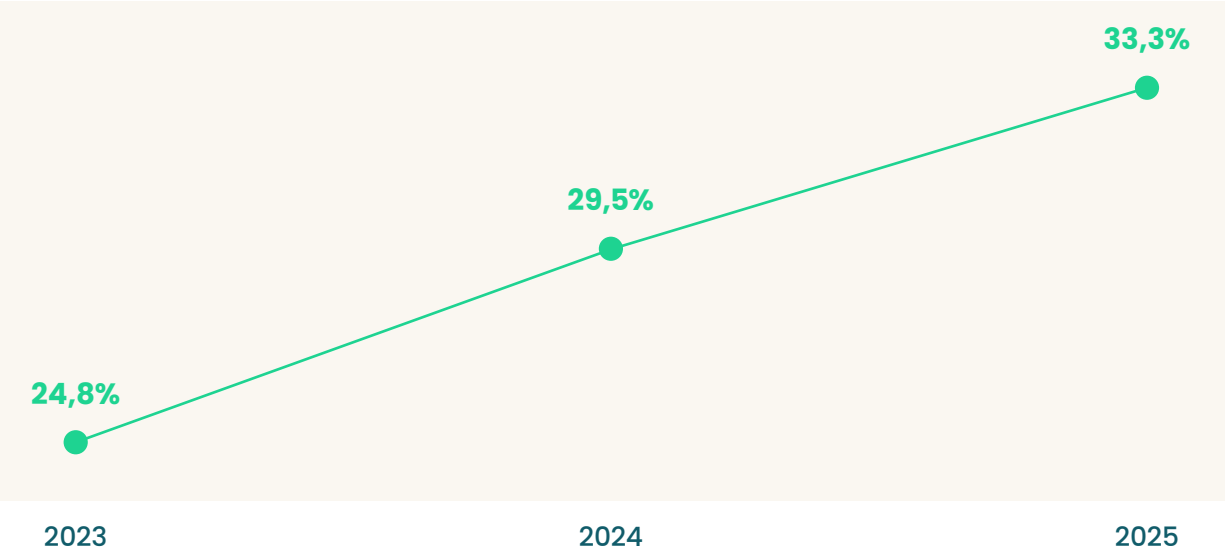


La participación femenina en los cargos de liderazgo muestra una tendencia al alza: sube 2,3 pp en Gerencia y 0,9 pp en Alta Gerencia entre 2023 y 2025.

Corresponsabilidad

En materia de postnatal, la proporción de empresas que cuentan con políticas que establecen un postnatal más extenso que el exigido por ley, crece de forma continua en los tres años. El indicador partió en 24,8% en 2023, avanzó a 29,5% en 2024 y alcanzó 33,3% en 2025, aumentando 8,5 pp en el periodo. En número de compañías, las que ofrecen este beneficio ampliado pasaron de 32 a 43, es decir, once organizaciones adicionales. La progresión, gradual pero sostenida, apunta a una adopción creciente de beneficios que van más allá del piso legal.

Gráfico N°14: Porcentaje de empresas con política de postnatal superior a la legal



Once empresas más incorporaron políticas de postnatal por sobre la ley entre 2023 y 2025 —de 32 a 43—, equivalentes a un avance de 8,5 pp.

Acoso

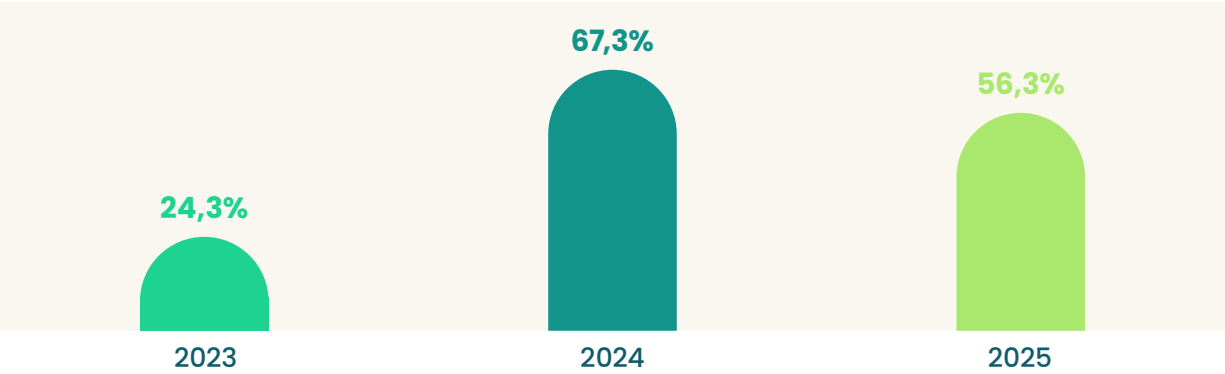
a. Capacitación

La cobertura promedio de capacitación en prevención del acoso laboral y sexual, y también de la violencia en el trabajo desde 2024, dio un salto pronunciado: pasó de 24,3% en 2023 a 67,3% en 2024 y luego se ajustó a 56,3% en 2025[28]. El fuerte impulso de 2024 coincide con la entrada en vigencia, en agosto de ese año, de la Ley N°21.643 ("Ley Karin"), que amplió las obligaciones preventivas de las organizaciones. El cambio se refleja en la Tabla N°14: las compañías que no capacitaron a nadie cayeron de 62 a 13, mientras que las que superan el 60% de cobertura pasaron de 26 a 65.

Tabla N°15: Evolución del número de empresas por tramo de personas capacitadas en prevención del acoso laboral y sexual (y violencia en el trabajo desde 2024)

Porcentaje de personas capacitadas	2023	2024	2025	Variación empresas 2023-2025
100%	14	24	19	+5
Mayor a 60% y menor a 100%	12	57	46	+34
Mayor a 30% y menor o igual a 60%	10	28	23	+13
Mayor a 0% y menor o igual a 30%	31	15	28	-3
0%	62	5	13	-49

Gráfico N°15: Cobertura promedio de capacitación en prevención del acoso laboral y sexual (y violencia en el trabajo desde 2024)



28 En 2023 las empresas declaraban por separado la cobertura de capacitación en acoso laboral y en acoso sexual; para efectos de comparación se tomó el promedio de ambas cifras. A partir de 2024, la NCG N°519 unificó el dato en un solo porcentaje que abarca acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

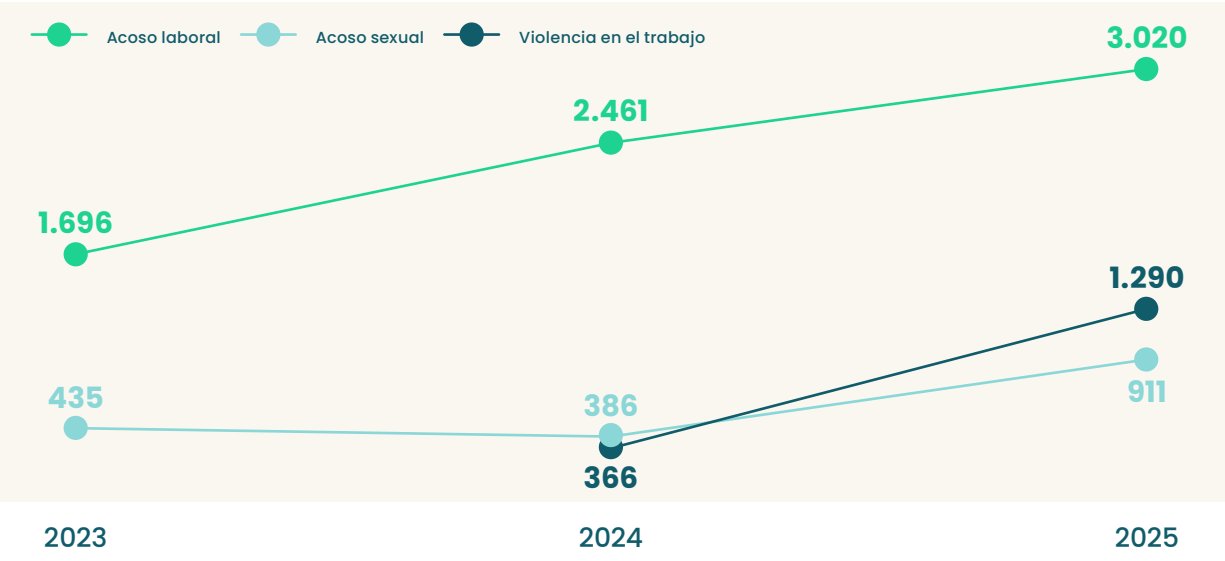
b. Denuncias

Las denuncias por acoso laboral crecen de forma sostenida, de 1.696 en 2023 a 3.020 en 2025 (+78,1%), acompañadas por un aumento de las empresas que reportan al menos un caso (de 65 a 97). La misma línea siguen las denuncias de acoso sexual, pasando de 435 en 2023 a 911 en 2025, un aumento de 109,4%.. A ello se suma, desde 2024, la violencia en el trabajo, que pasó de 366 a 1.290 casos[29]. El patrón conjunto —más denuncias y más empresas que las reportan— es coherente con la mayor visibilidad que trajo la "Ley Karin".

Tabla N°16: Evolución del número total de denuncias y de empresas con denuncias, por categoría

Categoría	Indicador	2023	2024	2025
Acoso laboral	N° total de denuncias	1.696	2.461	3.020
	Empresas con denuncias	65	90	97
Acoso sexual	N° total de denuncias	435	386	911
	Empresas con denuncias	53	54	50
Violencia en el trabajo	N° total de denuncias	—	366	1.290
	Empresas con denuncias	—	38	46

Gráfico N°16: Evolución del número total de denuncias



29 La categoría "violencia en el trabajo" fue incorporada por la normativa y no cuenta con dato comparable en 2023. El volumen de denuncias se concentra en un número reducido de grandes empresas.

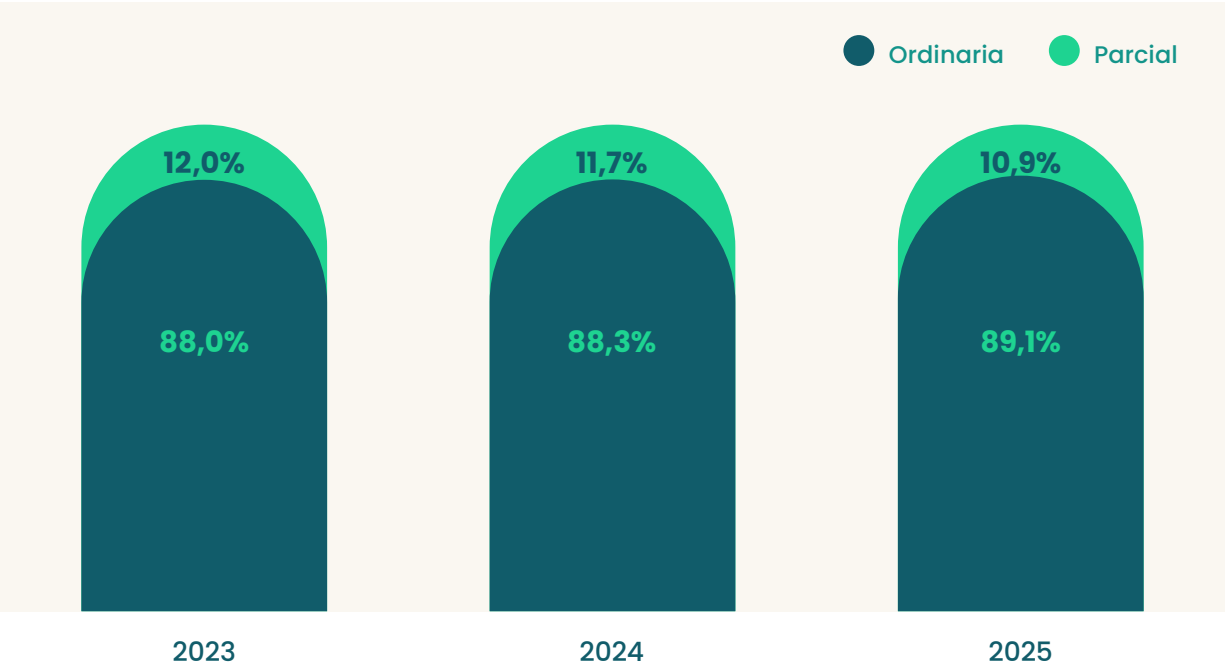
Adaptabilidad

a. Tipo de jornada

El porcentaje de personas con jornada sobre la dotación se mantiene elevado en los tres años, con una leve inclinación al alza: 92,6% en 2023, 93,6% en 2024 y 93,9% en 2025. Dentro de ese universo, la jornada ordinaria concentra a la gran mayoría de la dotación y presenta un leve aumento —de 88,0% a 89,1%—, mientras que la jornada parcial disminuye de 12,0% en 2023, hasta 10,9% en 2025[30].

La composición por género de cada tipo de jornada se mantiene similar en los tres años: los hombres son mayoría en la jornada ordinaria y las mujeres en la jornada parcial.

Gráfico N°17: Evolución de la distribución del tipo de jornada



30 Empresas consideradas: 125. Se excluyen cuatro por registrar inconsistencias en los datos reportados.

Vista por género, la distribución revela una brecha que apenas se mueve: los hombres predominan en la jornada ordinaria y las mujeres en la parcial. Cerca de una de cada cinco trabajadoras tiene jornada parcial (19,8% en 2023 y 17,7% en 2025), una proporción muy superior a la de los hombres, que se mantiene baja y casi constante (7,0% y 6,4%).

Gráfico N°18: Distribución por género de las personas con jornada ordinaria

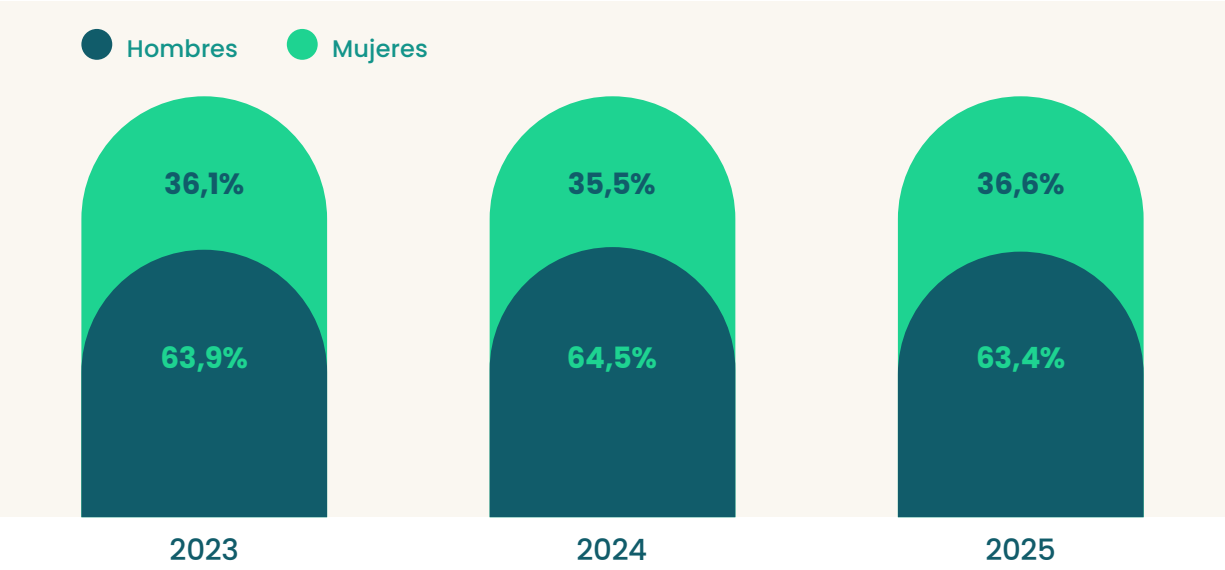
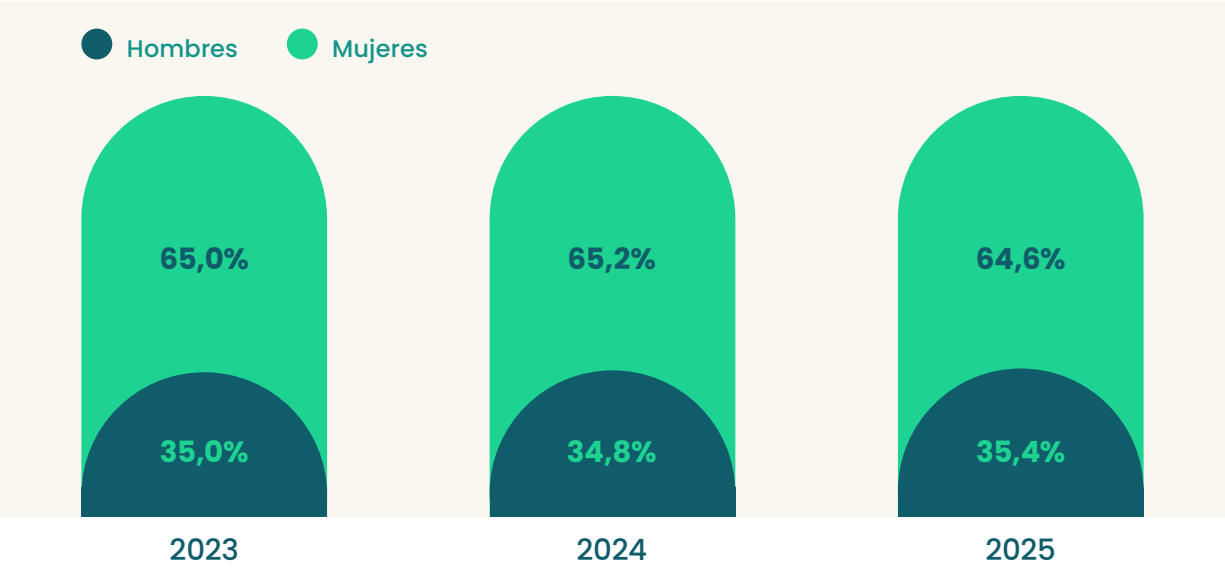


Gráfico N°19: Distribución por género de las personas con jornada parcial



b. Teletrabajo

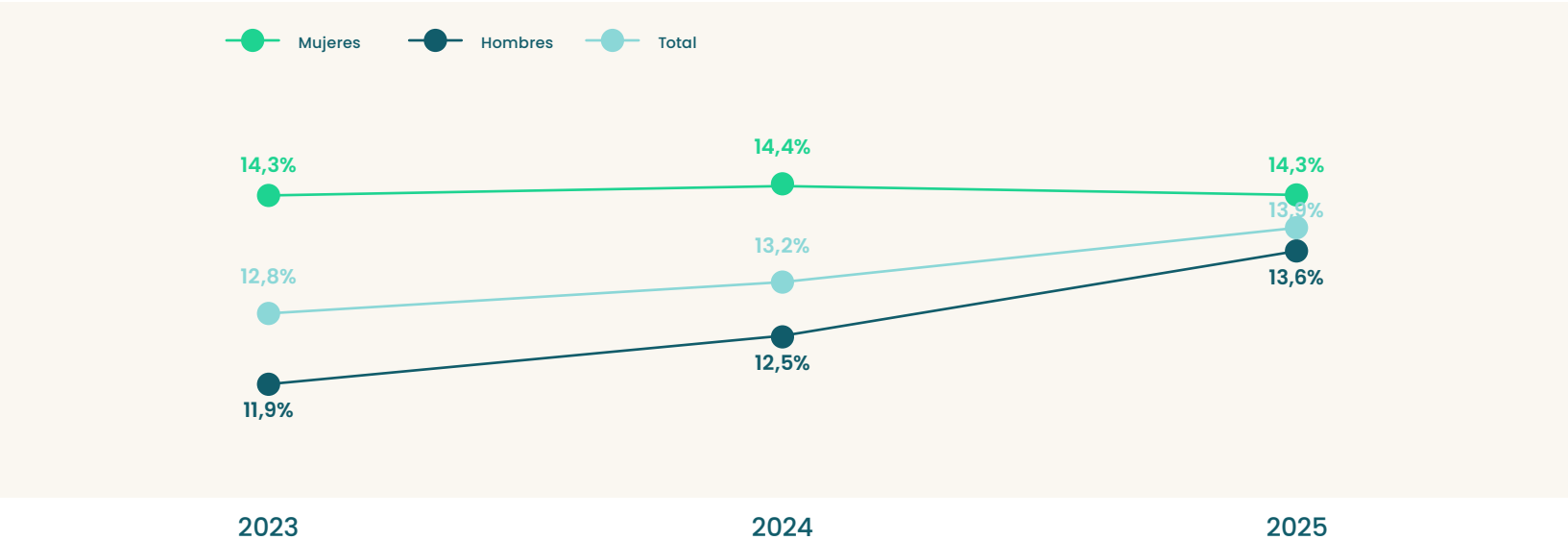
El total de personas acogidas a alguna modalidad de teletrabajo aumenta de manera continua, de 12,8% en 2023 a 13,9% en 2025 (+1,1 pp)[31]. El avance lo empujan sobre todo los hombres, cuya cobertura pasa de 11,9% a 13,6%; entre las mujeres, en cambio, el nivel se sostiene en torno al 14,3% en los tres años.

El teletrabajo aumenta de forma sostenida, subiendo de 12,8% a 13,9% de la dotación entre 2023 y 2025.

Tabla N°17: Evolución del porcentaje de personas en teletrabajo por género

Teletrabajo	2023	2024	2025	Variación
Porcentaje mujeres	14,3%	14,4%	14,3%	0,0 pp
Porcentaje hombres	11,9%	12,5%	13,6%	+1,7 pp
Porcentaje total	12,8%	13,2%	13,9%	+1,1 pp

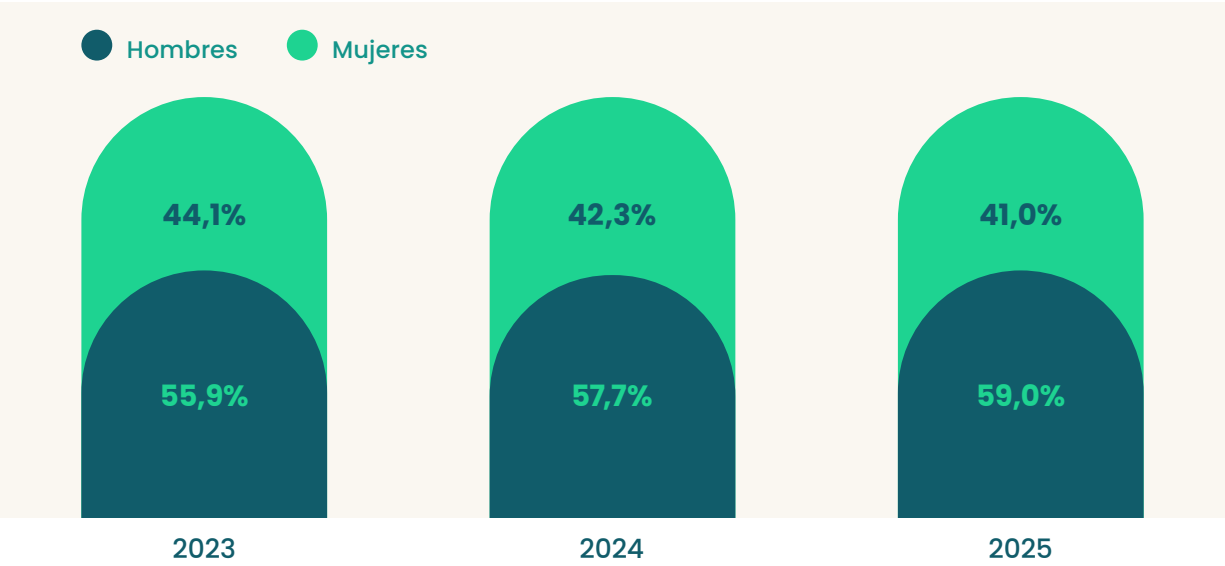
Gráfico N°20: Evolución de la cobertura de teletrabajo por género



31 La NCG N°519, vigente desde 2024, obliga a distinguir el teletrabajo entre modalidad total y parcial. Para preservar la comparabilidad con 2023, en 2024 y 2025 se sumaron ambas modalidades en un único valor.

En la proporción de hombres y mujeres en teletrabajo, la participación masculina aumenta de 55,9% en 2023 a 59,0% en 2025 (+3,1 pp), ubicándose por encima de las mujeres en todo el período.

Gráfico N°21: Evolución de la distribución de hombres y mujeres en alguna modalidad de teletrabajo



03

Evolución Gobierno Corporativo

Tal como en el reporte anterior, el presente capítulo revisa la trayectoria de las principales variables de gobierno corporativo en los tres últimos años, comprendiendo los ejercicios 2023, 2024 y 2025 para esta edición y considerando una muestra comparable de 129 empresas; mismas que reportaron información completa durante los tres años.

Para este ejercicio se mantienen las mismas ocho variables analizadas en la edición previa, de modo de sostener la continuidad de la serie y permitir la lectura de tendencias de mediano plazo e inferir posibles trayectorias futuras.

1. Integración de enfoque de sostenibilidad (NCG N°461 3.1.ii)

Las empresas han incrementado de manera sostenida la integración del enfoque de sostenibilidad (ambiental, social, respeto a los derechos humanos y evaluación de estrategias) en la definición de sus modelos de negocio. En la muestra comparable de 129 empresas, el indicador pasó de 96,1% en 2023 a 98,4% en 2024, alcanzando el 100,0% en 2025, una variación de +3,9 pp en el período.

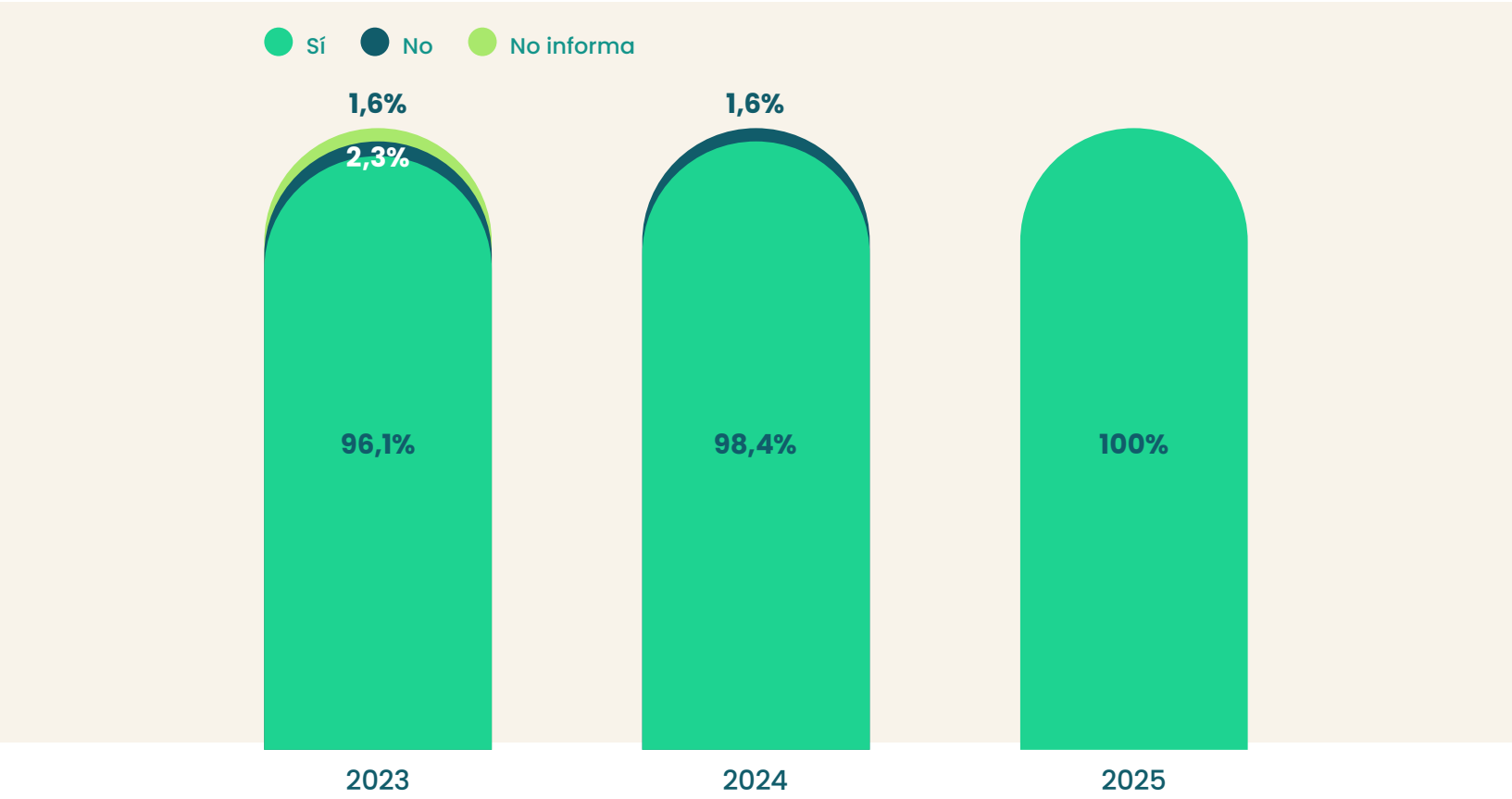
En la muestra comparable de 129 empresas, el 100% ya integra sostenibilidad en su modelo de negocio.

La cobertura total alcanzada en el último ejercicio consolida a la sostenibilidad como la primera materia del conjunto evaluado en lograr la plena universalidad dentro de la muestra. Más relevante aún que el alza cuantitativa es su dimensión cualitativa: el avance se explica por la erradicación completa tanto de las declaraciones de no adopción como del silencio informativo. En 2025, ninguna compañía de la muestra omitió pronunciarse sobre la materia.

Con este resultado, **la sostenibilidad deja de operar como un compromiso declarativo para erigirse en un componente estructural del relato corporativo y del modelo de negocio,** cuya ausencia resultaría difícil de sostener ante inversionistas y grupos de interés.

Con la totalidad de empresas de esta muestra declarando integrar este enfoque, la discusión se debe enfocar hacia la profundidad y verificabilidad de las métricas. El reto para los directorios es, por tanto, garantizar que este compromiso unánime se traduzca en metas cuantitativas, presupuestos definidos y planes de transición auditables.

Gráfico N°22: Integración de enfoque de sostenibilidad



2. Detección y reducción de barreras organizacionales (NCG N°461 3.1.vi)

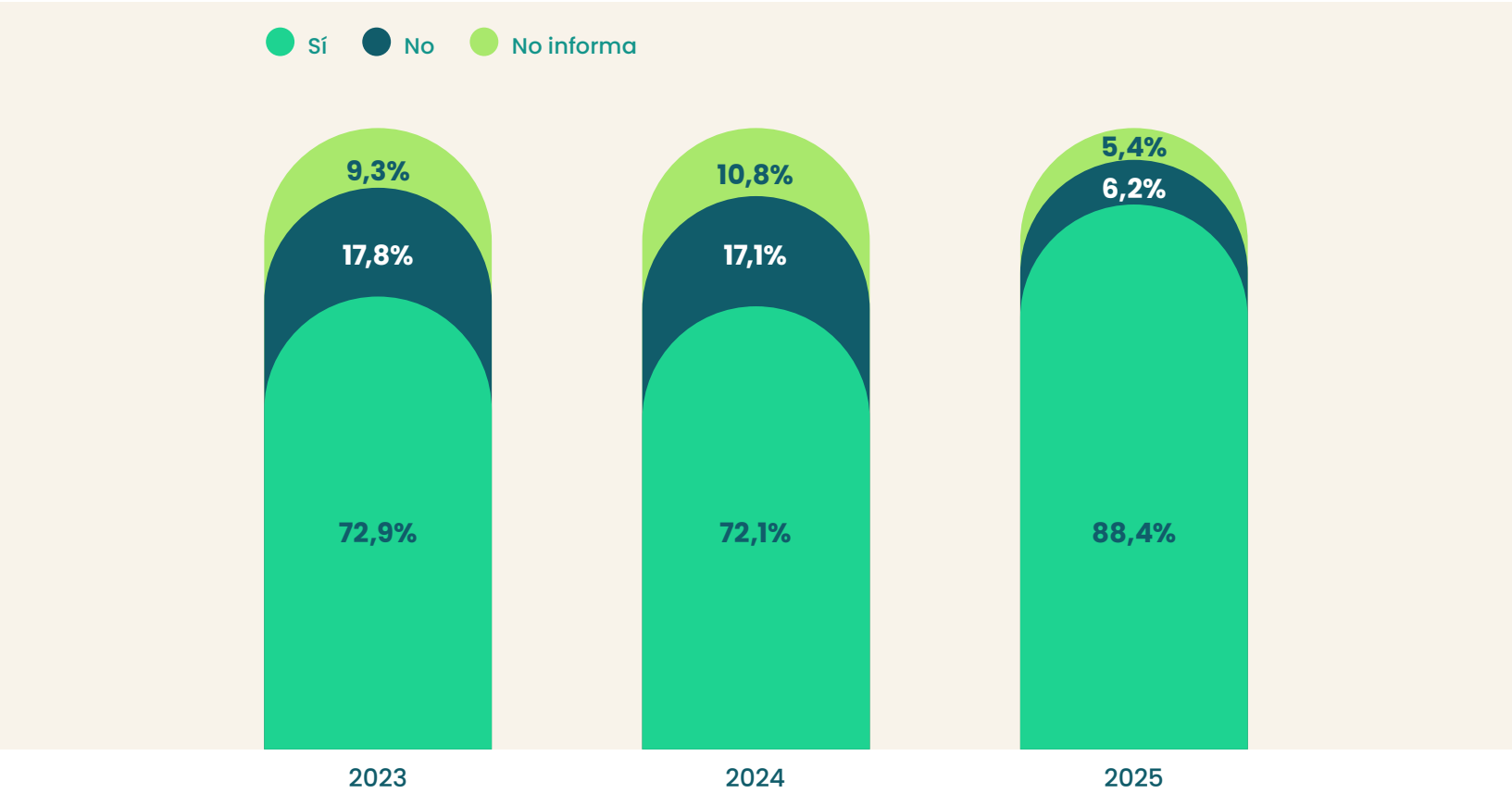
La identificación y reducción de barreras organizacionales, sociales o culturales registró 72,9% en 2023, 72,1% en 2024 y 88,4% en 2025, con una variación de +15,5 pp entre los extremos del período.

El avance se produce tanto sobre las empresas que declaraban no realizar esta detección, que pasan de 17,8% a 6,2%, como sobre las que no informaban, que descienden de 9,3% a 5,4%. La reducción simultánea de ambas categorías denota una mayor madurez en la transparencia y el reporte hacia los grupos de interés.

El comportamiento del indicador es además atípico dentro de la serie: tras dos años prácticamente estancado, experimenta un importante movimiento en el último ejercicio. Esa forma de avance sugiere que la detección de barreras es una práctica que se ha adoptado de manera transversal a la gestión de personas, en un contexto donde la diversidad organizacional pasó a formar parte de las expectativas regulatorias y de mercado.

El despliegue de estas herramientas de diagnóstico responde al incremento de la presión regulatoria en materia de inclusión y diversidad, junto con las crecientes exigencias de los inversionistas por contar con capital humano gestionado bajo criterios de equidad, adaptabilidad e inclusión.

Gráfico N°23: Detección y reducción de barreras organizacionales



3. Proporción de mujeres en directorios (NCG N°461 3.2)

La participación femenina en los directorios de la muestra alcanzó el 17,0% de los cargos titulares en 2023, el 17,9% en 2024 y el 17,5% en 2025, mostrando una variación prácticamente nula en el período analizado. Con este porcentaje la brecha frente a las recomendaciones internacionales y los umbrales propuestos en la legislación local, demuestra que **la diversidad de género en los directorios chilenos exhibe un estancamiento estructural.**

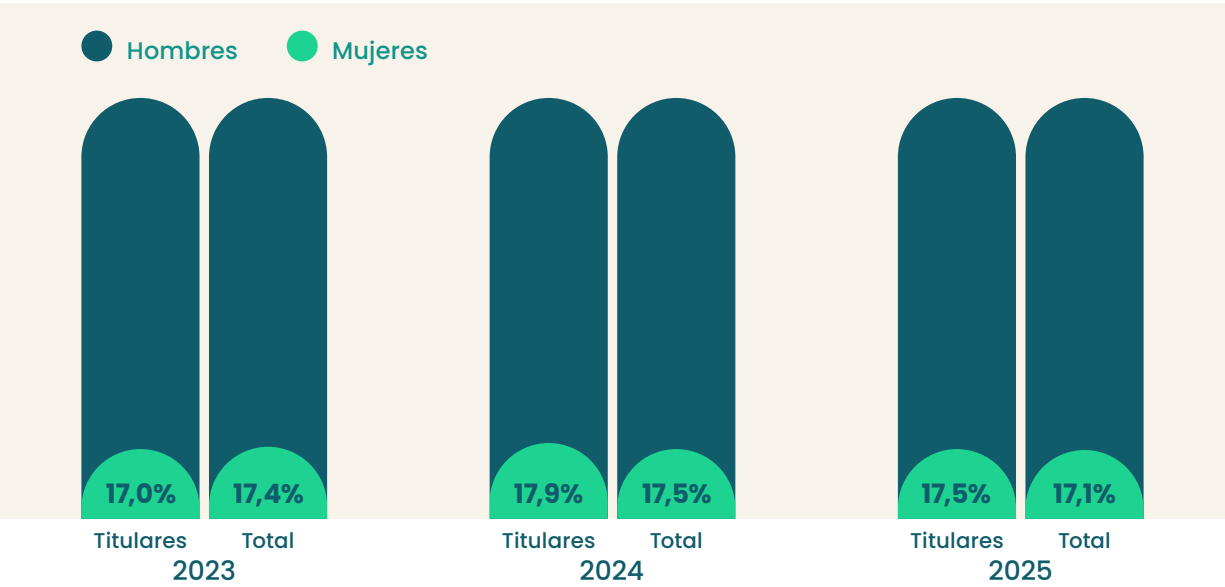
La participación de mujeres en directorios se estancó en torno al 17% entre 2023 y 2025.

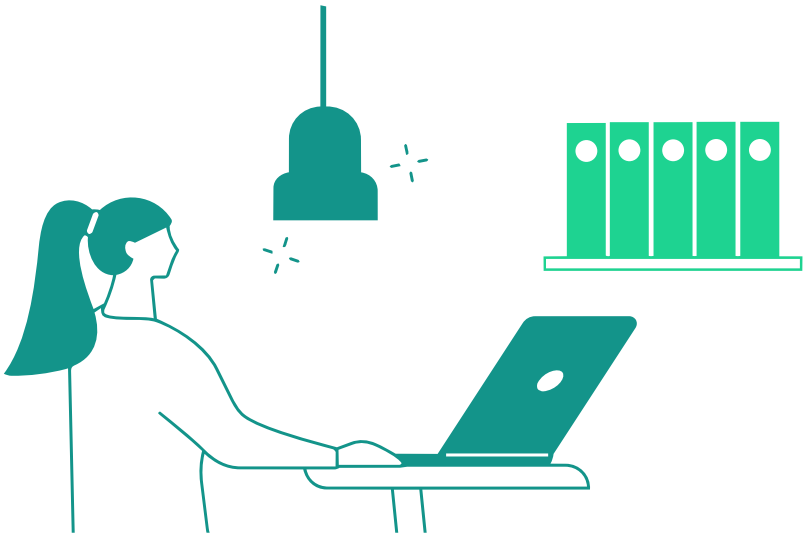
En términos absolutos, las directoras titulares pasaron de 160 a 167 sobre un total que evolucionó de 939 a 954 cargos. Considerando titulares y suplentes en conjunto, la proporción de mujeres pasó de 17,4% a 17,1%, lo que es prueba de que la incorporación de mujeres avanza a un ritmo insuficiente para cerrar la brecha en esta década.

Entre los directores suplentes la proporción de mujeres registró 21,3% en 2023, 12,9% en 2024 y 13,1% en 2025, con un severo retroceso de -8,3 pp. Esta contracción de la "cantera" de formación de futuras directoras revela que la leve alza en titulares no respondió a una expansión orgánica de talento femenino, sino que podría deberse a la reubicación de suplentes previamente existentes.

El ritmo actual, por tanto, sugiere **la necesidad de acciones adicionales para cerrar la brecha existente**, para de esta manera poder maximizar los beneficios de perspectivas diversas en la toma de decisiones y cumplir con los requerimientos legales en el mediano plazo.

Gráfico N°24: Proporción de mujeres en directorios





4. Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia (NCG N°461 3.2.iv)

El reporte de la matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del directorio registró 69,8% en 2023, 80,6% en 2024 y 74,4% en 2025, con una variación de +4,7 pp en el período analizado.

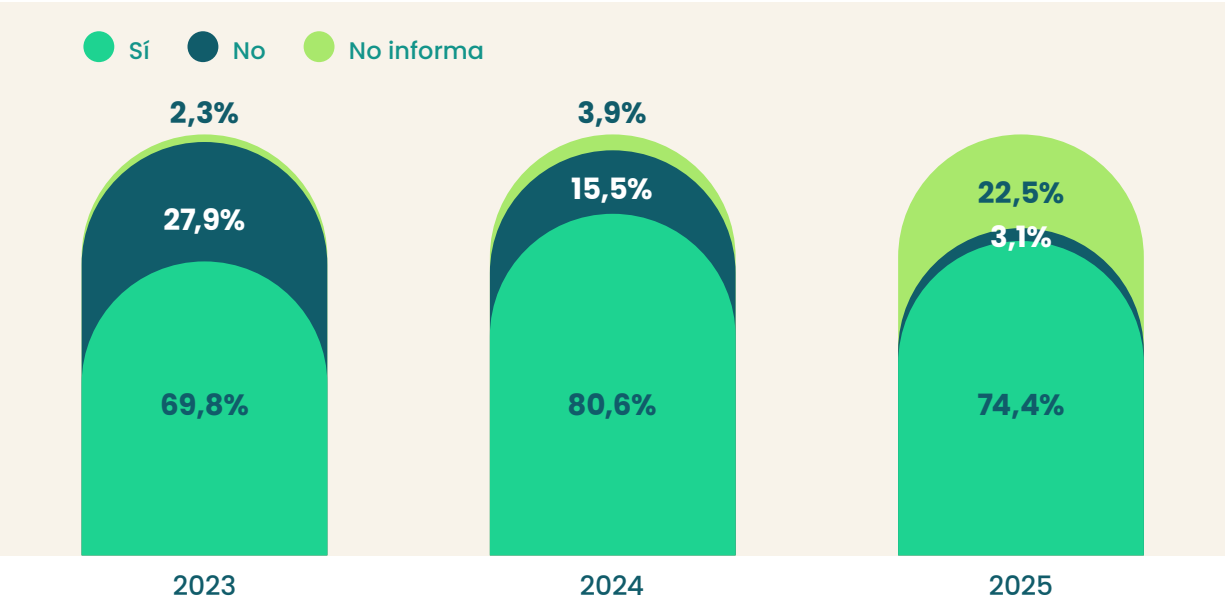
El dato más significativo de esta variable no está, entonces, en el nivel de adhesión, que muestra un avance neto discreto, sino en el desplazamiento de la negativa explícita hacia el no informar. Mientras en los primeros ejercicios un segmento significativo del mercado reconocía la inexistencia del instrumento, hoy una de cada cinco compañías no entrega información sobre esta materia. Para el análisis de gobernanza, esta migración representa un retroceso en la calidad de la divulgación: la ausencia declarada permite evaluar una brecha objetiva, mientras que la omisión impide distinguir si el instrumento no existe o si, existiendo, no se reportaw.

Más allá de la oscilación en la tasa de adopción, la composición interna de este indicador sufrió una modificación sustancial: las empresas que declaraban no contar con esta matriz descendieron drásticamente, pasando del 27,9% al 3,1%, mientras que aquellas que optaron por no entregar información sobre la materia se incrementaron del 2,3% al 22,5%, lo que representa un aumento de diez veces en la tasa de no información.

Pareciera que ante el riesgo de exponer descalces de competencias clave en el directorio (como ciberseguridad, sostenibilidad o transformación digital), las empresas prefieren abstenerse de reportar; siendo que la matriz de competencias es un insumo crítico para la toma de decisiones de los accionistas en la elección de directores.

El retroceso de más de 6 pp entre 2024 (80,6%) y 2025 (74,4%) evidencia que **el reporte de esta matriz no está completamente institucionalizado en los procesos anuales de memoria,** funcionando en varias organizaciones como un ejercicio esporádico más que como una práctica de gobernanza permanente.

Gráfico N°25: Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia (Directorio)



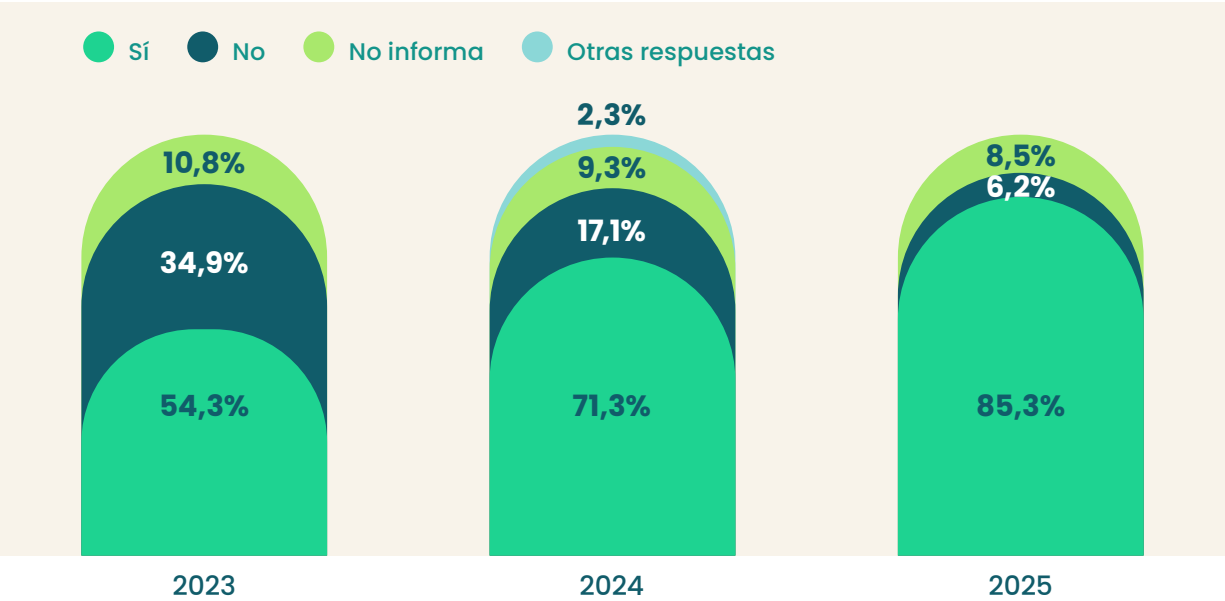
5. Visitas a terreno del directorio (NCG N°461 3.2.viii)

El reporte de visitas a terreno realizadas por el directorio en pleno o por alguno de sus miembros registró una trayectoria de 54,3% en 2023, aumentó a 71,3% en 2024 y alcanzó un 85,3% en 2025. La variación acumulada de +31,0 pp en el período constituye el incremento más alto registrado dentro del conjunto de variables analizadas. En paralelo, las empresas que declaraban no realizar estas actividades descendieron de forma drástica, pasando de un 34,9% a un 6,2% en el trienio.

El reporte de visitas a terreno subió de 54,3% en 2023 a 85,3% en 2025, el mayor incremento registrado entre todas las variables (+31 puntos).

La magnitud de esta transformación convierte a este indicador en la variable más dinámica de toda la serie. En solo tres ejercicios, una práctica que más de un tercio de la muestra declaraba omitir pasó a ser reportada por más de ocho de cada diez empresas. Este movimiento evidencia una transición hacia **directorios más involucrados en la realidad operativa y territorial de sus negocios,** trascendiendo el análisis documental y fortaleciendo la supervisión fuera de la sala de sesiones. Asimismo, representa la prueba más contundente de cómo **una exigencia de divulgación sostenida en el tiempo termina transformando la conducta corporativa que busca transparentar.**

Gráfico N°26: Visitas a terreno del directorio



"Otras respuestas» reúne los casos en que la empresa declara que la materia no le resulta aplicable o entrega una respuesta que no admite clasificación: 3 en 2024."

6. Asesoría de experto externo para evaluar el directorio (NCG N°461 3.2.ix.c)

La contratación de una asesoría de un experto ajeno a la sociedad para evaluar el desempeño y funcionamiento del directorio registró 24,8% en 2023, 24,8% en 2024 y 10,1% en 2025, con una variación de -14,7 pp en el período.

Las empresas que no informan sobre esta materia pasaron de 10,1% a 35,6%, mientras que las que declaran no haber contratado esta asesoría se situaron en 54,3% al cierre del último ejercicio. Esta variable se mantiene como la de menor adopción de la serie a lo largo de los tres años, y es la única que retrocede en el período. Respecto del ejercicio de revisión evolutiva, este es el indicador de peor desempeño y la única práctica que registra una caída neta en los tres años analizados. En 2025, solo 1 de cada 10 empresas cuenta con una evaluación externa, revelando una baja valoración de las mesas directivas al escrutinio de terceros.

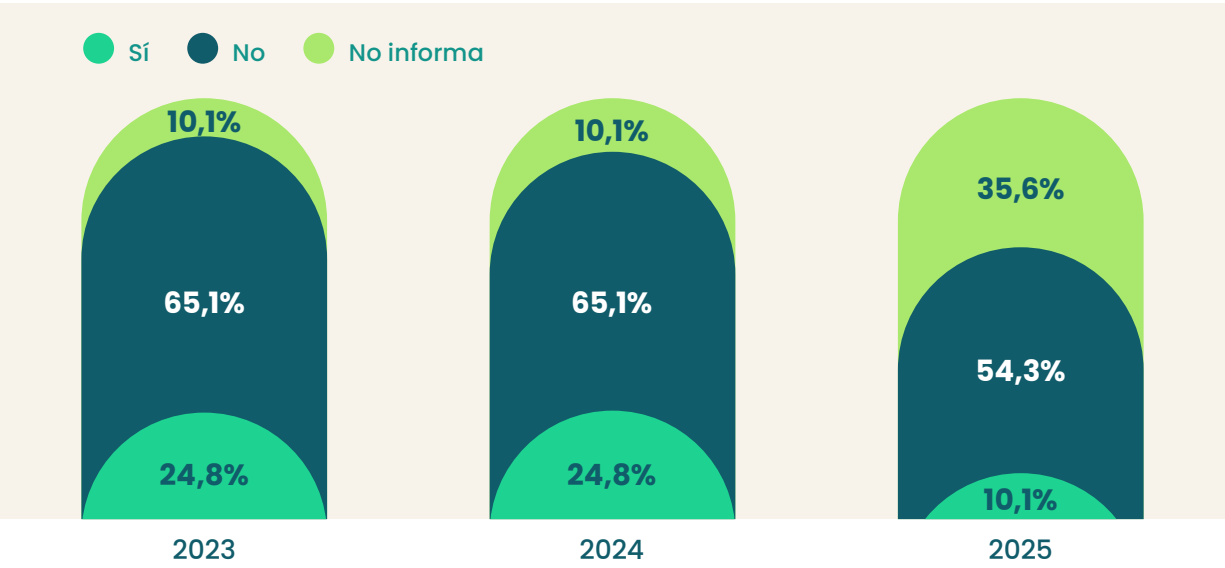
La evaluación por un tercero aporta una perspectiva independiente difícil de obtener mediante mecanismos exclusivamente internos: entrega objetividad e imparcialidad que la autoevaluación no puede igualar, e introduce perspectivas y mejores prácticas corporativas internacionales.

Lejos de consolidarse como un estándar de gobernanza, la evaluación externa del directorio no solo pierde adhesión sino también visibilidad, dejando a la autoevaluación o a la evaluación interna como mecanismos probablemente dominantes ante la ausencia de validación independiente.

La dominancia de la autoevaluación (sin contraste) expone a las mesas directivas a sesgos de confirmación, falta de renovación de perfiles y dificultades para identificar fallas estructurales en el liderazgo corporativo.

Así mismo, el incremento de no informar (del 10,1% al 35,6%) indica que más de un tercio del mercado prefiere abstenerse antes que transparentar que no contrata evaluaciones independientes, y expone la reticencia de los directorios a someter su efectividad a la validación independiente.

Gráfico N°27: Asesoría de experto externo para evaluar el directorio



Los valores de 2023 y 2024 coinciden, pero no reflejan estabilidad: 39 de las 129 empresas del panel cambiaron su respuesta entre ambos años y los movimientos se compensaron exactamente. El indicador agregado permanece constante sobre una base que rotó casi en un tercio.

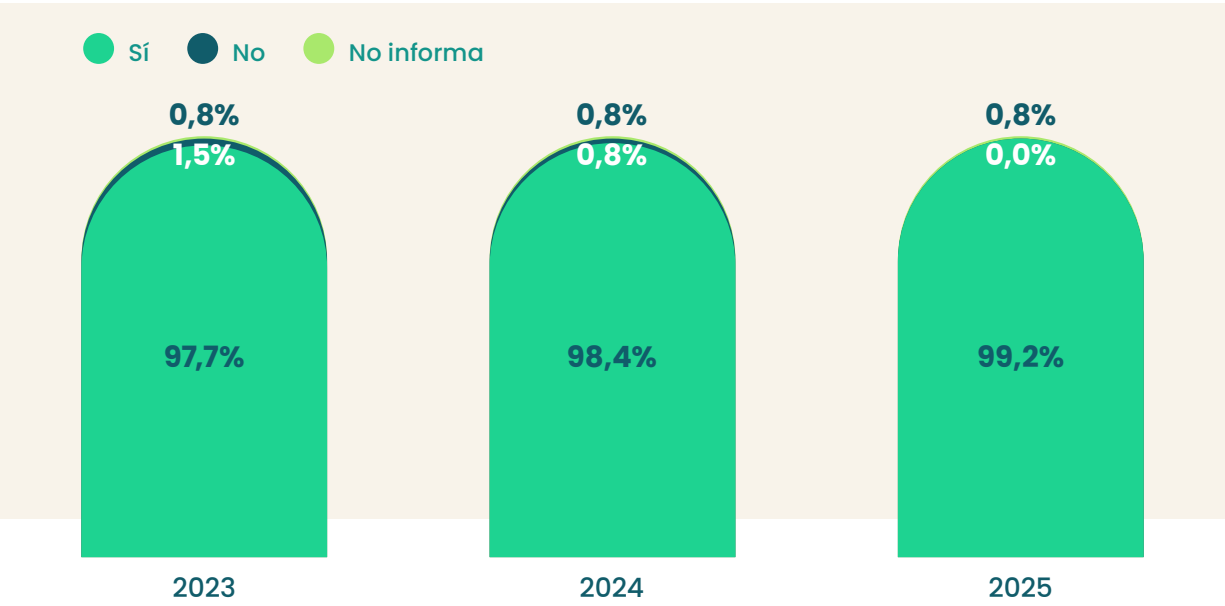
7. Código de ética o conducta (NCG N°461 3.6.vii)

La disponibilidad de un código de ética o conducta registró 97,7% en 2023, 98,4% en 2024 y 99,2% en 2025, con una variación de +1,6 pp en el período. Al cierre del último ejercicio ninguna empresa de la muestra declara carecer de este instrumento, y el 0,8% restante corresponde a empresas que no informan sobre la materia.

La serie describe una variable que ya llegó a su techo. Su relevancia no está el crecimiento, marginal por definición cuando se parte sobre el 97%, sino en su condición de piso mínimo: el código de ética opera como el mecanismo base sobre el que se estructuran las demás políticas de integridad y cumplimiento. Su universalidad práctica confirma que la formalización de pautas de conducta es hoy una condición de entrada para operar y no un elemento diferenciador.

Como vemos, la tenencia de un código de ética es un estándar de gobernanza totalmente consolidado en las sociedades obligadas a reportar bajo la NCG N°461. Por tanto, el foco de atención para los directorios y comités de auditoría debe trasladarse de la mera existencia del documento hacia la eficacia de sus canales de denuncia, la aplicación de sanciones efectivas y la vigencia del modelo de prevención de delitos.

Gráfico N°28: Código de ética o conducta



8. Modelo de prevención de delitos Ley N°20.393 (NCG N°461 3.6.xiii)

El reporte de un modelo de prevención de delitos conforme a la Ley N°20.393 registró 97,7% en 2023, ascendió a 99,2% en 2024 y alcanzó el 100,0% en 2025, con una variación de +2,3 pp en el período analizado.

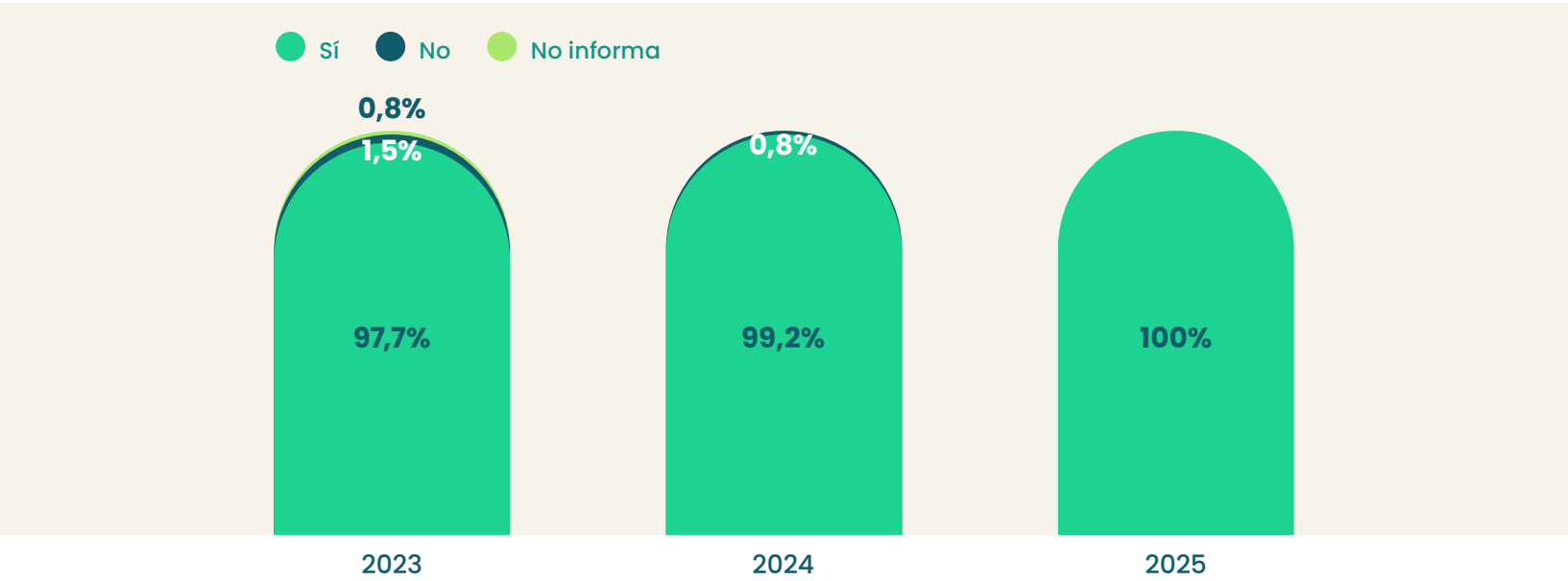
Junto con la integración del enfoque de sostenibilidad, es la segunda variable de la serie que alcanza cobertura total en la muestra comparable durante el último ejercicio.

Esta trayectoria resulta coherente con las demás materias vinculadas a integridad corporativa: parte de niveles marcadamente elevados y cierra las brechas residuales sin sobresaltos. A diferencia de otros indicadores de la serie, la exigencia de divulgación en esta materia se apoya en un marco legal explícito y vinculante, lo que reduce drásticamente el margen para la omisión y explica que el silencio desaparezca por completo al cierre del período.

Leída en conjunto, la serie 2023-2025 muestra un gobierno corporativo que avanza con claridad en las materias de integridad y de involucramiento del directorio, y que encuentra sus límites en los instrumentos de evaluación del propio órgano. Las variables que alcanzan cobertura total (sostenibilidad y prevención de delitos) comparten la característica de estar respaldadas por marcos normativos o expectativas de mercado consolidadas. Las que retroceden o pierden visibilidad (la asesoría externa y la matriz de conocimientos) son, en cambio, aquellas que exigen al directorio someterse a su propio escrutinio.

Como se observa en las distintas trayectorias analizadas, mientras los directorios avanzan decididamente en integridad y sostenibilidad, siguen mostrando resistencia cuando el reporte exige someter su propio desempeño al escrutinio público.

Gráfico N°29: Modelo de prevención de delitos Ley N°20.393



Análisis por rubro económico

01

Metodología

Como complemento al análisis general, esta sección examina una selección de indicadores de equidad empresarial y gobierno corporativo según el rubro económico de las empresas. La información que las organizaciones reportan a la CMF en el marco de la NCG N°461 no incluye su sector de actividad, por lo que el rubro se obtuvo cruzando el RUT de cada empresa con el registro oficial de actividades económicas del Servicio de Impuestos Internos (SII), a partir de su nómina de empresas y sociedades correspondiente al año comercial 2024. Las 295 organizaciones consideradas en este informe pudieron clasificarse de esta forma.

Sobre esa base se definieron quince rubros de análisis. Dado que el rubro Actividades financieras y de seguros concentra por sí solo a 134 de las 295 empresas, se abrió en tres, utilizando el propio subrubro del SII: Banca y otros servicios financieros, Seguros, y Sociedades de inversión y holdings. En el otro extremo, los seis rubros con tres empresas o menos se reunieron bajo Otros sectores (Explotación de minas y canteras, Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, Otras actividades de servicios, Administración pública y defensa, y Enseñanza).

Tabla N°18: Número de empresas por rubro económico de análisis

Rubros de análisis	Nº empresas	% del total
Banca y otros servicios financieros	48	16,3%
Seguros	43	14,6%
Sociedades de inversión y holdings	43	14,6%
Industria manufacturera	26	8,8%
Electricidad, gas y agua caliente	25	8,5%
Transporte y almacenamiento	22	7,5%
Comercio	19	6,4%
Agua y gestión de residuos	15	5,1%
Actividades inmobiliarias	13	4,4%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9	3,1%
Información y comunicaciones	7	2,4%
Construcción	6	2,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4	1,3%
Servicios administrativos y de apoyo	4	1,3%
Otros sectores	11	3,7%
Total	**295**	**100%**

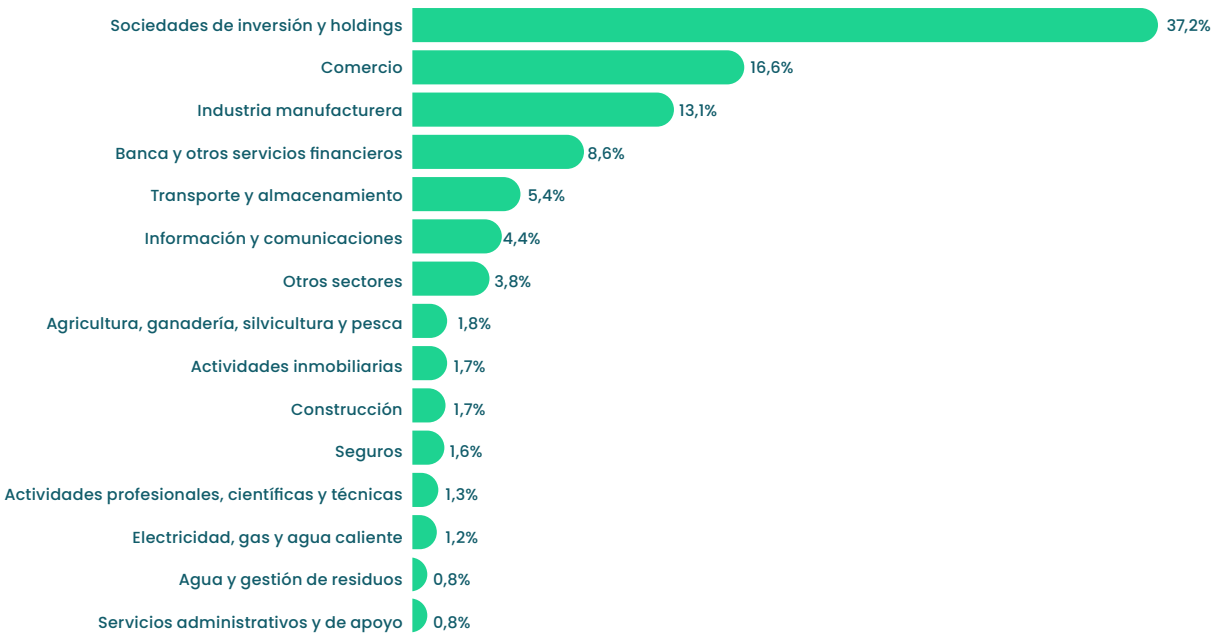
02

Equidad empresarial

Diversidad: dotación

La dotación se distribuye entre los rubros de forma distinta a como lo hace el número de empresas. Medida en número de personas, la dotación total considerada de 897.157 personas se concentra principalmente en tres rubros: 37,2% en las Sociedades de inversión y holdings (333.862 personas), 16,6% en el Comercio (148.510 personas) y 13,1% en la Industria manufacturera (117.157 personas), que en conjunto reúnen cerca de dos tercios de la dotación total analizada en este informe. En el caso de las Sociedades de inversión y holdings, esta cifra está determinada en gran medida por un número reducido de organizaciones de gran tamaño: las tres mayores concentran el 55,1% de la dotación del rubro.

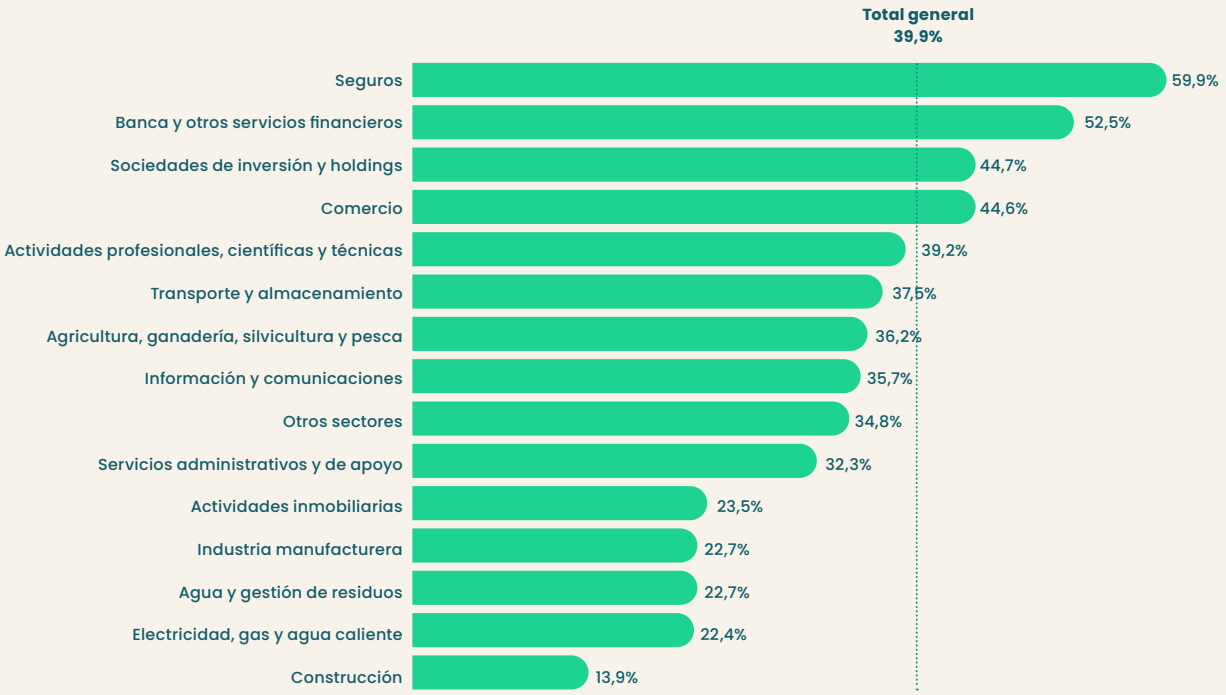
Gráfico N°30: Porcentaje de la dotación total por rubro económico



La participación de mujeres en la dotación difiere de manera importante entre rubros. Alcanza sus valores más altos en Seguros (59,9%) y Banca y otros servicios financieros (52,5%), seguidos de las Sociedades de inversión y holdings (44,7%).

Las menores participaciones se encuentran en Industria manufacturera (22,7%), Agua y gestión de residuos (22,7%), Electricidad, gas y agua caliente (22,4%) y Construcción (13,9%).

Gráfico N°31: Participación femenina en la dotación por rubro económico



El detalle por tipo de cargo permite observar la estructura ocupacional de cada rubro. Los cargos de Fuerza de Venta y Administrativo presentan una mayor participación de mujeres en la mayoría de los rubros, mientras que en los cargos de Operario esa participación es, en general, baja.

La Alta Gerencia es el único cargo en el que, en los quince rubros analizados, la participación de mujeres es inferior a la que registran en la dotación total. En Banca y otros servicios financieros, por ejemplo, las mujeres representan el 52,5% de la dotación y el 20,2% de la Alta Gerencia; en Sociedades de inversión y holdings, el 44,7% y el 17,9%, respectivamente. Esta subrepresentación se atenúa a medida que desciende la jerarquía: ocurre en trece rubros en el caso de Gerencia y en once en el de Jefatura. En los cargos administrativos, en cambio, la relación se invierte, y la participación de mujeres supera a la de la dotación del rubro en los quince rubros.

Tabla N°19: Participación femenina por tipo de cargo y rubro

Mayor color en celda = mayor presencia femenina

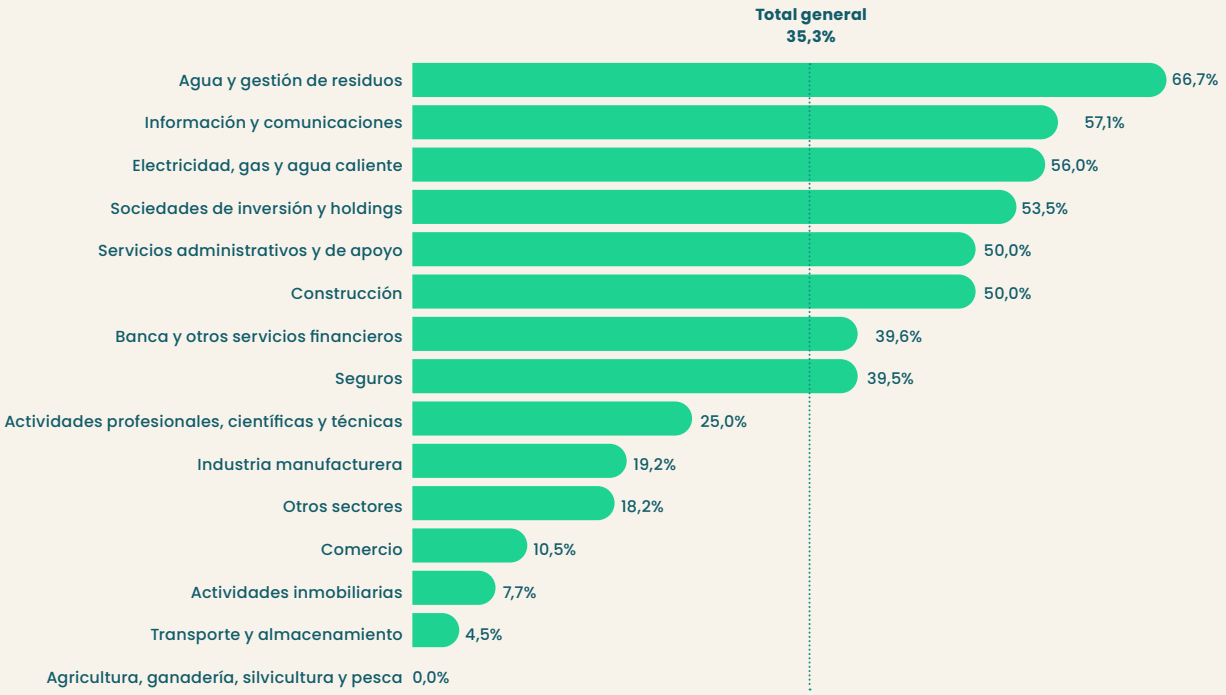
Rubros de análisis	Alta Ger.	Gerencia	Jefatura	Operario	Fuerza venta	Admin.	Auxiliar	Otros Prof.	Otros Tec.	Total
Banca y otros servicios financieros (n=48)	20,2%	31,8%	44,5%	2,6%	67,6%	58,3%	42,6%	46,2%	56,9%	52,5%
Seguros (n=43)	33,2%	38,0%	51,1%	-	76,1%	68,7%	41,3%	45,8%	66,1%	59,9%
Sociedades de inversión y holdings (n=43)	17,9%	33,8%	36,5%	34,3	59,2%	63,2%	50,6%	44,0%	46,0%	44,7%
Industria manufacturera (n=26)	20,5%	22,6%	22,5%	16,5%	34,3%	47,6%	21,3%	35,3%	16,6%	22,7%
Electricidad, gas y agua caliente (n=25)	20,7%	21,5%	21,8%	2,3%	30,8%	68,7%	40,9%	27,4%	3,4%	22,4%
Transporte y almacenamiento (n=22)	19,2%	33,4%	31,8%	31,1%	73,1%	52,2%	30,3%	40,0%	44,5%	37,5%
Comercio (n=19)	21,8%	37,7%	43,0%	26,2%	53,7%	53,1%	40,0%	45,1%	16,6%	44,6%
Agua y gestión de residuos (n=15)	16,9%	17,6%	26,9%	1,5%	22,2%	49,8%	40,0%	35,1%	14,8%	22,7%
Actividades inmobiliarias (n=13)	19,0%	32,3%	27,7%	7,4%	15,2%	55,3%	17,5%	44,1%	26,0%	23,5%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (n=9)	5,0%	21,0%	25,6%	39,1%	28,5%	53,0%	29,8%	43,0%	22,1%	36,2%
Información y comunicaciones (n=7)	20,6%	27,7%	35,4%	29,9%	55,9%	56,8%	63,5%	30,1%	22,6%	35,7%
Construcción (n=6)	13,2%	18,3%	16,6%	2,9%	44,8%	53,1%	68,6%	30,6%	9,0%	13,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas (n=4)	19,4%	30,6%	41,4%	8,0%	73,0%	60,8%	45,1%	44,6%	7,8%	39,2%
Servicios administrativos y de apoyo (n=4)	26,1%	29,1%	26,6%	17,4%	51,8%	72,3%	41,5%	28,4%	17,8%	32,3%
Otros sectores (n=11)	21,6%	26,9%	26,2%	14,0%	50,2%	58,1%	66,4%	45,7%	40,9%	34,8%
Total (295)	**20,7%**	**31,6%**	**35,5%**	**26,3%**	**56,9%**	**58,0%**	**47,6%**	**41,1%**	**35,1%**	**39,9%**

La Alta Gerencia es el único cargo en el que, en los quince rubros analizados, **la participación de mujeres es inferior a la que registran en la dotación total del rubro.**

Corresponsabilidad

La proporción de empresas con una política de postnatal superior a la legalmente vigente presenta una amplia variación entre rubros. Es más frecuente en Agua y gestión de residuos (66,7%), Información y comunicaciones (57,1%) y Electricidad, gas y agua caliente (56,0%), y menos frecuente en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (0,0%), Transporte y almacenamiento (4,5%) y Actividades inmobiliarias (7,7%). El Comercio, pese a su elevada dotación, también se ubica en un nivel bajo (10,5%). Entre las empresas que cuentan con esta política, la mayoría declara, en casi todos los rubros, que busca fomentar la corresponsabilidad parental.

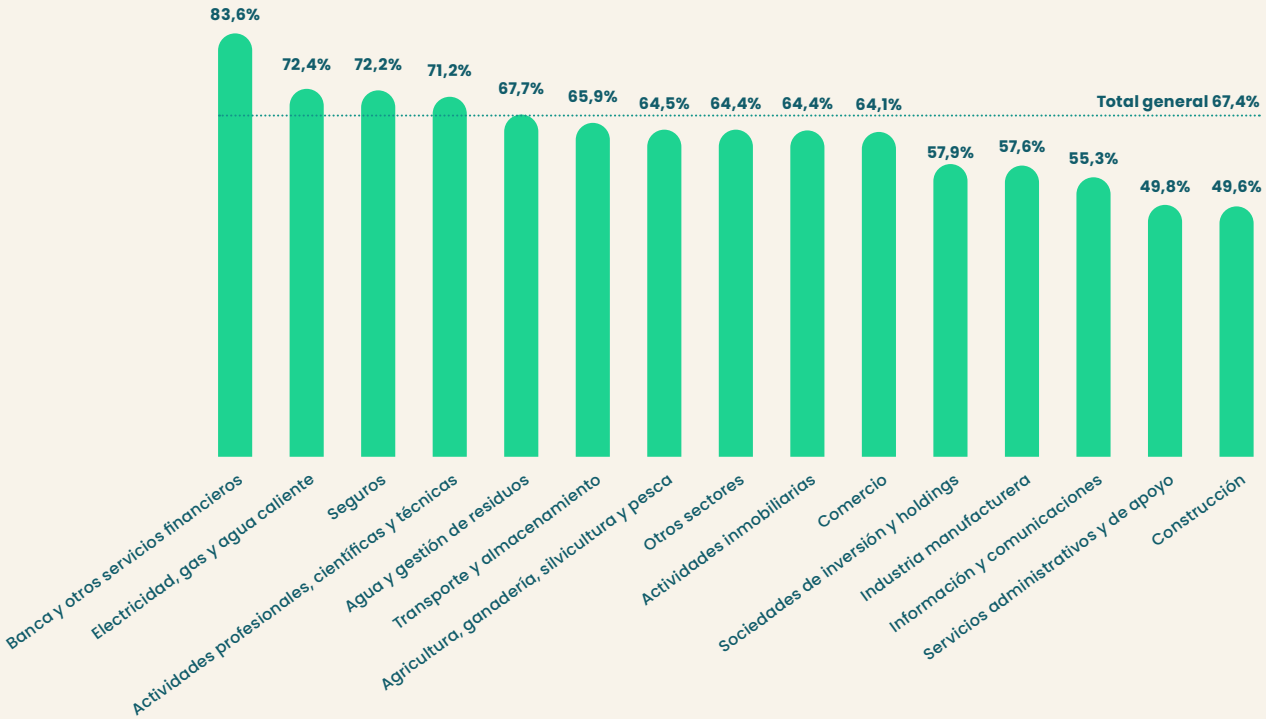
Gráfico N°32: Empresas con política de postnatal superior a la legal por rubro económico



Acoso: capacitación en el protocolo

La cobertura de capacitación en el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo presenta diferencias entre rubros, con promedios entre el 49,6% y el 83,6%. Los valores más altos corresponden a Banca y otros servicios financieros (83,6%) y Seguros (72,2%); los más bajos, a Construcción (49,6%) y Servicios administrativos y de apoyo (49,8%). En todos los rubros la mediana supera al promedio, lo que indica que la mayoría de las organizaciones capacita a una proporción elevada de su dotación y que un grupo reducido, con cobertura baja o nula, reduce el promedio.

Gráfico N°33: Cobertura promedio de personas capacitadas respecto del protocolo de acoso por rubro económicos



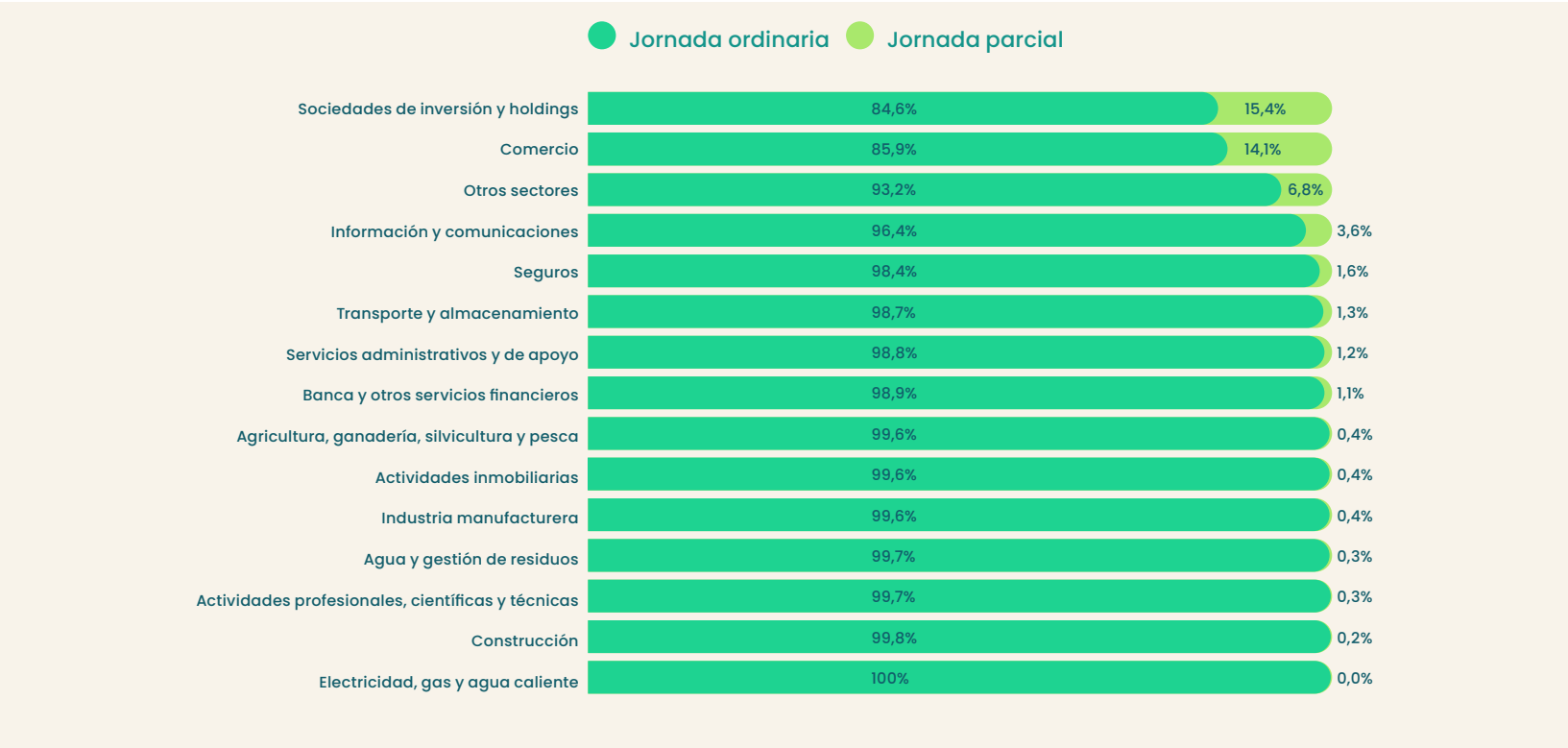
Adaptabilidad

a. Tipo de jornada[32]

Respecto del tipo de jornada, en la mayoría de los rubros la mayoría de las personas con jornada se encuentra en jornada ordinaria. La jornada parcial alcanza una mayor proporción únicamente en Sociedades de inversión y holdings (15,4%) y Comercio (14,1%); en el resto se mantiene en su mayoría por debajo del 2,0%.

La jornada parcial alcanza una mayor proporción únicamente en Sociedades de inversión y holdings (15,4%) y Comercio (14,1%); en el resto se mantiene en su mayoría por debajo del 2,0%.

Gráfico N°34: Distribución entre jornada ordinaria y parcial, sobre el total de personas con jornada por rubro económico



32 Empresas consideradas: 285. Se excluyeron seis organizaciones cuya suma de jornada ordinaria y parcial supera su dotación reportada en la pregunta 5.1.1 y cuatro sin información. Ver detalle en Anexo N°2

Dentro de los rubros donde la jornada parcial registra valores más altos, esta se concentra en mayor medida entre las mujeres. En Sociedades de inversión y holdings, el 22,7% de las mujeres con jornada trabaja a tiempo parcial, frente al 9,4% de los hombres; en Comercio, el 19,3% frente al 9,9%. Este patrón reproduce, a nivel sectorial, la mayor participación de mujeres en jornada parcial observada en el conjunto del estudio.

Tabla N°20: Jornada parcial por género y rubro económico
Mayor color en la celda = mayor número

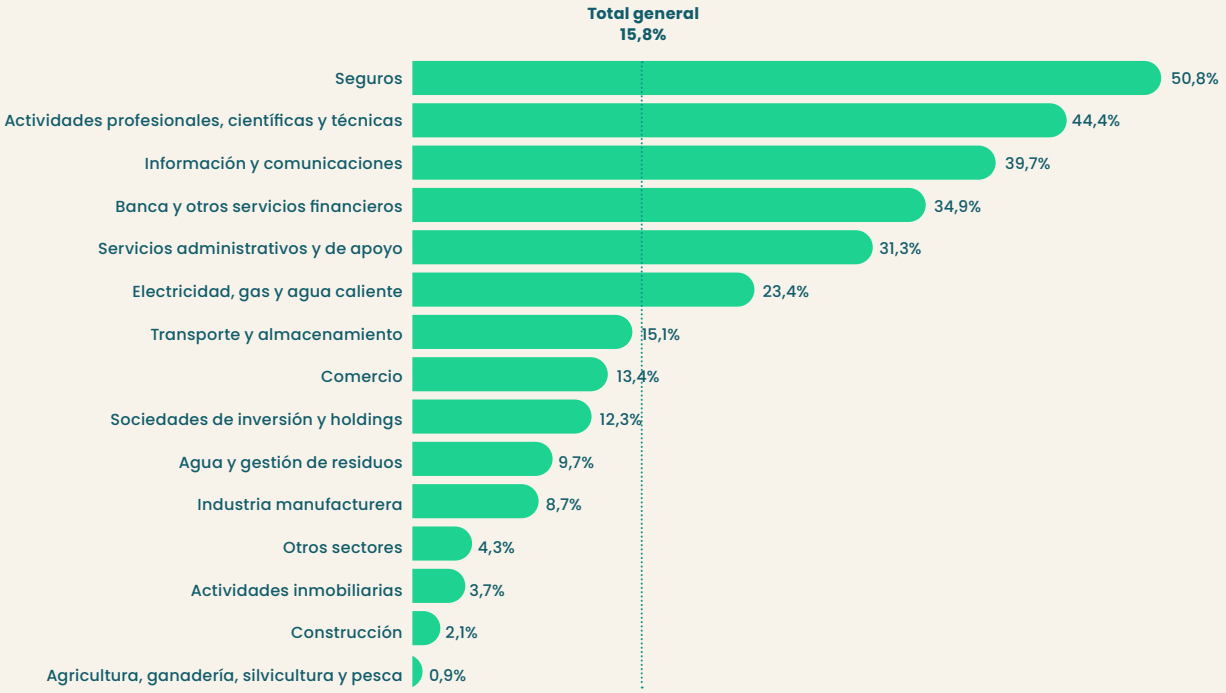
Rubro económico de análisis	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
Sociedades de inversión y holdings (n=43)	22,7%	9,4%
Comercio (n=19)	19,3%	9,9%
Otros sectores (n=10)	10,8%	4,8%
Información y comunicaciones (n=7)	6,6%	1,9%
Seguros (n=38)	2,2%	0,9%
Transporte y almacenamiento (n=21)	1,6%	1,1%
Servicios administrativos y de apoyo (n=4)	1,8%	0,9%
Banca y otros servicios financieros (n=47)	1,7%	0,6%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (n=9)	0,4%	0,4%
Actividades inmobiliarias (n=13)	1,3%	0,1%
Industria manufacturera (n=25)	0,9%	0,2%
Agua y gestión de residuos (n=14)	0,0%	0,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas (n=4)	0,5%	0,2%
Construcción (n=6)	1,3%	0,1%
Electricidad, gas y agua caliente (n=25)	0,2%	0,0%
Total (285)	**14,2%**	**5,2%**

b. Teletrabajo[33]

El teletrabajo es el indicador que presenta mayor variación entre rubros, en función de si las labores admiten realizarse a distancia. La cobertura sobre la dotación va desde el 0,9% en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y el 2,1% en Construcción hasta el 50,8% en Seguros, con valores también altos en Actividades profesionales, científicas y técnicas (44,4%) e Información y comunicaciones (39,7%).

Al desagregar por modalidad, el teletrabajo es mayoritariamente parcial en todos los rubros. La modalidad completa es minoritaria y solo adquiere cierto peso en Seguros (13,4%), Información y comunicaciones (10,4%) y Electricidad, gas y agua caliente (6,7%). En la mayoría de los rubros, la cobertura de teletrabajo es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Gráfico N°35: Cobertura promedio de teletrabajo por rubro económico



33 Empresas consideradas: 292. Se excluyeron 3 organizaciones cuya suma de teletrabajo completo y parcial supera su dotación reportada en la pregunta 5.1.1. Ver detalle en Anexo N°2.

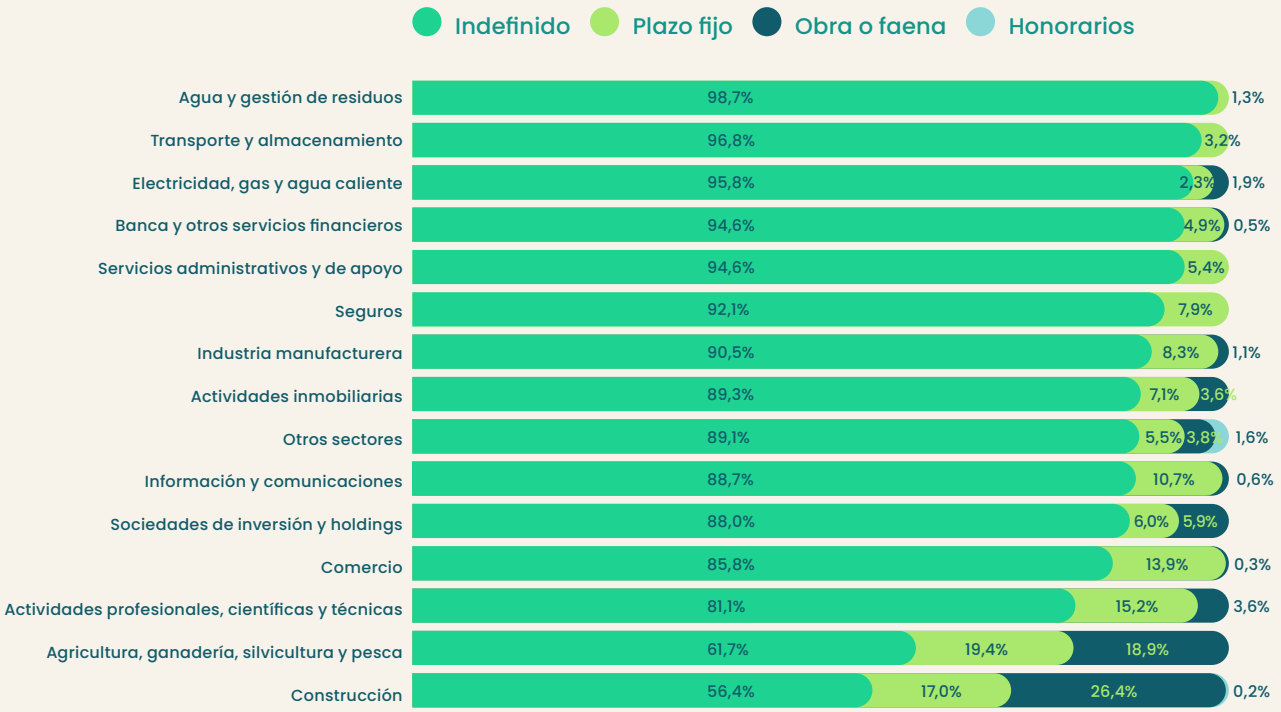
Formalidad: tipo de contrato

El contrato a plazo indefinido predomina en todos los rubros, aunque con distinta concentración. Alcanza sus valores más altos en Agua y gestión de residuos (98,7%), Transporte y almacenamiento (96,8%) y Electricidad, gas y agua caliente (95,8%), y los más bajos en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (61,7%) y Construcción (56,4%). En estos dos rubros, el contrato por obra o faena adquiere una participación relevante —el 26,4% de las personas en Construcción y el 18,9% en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca—, muy por encima del 3,5% del conjunto de todas las empresas analizadas, lo que se asocia al carácter temporal o por proyecto de esas actividades.

El contrato por obra o faena representa el 26,4% de las personas en Construcción y el 18,9% en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, frente a un 3,5% en el conjunto de todas las empresas analizadas.

Al observar la distribución del tipo de contrato por género, la diferencia más marcada se da en el contrato por obra o faena. En Construcción, el contrato por obra o faena recae principalmente en los hombres: alcanza al 29,0% de ellos, frente al 10,5% de las mujeres. En Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en cambio, la relación se invierte y son las mujeres quienes presentan una mayor proporción de contratos por obra o faena (24,2%, frente al 15,8% de los hombres). En el resto de los rubro la distribución por tipo de contrato es más pareja entre hombres y mujeres.

Gráfico N°36: Composición del tipo de contrato por rubro económico



Nota: Las personas a honorarios representan un 0,1% de la dotación en Industria manufacturera, Sociedades de inversión y holdings, y Actividades profesionales, científicas y técnicas; por su escala no se rotulan, pero están incluidas en el 100% de cada barra.

03

Gobierno Corporativo

Los capítulos anteriores describen a las 295 empresas del estudio como un solo conjunto. En esta sección, y por primera vez, se entrega una desglose por sector económico, con el propósito de distinguir qué prácticas de gobierno corporativo son transversales al mercado y cuáles se ven más influenciadas por el tipo de negocio en que la empresa opera o a regulaciones sectoriales específicas.

A continuación, se analizan los mismos ocho indicadores del capítulo evolutivo, ahora medidos respecto a lo reportado en el ejercicio 2025 y comparados entre sectores (en lugar de entre años). La elección no es casual: sobre estas ocho variables existe serie histórica permitiendo establecer una línea base, de modo que cualquier hallazgo sectorial que se releve podrá seguirse en las ediciones siguientes.

Los rubros económicos definidos provienen del padrón de personas jurídicas del Servicio de Impuestos Internos (SII), cruzado por RUT con el universo del estudio. Las 295 empresas tienen rubro asignado. Es importante notar que la clasificación tributaria no se utilizó tal cual: fue necesario abrir el rubro financiero, que por sí solo concentra 134 empresas, clave para evitar sesgos y medir con precisión la madurez transversal del mercado. Además, se agruparon las actividades con menor representatividad en la categoría "Otros". El resultado después de este ajuste son 15 sectores comparables como se muestra a continuación.

1. Enfoque de sostenibilidad (NCG N°461 3.1.ii)

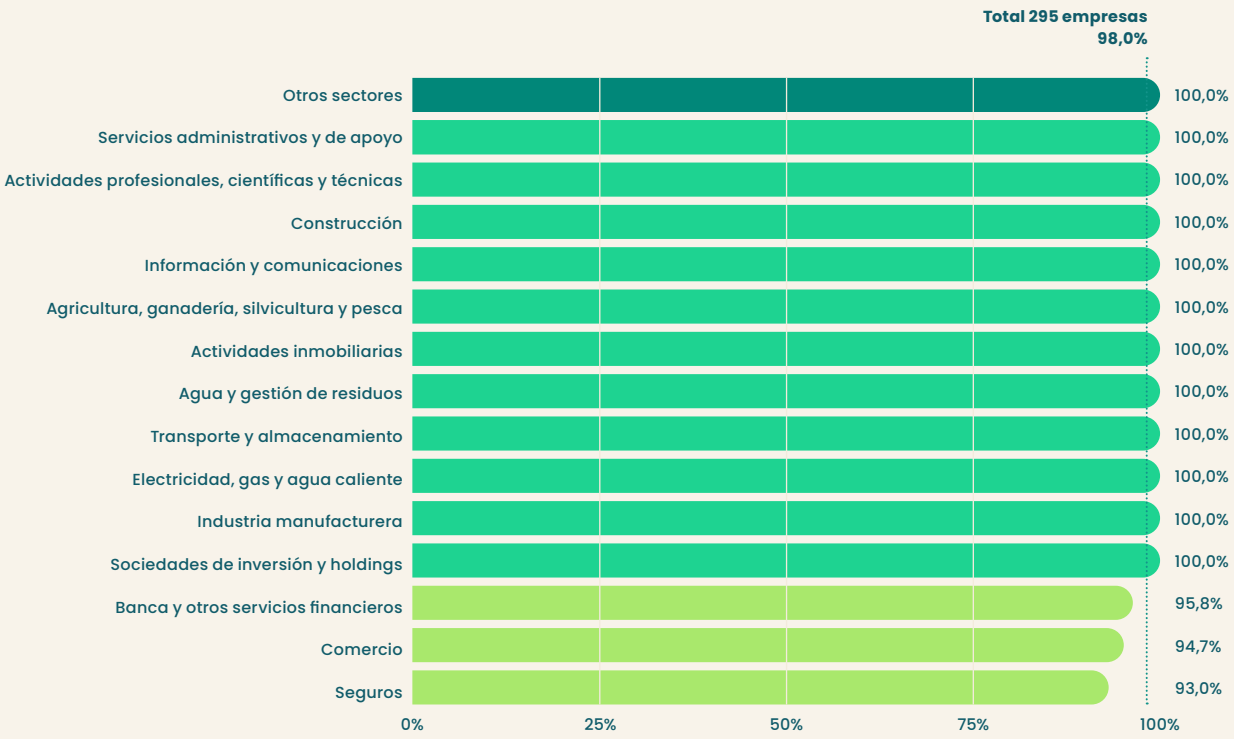
La integración del enfoque de sostenibilidad en el modelo de negocio compromete al directorio con horizontes estratégicos de largo plazo que exceden el ejercicio anual. Su adopción responde tanto a la exposición ambiental de la operación como a la presión de inversionistas y financistas, dos fuerzas que actúan con distinta intensidad según la industria.

En el consolidado de 2025, el 98,0% de las 295 empresas declara integrar este enfoque, posicionándolo como el nivel más alto del capítulo junto con el Modelo de Prevención de Delitos. Doce de los quince sectores económicos alcanzan una cobertura total (100,0%). Las tres industrias que no logran la adopción plena son Seguros (93,0%), Comercio (94,7%) y Banca y otros servicios financieros (95,8%).

La cobertura plena en 12 de 15 sectores confirma que las industrias con huella ambiental o territorial directa (minería, energía, industria, agro) han interiorizado la sostenibilidad como parte fundamental de la licencia social para operar.

Por otro lado, llama la atención que los únicos sectores que no alcanzan el 100% pertenezcan a los rubros financieros y de comercio. Las industrias con menor exposición ambiental directa son las últimas en cerrar la brecha de reporte, lo que sugiere que la integración de la sostenibilidad todavía responde más a la gestión del riesgo operativo que a una convicción de gobernanza transversal o a la ponderación del riesgo indirecto. Aunque su impacto directo es menor, su apalancamiento mediante créditos, pólizas e inversiones es enorme; tal como puede ser el escrutinio sobre sus portafolios y decisiones de financiamiento.

Gráfico N°37: Integración de enfoque de sostenibilidad



2. Detección y reducción de barreras organizacionales (NCG N°461 3.1.vi)

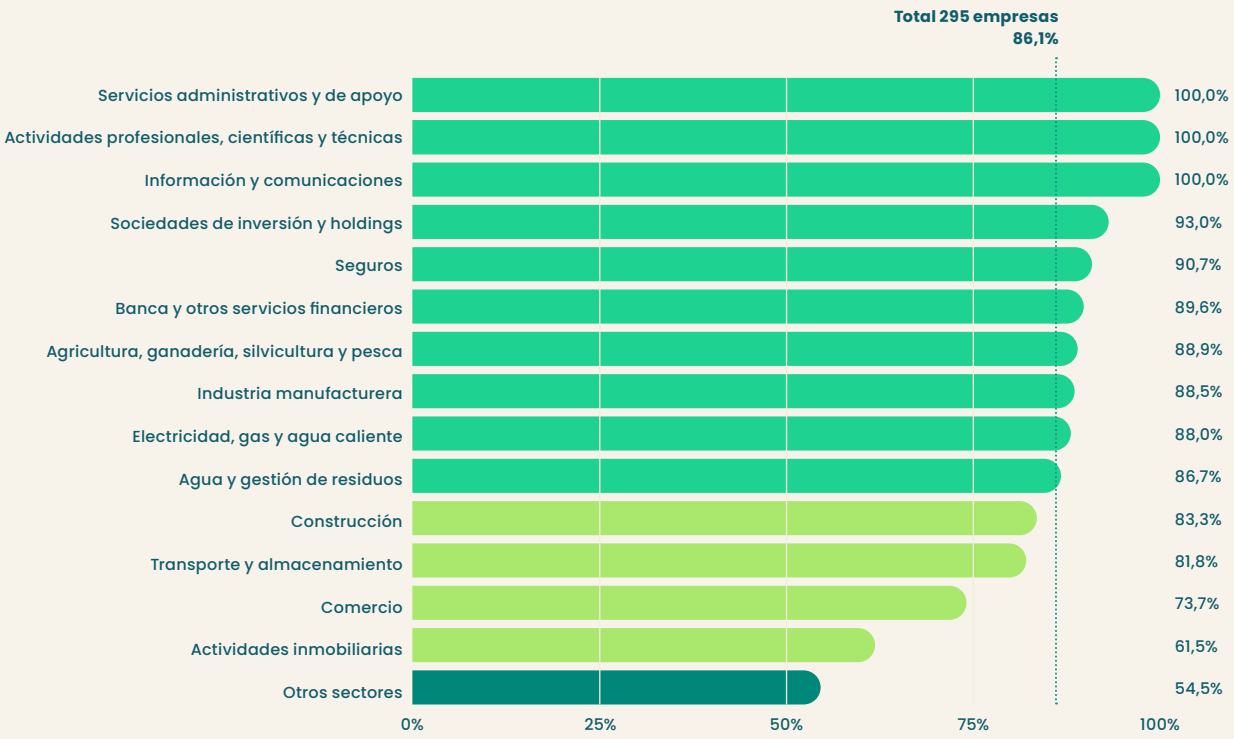
La detección de barreras organizacionales, sociales o culturales exige que la empresa se examine a sí misma en busca de aquellos sesgos o barreras que pudiesen estar frenando el desarrollo de sus colaboradores. Es una práctica de gestión interna, sin mandato legal explícito, y por lo mismo, su nivel de adopción revela cuánto ha permeado la agenda de diversidad, equidad e inclusión en la cultura de cada industria.

A nivel consolidado, un 86,1% de las empresas reporta la detección y reducción de estas barreras. Sin embargo, el análisis por sector económico exhibe una marcada dispersión: el indicador fluctúa desde un 61,5% en Actividades inmobiliarias hasta la cobertura total (100,0%) alcanzada por tres sectores.

En Actividades inmobiliarias la brecha se reparte entre quienes declaran no hacerlo y quienes no se pronuncian, confirmando una ausencia real de la práctica. En Comercio, en cambio, ninguna empresa declara no detectar barreras: el 26,3% que falta es exclusivamente no informado.

Al carecer de un mandato regulatorio, la variación entre sectores demuestra que la equidad e inclusión avanzan a velocidades distintas, que va del 61,5% en inmobiliarias al 100% en industrias líderes como son Servicios administrativos y de apoyo; Actividades profesionales, científicas y técnicas; e Información y comunicaciones.

Gráfico N°38: Detección y reducción de barreras organizacionales



3. Proporción de mujeres en directorios (NCG N°461 3.2)

La participación de mujeres en el directorio es el único indicador de este capítulo que no mide una práctica de divulgación sino una composición efectiva. No admite matices de reporte: los asientos del directorio están ocupados por mujeres o no lo están.

En el conjunto de las 295 empresas analizadas, las mujeres ocupan el 19,4% de los cargos de director titular. Sin embargo se observan profundas brechas entre industrias: **el sector Información y Comunicaciones encabeza la nómina con un 37,0%, cifra que supera en casi el doble el promedio del mercado.** En el extremo opuesto, Actividades Inmobiliarias (8,3%) y Comercio (9,0%) registran los niveles más bajos de representatividad femenina. En total, siete sectores no logran alcanzar el promedio base del 19,4%.

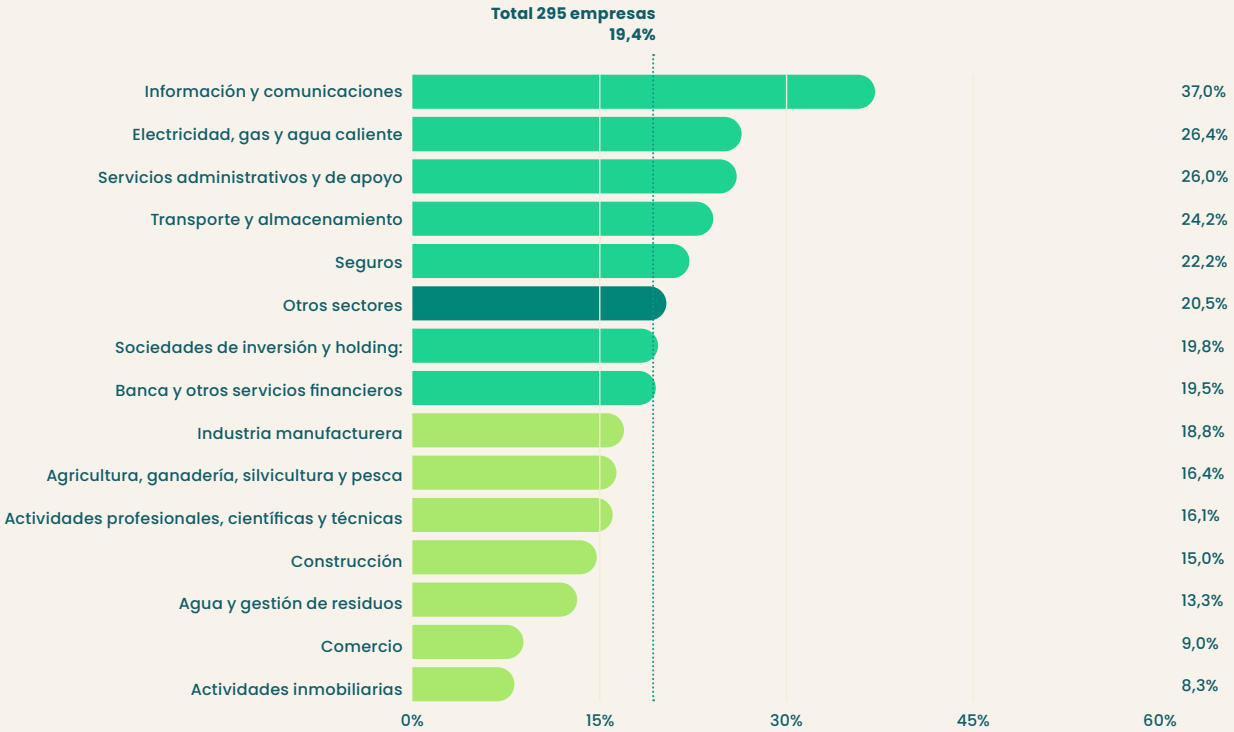
El contraste demuestra que la renovación de perfiles y la apertura de los liderazgos de la gobernanza dependen fuertemente de la dinamización propia de cada industria y no solo del marco regulatorio general. Al contrastar la participación femenina en los directorios con la dotación total de mujeres por industria, se evidencia que la escasez de directoras no es un problema de falta de talento en la base operativa, sino de barreras en la progresión de carrera. Sectores con una histórica presencia de mujeres en sus planillas y cargos ejecutivos muestran una drástica desconexión al llegar a la máxima mesa de decisión.

El caso de la industria del comercio es la paradoja más grande del estudio: siendo una industria masiva donde las mujeres representan una porción dominante de la fuerza laboral y de la base de clientes, la representatividad en el directorio cae por debajo del 10%. Esto demuestra que **la alta participación femenina en la operación no se traduce en asientos en el directorio sin políticas explícitas.**

Por otro lado, **sectores tradicionalmente masculinos como Minería o Industria, muestran un comportamiento donde la representatividad en el directorio, aunque acotada, tiende a equipararse o incluso superar el porcentaje de mujeres en la dotación general, respondiendo a un esfuerzo deliberado por incorporar perfiles diversos que fortalecen la capacidad de decisión del directorio.**

Como vemos, la comparativa sectorial confirma que la baja presencia de directoras no responde a la falta de talento operativo, sino a un techo de cristal en la renovación de las mesas de decisión.

Gráfico N°39: Proporción de mujeres en directorios



4. Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia (NCG N°461 3.2.iv)

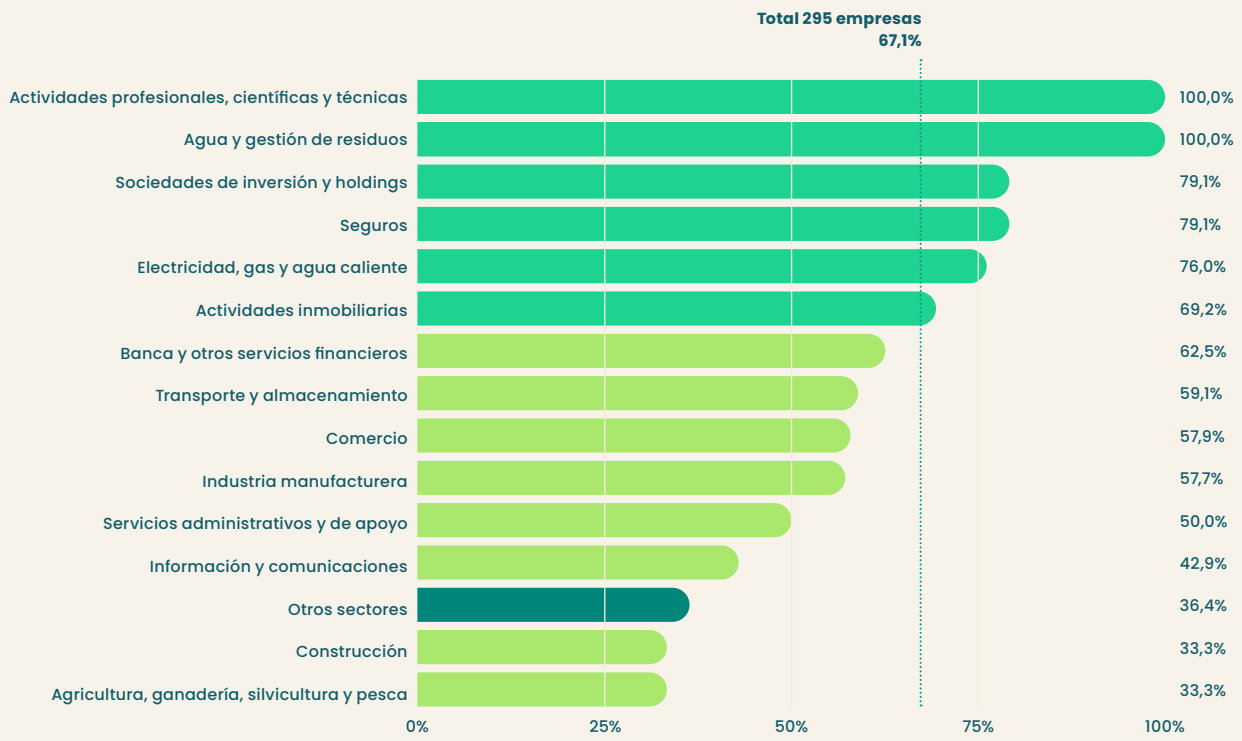
La matriz de conocimientos, habilidades y experiencia permite al directorio evaluar si su composición responde a la complejidad y desafíos del negocio que supervisa. Su utilidad depende de cuán técnicamente exigente sea esa supervisión: no es lo mismo vigilar una operación regulada y de infraestructura intensiva que administrar una cartera de inversiones.

A nivel consolidado, el 67,1% de las empresas reporta contar con esta matriz. La adopción alcanza el 100% en dos sectores: Actividades profesionales, científicas y técnicas (cuatro empresas) y Agua y gestión de residuos. En el extremo inferior aparecen Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y Construcción, ambas con 33,3%.

Lo decisivo aquí no es quién adopta la matriz sino quién no responde. Los sectores donde más empresas guardan silencio son Construcción (66,7%), Información y comunicaciones (57,1%) y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (55,6%). Que más de la mitad de las empresas en sectores clave no informen sobre sus matrices

de competencias expone una reticencia a transparentar si los directorios cuentan con las capacidades técnicas exigidas para los desafíos actuales (como ciberseguridad, sostenibilidad o gestión de riesgos emergentes). La gran excepción la constituye el sector de Electricidad, gas y agua caliente: allí ninguna empresa se abstiene de responder (0,0% de omisión) y el 24,0% que no cuenta con la matriz lo declara de manera expresa y transparente. Al declarar abiertamente la ausencia del instrumento, estas empresas demuestran una mayor madurez en la calidad del reporte y una disposición a explicitar sus brechas de gobernanza ante el mercado.

Gráfico N°40: Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia.



5. Visitas a terreno del directorio (NCG N°461 3.2.viii)

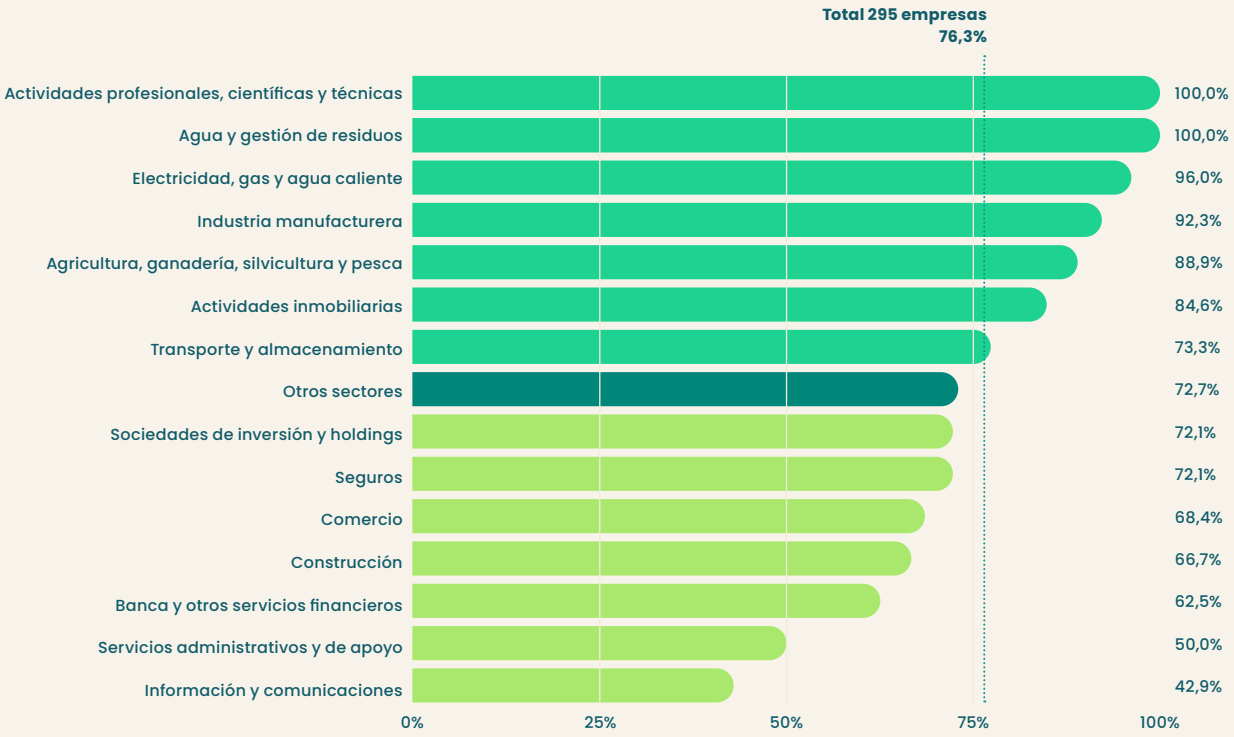
Las visitas a terreno permiten al directorio contrastar los informes que recibe con la realidad operativa. Su relevancia y dinámica dependen directamente de la naturaleza de la industria: la supervisión presencial adquiere un significado crítico en organizaciones con plantas, redes, faenas o infraestructura intensiva, a diferencia de aquellas enfocadas en la administración de activos financieros o intangibles.

A nivel general, el 76,3% de las empresas reporta estas visitas. El ordenamiento sectorial es el más previsible del capítulo: encabezan Agua y gestión de residuos y Actividades profesionales, científicas y técnicas, ambas con 100,0%, y Electricidad, gas y agua caliente con 96,0%. Este elevado cumplimiento confirma que en industrias de alto riesgo operativo, ambiental y de seguridad laboral, la inspección presencial del directorio es una práctica de supervisión indispensable para la continuidad del negocio, que valida la existencia de una gobernanza activa capaz de verificar directamente la gestión de riesgos críticos en el territorio.

En el otro extremo, cierra el listado Información y comunicaciones con 42,9%, precedido por Servicios administrativos y de apoyo (cuatro empresas) con 50,0%. A falta de un terreno físico tradicional, el desafío para estos directorios radica en adaptar el concepto a "visitas virtuales", revisiones de centros de datos, ciberseguridad o encuentros directos con equipos de desarrollo.

Dadas las particularidades de cada industria, en este más que una diferencia en la calidad de gobierno, conviene reparar en que la práctica no significa lo mismo en todos los sectores.

Gráfico N°41: Visitas a terreno del directorio



6. Asesoría de experto externo para evaluar el directorio (NCG N°461 3.2.ix.c)

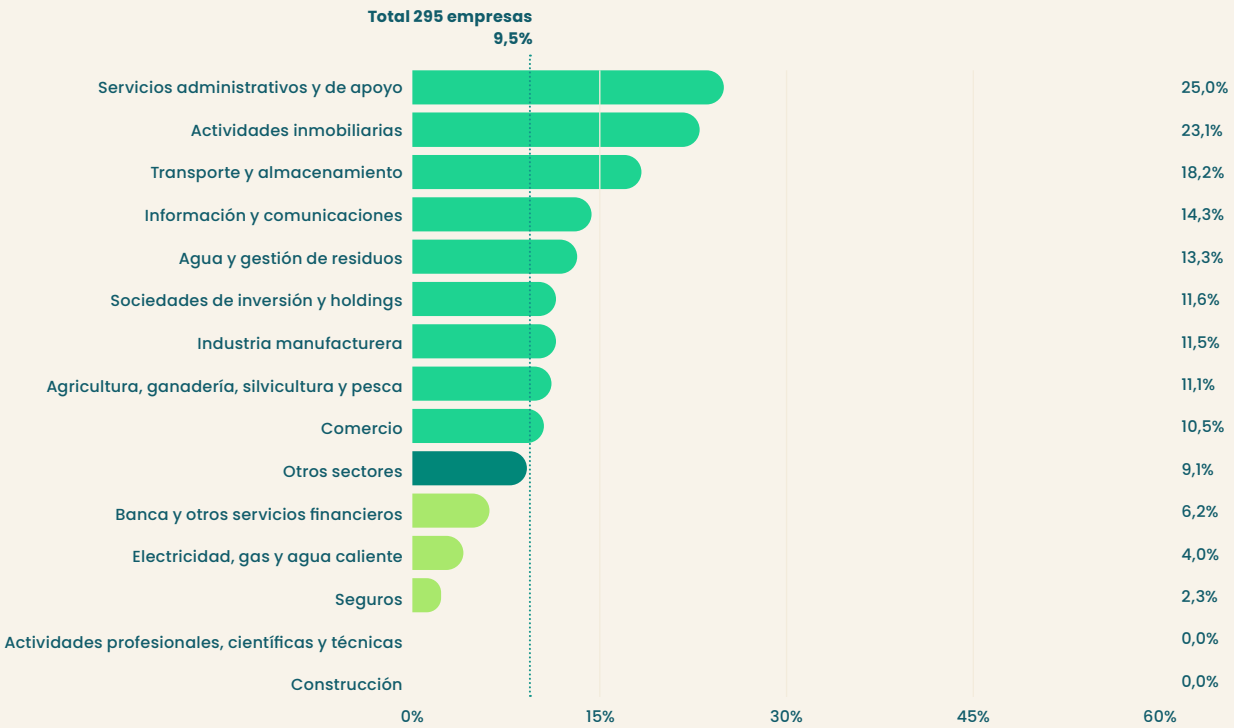
La contratación de un experto ajeno a la sociedad para evaluar el desempeño y funcionamiento del directorio somete a la mesa directiva al mismo estándar de escrutinio que ella ejerce sobre la administración. Al constituir la práctica de menor adopción en todo el estudio, su análisis por sector económico permite identificar si esta resistencia responde a una pauta transversal o si se concentra en industrias específicas.

En general, solo un 9,5% de las empresas reporta haber contratado esta asesoría y al revisarlo por sector, se observa que ninguno supera el 25,0%: el máximo nivel de adopción se registra en Servicios administrativos y de apoyo (25,0%, cuatro empresas), seguido por Actividades inmobiliarias con un 23,1%. En el extremo opuesto, en Actividades profesionales, científicas y técnicas (cuatro empresas) y en Construcción, la práctica registra un 0,0%, sin ser reportada por ninguna compañía.

Este indicador destaca como la única variable del capítulo en la que ningún sector alcanza o se aproxima al 50% de adopción. Ante una cobertura tan baja, la comparación entre industrias pierde relevancia frente al hecho central: la evaluación externa e independiente del directorio no constituye una práctica consolidada en el mercado corporativo chileno.

La ausencia total de evaluación externa en sectores clave expone un sesgo hacia la autoevaluación, privando a los directorios de diagnósticos imparciales sobre su dinamismo, diversidad de competencias y efectividad operativa. Para los emisores de cualquier industria, adoptar evaluaciones externas independientes representa una de las vías de diferenciación más potentes ante inversionistas que priorizan la calidad del gobierno corporativo.

Gráfico N°42: Asesoría externa para evaluación del directorio



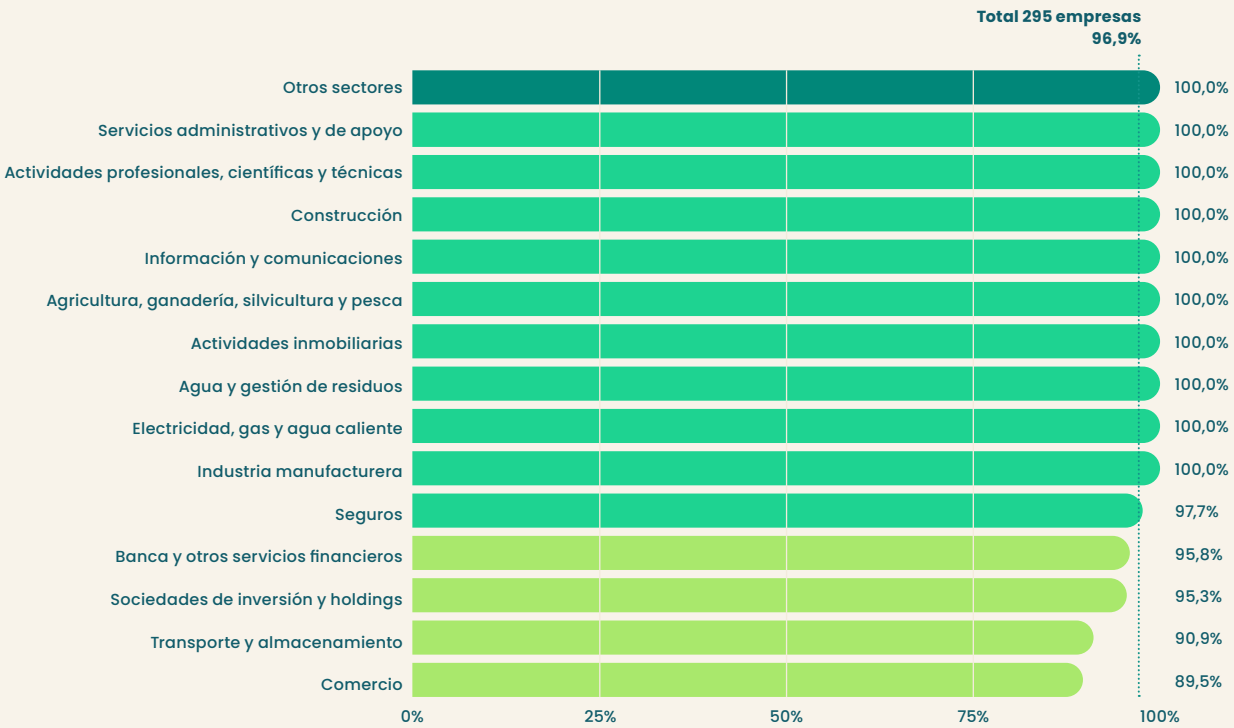
7. Código de ética o conducta (NCG N°461 3.6.vii)

El código de ética o conducta constituye el instrumento base sobre el cual se estructuran las demás políticas de integridad corporativa. Su formalización ha dejado de ser un factor diferenciador para convertirse en una condición mínima de operación en el mercado.

A nivel consolidado en 2025, el 96,9% de las empresas declara contar con un código de ética. La adopción es masiva: diez de los quince sectores económicos alcanzan la cobertura total (100,0%) y ninguna industria se ubica por debajo del 89,5%. El nivel más bajo se registra en Comercio (89,5%), seguido por Transporte y almacenamiento (90,9%).

Resulta importante destacar que ninguna compañía en todo el universo del estudio declara explícitamente carecer de un código de ética (0,0% de desacuerdo). La brecha observada responde a silencio informativo. El indicador confirma así su condición de piso normativo: no genera distinciones profundas entre industrias, de modo que el único margen que separa a un sector de otro es la prolijidad con la que cada industria prepara sus memorias anuales.

Gráfico N°43: Código de ética o conducta



8. Modelo de prevención de delitos Ley N°20.393 (NCG N°461 3.6.xiii)

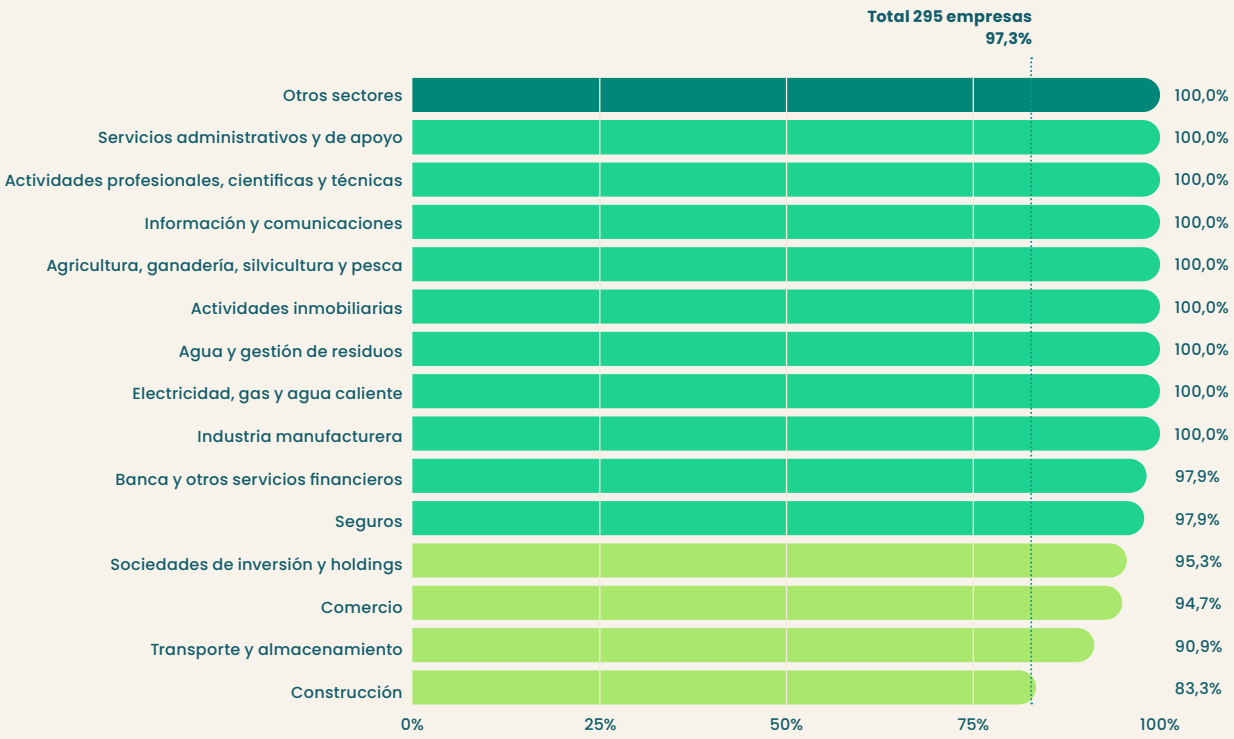
El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) regulado por la Ley N° 20.393 constituye la única práctica de este capítulo que cuenta con un mandato legal explícito y sanciones directas detrás. Esta condición la transforma en una métrica de referencia fundamental: expone cómo se comporta la divulgación corporativa cuando la normativa es estricta y no deja espacio para la omisión.

En el 2025, el 97,3% de las empresas reporta contar con este modelo. La adopción es altamente homogénea: nueve de los quince sectores alcanzaron una cobertura del 100,0%. En el extremo inferior se ubica Construcción (83,3%), seguido por Transporte y almacenamiento (90,9%), siendo este último el único sector de todo el estudio donde una empresa declara expresamente no contar con el modelo.

Este resultado ratifica la principal constante del análisis: allí donde la norma es específica y el incumplimiento acarrea consecuencias, el reporte se vuelve homogéneo y la pertenencia a una determinada industria deja de ser una variable explicativa; imponiendo así, un estándar para todo el mercado.

Al comparar el MPD (97,3%) con la asesoría externa de desempeño del directorio (9,5%) sobre la misma muestra, en el mismo ejercicio y en la misma memoria anual, la brecha entre ambos indicadores supera los 87 pp. La diferencia estructural entre una y otra no radica en la complejidad técnica de la práctica, sino en la existencia de un mandato legal que la exija y evidencia que la autorregulación avanza a un ritmo considerablemente menor. Los directorios priorizan e institucionalizan con celeridad aquello que la ley fiscaliza, pero postergan los mecanismos que evalúan su propio desempeño.

Gráfico N°44: Modelo de prevención de delitos



9. Lectura de conjunto

Al analizar en conjunto los ocho indicadores normativos evaluados, la distribución de prácticas no se comporta de manera uniforme entre las industrias. La brecha entre el sector con mayor y menor adopción permite clasificar en dos grupos claramente diferenciados, según el grado en que la pertenencia a una industria condiciona su cumplimiento.

Por un lado, se encuentran los más homogéneos como enfoque de sostenibilidad, código de ética o conducta y modelo de prevención de delitos (Ley N°20.393). En estos casos, la dispersión entre extremos no supera los 16,7 pp y todas las industrias exhiben niveles elevados de adopción. Se trata de prácticas respaldadas por marcos legales explícitos o expectativas de mercado altamente consolidadas, donde la industria en que opera la compañía no altera su nivel de cumplimiento.

Por otra parte, están los de alta dispersión entre los que se encuentran: matriz de conocimientos, habilidades y experiencia, visitas a terreno del directorio, y detección y reducción de barreras organizacionales. Aquí la brecha entre sectores se amplía drásticamente, alcanzando hasta 66,7 pp. Corresponden a instrumentos que el directorio adopta por convicción interna y no por mandato imperativo.
El patrón resulta claro y es consistente con lo observado en el capítulo anterior (evolutivo): donde la norma es exigente, las empresas convergen de forma transversal; donde existe margen de autorregulación, los sectores se distancian siguiendo la lógica de su negocio.

La gran conclusión del capítulo es que si bien la pertenencia a una industria actúa como un factor en aquellas prácticas vinculadas a la naturaleza operativa del negocio (como visitas a terreno o matrices técnicas) y en la cultura de transparencia al reportar; no marca una diferencia en el cumplimiento de obligaciones legales, ni logra acelerar por sí sola una mayor equidad en la composición de género de los directorios.

Dado que el sector económico explica la gobernanza bastante menos de lo supuesto, los directorios deben evitar ampararse en "estándares de la industria" para mantener ciertas tendencias, y enfocarse en adoptar herramientas voluntarias de alta madurez (como la matriz de competencias y la evaluación externa) para marcar una verdadera diferencia competitiva.

Tabla N°21: Dispersión de cada indicador entre sectores

Indicador	Sector más bajo	Sector más alto	Distancia
Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia	33,3%	100,0%	66,7 pp
Visitas a terreno del directorio	42,9%	100,0%	57,1 pp
Detección y reducción de barreras organizacionales	54,5%	100,0%	45,5 pp
Proporción de mujeres en directorios	8,3%	37,0%	28,7 pp
Asesoría de experto externo para evaluar el directorio	0,0%	25,0%	25,0 pp
Modelo de prevención de delitos Ley N°20.393	83,3%	100,0%	16,7 pp
Código de ética o conducta	89,5%	100,0%	10,5 pp
Enfoque de sostenibilidad	93,0%	100,0%	7,0 pp

Anexos

Anexos

Anexo N°1:
Definiciones de cargo NCG N°461

I. Alta Gerencia: esta categoría corresponde a los principales ejecutivos de la entidad, personas a cargo de una gerencia o unidad equivalente, que está compuesta por otras unidades o divisiones (esto es, esa gerencia tiene a su cargo divisiones, departamentos o equivalentes). Esta categoría incluye a la persona a cargo de la gerencia general y demás ejecutivos principales.

II. Gerencia: esta categoría de funciones comprende a aquellas personas a cargo de una gerencia, subgerencia o unidad equivalente, que depende de la alta gerencia y que está compuesta por otras unidades o divisiones, esto es, esa gerencia tiene a su cargo divisiones, departamentos o equivalentes. Esta categoría incluye a aquellas gerencias que en la estructura jerárquica se entienden de segunda o tercera línea.

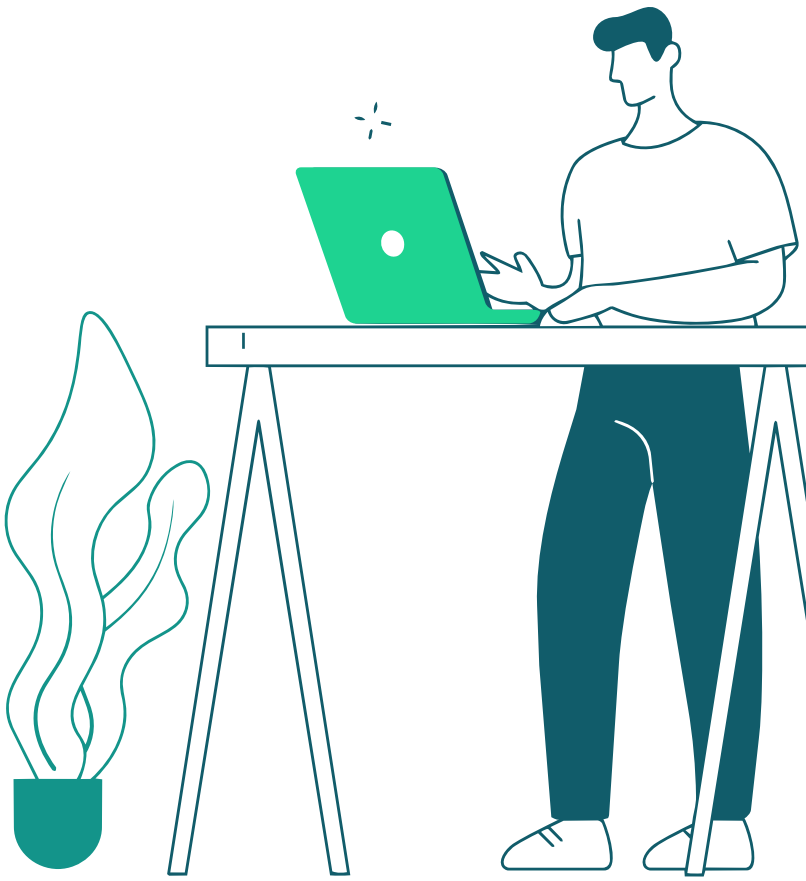
III. Jefatura: esta categoría de funciones contempla a quienes tienen a su cargo una división o equivalente, conformada por personas, la cual forma parte de una gerencia. Por ejemplo, jefes de unidades o jefes de áreas. En caso que tenga a cargo otras unidades o departamentos, deben ser incluidos en la categoría Gerencia.

IV. Operario: se entenderá comprendido en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que realizan trabajos de tipo manual o que requieren de un esfuerzo físico para su ejecución.

V. Fuerza de venta: se entenderá comprendido en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que se dedican a la atención de público o venta de productos y servicios al mismo.

VI. Administrativo: esta categoría de funciones se referirá a personal que realiza tareas de apoyo a las labores de las unidades o departamentos de las que forman parte, que no esté incluido en las categorías anteriores y que incluirá, pero sin limitarse a ello, a personal de secretaría o asistencia administrativa, entre otros.

VII. Auxiliar: se entenderá en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que prestan servicios anexos al giro de la entidad, sin una calificación profesional o técnica, lo cual incluirá, pero sin limitarse a ello, a personal encargado de labores de aseo, mantención o despacho de correspondencia.



VIII. Otros profesionales: se entenderá comprendida en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que forman parte de una unidad, división o equivalente de la entidad, y cuya calificación laboral se encuentra respaldada por conocimientos especializados y formalizados por un grado académico entregado por una institución de educación superior, y que no están considerados en los numerales anteriores. Por ejemplo, analistas de estudios, contadores auditores, ingenieros de producto, ingenieros de proyectos, abogados, economistas, arquitectos o médicos.

IX. Otros técnicos: se entenderá comprendido en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que forman parte de una unidad, división o equivalente de la entidad, y cuya calificación se encuentra respaldada por conocimientos especializados y formalizados mediante un título técnico de nivel superior, y que no están considerados en los numerales anteriores. Por ejemplo, técnicos agrícolas, técnicos en enfermería, contador general de nivel superior y técnicos de mantenimiento de maquinaria o vehículos.

Anexo N°2: Ajustes metodológicos

Los resultados de este informe se construyen a partir de la información que las empresas reportan a la CMF en el marco de la NCG N°461. Dado que esa información presenta, en algunas respuestas, vacíos o inconsistencias internas, se aplicaron criterios de tratamiento que buscan resguardar la validez y la comparabilidad de los indicadores. Este anexo describe, primero, los criterios generales que rigen todo el informe y, luego, los ajustes específicos de cada sección junto con la razón que los motiva. En todos los casos, el objetivo es que cada indicador se calcule sobre un universo de empresas cuya información es consistente para esa pregunta en particular.

Criterios generales

Universo base. De las 359 organizaciones que reportaron a la CMF, se excluyeron 64 cuya dotación es inferior a diez personas. Esto dado que se trata de organizaciones de muy baja representatividad y, además, cualquier tasa o proporción calculada sobre bases tan pequeñas resulta muy volátil y puede distorsionar los agregados. El universo base del informe queda, así, en 295 empresas.

Criterio de consistencia (diferenciado). Varias preguntas arrojan totales que no coinciden con la dotación declarada en la pregunta 5.1.1. de la NCG N°461. Para tratarlas se aplicó un criterio diferenciado según la naturaleza de cada pregunta:

- **Preguntas que clasifican a toda la dotación** (rango de edad, nacionalidad y antigüedad): se excluyó a las organizaciones cuyo total no coincide con su dotación. En estas preguntas la suma de las categorías debe reproducir exactamente la dotación, de modo que cualquier diferencia indica un error de reporte.

- **Preguntas que describen un subconjunto de la dotación** (discapacidad, teletrabajo, tipo de jornada, pactos de adaptabilidad, bandas horarias y formalidad): se excluyó únicamente los casos imposibles, esto es, aquellos en que el total informado supera la dotación. Un total menor que la dotación es válido, porque no toda la dotación participa necesariamente de esas categorías.

Criterios de cálculo. Salvo que se indique lo contrario, los indicadores se construyen a partir de los conteos de personas reportados y no de porcentajes informados. En las distribuciones con valores atípicos (por ejemplo, tasas influidas por organizaciones muy pequeñas) se privilegia la mediana como valor representativo, acompañada del promedio cuando aporta contexto.

Los porcentajes se presentan con un decimal, por lo que la suma de las categorías puede diferir levemente del 100% por redondeo.

Ajustes Equidad Empresarial

Dotación total (5.1.1). Universo: 295 empresas. Corresponde a la base de referencia del informe y no admite exclusiones por consistencia, ya que es la propia dotación contra la cual se contrastan las demás preguntas.

Rango de edad (5.1.3). Universo: 293 empresas; se excluyeron dos cuyo total por tramos de edad no coincide con su dotación.

Antigüedad laboral (5.1.4). Universo: 292 empresas; se excluyeron tres cuyo total por tramos de antigüedad no coincide con su dotación.

Nacionalidad (5.1.2). Universo: 216 empresas; se excluyeron 79. Es la pregunta más afectada por el criterio de consistencia: 56 organizaciones clasifican por nacionalidad a menos personas que su dotación y 23 a más. Como entre las excluidas se cuentan varias de gran dotación, la sección cubre cerca del 53% de la dotación total del informe; por ello, los resultados deben leerse como representativos de las empresas que clasifican su dotación de forma completa, y no del total del universo.

Discapacidad (5.1.5). Universo: 295 empresas. Como las personas con discapacidad son un subconjunto de la dotación, no aplica la exclusión por diferencia. El cumplimiento de la cuota legal se evalúa únicamente sobre las 222 empresas obligadas —aquellas con dotación igual o superior a 100 personas—, aplicando el estándar de la Ley N°21.015: una cuota equivalente al 1% de la dotación, con redondeo hacia abajo.

Capacitación (5.8). Universo: 295 empresas. Se utiliza el porcentaje de cobertura de capacitación reportado por las empresas, y no el número de personas capacitadas por género y por cargo, porque este último presenta inconsistencias: en 130 organizaciones el total de personas capacitadas por cargo supera la dotación de ese mismo cargo, lo que impide un análisis desagregado válido.

Corresponsabilidad (5.7). Universo: 295 empresas. El indicador de corresponsabilidad se calcula sobre las 104 empresas que declaran una política de postnatal superior a la legal; se excluyó de ese cálculo a una organización que declaró tener entre sus objetivos la corresponsabilidad sin haber informado la política de base en la otra pregunta. El promedio de días adicionales se obtiene sobre las 91 empresas (de esas 104) que especifican la cantidad de días.

Acoso (5.5). Universo: 295 empresas, sin exclusiones, ya que el número de denuncias no se contrasta con la dotación. Se aplican dos precisiones. Primero, en acoso sexual la composición por género se calcula sobre las 1.094 denuncias con género informado, de un total de 1.129: cuatro empresas reportaron el total de denuncias sin desagregarlo por género, dejando 35 casos (un 3,1%) sin asignar. Segundo, la organización de mayor dotación del universo concentra una proporción muy elevada de las denuncias de acoso sexual y de violencia en el trabajo, lo que altera la composición agregada de esos dos tipos; su información se mantiene sin modificar y su efecto se documenta para transparencia. Adicionalmente, las tasas de denuncia se reportan mediante la mediana y el promedio, este último sensible a organizaciones de dotación reducida con varias denuncias.

Tipo de jornada (5.3). Universo: 285 empresas. Se excluyeron seis organizaciones cuya suma de jornada ordinaria y parcial supera su dotación (caso imposible) y cuatro que no reportaron jornada pese a tener dotación, lo que corresponde a información faltante. Cabe precisar que la cobertura de jornada puede ser inferior al total de la dotación de forma legítima, porque existen personas exentas del límite de jornada conforme al Código del Trabajo.

Teletrabajo (5.3). Universo: 292 empresas; se excluyeron tres cuya suma de teletrabajo completo y parcial supera su dotación. Por tratarse de un subconjunto de la dotación, solo se descartaron esos casos imposibles.

Pactos de adaptabilidad y bandas horarias (5.3). Universo: 295 empresas, sin exclusiones.

Formalidad — tipo de contrato (5.2). Universo: 292 empresas; se excluyeron tres cuya suma de los cuatro tipos de contrato supera su dotación.

Anexo N°3: Indicadores equidad empresarial por empresa

La selección de indicadores considerados son los siguientes:

Participación de mujeres (%): corresponde al número de mujeres sobre la dotación total reportada por cada empresa.

Capacitación acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (%): corresponde al porcentaje del total de la dotación que fue capacitado durante el año respecto del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y del procedimiento de investigación y sanción al que quedan sometidas dichas conductas durante el año 2024, de acuerdo a lo reportado por cada empresa.

Teletrabajo parcial (%): corresponde al número de personas reportadas que se encuentran en teletrabajo parcial sobre la dotación del mismo género, separado por hombres y mujeres.

Jornada parcial (%): corresponde al número de personas informadas que tienen jornada parcial sobre el total de personas con jornada reportada, es decir, sumando el total de personas en jornada ordinaria y en jornada parcial, separado por hombres y mujeres.

En los casos donde la empresa no reportó la información, se indica con "**S/I**" (sin información). Por otro lado, cuando se detectaron inconsistencias en los datos reportados, se marcó con un asterisco (*****).

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso, sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
Nombre	%	%	%	%	%	%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
4 LIFE SEGUROS DE VIDA S.A.	39,4%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%
ABC S.A.	67,9%	100,0%	0,0%	0,0%	36,4%	33,7%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	60,0%	100,0%	25,5%	26,3%	1,6%	0,4%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	61,1%	98,2%	24,0%	43,8%	0,0%	0,0%
ADMINISTRADORA AMERICANA DE INVERSIONES S.A.	44,4%	54,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	59,4%	100,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO S.A.	58,9%	100,0%	26,2%	57,1%	0,0%	1,9%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	62,1%	100,0%	27,4%	54,3%	0,2%	0,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	65,1%	96,0%	0,0%	0,0%	S/I	S/I
AGUAS ANDINAS S.A.	21,4%	9,0%	3,3%	0,4%	0,0%	0,0%
AGUAS ARAUCANIA S.A.	18,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AGUAS CORDILLERA S.A.	10,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%*	0,0%*
AGUAS DE ANTOFAGASTA S.A.	26,2%	18,7%	10,7%	0,7%	0,0%	1,2%
AGUAS DECIMA S.A.	14,1%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	23,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AGUAS DEL VALLE S.A.	22,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AGUAS MAGALLANES S.A.	27,9%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AGUAS MANQUEHUE S.A.	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AMERIS CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	42,1%	100,0%	93,8%	100,0%	0,0%	0,0%
ANTARCHILE S.A.	30,2%	59,1%	23,3%	13,3%	1,6%	0,4%
ASEGURADORA PORVENIR S.A.	56,5%	100,0%	22,9%	54,1%	S/I	S/I
ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA	10,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AUGUSTAR SEGUROS DE VIDA S.A.	51,1%	79,0%	77,5%	91,2%	0,0%	0,0%
AUTOFIN S.A.	58,5%	100,0%	59,3%	63,8%	0,0%	0,0%
AVLA SEGUROS DE CREDITO Y GARANTIA S.A.	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso, sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
BANAGRO S.A.	22,0%	100,0%	77,8%	65,6%	0,0%	0,0%
BANCO CONSORCIO	49,2%	8,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
BANCO DE CHILE	51,8%	98,0%	4,8%	8,5%	2,2%	0,0%
BANCO DE CREDITO E INVERSIONES	48,7%	88,0%	53,6%	64,7%	0,0%	0,1%
BANCO DEL ESTADO DE CHILE	50,5%	89,0%	20,3%	28,2%	0,0%	0,0%
BANCO FALABELLA	60,1%	96,0%	29,4%	52,9%	8,8%	2,3%
BANCO INTERNACIONAL	39,9%	9,7%	46,0%	54,3%	0,0%	0,0%
BANCO ITAÚ CHILE	48,3%	100,0%	50,2%	66,9%	6,0%	1,9%
BANCO RIPLEY	59,7%	1,9%	34,2%	40,2%	7,7%	4,4%
BANCO SANTANDER-CHILE	56,4%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
BCI SEGUROS GENERALES S.A.	43,2%	37,0%	87,4%	70,6%	0,0%	0,0%
BCI SEGUROS VIDA S.A.	55,5%	20,8%	135,4%*	75,4%*	0,0%	0,0%
BESALCO S.A.	10,8%	3,9%	0,6%	0,7%	0,8%	0,0%
BICECORP S.A.	54,9%	55,0%	74,0%	81,8%	0,0%	0,0%
BK SPA	50,5%	59,6%	97,2%	92,5%	0,0%	0,0%
BLANCO Y NEGRO S.A.	25,4%	17,2%	0,0%	0,0%	1,4%	3,8%
BLUMAR S.A.	28,6%	56,0%	3,2%	0,5%	0,1%	0,0%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	12,0%	100,0%	97,7%	0,0%	0,0%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS GENERALES S.A.	50,6%	12,0%	100,0%	98,3%	0,0%	0,0%
BODENOR FLEX CENTER S.A.	13,6%	43,5%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO, BOLSA DE VALORES	25,5%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
BOLSA DE PRODUC. DE CHILE, BOLSA DE PROD. AGROPECUARIOS S.A.	51,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
BUPA COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	38,9%	44,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR 18 DE SEPTIEMBRE	68,1%	62,6%	37,7%	62,7%	0,0%	3,0%
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR DE LOS ANDES	59,9%	92,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LA ARAUCANA	66,5%	93,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LOS HEROES	64,0%	15,3%	17,9%	27,9%	0,0%	0,0%
CAP S.A.	17,8%	41,3%	25,8%	6,6%	0,0%	0,0%
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	35,0%	31,6%	0,0%	0,0%	3,1%*	2,1%*
CBP FINANCIA CAPITAL FACTORING S.A.	50,5%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCION S.A.	15,5%	79,5%	22,5%	6,1%	0,1%	0,0%
CEMENTO POLPAICO S.A.	14,2%	21,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CEMENTOS BIO BIO S.A.	17,8%	26,0%	25,3%	4,2%	0,0%	0,0%
CENCOSUD S.A.	50,8%	20,0%	5,1%	6,6%	34,8%	21,0%
CENCOSUD SHOPPING S.A.	34,4%	55,2%	45,3%	18,6%	8,9%	1,4%
CESCE CHILE ASEGURADORA S.A.	63,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%
CF SEGUROS DE VIDA S.A.	42,1%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%
CGE TRANSMISION S.A.	7,6%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CHILQUINTA DISTRIBUCION S.A.	28,7%	81,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CHILQUINTA ENERGIA S.A.	48,1%	58,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A.	12,4%	50,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CHUBB SEGUROS CHILE S.A.	44,7%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%
CHUBB SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	40,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%
CINTAC S.A.	19,0%	59,0%	38,5%	10,6%	0,0%	0,0%
CLINICA LAS CONDES S.A.	73,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CLUB HIPICO DE SANTIAGO S.A.	42,2%	100,0%	0,0%	0,0%	82,8%*	45,6%*
CMB-PRIME ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	46,2%	15,4%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
CN LIFE, COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	46,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COAGRA S.A.	31,8%	36,3%	39,9%	27,5%	4,2%	0,0%
COCA COLA EMBONOR S.A.	10,9%	54,4%	17,2%	2,7%	0,6%	0,1%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
COLBUN S.A.	25,8%	79,0%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%
COMERCIAL DE VALORES SERVICIOS FINANCIEROS SPA	53,8%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COMERCIAL K SPA	52,9%	100,0%	48,8%	22,5%	1,8%	0,7%
COMERCIALIZADORA DE TRIGO S.A.	32,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COMPA#IA PESQUERA CAMANCHACA S.A.	32,7%	100,0%	5,6%	3,7%	1,3%	1,5%
COMPAÑIA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	32,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	19,5%	0,0%	2,4%	0,5%	0,2%	0,0%
COMPAÑIA CHILENA DE FOSFOROS S.A.	31,9%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA DE INVERSIONES LA ESPAÑOLA S.A.	10,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS DE CREDITOS COFACE CHILE S.A.	51,9%	0,0%	88,9%	88,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CAMARA S.A.	62,1%	100,0%	53,6%	73,8%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	65,7%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	58,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES CONTINENTAL S.A.	52,9%	0,0%	100,0%*	145,8%*	0,0%*	0,0%*
COMPAÑIA ELECTRICA DEL LITORAL S.A.	33,3%	88,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA ELECTRICA OSORNO S.A.	26,9%	100,0%	57,1%	0,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA ELECTRO METALURGICA S.A.	12,0%	62,9%	30,5%	6,9%	0,4%	0,3%
COMPAÑIA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	17,2%	96,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA INDUSTRIAL EL VOLCAN S.A.	17,7%	46,0%	35,6%	10,3%	0,0%	0,0%
COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	50,0%	100,0%	75,0%	50,0%	0,0%	25,0%
COMPAÑIAS CIC S.A.	25,4%	3,5%	0,0%	0,0%	23,4%	1,9%
CONTEMPORA COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	50,5%	100,0%	0,0%	0,0%	16,0%	2,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso, sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	18,6%	26,0%	18,9%	6,6%	0,0%	0,0%
CORPORACION UNIVERSIDAD DE CONCEPCION	50,3%	6,7%	0,7%	0,8%	24,3%	24,4%
CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	13,1%	41,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CRÉDITOS, ORGANIZACIÓN Y FINANZAS S.A.	82,2%	94,0%	0,0%	0,0%	20,4%	16,1%
DALMACIA GAMMING S.A.	57,0%	92,0%	0,0%	0,0%	37,8%	33,0%
DREAMS S.A.	44,9%	90,2%	0,1%	0,0%	8,5%	4,5%
DUNCAN FOX S.A.	32,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%	0,9%
ECHEVERRIA, IZQUIERDO S.A.	8,8%	100,0%	14,5%	1,4%	0,0%	0,0%
ELECTRICA PUNTILLA S.A.	17,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	17,4%	54,1%	35,0%	9,5%	2,3%	0,4%
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS S.A.	34,4%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%
EMPRESA CONST MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A.	12,0%	98,0%	5,6%	0,5%	2,0%	0,1%
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE	32,1%	2,7%	4,1%	1,1%	0,0%	0,0%
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	26,6%	11,0%	38,4%	20,1%	4,2%	2,1%
EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.	30,6%	96,7%	31,7%	19,9%	0,9%	0,3%
EMPRESA ELECTRICA DE AISEN S.A.	15,5%	100,0%	35,3%	3,2%	0,0%	0,0%
EMPRESA ELECTRICA DE LA FRONTERA S.A.	22,1%	100,0%	70,9%	20,1%	0,0%	0,0%
EMPRESA ELECTRICA DE MAGALLANES S.A.	21,9%	6,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMPRESA NACIONAL DE AERONAUTICA DE CHILE	16,1%	97,0%	3,4%	0,1%	0,0%	0,3%
EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	26,6%	79,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	46,3%	23,2%	39,0%	48,6%	12,6%	5,2%
EMPRESA NACIONAL DEL PETROLEO	15,3%	81,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMPRESA PORTUARIA ARICA	34,5%	100,0%	0,0%	0,0%	11,1%	11,8%
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	26,5%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso, sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
EMPRESA PORTUARIA CHACABUCO	30,4%	89,0%	0,0%	0,0%	0,0%*	51,7%*
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	47,4%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE	26,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	31,9%	84,0%	0,0%	0,0%	13,3%	0,0%
EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO	31,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO SAN VICENTE	38,5%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO	39,4%	100,0%	96,2%	97,5%	0,0%	0,0%
EMPRESAS AGROSUPER S.A.	26,3%	15,9%	11,7%	4,6%	0,0%	0,0%
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	38,1%	11,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMPRESAS CAROZZI S.A.	41,4%	76,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
EMPRESAS CMPC S.A.	25,1%	8,2%	23,1%	9,5%	0,6%	0,1%
EMPRESAS COPEC S.A.	45,9%	100,0%	82,4%	80,0%	0,0%	0,0%
EMPRESAS GASCO S.A.	24,7%	59,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
EMPRESAS HITES S.A.	62,4%	0,0%	3,9%	6,5%	19,9%	10,0%
EMPRESAS IANSA S.A.	26,3%	64,7%	19,4%	6,2%	0,0%	0,0%
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	28,0%	35,0%	48,0%	17,3%	0,8%	0,6%
EMPRESAS RED SALUD S.A.	76,9%	45,7%	6,0%	13,3%	1,9%	1,6%
EMPRESAS TRICOT S.A.	69,3%	89,0%	0,0%	0,0%	14,2%	3,0%
ENAEX S.A.	20,9%	89,2%	18,9%	9,4%	5,2%	0,6%
ENEL AMERICAS S.A.	17,2%	13,0%	35,6%	82,2%	0,0%	0,0%
ENEL CHILE S.A.	23,9%	82,0%	91,4%	64,3%	0,0%	0,0%
ENEL DISTRIBUCION CHILE S.A.	21,4%	80,0%	93,9%	68,1%	0,0%	0,0%
ENEL GENERACION CHILE S.A.	15,7%	74,0%	24,1%	42,0%	0,0%	0,0%
ENERGIA DE CASABLANCA S.A.	21,7%	95,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ENERGIA LATINA S.A.	25,3%	12,0%	57,9%	28,6%	6,7%	0,0%
ENGIE ENERGIA CHILE S.A.	27,0%	99,0%	72,6%	37,9%	0,0%	0,0%
ENJOY S.A.	45,9%	82,5%	0,0%	0,0%	16,4%	11,5%
ENLASA GENERACION CHILE S.A.	25,3%	12,0%	57,9%	28,6%	6,7%	0,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
ENVASES DEL PACIFICO S.A.	10,8%	54,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ESMAX DISTRIBUCION SPA	46,6%	92,0%	15,1%	18,7%	6,6%	6,7%
ESSBIO S.A.	26,1%	95,7%	48,8%	33,1%	0,0%	1,8%
ESTAB INDUSTRIALES QUIMICOS OXIQUIM S.A.	24,6%	91,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ESVAL S.A.	27,6%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
EUROAMERICA SEGUROS DE VIDA S.A.	50,9%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%*	0,0%*
EUROCAPITAL S.A.	50,5%	100,0%	8,2%	3,5%	2,1%	0,0%
FABRICA Y MAESTRANZAS DEL EJERCITO	24,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
FACTORING SECURITY S.A.	42,9%	98,0%	52,8%	53,1%	52,8%	53,1%
FACTOTAL S.A.	55,7%	100,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%
FALABELLA S.A.	51,0%	62,0%	12,5%	15,0%	19,9%	13,8%
FERIA DE OSORNO S.A.	21,7%	90,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,3%
FERROCARRIL DEL PACIFICO S.A.	4,4%	2,0%	44,8%	3,7%	0,0%	0,0%
FID CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	45,7%	100,0%	81,2%	87,1%	0,0%	0,0%
FINASSET ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	49,0%	100,0%	98,0%	100,0%	0,0%	0,0%
FONDO DE INFRAESTRUCTURA S.A.	52,9%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
FONDO ESPERANZA SPA	81,7%	98,2%	86,0%	83,9%	6,0%	0,0%
FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACIFICO SUR S.A.	41,9%	98,0%	0,0%	0,0%	11,8%	0,0%
FORUM SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	48,6%	100,0%	53,5%	60,8%	0,0%	0,0%
FORUS S.A.	57,0%	78,0%	0,5%	0,9%	34,5%	27,3%
FRONTAL TRUST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	23,8%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
FRUTICOLA VICONTO S.A.	49,8%	65,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
GAMA SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	26,5%	100,0%	67,4%	39,5%	0,0%	0,0%
GARCÍA, LLORENTE Y LEIVA S.A.	48,8%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
GASCO INVERSIONES S.A.	30,8%	0,0%	50,0%	33,3%	0,0%	0,0%
GLOBAL SOLUCIONES FINANCIERAS S.A.	50,5%	71,0%	4,3%	0,5%	0,0%	0,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso, sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
GMAC COMERCIAL AUTOMOTRIZ CHILE S.A.	52,1%	100,0%	76,7%	85,1%	21,7%	20,0%
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	47,6%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
GTD GRUPO TELEDUCTOS S.A.	26,7%	87,5%	28,2%	17,5%	0,0%	0,0%
GTD MANQUEHUE S.A.	28,5%	98,0%	21,1%	6,2%	0,0%	0,0%
HDI SEGUROS S.A.	53,4%	45,0%	99,1%	100,0%	S/I	S/I
HELP SEGUROS DE VIDA S.A.	71,7%	100,0%	51,9%	68,6%	37,7%	27,2%
HIPERMARC S.A.	35,9%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
HMC S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	32,1%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
HORTIFRUT S.A.	40,9%	70,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
HSBC BANK (CHILE)	25,5%	100,0%	87,5%	80,0%	0,0%	0,0%
INCOFIN S.A.	40,0%	100,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
INGEVEC S.A.	15,8%	41,0%	5,5%	0,6%	0,0%	0,0%
INMOBILIARIA MALL VIÑA DEL MAR S.A.	30,3%	100,0%	66,0%	21,7%	11,8%	0,0%
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	47,7%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
INSTITUTO DE DIAGNOSTICO S.A.	67,1%	88,0%	0,0%	0,0%	16,1%	21,5%
INTERCHILE S.A.	24,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	21,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
INVERSIONES CONFUTURO S.A.	55,6%	100,0%	33,9%	63,9%	0,8%	0,5%
INVERSIONES ELECTRICAS DEL SUR S.A.	18,7%	100,0%	38,6%	14,7%	0,0%	0,0%
INVERSIONES NUTRAVALOR S.A.	11,9%	74,6%	3,6%	1,0%	0,0%	0,0%
INVERSIONES PREVISION SECURITY LIMITADA	73,5%	56,2%	85,8%	84,4%	0,0%	0,0%
INVERSIONES SIEMEL S.A.	24,8%	55,6%	18,8%	7,2%	1,9%	0,0%
INVERSIONES SOUTHWATER LIMITADA	28,5%	98,2%	24,5%	16,8%	1,5%	2,3%
IPAL S.A.	89,4%	67,0%	0,7%	2,9%	0,0%	0,4%
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	39,7%	91,0%	13,8%	7,5%	1,7%	1,1%
LUZLINARES S.A.	14,6%	72,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
LUZPARRAL S.A.	12,8%	89,4%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso, sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
MAPFRE COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA DE CHILE S.A.	42,9%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%
MAPFRE COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES DE CHILE S.A.	52,1%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%
MASISA S.A.	18,3%	97,0%	16,2%	2,3%	0,0%	0,0%
MELON S.A.	21,0%	88,0%	40,2%	12,1%	0,0%	0,1%
METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	66,9%	80,0%	0,1%	0,0%	S/I	S/I
METROGAS S.A.	38,7%	99,0%	81,9%	48,7%	0,0%	0,0%
MINERA VALPARAISO S.A.	41,9%	98,0%	0,0%	0,0%	11,8%	0,0%
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	17,2%	43,0%	40,8%	13,3%	5,7%	0,0%
MULTIEXPORT FOODS S.A.	33,9%	28,7%	13,3%	8,8%	0,5%	0,0%
MUTUAL DE SEGUROS DE CHILE	63,6%	93,0%	29,1%	66,5%	0,0%	0,9%
MUTUALIDAD DEL EJERCITO Y AVIACION	40,0%	99,0%	8,9%	1,2%	1,8%	0,0%
NORTE GRANDE S.A.	63,6%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
NUAM S.A.	42,6%	96,0%	99,2%	95,4%	0,0%	0,0%
NUEVA ATACAMA S.A.	23,1%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
NUEVOSUR S.A	14,4%	92,6%	27,6%	9,2%	0,0%	1,2%
ORSAN SEGUROS DE CREDITO Y GARANTIA S.A.	42,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PARQUE ARAUCO S.A.	49,2%	21,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PATIO COMERCIAL SPA	44,2%	94,0%	81,1%	68,8%	0,0%	0,0%
PENTA FINANCIERO S.A.	35,8%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,9%
PLAZA S.A.	53,2%	96,0%	0,0%	0,0%	1,0%	2,0%
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	36,4%	100,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	10,6%	23,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PRIMUS CAPITAL S.A.	51,1%	93,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PRINCIPAL COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	48,5%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
PRUDENTIAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	33,3%	100,0%	0,0%	0,0%	15,4%	11,5%
PUERTO VENTANAS S.A.	7,3%	35,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
QUEST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	38,5%	100,0%	6,7%	0,0%	13,3%	8,3%
QUIÑENCO S.A.	34,8%	0,0%	100,0%	77,8%	0,0%	0,0%
REALE CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	46,0%	38,8%	80,0%*	73,5%*	0,0%	0,0%
REDMEGACENTRO S.A.	31,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
RENTA NACIONAL COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	54,9%	100,0%	0,0%	0,0%	2,2%	1,8%
RIPLEY CHILE S.A.	63,5%	27,0%	11,7%	22,1%	44,1%	24,4%
RIPLEY CORP S.A.	60,4%	45,1%	13,4%	18,0%	39,7%	22,5%
RUTA DEL LOA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	13,6%	91,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
RUTA DEL MAIPO SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	39,6%	0,0%	54,2%	34,4%	0,0%	0,0%
SALFACORP S.A.	10,8%	23,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
SALMONES CAMANCHACA S.A.	31,5%	100,0%	4,0%	3,9%	2,2%	3,1%
SANTANDER CONSUMER FINANCE LIMITADA	51,7%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SAVE COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	43,9%	100,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
SCHWAGER S.A.	7,8%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SCOTIABANK CHILE	51,9%	100,0%	54,1%	68,0%	1,2%	0,2%
SEGUROS DE VIDA SURA S.A.	64,0%	66,8%	16,8%	37,7%	0,0%	0,0%
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.	54,5%	92,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SEGUROS DE VIDA Y SALUD UC CHRISTUS S.A.	59,5%	11,9%	96,0%	100,0%	0,0%	0,0%
SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.	52,6%	92,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SEGUROS VIDA SECURITY PREVISION S.A.	77,0%	55,2%	88,0%	81,8%	0,0%	0,0%
SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.	49,7%	71,7%	44,2%	50,0%	0,0%	0,0%
SIGDO KOPPERS S.A.	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SISTEMA DE TRANSMISION DEL NORTE S.A.	4,9%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SISTEMA DE TRANSMISION DEL SUR S.A.	15,8%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
SMU S.A.	64,6%	94,0%	0,6%	1,0%	31,0%	26,9%
SOC DE INVERS Y RENTAS LA CONSTRUC S.A.	73,0%	56,7%	9,5%	24,6%	1,5%	1,0%
SOCIEDAD AGRICOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.	31,0%	59,7%	0,0%	0,1%	0,3%	0,0%
SOCIEDAD AGRICOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA LTDA.	21,1%	3,5%	0,0%	0,0%	0,0%	35,4%
SOCIEDAD ANONIMA VIÑA SANTA RITA	33,5%	91,0%	0,5%	2,2%	0,6%	0,0%
SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A.	25,6%	100,0%	60,6%	26,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA CENTRAL S.A.	31,1%	39,5%	69,2%	58,3%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA NAHUELBUTA S.A.	38,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA SALUD SIGLO XXI S.A.	65,7%	11,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA TUNEL SAN CRISTOBAL S.A.	0,0%	53,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD DE INVERSIONES NORTE SUR S.A.	38,8%	75,0%	0,0%	0,0%	10,9%	0,8%
SOCIEDAD DE RENTAS COMERCIALES S.A.	37,8%	100,0%	28,6%	13,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	19,5%	69,0%	28,6%	9,0%	0,1%	0,0%
SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A.	11,6%	97,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	9,7%	98,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	21,4%	21,0%	2,3%	0,9%	0,1%	0,1%
SOCOVESA S.A.	26,4%	33,8%	25,2%	8,0%	2,2%	0,2%
SODIMAC S.A.	43,9%	7,8%	0,0%	0,0%	33,2%	15,1%
SOLUNION CHILE SEGUROS DE CREDITO S.A.	61,5%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SONDA S.A.	29,5%	75,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,8%
SOPROLE INVERSIONES S.A.	20,1%	17,0%	14,3%	5,0%	0,0%	0,0%
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	46,0%	90,0%	20,0%	4,3%	0,0%	0,0%
SURALIS S.A.	18,5%	100,0%	39,2%	17,5%	0,0%	0,0%
TANNER BANCO DIGITAL	44,2%	0,0%	59,1%	35,1%	0,0%	0,0%

Nombre empresa	Participación de mujeres	Capacitación acoso sexual y violencia	Teletrabajo parcial mujeres	Teletrabajo parcial hombres	Jornada parcial mujeres	Jornada parcial hombres
TANNER SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	46,8%	80,0%	70,7%	64,0%	0,5%	0,9%
TECNO FAST S.A.	20,1%	93,8%	10,8%	4,0%	4,4%	0,4%
TELEFONICA CHILE S.A.	31,7%	66,0%	97,9%	79,0%	0,0%	0,0%
TELEFONICA MOVILES CHILE S.A.	31,7%	66,0%	97,9%	79,0%	0,0%	0,0%
TELEVISION NACIONAL DE CHILE	34,4%	56,0%	8,0%	4,4%	8,1%	6,4%
TRANSELEC S.A.	22,8%	11,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	41,1%	10,0%	96,7%	97,7%	0,0%	0,0%
VIAS CHILE S.A.	26,0%	44,7%	55,4%	36,2%	0,0%	0,0%
VIVO SPA	40,9%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	25,9%	17,0%	24,9%	10,0%	0,0%	0,0%
VIÑA LOS VASCOS S.A.	18,7%	63,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%
VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A.	28,3%	0,0%	1,1%	0,7%	0,9%	0,0%
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	33,4%	93,0%	6,2%	0,5%	3,1%	0,5%
WATT´S S.A.	27,4%	75,4%	13,7%	5,8%	0,0%	0,0%
WENCO S.A.	15,9%	6,3%	0,0%	0,0%	1,7%	0,8%
ZENIT SEGUROS GENERALES S.A.	29,0%	24,2%	88,9%	68,2%	0,0%	0,0%
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	37,9%	31,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ZURICH CHILE ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	59,0%	85,0%	31,9%	66,7%	0,0%	0,0%
ZURICH CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	69,4%	80,0%	19,0%	3,5%	0,0%	0,0%

Anexo N°4: Indicadores gobierno corporativo por empresa

Nomenclatura

1. Participación femenina en directorios.
2. Posee una Integración de enfoque de sostenibilidad (ambiental, social, respeto DDHH, evaluación de estrategias) en el negocio.
3. Identifica la diversidad de las capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones.
4. Identifica las visitas a terreno del directorio en pleno o cualquiera de sus miembros ha realizado durante el año.
5. Contratacion de asesoria de un experto ajeno a la sociedad para la evaluacion del desempeno y funcionamiento del directorio.

Empresa	1	2	3	4	5
NOMBRE EMPRESA	%	SÍ	NO	No informado	SÍ

Tipo de respuesta:

%: Porcentaje de participación

Sí: indica que sí posee, se identifica o se ha contratado en su organización.

No: indica que no posee, se identifica o se ha contratado en su organización.

No informado: no especifica si realizan, posee, se identifica o se ha contratado en su organización.

Empresa	1	2	3	4	5
4 LIFE SEGUROS DE VIDA S.A.	14,3%	No	Sí	Sí	No
ABC S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	40,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	50,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
ADMINISTRADORA AMERICANA DE INVERSIONES S.A.	12,5%	Sí	No informado	Sí	No informado
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	60,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO S.A.	20,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	12,5%	Sí	Sí	Sí	No informado
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
AGUAS ANDINAS S.A.	28,6%	Sí	Sí	Sí	Sí
AGUAS ARAUCANIA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
AGUAS CORDILLERA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
AGUAS DE ANTOFAGASTA S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No
AGUAS DECIMA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
AGUAS DEL VALLE S.A.	25,0%	Sí	Sí	Sí	No
AGUAS MAGALLANES S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
AGUAS MANQUEHUE S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
AMERIS CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	20,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
ANTARCHILE S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
ASEGURADORA PORVENIR S.A.	16,7%	Sí	Sí	Sí	No
ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA	0,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
AUGUSTAR SEGUROS DE VIDA S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No
AUTOFIN S.A.	28,6%	No informado	No informado	No informado	No informado
AVLA SEGUROS DE CREDITO Y GARANTIA S.A.	20,0%	Sí	No	Sí	No informado

Empresa	1	2	3	4	5
BANAGRO S.A.	0,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
BANCO CONSORCIO	22,2%	Sí	Sí	Sí	No
BANCO DE CHILE	18,2%	Sí	Sí	Sí	No
BANCO DE CREDITO E INVERSIONES	11,1%	Sí	Sí	No	No
BANCO DEL ESTADO DE CHILE	50,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
BANCO FALABELLA	0,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
BANCO INTERNACIONAL	11,1%	Sí	Sí	Sí	No informado
BANCO ITAÚ CHILE	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
BANCO RIPLEY	14,3%	Sí	Sí	Sí	No informado
BANCO SANTANDER-CHILE	44,4%	Sí	Sí	No	No
BCI SEGUROS GENERALES S.A.	0,0%	Sí	Sí	No informado	No informado
BCI SEGUROS VIDA S.A.	0,0%	Sí	Sí	No informado	No informado
BESALCO S.A.	14,3%	Sí	No informado	No informado	No
BICECORP S.A.	11,1%	Sí	Sí	Sí	No informado
BK SPA	0,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
BLANCO Y NEGRO S.A.	0,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
BLUMAR S.A.	0,0%	Sí	No informado	Sí	No
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS DE VIDA S.A.	28,6%	Sí	Sí	Sí	No
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS GENERALES S.A.	28,6%	Sí	Sí	Sí	No
BODENOR FLEX CENTER S.A.	16,7%	Sí	Sí	Sí	No informado
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO, BOLSA DE VALORES	0,0%	Sí	No informado	No informado	No
BOLSA DE PRODUC. DE CHILE, BOLSA DE PROD. AGROPECUARIOS S.A.	0,0%	No informado	No informado	No	No
BUPA COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	0,0%	Sí	Sí	No informado	No
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR 18 DE SEPTIEMBRE	33,3%	Sí	No informado	Sí	No informado
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR DE LOS ANDES	50,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LA ARAUCANA	42,9%	Sí	No informado	Sí	No informado

Empresa	1	2	3	4	5
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LOS HEROES	16,7%	Sí	Sí	Sí	No informado
CAP S.A.	28,6%	Sí	Sí	Sí	No informado
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	60,0%	Sí	No informado	Sí	No
CBP FINANCIA CAPITAL FACTORING S.A.	0,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCION S.A.	11,1%	Sí	Sí	Sí	No
CEMENTO POLPAICO S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
CEMENTOS BIO BIO S.A.	33,3%	Sí	Sí	Sí	No informado
CENCOSUD S.A.	33,3%	Sí	Sí	Sí	No
CENCOSUD SHOPPING S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No informado
CESCE CHILE ASEGURADORA S.A.	16,7%	Sí	No informado	No informado	No informado
CF SEGUROS DE VIDA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
CGE TRANSMISION S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No
CHILQUINTA DISTRIBUCION S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No
CHILQUINTA ENERGIA S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No
CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No
CHUBB SEGUROS CHILE S.A.	60,0%	Sí	Sí	Sí	No
CHUBB SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	80,0%	Sí	Sí	Sí	No
CINTAC S.A.	57,1%	Sí	Sí	Sí	No informado
CLINICA LAS CONDES S.A.	0,0%	Sí	No informado	Sí	No
CLUB HIPICO DE SANTIAGO S.A.	11,1%	Sí	No informado	No informado	No informado
CMB-PRIME ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	0,0%	Sí	Sí	No informado	No informado
CN LIFE, COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No informado
COAGRA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
COCA COLA EMBONOR S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No informado
COLBUN S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No
COMERCIAL DE VALORES SERVICIOS FINANCIEROS SPA	11,1%	Sí	Sí	Sí	No informado
COMERCIAL K SPA	20,0%	Sí	No informado	No informado	No informado

Empresa	1	2	3	4	5
COMERCIALIZADORA DE TRIGO S.A.	66,7%	Sí	Sí	Sí	Sí
COMPA#IA PESQUERA CAMANCHACA S.A.	28,6%	Sí	No	Sí	Sí
COMPAÑIA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑIA CHILENA DE FOSFOROS S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑIA DE INVERSIONES LA ESPAÑOLA S.A.	71,4%	Sí	Sí	No informado	No informado
COMPAÑIA DE SEGUROS DE CREDITOS COFACE CHILE S.A.	80,0%	Sí	No	Sí	No informado
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CAMARA S.A.	16,7%	Sí	Sí	No	No
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No informado
COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No informado
COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES CONTINENTAL S.A.	20,0%	No informado	No informado	No informado	No informado
COMPAÑIA ELECTRICA DEL LITORAL S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No informado
COMPAÑIA ELECTRICA OSORNO S.A.	37,5%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑIA ELECTRO METALURGICA S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No
COMPAÑIA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑIA INDUSTRIAL EL VOLCAN S.A.	28,6%	Sí	No informado	Sí	No informado
COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑIAS CIC S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
CONTEMPORA COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	33,3%	Sí	Sí	Sí	No
CORPORACION UNIVERSIDAD DE CONCEPCION	36,4%	Sí	Sí	Sí	No
CRÉDITOS, ORGANIZACIÓN Y FINANZAS S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
DALMACIA GAMMING S.A.	0,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
DREAMS S.A.	0,0%	Sí	Sí	No informado	No informado
DUNCAN FOX S.A.	14,3%	Sí	No informado	No informado	No informado

Empresa	1	2	3	4	5
ECHEVERRIA, IZQUIERDO S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No informado
ELECTRICA PUNTILLA S.A.	28,6%	Sí	Sí	No	No
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	21,4%	Sí	Sí	Sí	No informado
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS S.A.	40,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA CONST MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE	40,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	36,4%	Sí	No informado	Sí	Sí
EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.	42,9%	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA ELECTRICA DE AISEN S.A.	37,5%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESA ELECTRICA DE LA FRONTERA S.A.	37,5%	Sí	Sí	Sí	No informado
EMPRESA ELECTRICA DE MAGALLANES S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESA NACIONAL DE AERONAUTICA DE CHILE	0,0%	Sí	No informado	Sí	Sí
EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	40,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESA NACIONAL DEL PETROLEO	42,9%	Sí	Sí	Sí	No informado
EMPRESA PORTUARIA ARICA	33,3%	Sí	No informado	Sí	No
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	33,3%	Sí	No informado	Sí	No informado
EMPRESA PORTUARIA CHACABUCO	25,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	33,3%	Sí	Sí	Sí	No informado
EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE	50,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	33,3%	Sí	No informado	No informado	No informado
EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO	60,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO SAN VICENTE	40,0%	Sí	No	No informado	No informado
EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO	60,0%	Sí	No informado	Sí	Sí
EMPRESAS AGROSUPER S.A.	33,3%	Sí	No informado	Sí	No informado
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	33,3%	Sí	No informado	Sí	No informado

Empresa	1	2	3	4	5
EMPRESAS CAROZZI S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
EMPRESAS CMPC S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No informado
EMPRESAS COPEC S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No informado
EMPRESAS GASCO S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESAS HITES S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESAS IANSA S.A.	0,0%	Sí	No informado	Sí	No
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESAS RED SALUD S.A.	28,6%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESAS TRICOT S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
ENAEX S.A.	22,2%	Sí	No informado	Sí	No informado
ENEL AMERICAS S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
ENEL CHILE S.A.	42,9%	Sí	Sí	No	Sí
ENEL DISTRIBUCION CHILE S.A.	60,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
ENEL GENERACION CHILE S.A.	40,0%	Sí	Sí	Sí	No
ENERGIA DE CASABLANCA S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No
ENERGIA LATINA S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
ENGIE ENERGIA CHILE S.A.	42,9%	Sí	Sí	Sí	No
ENJOY S.A.	28,6%	Sí	No informado	Sí	No
ENLASA GENERACION CHILE S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
ENVASES DEL PACIFICO S.A.	0,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
ESMAX DISTRIBUCION SPA	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
ESSBIO S.A.	25,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
ESTAB INDUSTRIALES QUIMICOS OXIQUIM S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
ESVAL S.A.	25,0%	Sí	Sí	Sí	No
EUROAMERICA SEGUROS DE VIDA S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No
EUROCAPITAL S.A.	0,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
FABRICA Y MAESTRANZAS DEL EJERCITO	0,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
FACTORING SECURITY S.A.	16,7%	Sí	No informado	Sí	No informado

Empresa	1	2	3	4	5
FACTOTAL S.A.	0,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
FALABELLA S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	Sí
FERIA DE OSORNO S.A.	11,1%	Sí	Sí	No informado	No
FERROCARRIL DEL PACIFICO S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No informado
FID CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
FINASSET ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	25,0%	Sí	Sí	No informado	No
FONDO DE INFRAESTRUCTURA S.A.	20,0%	Sí	No informado	Sí	No
FONDO ESPERANZA SPA	22,2%	Sí	Sí	Sí	No
FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACIFICO SUR S.A.	0,0%	Sí	Sí	No	No
FORUM SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	0,0%	Sí	Sí	No informado	No informado
FORUS S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
FRONTAL TRUST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	16,7%	Sí	No informado	No informado	No
FRUTICOLA VICONTO S.A.	11,1%	Sí	No informado	Sí	No
GAMA SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	16,7%	Sí	Sí	Sí	No informado
GARCÍA, LLORENTE Y LEIVA S.A.	0,0%	No informado	No informado	No informado	No informado
GASCO INVERSIONES S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
GLOBAL SOLUCIONES FINANCIERAS S.A.	20,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
GMAC COMERCIAL AUTOMOTRIZ CHILE S.A.	25,0%	Sí	Sí	No	No informado
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	11,1%	Sí	Sí	Sí	No
GTD GRUPO TELEDUCTOS S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
GTD MANQUEHUE S.A.	14,3%	Sí	No informado	Sí	No informado
HDI SEGUROS S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No
HELP SEGUROS DE VIDA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
HIPERMARC S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
HMC S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	0,0%	Sí	No informado	No	No
HORTIFRUT S.A.	11,1%	Sí	Sí	Sí	Sí
HSBC BANK (CHILE)	40,0%	Sí	No informado	No informado	No informado

Empresa	1	2	3	4	5
INCOFIN S.A.	25,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
INGEVEC S.A.	14,3%	Sí	No informado	Sí	No informado
INMOBILIARIA MALL VIÑA DEL MAR S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
INSTITUTO DE DIAGNOSTICO S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No
INTERCHILE S.A.	60,0%	Sí	Sí	Sí	No
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
INVERSIONES CONFUTURO S.A.	14,3%	Sí	Sí	No informado	No informado
INVERSIONES ELECTRICAS DEL SUR S.A.	37,5%	Sí	Sí	Sí	No
INVERSIONES NUTRAVALOR S.A.	14,3%	Sí	Sí	No	No
INVERSIONES PREVISION SECURITY LIMITADA	0,0%	Sí	No informado	No	No
INVERSIONES SIEMEL S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
INVERSIONES SOUTHWATER LIMITADA	0,0%	Sí	No informado	No	No informado
IPAL S.A.	60,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	12,5%	Sí	Sí	Sí	No informado
LUZLINARES S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No
LUZPARRAL S.A.	0,0%	Sí	No	Sí	No
MAPFRE COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA DE CHILE S.A.	40,0%	Sí	Sí	No informado	No informado
MAPFRE COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES DE CHILE S.A.	40,0%	Sí	Sí	No informado	No informado
MASISA S.A.	33,3%	Sí	No informado	Sí	Sí
MELON S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	40,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
METROGAS S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No
MINERA VALPARAISO S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	10,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
MULTIEXPORT FOODS S.A.	14,3%	Sí	No informado	Sí	No
MUTUAL DE SEGUROS DE CHILE	33,3%	Sí	Sí	Sí	No

Empresa	1	2	3	4	5
MUTUALIDAD DEL EJERCITO Y AVIACION	0,0%	No informado	Sí	No informado	No informado
NORTE GRANDE S.A.	28,6%	Sí	Sí	No	No
NUAM S.A.	0,0%	Sí	Sí	No	No
NUEVA ATACAMA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
NUEVOSUR S.A	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
ORSAN SEGUROS DE CREDITO Y GARANTIA S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
PARQUE ARAUCO S.A.	11,1%	Sí	Sí	Sí	Sí
PATIO COMERCIAL SPA	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
PENTA FINANCIERO S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
PLAZA S.A.	11,1%	Sí	Sí	Sí	No
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	60,0%	Sí	No informado	Sí	Sí
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
PRIMUS CAPITAL S.A.	0,0%	Sí	Sí	No informado	No informado
PRINCIPAL COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	40,0%	Sí	No informado	No	No
PRUDENTIAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
PUERTO VENTANAS S.A.	14,3%	Sí	No informado	Sí	No
QUEST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
QUIÑENCO S.A.	12,5%	Sí	Sí	No	No
REALE CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	37,5%	Sí	Sí	Sí	No
REDMEGACENTRO S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
RENTA NACIONAL COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
RIPLEY CHILE S.A.	20,0%	Sí	Sí	No	No informado
RIPLEY CORP S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	Sí
RUTA DEL LOA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	20,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
RUTA DEL MAIPO SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	28,6%	Sí	No informado	Sí	No informado
SALFACORP S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No

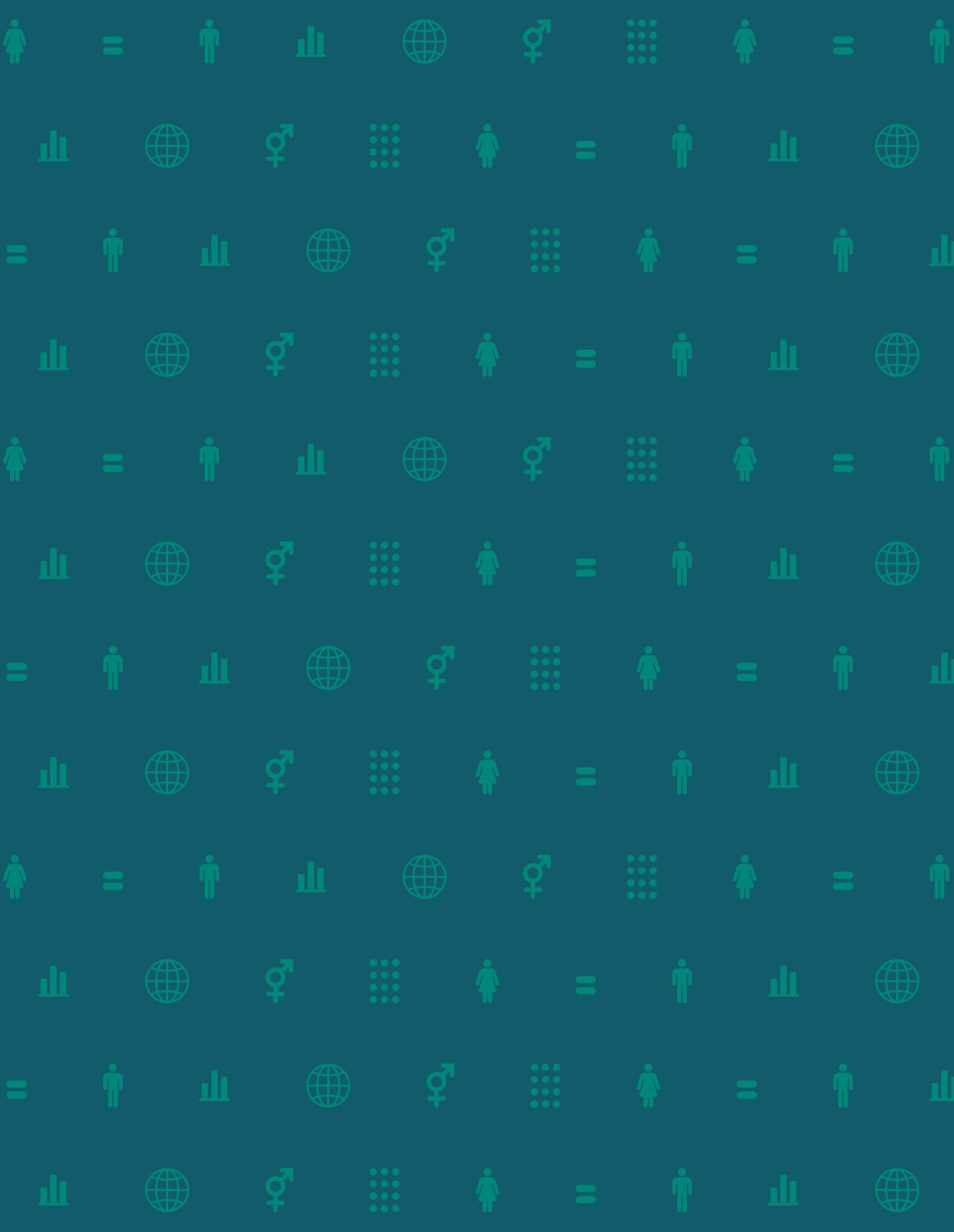
Empresa	1	2	3	4	5
SALMONES CAMANCHACA S.A.	14,3%	Sí	No	Sí	No
SANTANDER CONSUMER FINANCE LIMITADA	s/i	Sí	No informado	No informado	No informado
SAVE COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
SCHWAGER S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
SCOTIABANK CHILE	42,9%	Sí	Sí	Sí	No
SEGUROS DE VIDA SURA S.A.	40,0%	Sí	Sí	Sí	No
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.	28,6%	Sí	Sí	Sí	No
SEGUROS DE VIDA Y SALUD UC CHRISTUS S.A.	16,7%	Sí	No	Sí	No informado
SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.	28,6%	Sí	Sí	Sí	No
SEGUROS VIDA SECURITY PREVISION S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No informado
SIGDO KOPPERS S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	Sí
SISTEMA DE TRANSMISION DEL NORTE S.A.	37,5%	Sí	Sí	Sí	No
SISTEMA DE TRANSMISION DEL SUR S.A.	37,5%	Sí	Sí	Sí	No
SMU S.A.	25,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
SOC DE INVERS Y RENTAS LA CONSTRUC S.A.	28,6%	Sí	Sí	Sí	No
SOCIEDAD AGRICOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.	28,6%	Sí	No informado	Sí	No informado
SOCIEDAD AGRICOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA LTDA.	80,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
SOCIEDAD ANONIMA VIÑA SANTA RITA	14,3%	Sí	No informado	Sí	No
SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A.	37,5%	Sí	Sí	Sí	No
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA CENTRAL S.A.	20,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA NAHUELBUTA S.A.	0,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
SOCIEDAD CONCESIONARIA SALUD SIGLO XXI S.A.	28,6%	Sí	No informado	No informado	No informado
SOCIEDAD CONCESIONARIA TUNEL SAN CRISTOBAL S.A.	16,7%	Sí	Sí	Sí	No
SOCIEDAD DE INVERSIONES NORTE SUR S.A.	0,0%	Sí	No informado	No	No
SOCIEDAD DE RENTAS COMERCIALES S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No

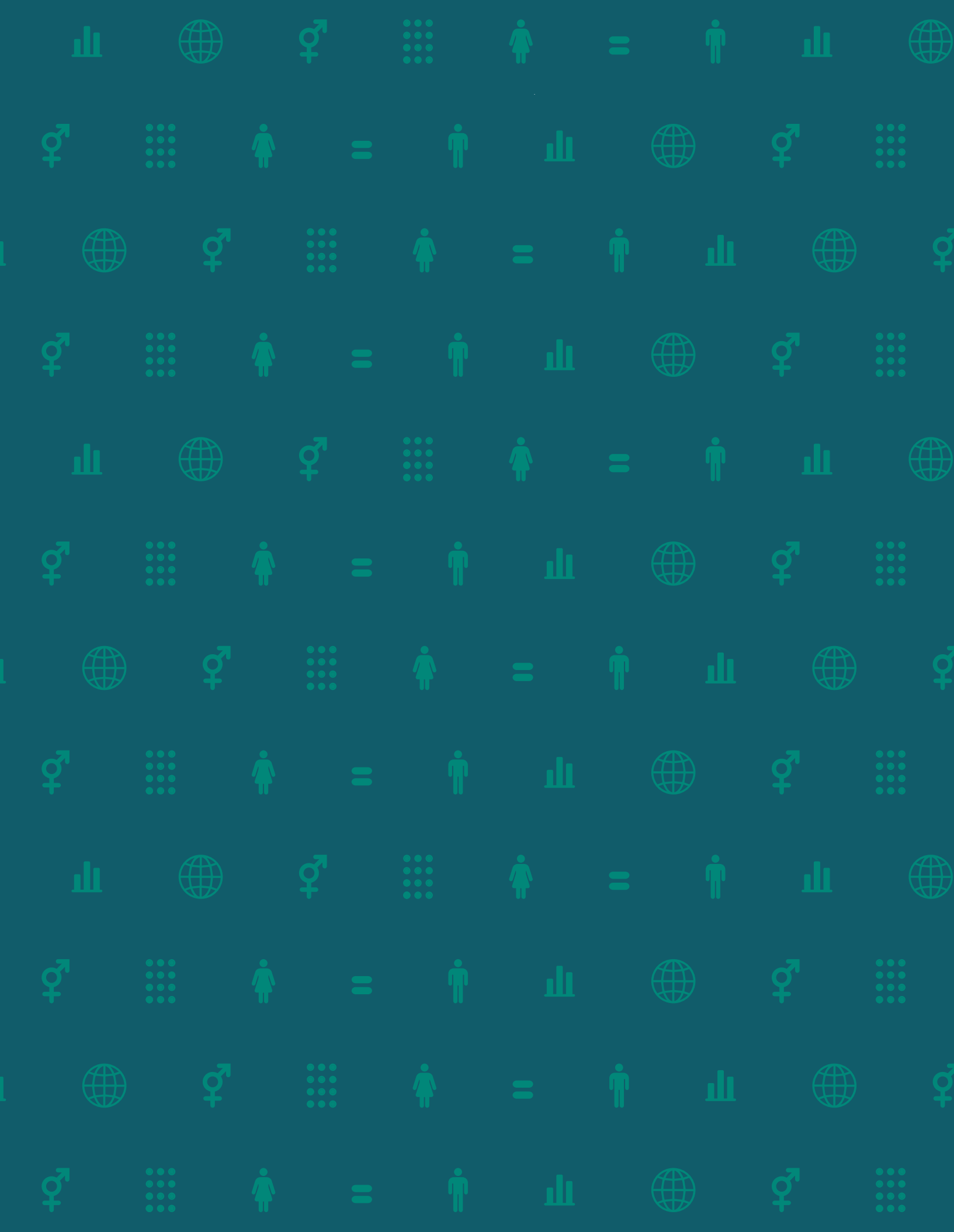
Empresa	1	2	3	4	5
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	0,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	12,5%	Sí	Sí	Sí	No informado
SOCOVESA S.A.	33,3%	Sí	Sí	Sí	No
SODIMAC S.A.	11,1%	Sí	Sí	Sí	No
SOLUNION CHILE SEGUROS DE CREDITO S.A.	20,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
SONDA S.A.	25,0%	Sí	Sí	No informado	No
SOPROLE INVERSIONES S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	14,3%	Sí	No informado	Sí	No informado
SURALIS S.A.	20,0%	Sí	Sí	Sí	No
TANNER BANCO DIGITAL	20,0%	Sí	No	Sí	No
TANNER SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	33,3%	Sí	Sí	Sí	No
TECNO FAST S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
TELEFONICA CHILE S.A.	60,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
TELEFONICA MOVILES CHILE S.A.	60,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
TELEVISION NACIONAL DE CHILE	57,1%	Sí	No informado	No informado	No
TRANSELEC S.A.	22,2%	Sí	Sí	Sí	No informado
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	20,0%	Sí	No informado	No informado	No informado
VIAS CHILE S.A.	20,0%	Sí	Sí	No informado	No informado
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	28,6%	Sí	Sí	Sí	No
VIÑA LOS VASCOS S.A.	28,6%	Sí	No informado	Sí	No
VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A.	0,0%	Sí	Sí	Sí	No
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	14,3%	Sí	Sí	Sí	No
VIVO SPA	0,0%	Sí	Sí	Sí	Sí
WATT´S S.A.	22,2%	Sí	Sí	No informado	No informado

Empresa	1	2	3	4	5
WENCO S.A.	0,0%	Sí	No informado	Sí	No informado
ZENIT SEGUROS GENERALES S.A.	14,3%	Sí	Sí	No informado	No informado
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	42,9%	Sí	Sí	Sí	Sí
ZURICH CHILE ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	60,0%	Sí	Sí	Sí	No
ZURICH CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	60,0%	Sí	Sí	Sí	No

INSTITUTO DE DIRECTORES DE CHILE

chilemujeres® fundación





INSTITUTO DE DIRECTORES DE CHILE

chilemujeres® fundación