



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA  
MAGÍSTER EN ANÁLISIS SISTÉMICO APLICADO A LA SOCIEDAD

La regulación en la Administración del Estado del acoso laboral y sexual por medio de los dictámenes de la Contraloría General de la República de Chile, desde la perspectiva de los sistemas sociales.

AFE para optar al grado de Magister en Análisis Sistemico Aplicado a la Sociedad.

PABLO EGAÑA SANTIBÁÑEZ

PROFESORA GUÍA: GLORIA BEATRIZ ZAVALA VILLALÓN

PROFESOR COTUTOR: JULIO LABRAÑA VARGAS

SANTIAGO DE CHILE, NOVIEMBRE 2021

Resumen.

En la relación organizacional de los servicios públicos, además de la coordinación que se da entre ellos, también diversas materias son puestas en conocimiento y control de la Contraloría General de la República de Chile.

En esta investigación se abordará el acoplamiento estructural que se da entre la Administración del Estado y la Contraloría, al abordar la problemática del acoso laboral y sexual, las herramientas legales y burocráticas que intervienen u las regulan.

Se pone énfasis en el estudio de los pronunciamientos jurídicos llamados dictámenes, analizando estas comunicaciones, para comprender así las distintas decisiones.

Considerando la aproximación para con la teoría de sistemas complejos, los resultados nos permitieron discutir sobre el tipo de control se ejerce, así como efectuar aportes para la prevención y atención de la mencionada problemática.

Palabras claves:

entidades fiscalizadoras superiores, género, acoso, empleo público, organización.

Alumno Pablo Egaña Santibáñez  
pabcom@gmail.com

## INDICE DE MATERIAS

1.- Introducción.	1
2.- Problema de Investigación.	
2.1 Objetivos General y Especifico	2
3.- Antecedentes de la investigación.	
3.1 Consideraciones sobre el acoso laboral y sexual.	3
3.2 El acoso laboral y sexual en la Administración del Estado	7
3.3 La normativa aplicable ante el acoso laboral y sexual en la Administración del Estado.	10
3.4 Los mecanismos de regulación en la Administración del Estado.	13
3.5 La relación entre la Administración del Estado y la Contraloría como estructura de expectativas.	15
3.6 La Contraloría como Entidad Fiscalizadora Superior, su jurisprudencia y los dictámenes.	17
3.7 La función dictaminadora de Contraloría como clausura operativa.	24
3.8 Los dictámenes de la Contraloría como comunicación de decisiones.	27
4.- Metodología.	
4.1 Tipo de Investigación.	29
5.- Análisis de dictámenes.	33
6. Resultados.	
6.1 Sobre lo que deciden los dictámenes.	36
6.2 sobre las entidades involucradas.	38
6.3 sobre las normas y variaciones en la toma de decisión.	41
7.- Discusión.	43
8.- Conclusiones	
8.1 Resumen.	48
8.2 Posibles líneas de investigación futura.	49
8.3 Recomendaciones para la mejora.	50
8.- Bibliografía.	52
9.- Anexos	56

## INDICE DE CUADROS Y TABLAS

TABLA N° 1: Criterios de búsqueda y número de dictámenes.	28
TABLA N°2: Número de dictámenes según año.	31
TABLA N° 3: Diferenciación y reducción en base a contenidos.	32
TABLA N° 4: Materias de dictámenes.	34
TABLA N° 5: Acciones u omisiones según dictámenes.	38

## 1.- Introducción.

En esta investigación se busca comprender las decisiones por parte de la Contraloría General de la República de Chile, que en un marco legal/no legal, efectúa el control y la regulación de las materias que rondan los fenómenos del acoso sexual y laboral.

Se expondrá en primer lugar las materias asociadas a las situaciones de acoso sexual y laboral, y, seguidamente, a la relación con la Administración del Estado.

En esta relación, se describirán brevemente las herramientas de regulación y las normas e ideas del ámbito legal/no legal, que se tienen en cuenta ante el acoso laboral y sexual en el ámbito de lo público, y la interacción, ante la relación de expectativas, que presenta estas materias hacia la Contraloría.

A continuación se explica la función de la Contraloría, intentando presentar su autodescripción y clausura de funcionamiento, que permiten la generación de las comunicaciones, o dictámenes, que son sometidas a estudio en esta investigación.

Subsecuentemente, se presentarán los resultados del análisis de las distintas decisiones, en las materias de la problemática de acoso sexual y laboral, la generación de una decisión e inciden en la discusión sobre la efectiva ocurrencia de esos hechos, a entender de quienes requieren un pronunciamiento.

Finalmente la discusión y las conclusiones presentarán y se harán cargo de lo que se extrae del análisis efectuado, proporcionando una aproximación desde la teoría de sistemas a la relación de estas comunicaciones para el aporte que ellas significan en conocer y prevenir el acoso sexual y laboral en la Administración del Estado.

## 2.- Problema de Investigación.

### 2.1 Objetivo General y Específicos.

Objetivo General: Conocer y describir cómo la Contraloría regula los casos de acoso sexual y laboral en la Administración del Estado chileno, desde la perspectiva de los sistemas sociales, a través de los dictámenes que crean jurisprudencia, y la normativa referida a estos temas.

Objetivos específicos:

1.- Describir las decisiones de regulación en la Administración del Estado por parte de la Contraloría, ante materias del acoso laboral y sexual, a través de sus dictámenes.

2.- Conocer los principales aspectos, en materia del acoso laboral y sexual, de la institucionalidad chilena, su normativa y relación con la Contraloría.

3.- Identificar los cambios en la toma de decisiones por parte de la Contraloría, en materia del acoso laboral y sexual, a través de sus dictámenes, en función de las variaciones en la normativa vigente a este respecto.

### 3.- Antecedentes de la investigación

#### 3.1 Consideraciones sobre el acoso laboral y sexual.

El acoso laboral y sexual es una problemática social transversal que trasciende entidades público/privadas. Este tipo de discriminaciones tiene un impacto en las personas que componen estas entidades, afectando sus prácticas organizacionales, sus relaciones y discursos.

Lo anterior es relevante, ya que diferentes estudios a nivel nacional han dado cuenta la ocurrencia y vulnerabilidad a la que se ven sujetas principalmente las mujeres ante estas problemáticas (ver, por ejemplo, el Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile, Radiografía del Empleo Público en Chile: Derechos Laborales de los Funcionarios Públicos de la Universidad Diego Portales (2016) o el Análisis de denuncias desarrollado por la Dirección del Trabajo (2009).

Se plantea aquí que los sistemas psíquicos y las organizaciones se ven afectadas en el ámbito del cuerpo y del trabajo, respectivamente, lo que permite conectar con la teoría de los sistemas sociales ante la distinción hombre/mujer.

Así conforme a lo planteado en torno a la observación sistémica de los sujetos en el texto “ Mujeres, Hombres y George Spencer Brown” desde el inicio y desarrollo de Luhmann (2015), y sumado al trabajo de Galaviz Armenta (2019) que se entiende la relación hombre/mujer como una distinción fuera de simetría, es decir, la unidad de relación produce la diferencia al presentar a los elementos que la constituyen como contrarios, hombres y mujeres, así al restringir posibilidades a los elementos que componen la unidad, en base a las expectativas de uno u otro, profundiza el desarrollo teórico como medio de comunicación simbólicamente generalizado y la confluencia entre el código de género y el código de derecho.

Se da también bajo una perspectiva de género una situación de complejidad al establecerse en el contexto que las violencias contra las mujeres como un comportamiento adquirido y naturalizado (Guajardo, G. & Rivera, 2015), que tiene distintas expresiones tanto en lo doméstico, institucional, laboral, de libertad reproductiva, obstétrica, entre otras.

Al presentarse el género y el derecho, y la ocurrencia de estos actos de vulneración, que tienen efectos negativos, tanto a los sistemas psíquicos y organizaciones involucrados, es que se influyen directamente en la imagen social que representan, la apropiación cultural o de pertenencia, el esfuerzo, o no, de permanencia en las actividades diarias, laborales y/o intereses, entre otros.

En efecto, dada la existencia de ideas preconcebidas sobre los roles en sociedad y distintos comportamientos de vulneración, en la relación de hombres y mujeres, se toman medidas para gestionar los imaginarios o resolver las situaciones, lo que conduce a que en las organizaciones se producen aprendizajes, se anulan acciones o se invisibilizan actos, que se relacionan nuevamente con la ocurrencia de una vulnerabilidad derivada.

En el ámbito de lo público, que se enfrenta a la ocurrencia de estos hechos de acoso sexual y laboral, se pone a prueba o debilita el quehacer de la Administración del Estado e influye en una forma de tomar acción frente a los distintos eventos o generar acciones de rescate, en función de las necesidades de adaptación de la organización, ya que, de no hacer, se va transformando en rutina la ocurrencia de casos, la revictimización y la debilitación del apoyo organizado (Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2016).

En este sentido, es una cuestión fundamental indicar que con el advenimiento de la mujer en el mundo del trabajo, afloran una diversidad de prácticas y normas no escritas, ante el empoderamiento y organización desde lo masculino, siendo parte



del discurso organizado, resolviendo practicas ante las problemáticas de género, así como la construcción de procesos de resolución, acompañamiento y de aprendizaje de las experiencias que se deben conocer (Mastracci & Broman, 2015).

Así también en las concepciones de la individualidad y lo sexual, se va cambiando la relación solo de hombre y mujer en las organizaciones. formando esta variación como parte de las ideas que se integran en esta investigación, ya que el redescubrimiento de la sexualidad y los temas de género (Mastracci & Bowman, 2015), rompe la dicotomía anterior de lo que se espera de hombres y mujeres, por cuanto las problemáticas trascienden de ellos, pudiendo ser aplicables a los grupos LGTBI+ hechos de acoso sexual y laboral, por sobre las ideas solo de discriminación a las que pueden verse sometidos/as.

Lo anterior se relaciona como un tema de desarrollo en el tiempo, y de comprensión en la sociedad y las organizaciones, el reconocimiento de los/las individuos como distintos actores de su identidad de género y sexualidad, ante las oleadas de ideas desde el feminismo, la masculinidad, la crisis del supuesto orden de género y las comunidades LGTBI+.

Es así como se integra al sistema de ideas en torno al abuso, la comprensión y aplicación de conceptos como la “violencia de género” y “feminicidio”, entre otros, que ponen en relevancia la participación de sujetos e instituciones en la discusión del cómo se afectan en lo sexual y laboral, desde y hacia donde se debe tratar esta problemática.

Lo anterior también reflejo lo que puede existir en las materias de satisfacción laboral (Lee, H. W., Robertson, P. J., & Kim, K.,2019), y como esto se puede ver relacionado en la diferenciación de género en hombres y mujeres, y en la subsecuente problemática de las relaciones de género, y la manifestación del acosos sexual y laboral que se intenta sistematizar en el presente estudio.

Por ende es una interrogante de esta investigación, en lo público como contexto, e incorporar el análisis hacia los y las sistemas psíquicos y organizacionales afectados que son parte de la relación de la Administración del Estado, y conocer si sus situaciones son expuestas y puestos en evidencia, buscando y siendo parte de una decisión, que tome acción, y represente lo que corresponde en derecho.

### 3.2 El acoso laboral y sexual en la Administración del Estado.

En la Administración del Estado como sistema de lo público, y como se explica en el transcurso de esta investigación, no es ajena a la ocurrencia de acciones de acoso laboral y sexual, lo cual se plasma en artículos de prensa, estudios, juicios o distintos procedimientos disciplinarios, en que se discuten dichas materias y sus repercusiones en las distintas entidades, sus filas de funcionarios/as y las relaciones que se dan internamente o hacia su entorno.

Estas presentan el desafío de develar la existencia de dichas problemáticas en las entidades ejecutoras de las políticas públicas, ya que en comparación a la situación nacional, se va marcando delantera los países del llamado primer mundo, como Estados Unidos y la Unión Europea, ya que estas se distinguen y tienen líneas comunes de acción y operación.

A modo de ejemplo, se enfocan en la prevención, y ante la ocurrencia el rescatar a las/los afectados, apoyando no solo a quienes recurren a los canales oficiales, ya que esto implica sumar a las personas y agrupaciones relacionadas a través de una vía institucionalizada y en parte otra que trasciende la materia legal, iniciando de las vías de acción posibles hasta la diversificación internacional de las medidas y manifestación de la problemática en la vida y relación institucional (Zippel, 2006).

Ante la problemática del acoso sexual y laboral, la manera de operacionalización de estas cuestiones comprende la relación entre las organizaciones, así como la capacidad de estas del cuidado del principal recurso, que son los y las funcionarios/as, quienes aportan a la regulación y al cumplimiento de los deberes del sector público, que se ve afectado negativamente.

Así en el ámbito nacional iniciativas como un estudio efectuado por la Dirección del Trabajo (2009) se observó que en un alto porcentaje de denuncias (80%) el acoso

sexual se da en un contexto de asimetría de poder: en un 22,7% se refieren al empleador y un 57,8% a un superior jerárquico, y no obstante las otras formas de violencia asociados, las jefaturas de la empresa han dado crédito y respaldado al acosador, lo cual no sólo le ha permitido mantenerse en su puesto de trabajo sino, más grave aún, continuar acosando a otras personas con total impunidad, donde el acoso laboral es una cuestión que pasa de ser solo información que es recopilada y es objeto de acciones concretas o repercusiones sociales y/o organizacionales.

Por otra parte, la “guía para la prevención del Acoso Laboral para Trabajadoras/ases del Sector Público, desde una perspectiva de Género”, situó esta materia en 2013, fruto de un arduo trabajo de talleres y encuestas efectuadas, entre otros, poniendo en nuevamente en conocimiento las aristas laborales y sexuales del acoso, y como afecta a la Administración del Estado y sus individuos en los ámbitos de la psique y sociedad.

En su función y acciones, no obstante las rutinas y actividades que tiene la administración activa como ejecutor de políticas públicas, distribución de recursos o activador de vínculos o actividades de fomento, esto según las normas que los crean, sea desde la Constitución vigente en adelante, también debe considerarse que las entidades manifiestan una cultura y una concepción de esa razón y legitimidad.

Es parte también de la reflexión de esta investigación el desafío de las organizaciones en sus representantes y autoridades (Alkadry, M. G., Bishu, S. G., & Bruns Ali, S., 2019) en materia de las diferencias de autoridad, paga y posición de acuerdo con el género, lo cual es una advertencia de la cuestión en torno al desenvolvimiento de los sujetos y las limitaciones que interfieren en la carrera profesional.

En este sentido, ante el advenimiento de casos de acoso laboral y sexual, se ve influida en la generación de posibilidad y manifestación del acoso, ello según su

clima laboral y los mecanismos para tratar con este, que implican una relación de entidades, factores y situaciones, que tienen consecuencias unas más visibles que otras, que se plasman en los mensajes informativos y formales, para hacer parte y tomar acciones concretas (Hutchinson & Eveline, 2010).

Así, en la Administración del Estado se debe tener en cuenta la relación de complejidad ante la ocurrencia del acoso sexual y laboral, así como la presión que esto pone en el ejercicio de las funciones y potestades pertenecientes a la esfera del Estado, y las subjetividades en juego, en la ocurrencia del servicio público, tanto en la carrera profesional y la promoción o el cuidado de los y las funcionarios/as (Davies & Thomas, 2002).

### 3.3 La normativa aplicable ante el acoso laboral y sexual en la Administración del Estado.

Hay una institucionalidad que entrega razón y legitimidad a la acción de la Administración del Estado, existiendo distintas normas para la función pública y las materias de acoso sexual y laboral, ya que principalmente están actualmente las leyes N<sup>os</sup> 18.575, de 1986, y su texto refundido por el Decreto con Fuerza de ley N<sup>o</sup> 1-19653, de 2001, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; 18.695, de 1988, y su texto refundido por el Decreto con Fuerza de ley N<sup>o</sup> 1, de 2006, Orgánica Constitucional de Municipalidades; 18.884, de 1986. Estatuto Administrativo, y su texto refundido en el Decreto con Fuerza de ley N<sup>o</sup> 29, de 2005; y 18.883, de 1989, Estatuto para Funcionarios Municipales, entre otras.

No obstante se quiere destacar y señalar que pretéritamente en la ley N<sup>o</sup> 18.575 se origina un concepto que establece un inicio para el actuar y comportamiento del ámbito funcionario, ya que se plasma en dicha norma la idea del principio de probidad administrativa, según el título III, párrafo 2<sup>o</sup> del artículo N<sup>o</sup> 54, “consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Lo que es replicado en la ley N<sup>o</sup> 18.695 y su artículo 42, así como seguidamente en las leyes N<sup>os</sup> 18.883 y 18.834, en sus letras g), artículos 58, y 61, respectivamente, al señalar, entre otras ideas, que los funcionarios deben observar el señalado principio de probidad.

No obstante, en el perfeccionamiento de lo normativo, los conceptos de acoso sexual y acoso laboral son introducidos en la construcción legal de la Administración del Estado a partir de las leyes N<sup>os</sup> 20.005, de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, y 20.607, de 2012, que modifica el código del trabajo, sancionando las

prácticas de acoso laboral, permiten ingresar significados válidos, ante la esfera del derecho, e insertar en los señalados estatutos el acoso sexual y laboral como conductas taxativamente no permitidas y posibles de ser sancionadas, afianzando así la autorregulación del sistema.

Así el acoso sexual según la ley N° 20.005, de 2005, es “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”.

Seguidamente, el acoso laboral, se entiende conforme a la definición de la ley N° 20.607, de 2012, “entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Con la referencia a estas normas, se efectúa la incorporación de estas temáticas en el Estatuto Administrativo, y su artículo 84, letras l) y m), en cada caso, de la ley N° 18.834, establece entre las prohibiciones a que están afectos los funcionarios públicos regidos por dicho texto estatutario el “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo”, y el “Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo”.

En el caso del ámbito municipal ocurre lo mismo, por cuanto el artículo 82, letras l) y m), de la ley 18.883, Estatuto para funcionarios Municipales, establece que entre sus prohibiciones se encuentra “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso

sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación”, y “Realizar todo acto calificado como acoso laboral en Art. 16 los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo”.

Dichas normativas han señalado la importancia de la protección del funcionario/a frente a sus propias acciones y la relación con el entorno, así como incluso demarcar, las relativas fronteras de lo que le es lícito en el comportamiento funcionario, entre otros, que influye el desarrollo de la función de las entidades públicas, que según el artículo 1º de la ley N° 18.575. comprenden a los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley, lo que incluye los intereses y fines a los que deberían dirigirse las acciones públicas de cada entidad.



### 3.4 Los mecanismos de regulación en la Administración del Estado.

Siendo el aparato administrativo y público un ente organizado y distribuido orgánicamente, es el procedimiento administrativo y las distintas acciones de investigación y sanción las mejores herramientas de regulación de las acciones de estas organizaciones.

Por ende, se da un desarrollo de herramientas, códigos y manuales de conducta internos y de ética, en los distintos servicios o entidades públicas, que hacen obligatorias su consideración y tratamiento en materias de acoso sexual y laboral.

Así es importante señalar que los cambios introducidos por las leyes N<sup>os</sup> 20.005 y 20.607 en los Estatutos Administrativo y para Funcionarios Municipales, respectivamente, y el advenimiento tanto del Instructivo Presidencial N<sup>o</sup> 6, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado, y de las “Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”, emanadas del Servicio Civil, ambas de 2018, obligan a las entidades del aparato público a crear mecanismos y establecer certezas en el manejo y resolución de las problemáticas de acoso laboral y sexual, trascendiendo la norma a la realidad.

No obstante, la existencia de mecanismos o la implementación de códigos de buenas prácticas o protocolos de denuncias de conductas de acoso laboral y sexual, estas siguen aconteciendo y trascendiendo a la opinión pública.

Se llama la atención en estos filtros operativos como son los códigos de ética o los manuales de prevención de acoso sexual o laboral, ya esta materia se produce o reconecta con las organizaciones del ámbito público en que ocurren, y no obstante

la ejecución, no son capaces de gestionar en su totalidad la prevención, resolución y medidas de reparación.

A lo anterior, se debe a que no siempre se da por una adecuada gestión de casos, buscándose en otra entidad reparar o disminuir la deficiencia en cuestión, donde la regulación presupone una asimetrización de la diferencia, y a la vez, sin embargo, disminución –si no eliminación– de la diferencia (Luhmann, 2017)

Así es como, pasa la decisión o postura a conocimiento de la Contraloría para que sea acogida o que se haga cargo de lo que se le comunica, y se explica a continuación.

### 3.5 La relación entre la Administración del Estado y la Contraloría como estructura de expectativas.

Considerando que ante la operacionalización de los mecanismos internos de la Administración del Estado, y el conflicto se presenta ante la ocurrencia de casos de acoso sexual y laboral, o la mala gestión de estos, es que se hace necesario interactuar entre estos sistemas.

Esto se debe a que se da un régimen de decisión interna en estas entidades o los sujetos involucrados, que escapa al análisis que se efectúa en la presente investigación, ya que ante distintas experiencias es lo que logra ser parte del sentido o traspasar el ambiente para comunicar las problemáticas de acoso sexual y laboral, buscando una decisión experta que toma forma en un oficio llamado dictamen.

Por otra parte la Contraloría y la Administración del estado se encuentran bajo la relación de organizaciones que en cada caso como sistemas cuyas formas se van produciendo mediante decisiones que se entrelazan, y que contienen expectativas normativas, ello bajo la perspectiva del derecho, lo que según (Zamorano, 2017) es un medio para guiar el comportamiento, para seleccionar y estabilizar variaciones y proporcionar –en la improbabilidad– seguridad y confianza a las expectativas de las personas.

Es así que tanto la administración pública, y sus distintas organizaciones, actúan en base al mandato legal en dirigirse en consecuencia hacia la Contraloría, como representantes del sistema funcional del derecho, en esta parte, buscan internalizar la problemática, y que no es resulta a priori, sino que (Brans, M., & Rossbach, S., 1997) se reformula, simplifica, limita y distribuye sistémicamente para poder manejarla, lo que en consecuencia con esta investigación, se efectúa según la distinción legal/no legal.

Lo anterior se da sobre todo si las cuestiones de acoso laboral y sexual, como se ha expuesto anteriormente, se encuentran necesariamente tipificadas en las leyes, en los principios constitucionales, en los reglamentos y en los precedentes que se tienen (experiencia – expectativa), y no en la voluntad moral del arbitrio o de la persona (Luhmann, 2002; 2004).

Así, se inicia la acción de control de legalidad o regulación que se da por parte de la Contraloría, lo que se ve materializada por diferentes instrumentos jurídicos, optándose por los señalados dictámenes en esta investigación, que originan la llamada “jurisprudencia administrativa”, que actúa de manera continua y constante, agregando sentido a los requerimientos y respuestas que se dan hacia la administración y que (Bermúdez 2014) ha contribuido a la creación de reglas y principios que posteriormente han sido recogidos por la legislación positiva e inclusive aplicados por los Tribunales de Justicia con anterioridad a su concreción normativa.

### 3.6 La Contraloría como Entidad Fiscalizadora Superior, su jurisprudencia y los dictámenes.

Las entidades fiscalizadoras superiores se comprenden como entidades de control y fiscalización en materia de legalidad y finanzas públicas en el ámbito Latinoamericano e internacional, lo que se desarrolla por parte de la academia, planteando un modelo de 5 subsistemas basado en pirámides de control y las normas compartidas con la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores INTOSAI. (Porrás-Gomez, 2020). En este sentido, bajo la perspectiva de las competencias y de las opciones estratégicas, en lo que se da la relación con el sector público (Jeppesen, Carrington, Catusus, Johnsen, Reichborn-Kjennerud & Vakkuri, 2017) en conjunto con la actividad desarrollada en las auditorías financieras, de cumplimiento y de desempeño, las cuales se encuentran en desarrollo e implementación a todo su potencial. (Johnsen, A., 2019)

Otra área de desarrollo en la relación de la administración y las entidades fiscalizadoras superiores está en el rescate del valor público, por cuanto como organizaciones de control del uso de recursos y del uso de la autoridad, se intenta contribuir por la vía del accountability y la oportunidad de mejora en su reportabilidad para con la ciudadanía y demás agencias y entidades públicas relacionadas (Cordery & Hay, 2019), así como apuntar a la realización de auditorías cercanas a la ética que refuerzan el interés público. (Bringselius, L., 2018)

No obstante de la búsqueda de casos y de artículos de investigación relacionados con este ejercicio de sistematización, se dio con documentos de la academia e investigación centrados en las funciones, actividades de auditoría y la utilización de las mismas para la mejora del aparato público (Svårdsten, F. (2019) Triantafillou, P. (2020) Van Acker, W., & Bouckaert, G. (2019) Van Der Wal, Z., & Huberts, L. (2008).

Así también, en el ámbito local y en el ámbito de la Contraloría, o CGR, se debe considerar que dos estudios efectuados por la OCDE destacan que:

- la CGR (OCDE 2014) emite opiniones jurídicas expertas en la forma de dictámenes. Los dictámenes de la Contraloría pueden ser emitidos de oficio o a instancia de los órganos del Estado o privados, miembros del Congreso, funcionarios públicos o particulares. Sin embargo, en contraste con la opinión experta de las EFS, la opinión o dictamen jurídico de la CGR es vinculante y constituye jurisprudencia administrativa.
- Las actividades de comunicación y los esfuerzos de la CGR para involucrar a los ciudadanos dependen en gran medida de Internet y las redes sociales y no se centran en la reducción de las barreras a la información.
- Las resoluciones definitivas del Contralor General no son susceptibles de recurso de apelación ante las autoridades gubernamentales o administrativas (conforme al artículo 8° ley 10.336).
- Propender (OCDE 2016) a la emisión de dictámenes que sean de fácil uso y comprensión por parte de la ciudadanía, cumpliendo para ello con atributos como: lenguaje sencillo, acotados en su extensión, con conclusiones precisas y oportunos.
- Implementar la nueva Base de Jurisprudencia para optimizar las búsquedas de dictámenes y pronunciamientos jurídicos, mejorando la gestión documental.

Ambos estudios, en sus recomendaciones, desmenuzan la intrincada red institucional, analizando sus puntos fuertes, efectuando sugerencias y dando a conocer nuevas cuestiones, avances y desafíos, centrándose en actualizar las líneas de acción para el mejor hacer en el ámbito institucional.

En la problemática que nos interesa, es dable destacar el ámbito normativo de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República de Chile, la cual entrega el mandato legal, atribuciones y competencias

que le son propias, indistintamente a otras normas que entregan mayores atribuciones, y que interesa destacar está en lo señalado por los artículos 1° y 6° que a continuación se reproducen:

Artículo 1°, inciso primero: *“La Contraloría General de la República, independiente de todos los Ministerios, autoridades y oficinas del Estado, tendrá por objeto fiscalizar el debido ingreso e inversión de los fondos del Fisco, de las Municipalidades, de la Beneficencia Pública y de los otros Servicios que determinen las leyes; verificar el examen y juzgamiento de las cuentas que deben rendir las personas o entidades que tengan a su cargo fondos o bienes de esas instituciones y de los demás Servicios o entidades sometidos por ley a su fiscalización, y la inspección de las oficinas correspondientes; llevar la contabilidad general de la Nación; pronunciarse sobre la constitucionalidad y legalidad de los decretos supremos y de las resoluciones de los Jefes de Servicios, que deben tramitarse por la Contraloría General; vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto Administrativo y desempeñar, finalmente, todas las otras funciones que le encomiende esta ley y los demás preceptos vigentes o que se dicten en el futuro, que le den intervención”.*

Artículo 6°: *“Corresponderá exclusivamente al Contralor informar sobre derecho a sueldos, gratificaciones, asignaciones, desahucios, pensiones de retiro, jubilaciones, montepíos y, en general, sobre los asuntos que se relacionen con el Estatuto Administrativo, y con el funcionamiento de los Servicios Públicos sometidos a su fiscalización, para los efectos de la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que los rigen.*

*Del mismo modo, le corresponderá informar sobre cualquier otro asunto que se relacione o pueda relacionarse con la inversión o compromiso de los fondos públicos, siempre que se susciten dudas para la correcta aplicación de las leyes respectivas.*

*La Contraloría no intervendrá ni informará los asuntos que por su naturaleza sean propiamente de carácter litigioso, o que estén sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia, que son de la competencia del Consejo de Defensa del Estado, sin perjuicio de las atribuciones que, con respecto a materias judiciales, reconoce esta ley al Contralor.*

*De acuerdo con lo anterior, sólo las decisiones y dictámenes de la Contraloría General de la República serán los medios que podrán hacerse valer como constitutivos de la jurisprudencia administrativa en las materias a que se refiere al artículo 1°.*

Estos artículos 1° y 6° son esencialmente el germen de la función dictaminadora de la Contraloría, desde las señaladas atribuciones que la Constitución y las leyes le encomiendan para ejercer el control de la legalidad de los actos de la administración del estado, por medio del principio de juridicidad, entre otros, es que se somete al arbitrio del derecho las materias de acos sexual y laboral, lo cual implica (Luhmann 2005) el desarrollo de este particular sistema jurídico que se complejiza y remarca aquello que ha de ser manejado en el sistema como comunicación específicamente jurídica.

Es necesario explicar que conforme al mandato legal, la Contraloría no puede ejercer mayores atribuciones, y por ende se dan situaciones que esta debe manifestar sus “no decisiones” u abstención, ya que este es un bloqueo que marca su diferenciación del entorno, (Cadenas, Urquiza y Mascareño, 2012), y refleja, entre otros, las decisiones que se esperan del derecho, reflejando la autorreferencia y le heterorreferencia en la forma jurisprudencia/legislación, la diferenciación funcional y las relaciones de sentido.

Lo anterior logra, demarcar su ámbito de decisiones y operacionalización, ante su clausura operativa, según lo puede ser comunicado por medio de los dictámenes y



transformado en la jurisprudencia, lo cual se explica, debido a las decisiones que permanecen en el entorno e influyen en casos y juicios que se encuentran en conocimiento de los Tribunales de Justicia, como son demandas de tutela laboral, denuncias por acoso sexual o laboral y/o recursos de protección que son presentados, ya que corresponden a otra esfera del derecho y ante una entidad y poder del Estado que no es parte de la Administración del Estado.

También, debe tenerse en cuenta que la Contraloría como organización subsiste (Arnold-Cathalifaud, M., 2008) mientras ocurren las decisiones que le permiten seguir decidiendo, pero como éstas son eventos sin capacidad de perduración, el problema consiste en reproducirlas, para lo cual se requiere de otras decisiones, por ejemplo, las destinadas a evitar que no se cumplan y según el caso, deben actualizarse.

De este modo, desde la teoría de sistemas sociales se cumplen distintos mensajes que se originan para que las organizaciones existan y se desarrollen, donde es necesario que sus comunicaciones sean reconocidas y comunicadas como decisiones (Luhmann 2010).

Para la Contraloría ello se expresa por medio de sus fiscalizaciones, investigaciones, auditorias, pronunciamientos jurídicos, etc., que son conducidas, y se plasman en informes y oficios, que producen efectos en la administración pública (Vergara, Alejandro, & Zúñiga, Francisco, 2008) según cada caso, situándose la presente investigación en los dictámenes a analizar por medio del quehacer de regulación estableciendo en el ámbito del derecho, considerando el sistema legal/no legal, y en el entendido como la capacidad de generar normativas y lineamientos por parte de la Contraloría, basado en lo que compete a la función jurídica.

Ello sin dejar de lado mencionar que (Monfardini, P., & von Maravic, P., 2019) se debe tener en cuenta, el conjunto de productos de la labor en que se expresa el área de Control Externo u auditoría, lo que corresponde a su función fiscalizadora, lo cual no se incluye en el presente estudio de casos abordados en torno a la problemática en análisis en el presente documento, por cuanto se ejecutan investigaciones, inspecciones y auditorías, esto bajo los parámetros internacionales de la INTOSAI, el respectivo reglamento de auditoría y las instrucciones sobre rendición de cuentas.

Y donde operativamente, en una breve descripción, se evalúan los sistemas de control interno, se fiscalizan la administración financiera del Estado y las normas estatutarias aplicables a la Administración del Estado y funcionarios, se verifican los antecedentes y datos que le son provistos en el trabajo en terreno, se efectúa examen de cuentas y se somete a un sistema de seguimiento, de ser pertinente, que vela por que las medidas o acciones solicitadas se efectúe.

Así la Contraloría se sirve de la jurisprudencia administrativa como una de las herramientas para controlar los actos de la administración del Estado, asegurar que se ajusten al ordenamiento jurídico y el respeto a las normas y principios que contribuyen al estado de derecho, emitiendo documentos obligatorios en el ámbito público, así como el ámbito privado, según corresponda. De este modo, se ejerce una interpretación jurídica, en forma de instrucciones formales hacia la administración y opiniones en apoyo a sus presunciones, que pueden efectuarse de manera preventiva, simultánea o a futuro.

En los dictámenes, productos en específico a resolver estas situaciones o conflictos, que son vistos como comunicaciones, se reúnen las materias que se consultan sobre situaciones de acoso sexual y laboral, que consideran los informes y antecedentes provistos por las entidades públicas y las personas recurrentes, sistemas psíquicos. Esto comprende una función dedicada al ámbito del derecho y

la acción pública, función que regula, según los pronunciamientos emitidos, los cuales participan (Luhmann, 2005) de una comunicación parte de un código, y por medio de este, es capaz de enlazarse a las otras comunicaciones jurídicas, el cual es manejado al nivel de la observación de segundo orden.

Otra materia fundamental de la jurisprudencia administrativa es que se efectúan determinados dictámenes que expresan del trámite de toma de razón, donde se regulan actuaciones de la administración, donde se efectúa el “Control preventivo mediante el cual la Contraloría General examina la constitucionalidad y legalidad de los decretos, las resoluciones y de los decretos con fuerza de ley. Implica analizar si un acto administrativo se ajusta a las normas que lo regulan”.

Los dictámenes en si reflejan las solicitudes efectuadas a la institución en que la Contraloría regula e informa de asuntos que son de su competencia, lo que en su coyuntura refleja la reducción de diferencias dentro de una distinción (Luhmann, 2017), y gracias a esto se distingue de otras formas de operar con distinciones, ya que se separa de las atribuciones de cada servicio y de las normas que les son aplicables, ingresando a su propia operación de decisiones, que (Vidal J, 2012) conforma su unidad en un contexto de alternativas y caminos posibles por medio de operaciones selectivas.

### 3.7 La función dictaminadora de Contraloría como clausura operativa.

Ante la contingencia de entidad superior de control, la Contraloría cuenta con las atribuciones que sean señalado y se le extienden de acuerdo con la Constitución, la ley Orgánica de Organización y atribuciones, así como distintos cuerpos normativos en que se dispone su participación e injerencia.

Así las decisiones de la Contraloría que se contienen en sus dictámenes y diversas acciones de regulación que se desprenden de los mismos, son una instrumentalización propia del funcionamiento del mecanismo y sus componentes, (Opazo M. y Rodríguez D., 2017) ejecutando su clausura operativa que permite preservar los límites, explotando su relación con el entorno, a través del acoplamiento estructural, esto relacionado a distintas interacciones orgánicas y comunicaciones que permiten acceder a información, retroalimentar con su postura de sentido e interactuar con las partes relacionadas, explicando y definiendo conductas, así como interpretando la percepción del ambiente.

En este orden de ideas, se debe tener presente el fenómeno de la autonomía, lo cual apoya el ejercicio de la clausura operativa, ya que se desarrolla según el balance que se da entre la política, las entidades auditadas y las entidades fiscalizadoras, las cuales desarrollan actividades en tensión (Pierre & de Licht, 2019), la capacidad de respuestas que deben entregar tanto al poder político como a la ciudadanía, las que se estudian, en sus concordancias, diferencias y acciones comunes orientadas a su relación con los agentes interesados. (Yamamoto, K., & Kim, M. J., 2019) y el ejercicio de las capacidades de evaluadores de la Administración del Estado, ya que las entidades fiscalizadoras trascienden lo normativo y se desarrolla su influencia y ejercicio de facultades a través de sus auditores (Morin D., & Hazgui, M.,2016).

En el establecimiento de la función propia y la generación de dictámenes, es que ante la complejidad del entorno, el funcionamiento propio determina el ejercicio de atribuciones que le son propias a la Contraloría, que permite acercarla a la comprensión de esta como un sistema, logrando entrelazar las materias propias de la relación e injerencia de los intervinientes que son parte de la esfera de lo público (Peci & Rudolff, 2019).

Así la Contraloría se encuentra insertar en la clausura normativa (Luhmann 2005), ya que su funcionamiento se da por una continua autoobservación del sistema por las normas, no ocupándose de producir un contexto cognitivo, al decidir en materias del derecho y de clausurarse operativamente en ese contexto, aunque si de producir un contexto normativo, aplicable a la Administración del Estado.

Por ende la Contraloría es definida por la aplicación de las normas, y la falta de estas, la relación e interacción que se da con los dictámenes como herramienta de control, gracias a la interpretación que se hace, y en relación directa con conocer las problemáticas que se le dan a resolver, siendo los dictámenes en este caso, la modalidad de expresar su función y transmisión de decisiones.

La actividad dictaminadora se enfrenta a mayores desafíos, buscando ejecutar sus atribuciones de la mejor manera, ocupándose de hacer como organización ante la administración del Estado una contribución a la transformación de ese conjunto de organizaciones en mejores estructuras, lo que a su vez lleva a tender redes hacia la sociedad civil.

El acoso sexual y laboral es campo fértil para el desarrollo de la función dictaminadora, entre otros, ya que como se vera de lo analizado, y su conocimiento, se logra entrelazar con la capacidad de comunicar que tiene la Contraloría y como esta aborda las temáticas en materia del sistema derecho, esto debido a las distintas

cuestiones que se ponen bajo su conocimiento y que son atendidos, conforme a las facultades que le entrega la ley.

Lo anterior, por cuanto Luhmann (2006) nos indica que la conducta de los miembros de la organización puede regularse de manera altamente específica mediante el mecanismo peculiar de inclusión/exclusión, además de que puede dirigirse concretamente, es decir, puede influenciarse por la comunicación, en este caso desde la Contraloría y hacia la Administración del Estado y/o los sistemas psíquicos.

Donde es una dirección concreta de esta investigación el efectuar un aporte para la comprensión de su función y la aplicabilidad para con los y las funcionarias/os y las expectativas cuando se enfrentan o son objeto de acoso laboral o sexual, en la forma en que se atienden los reclamos y cuestiones por parte de la institución, buscando esclarecer si existen o no vulneraciones que los afecten.

### 3.8 Los dictámenes de la Contraloría como comunicación de decisiones.

La materia en estudio comprende las decisiones por parte de la Contraloría General de la República de Chile ante el acoso laboral y sexual, considerando la capacidad dictaminadora, que comprende la regulación para con la Administración del Estado, los cuales son elaborados según el caso que se pone a conocimiento de la institución, variando según cada uno, y que al efecto, se tienen en cuenta distintas normas, reglamentos y situaciones que aplican a los componentes organizacionales de la administración del Estado, entre otras.

Lo que también lleva a incorporar del concepto y aplicación de la decisión (Luhmann, 1978) que es el resultado de la tematización de la contingencia, y la incorporación del conflicto (Gonnet, J. 2018), como parte del orden social y según las distintas materias de acoso laboral y sexual que se intentan esclarecer, en la relación de las organizaciones parte de una sociedad socialmente diferenciada.

Por ende, mediante decisiones, las organizaciones absorben incertidumbre “externa” y producen una “interna”, y esta incertidumbre autoproducida demanda más decisiones, en este caso las conclusiones de los dictámenes que son el continente de estas comunicaciones, donde la regulación es siempre autorregulación de los sistemas y solo en ese marco se trata de una distinción que orienta la acción (Luhmann 2016).

La relación que se da entre la Administración del Estado y la Contraloría se ve afectada por las acciones de auditoría y de control de legalidad que se ejecuta en las entidades públicas, enrevesando el conocimiento técnico en torno a estas materias así como los respaldos analíticos y de normativa que orientan el accionar. (Johnsen 2019), así como la contribución por medio de sus auditorías, los hallazgos y la aplicación de acciones correctivas a las entidades auditadas u objeto de los dictámenes. (Benollo E. 2019).

Al ser una relación de organizaciones y generación de decisiones, la teoría de sistemas de Luhmann proporciona el conjunto de instrumentos analíticos de aplicación y comprensión de los dictámenes, esto para el análisis de las relaciones y sus ulteriores comunicaciones.

Donde por medio de la decisión se logra operacionalizar estas comunicaciones, por sobre la clasificación de solo documentos, ya que permiten explicar el control que se ejerce con la capacidad de dictaminar y orientar hacia la resolución de estas materias ente la Administración del Estado.



#### 4.- Metodología.

##### 4.1 Tipo de Investigación.

El tipo de estudio corresponde a un diseño cuantitativo por cuanto se pretende describir y responder a la problemática del acoso sexual y laboral en la administración pública de Chile y su relación con la Contraloría, en línea a la epistemológica constructivista por cuanto se ejecuta una observación detallada del comportamiento y catalogación de las decisiones de la organización y la relación de la entidad con las organizaciones intervinientes.

Se pretende conocer e incluir sus diferentes puntos de vista y no decisiones en torno al acoso sexual y/o laboral, ello en una temática que estudia en conjunto de los sistemas sociales, ello para poder responder y comprender si la intuición es capaz de agregar valor y detalle de los distintos dictámenes en la materia.

La muestra, de carácter censal, corresponde a todos dictámenes de la Contraloría General de la República de Chile, en materia de acoso sexual y laboral, desde el 7 de junio de 1974 al 20 de marzo de 2020.

Estos dictámenes fueron recolectados y capturados desde el sitio web de la Contraloría que son de acceso público, complementado dicha recolección con solicitudes de información para conocer en completitud los oficios que no se encontraban íntegramente dispuestos en el señalado portal, lo que permitió fortalecer las materias éticas y de integridad, para asegurar la no utilización de sistemas y mecanismos internos propios de la labor funcionaria.

Se procedió así a ir seleccionando y archivando dichos documentos, apuntando el esfuerzo de análisis solo a estos oficios y no a las repercusiones y/o respuestas de

los Servicios Públicos o ulteriores repercusiones finales que de ellos se pudieran generar de los intervinientes.

Por tanto, la unidad de análisis son los distintos dictámenes que tratan sobre el acoso laboral y sexual, siendo este el universo conforme a la muestra censal analizada.

Los dictámenes recolectados fueron sometidos a filtro con la finalidad de seleccionar solo aquellos que cumplieran con los criterios de las palabras claves utilizadas: “acoso”, “sexual”, “acoso sexual”, “acoso laboral”, “hostigamiento”, “maltrato”, “persecución laboral”, “agresión laboral”, “comportamiento inconveniente”, “agresión sexual” y “persecución sexual”. Los resultados iniciales, considerando los duplicados, fueron los siguientes:

TABLA N° 1

Criterios de búsqueda y número de dictámenes.

acoso	848
acoso laboral	808
hostigamiento	399
maltrato	217
persecución laboral	126
acoso sexual	80
agresión laboral	46
comportamiento inconveniente	16
agresión sexual	8
persecución sexual	4

FUENTE: Elaboración propia en base a los documentos extraídos del buscador provisto en [www.contraloria.cl](http://www.contraloria.cl)

Se utilizó análisis de contenido, en una lectura como instrumento de recogida de información, siguiendo el método científico, es decir, debe ser, sistemática, objetiva, replicable, y válida (Andréu Abela, J., 2000) empleando una sistematización cuantitativa, codificando los escritos para identificar sus componentes, variables y

decisiones, y así comprender estas comunicaciones de decisión por medio de distintas preguntas guías que permiten ejecutar el análisis. Las preguntas fueron las siguientes:

- ¿Qué decisión se toma en la comunicación en análisis? De ello se recogen y describen la o las decisiones o la falta de estas en cada dictamen. Esta pregunta da cuenta del objetivo específico 1, haciendo énfasis en “describir las decisiones”.
- ¿Qué entidad pública está involucrada? ¿La consulta tiene origen de un particular, funcionario/a, exfuncionario/a, servidor/a honorarios o quien ha dejado de prestar servicios u de otras entidades? ¿Qué tipo de acoso se denuncia (o es mixto)? ¿Es materia principal la motivación de denuncia de presunto acoso sexual y/o laboral? ¿El acoso laboral o sexual que se denuncia es horizontal, vertical o mixto? Con la finalidad de desentrañar la relación para con los/las involucrados, las entidades que son objeto de análisis, tipo y jerarquía de acoso, así como prioridad que se tiene de contacto para esta materia con la Contraloría. Estas preguntas dan cuenta del objetivo específico 2, haciendo énfasis en "conocer los principales aspectos y normativa y relación con la Contraloría".
- ¿Qué normas se utilizan para dar respuesta? Buscando conocer y comparar en cada dictamen el parámetro legal/no legal utilizado, y así también conocer los cambios de criterio jurisprudencial, de existir. Esta pregunta da cuenta del objetivo específico 3, haciendo énfasis en "identificar los cambios en la toma de decisiones".

Así ante un diseño no experimental, de carácter transeccional descriptivo, (Hernández-Sampieri, 1997) se logró deducir de la evidencia expuesta en los dictámenes, relacionada con el contenido y el tiempo único según cada

comunicación, conocer el panorama de estas variables e interpretarlas en función de operaciones del sistema jurídico (Luhmann, 2005).

## 5.- Análisis de dictámenes.

Se ha efectuado un análisis de contenido cuantitativo de los dictámenes, conforme al total de estos que son parte de esta investigación, que en un primer factor para determinar su número y procedencia se consideraron los obtenidos según los criterios de búsqueda definidos, bajo determinadas palabras de control que abarcaban la problemática de acoso laboral y sexual, como parte de los temas esenciales.

Después se hizo necesario a continuación establecer una tipificación, dada por las preguntas guías implementadas, lo que ayudo a dividir los hallazgos según la concurrencia por parte de particulares o servicios públicos, así como atender a las normas y leyes que se tienen en cuenta, los casos y circunstancias aplicables, las decisiones que son parte de lo que se dictamina, etc.

También con las preguntas guías se puede conocer y representar las distintas normas empleadas en la interpretación, las situaciones y exposición de las resoluciones y conclusiones de los dictámenes, lo que incluye incluso las no acciones y recomendaciones bajo el parámetro legal/no legal.

Es adecuado también señalar que para aumentar la fiabilidad de los conocimientos y del trabajo realizado se tomó la decisión de realizar la revisión del total de dictámenes que se dispusiese, descartando la generación de muestra, lo cual pretende fortalecer la contribución de este instrumento, ya que en el caso de réplica de esta investigación, quien pueda utilizar los mismos mecanismos de búsqueda y análisis pueda ser capaz de llegar a los mismos resultados, garantizando así la objetividad del presente estudio.

Tabla N° 2

Número de dictámenes según año.

2020	9
2019	22
2018	20
2017	40
2016	163
2015	147
2014	148
2013	130
2012	90
2011	83
2010	95
2009	69
2008	16
2007	8
2006	9
2005	3
2004	3
2003	6
2002	1
2001	1
2000	5
1997	1
1996	1
1994	2
1989	1
1985	1
1982	2
1981	1
1980	1
1977	1
1975	3
1974	1
Total de dictámenes encontrados	1.083

FUENTE: Elaboración propia en base a los documentos extraídos del buscador provisto en [www.contraloria.cl](http://www.contraloria.cl)

Tal como se ha indicado precedentemente considerando los parámetros de búsqueda utilizados, se considera el periodo ya señalado desde 1974 al año 2020,

de los cuales se encontró en su oportunidad 2.552 dictámenes, al identificar y descartar elementos duplicados, se considera un universo definitivo a analizar de 910 dictámenes.

Tabla N° 3

Diferenciación y reducción en base a contenidos.

Dictámenes encontrados	2.552
Dictámenes duplicados	1.469
Dictámenes excluidos	173
Dictámenes analizados	910

FUENTE: Elaboración propia en base a los documentos extraídos del buscador provisto en [www.contraloria.cl](http://www.contraloria.cl)

## 6 Resultados:

### 6.1 Sobre lo que deciden los dictámenes.

Ante el objetivo específico 1, y ante la pregunta guía ¿Qué decisión se toma en la comunicación en análisis (dictamen)?

Se ha determinado, gracias al análisis efectuado, que 133 dictámenes debieron ser no considerados de los antecedentes para elaborar resultados, ya que existían documentos que si bien contienen palabras de los criterios de búsqueda, tratan otras materias y/o figuras de maltrato que no se relacionaban con el acoso laboral y sexual (el maltrato animal, por ejemplo).

Así también, se han encontrado dictámenes desde el año 2020 hasta el año 1974, no obstante solo se han rescatado documentos de 32 años, no significando una materia recurrente cada año, pero si continua de ser resuelta por la Contraloría, según cada tipo de caso de acoso sexual o laboral, notándose un aumento en el periodo 2005 a 2017 en la cantidad de pronunciamientos, y a su vez una disminución en cantidad de pronunciamientos desde el año 2018.

También, y en línea con el horizonte de posibilidades, existen 40 dictámenes que no tratan sobre casos específicos de vulneración directa en materias de acoso laboral o sexual, más responden a cuestiones presentadas en ese ámbito, solicitando directrices o poniendo en conocimiento materias que no son propias de ser determinadas, ya que refieren a consultas, o sobre atribuciones de dictar normas y/o directrices por parte de la Administración del estado, al respecto del acoso laboral y sexual.

Así, y por otra parte, de una cifra final de 910 dictámenes analizados, se puede tener en cuenta que principalmente la materia más solicitada a resolver son situaciones



cercanas o relacionadas al acoso laboral con 679 dictamen, siguiendo en este ámbito 51 que se adscriben a la temática del acoso sexual, y otros 7 sobre ambas materias.

Tabla N° 4

Materias de dictámenes.

supuesto acoso laboral	679
supuesto acoso laboral y sexual	7
supuesto acoso sexual	51
aplicación general	40
Total general	777

FUENTE: Elaboración propia en base a los documentos extraídos del buscador provisto en [www.contraloria.cl](http://www.contraloria.cl)

## 6.2 sobre las entidades involucradas.

Ante el objetivo específico 2, y las preguntas específicas: ¿Qué entidad pública está involucrada?, ¿la consulta tiene origen de un particular funcionario u entidad?, ¿Qué tipo de acoso se denuncia (o es mixto) ?, ¿es materia principal la motivación de denuncia de presunto acoso sexual y/o laboral? y ¿el acoso laboral o sexual que se denuncia es horizontal, vertical o mixto?

Aquí resulta necesario distinguir de las entidades involucradas, ya que en este caso el Poder Judicial y el Congreso Nacional, sean o no el Senado como Cámara de Diputados, se han dirigido a la Contraloría a solicitar un pronunciamiento, no obstante estos son parte de otros sistemas, quedándose en el ambiente, por cuanto no conforman parte de la Administración del Estado, esto debido a la delimitación de entorno, que se da por el artículo 1° de la ley N°18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, perteneciendo estas a otro “poder del Estado”.

Lo mismo ocurre frente a las presentaciones que provienen de otra entidad autónoma, o entidades gremiales, esto con materias no relacionadas con el ámbito público y las competencias que tiene legalmente la Contraloría, ya que se entiende para este caso que es un asunto entre particulares, por lo tanto no puede ser resuelto en la esfera atribuciones, ello según los artículos 24, 46 y 76, de la actual Constitución de la República de Chile, y 1° de la ley N°19.069, que Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, según corresponda.

También es del caso señalar que de las Organizaciones parte de la Administración del Estado, a modo de ejemplo, en 5 de ellos efectúa una presentación el Alcalde o algún Concejal, 39 de ellos recurrieron los servicios públicos en primera instancia, y en 685 de ellos han sido solicitados directamente o a nombre de una persona, en sus distintas calidades como funcionarias/os, exfuncionarios/as, exservidores y ex

servidoras a honorarios, etc., así como en 20 oportunidades se acercaron solicitando un pronunciamiento el gremio respectivo, y solo 3 han acudido solicitando un pronunciamiento directamente un particular sin relación directa con el servicio público.

En este ámbito, se disgrega tanto por el sentido como el conflicto que se presenta en las comunicaciones, ya que existen 243 dictámenes que indican directamente que se acude a la Contraloría por una denuncia en materia de acoso sexual o laboral.

Y por otra parte, se puede señalar que 500 dictámenes tienen los alegatos relacionados con otras materias, y que como cuestión secundaria, se toman las distintas materias de acoso por lo que se acude, reclamando así principalmente por materias de calificaciones, asensos o de concursos públicos en su gran mayoría, lo que pone en evidencia también la implicancia de estas materias en la satisfacción laboral.

A continuación, las entidades sobre las que más se presentan conflictos, o se presentan casos para ser dictaminados en materia de acoso sexual y laboral, son el Ejército de Chile, Carabineros de Chile, y 43 municipios, y no obstante que se han visto aludidas en estos dictámenes un aproximado de 758 entidades de la Administración del Estado.

Esto pone en evidencia la fuerte presencia de lo masculino en la administración (Kennedy, A. R., Bishu, S. G., & Heckler, N., 2019), permitiendo evidenciar aquí, la carga de relaciones de género y la expresión en sus estructuras de las ideas, falta de representatividad o acogida y la acentuación de la diferenciación por la falta de una neutralidad de género.

Se presentan también distintos estamentos de las organizaciones implicados en estos actos de acoso sexual y/o laboral, ya que del análisis efectuado, de estos 61 son de una naturaleza general o no son tan precisos en determinar el origen del supuesto acoso, mas 44 si aluden a que podría ser del propio entorno de pares y 586 que aluden a decisiones por parte de superiores jerárquicos.

### 6.3 sobre las normas y variaciones en la toma de decisión.

Seguidamente, en el objetivo específico 3, y la pregunta guía ¿Qué normas se utilizan para dar respuesta?

Se da la utilización leyes y decretos, así como distintos dictámenes, según cada caso, para la resolución de las cuestiones sometidas a consulta., donde interesa destacar la utilización para discernir las normas atinentes las ya Señaladas leyes organizas, el Estatuto Administrativo y el Estatuto para Funcionarios Municipales, así como distintos estatutos especiales aplicables específicamente a las distintas organizaciones como a las Fuerzas Armadas, Investigaciones, Carabineros de Chile, Gendarmería, y Universidades, entre otros.

Por otra parte 68 documentos se abstuvieron de emitir un pronunciamiento, ya que se encontraba pendiente de resolver otras consultas efectuadas en la misma idea a resolver o es un tema que tratar ante los ya señalados Tribunales de Justicia,

Además otros 706 han tomado acciones ante lo denunciado, de los cuales 115 han requerido se efectúen acciones conforme a un procedimiento disciplinario y se ejerza la potestad disciplinaria, de ser precedente, destacando que en 3 oportunidades se solicitó incluso la reapertura de los mismos, y en otros 2 se requirió la reincorporación de los/as afectados, y en uno se decidió la apertura de un procedimiento disciplinario por parte del servicio para esclarecer la denuncia falsamente efectuada, así como en 2 de ellos se decidió que es la propia Contraloría la entidad que llevara el respectivo procedimiento disciplinario.

En la misma línea, otros 143 dictámenes se han desestimado los alegatos formulados principalmente por no aportarse antecedentes, más allá de los dichos de quienes acudieron, o a que ya se encontraban en curso determinadas

investigaciones para esclarecer las materias y en uno de estos se dio cuenta que el sumario sobreseyó la materia de acoso reclamada.

Tabla N° 5

Acciones u omisiones según dictámenes.

aspectos superados	1
no relacionado	133
ponderar instrucción procedimiento disciplinario	113
desestima	143
pronunciamiento	377
toma de razón	30
abstención	68
solicita instrucción procedimiento disciplinario	30
recurso de protección	3
representación	9
reconsideración	1
CGR instrucción procedimiento disciplinario	2
Total general	910

FUENTE: Elaboración propia en base a los documentos extraídos y analizados del buscador provisto en [www.contraloria.cl](http://www.contraloria.cl)

## 7.-Discusión:

En la presente investigación se pone en manifiesto el conflicto que se establece en torno a estas situaciones de acoso laboral y sexual, por cuanto de la totalidad de dictámenes analizados se da que las afectadas por acoso sexual son solo mujeres, lo que tiene directas implicancias en las entidades (Esteves, J., & Tejedo-Romero, F.,2018), siendo esto un llamado de atención que pone en evidencia la reproducción de conductas fuera del sistema y su entorno, y que mayoritariamente se presentan en los reclamos de acoso laboral analizados en la presente investigación, apoyando la verificación de la misma, según los objetivos establecidos.

A continuación, en los casos en que se hicieron presente los supuestos “ofensores” quienes fueron objeto de distintas medidas disciplinarias, para las materias de acoso sexual. en su totalidad son hombres, y en mayoría en lo que respecta a acoso laboral, presentándose con esto la reproducción de las lógicas de los otros sistemas, donde la relación de poder vulnera a un sujeto en desmedro del otro.

Así en esta interacción burocrática, entre la Contraloría, los servicios y otros sujetos que interactúan, y el peso del desbalance que significa el acoso en la relación hombre/mujer, se ve reflejada en el constructo jurisprudencial, tanto en las materias de la sexualidad como en materias del trabajo, reflejando la complejidad y (Vidal J., 2012) realizando esta Entidad Fiscalizadora Superior un sistema que produce sus propios códigos y funciones, establecidos a partir de procesos interrelacionados de decisiones continuas o decisiones de decisiones.

Por otra parte, las materias de acoso laboral y sexual, que podrían entenderse solo como materias que atañen a sistemas psíquicos, implican una relación entre organizaciones, sea un municipio, un servicio público o la Contraloría, y por esto es por lo que su presencia y mención las hace también protagonistas de lo que ocurre,

contribuyendo al sentido de la comunicación en las que ellas participan como parte del análisis de que tratan los dictámenes.

En otro orden de ideas, la Administración del Estado, no obstante sus mecanismos internos de regulación han debido acudir por una u otra razón a la Contraloría, en este caso en estudio solo por temas relacionados al acoso sexual y laboral, en los que en una situación contingente, se busca la reducción de complejidad, e incorporar la comunicación como una información útil para la continuidad de operaciones, tanto de la Contraloría como de los servicios públicos.

Lo anterior requiere para las entidades de un acoplamiento estructural u operativo, ya que la ocurrencia del acoso sexual y laboral incide en el ingreso de una referencia de información, sea por el sentido de las comunicaciones y/o por la capacidad de producir irritaciones en el ambiente, es que estas materias se ponen en conocimiento y logran encontrar una caja de resonancia de la información que se produce y se regula desde un sistema hacia otro.

Otra manera de exponer aquí el acoplamiento estructural es que en los diferentes dictámenes y demás productos de la función jurídica o de control externo (toma de razón, reglamentos, informes, oficios, etc.), si no son parte de la materia de acoso sexual y laboral, quedando como datos del ambiente lo cual es para Luhmann “parte del mundo exterior donde no hay ni inputs ni outputs, ni informaciones ni ‘zonas de posibilidades’ desde las cuales se puedan seleccionar informaciones. El mundo externo es como es: testarudo, sin posibilidades y desconocido”.

Por ende, ante la contradicción o el conflicto, es que se da según cada circunstancia la oportunidad de decidir y dictaminar, haciéndose realidad la regulación del sistema que ante Luhmann es una acción de autorregulación, sea que se refiera al sistema con ayuda de una distinción entre auto y hetero referencia constituida internamente, o a su entorno, por cuanto del análisis efectuado y la materia estudiada, se da



cuenta de la relación de la Contraloría con su entorno, u acoplamiento estructural, con entidades de la administración del estado, para las que tiene competencias, o acciones puramente informativas,

Por otra parte, a raíz del análisis efectuado, se comprende de mejor manera la clausura operativa de la Contraloría, donde la manera de decidir es distinta a lo que se decide, y no obstante la integración de tecnología y la ampliación de la comunicación por medios digitales, esto no ha cambiado el cómo se decide y su operacionalización por medio de dictámenes.

Así se puede entender que previo a la dictación de la ley 20.005, de 2005, el criterio compartido por la jurisprudencia fue el establecer la resolución del conflicto por la vía jurisdiccional y/o administrativa, (como en los dictámenes N°s 42.442, de 1994, 52.452, de 2002, 14.967, de 2003, entre otros), debido a que en el proceso de interpretar y dictaminar, de las conductas del acoso sexual y laboral, así como las figuras de maltrato o persecución, a lo que debía ser esclarecido por la Administración del Estado.

Al producirse a partir de 2005 y 2012, la dictación de las leyes en materia de acoso sexual y laboral, respectivamente, y la incorporación de estas materias a los estatutos administrativos, se comenzó a recibir mayores consultas y a decidir sobre la necesidad de los procedimientos disciplinarios que deben ser efectuados para aclarar las situaciones (como los dictámenes N°s 35.349, de 2005, 66.506 y 55.001, ambos de 2013, 426, de 2015, 92.738, de 2016, entre otros).

Seguidamente con la dictación del instructivo presidencial y el protocolo de parte del Servicio Civil, los servicios públicos y demás entidades relacionadas, comenzaron a implementar códigos de buenas prácticas y manuales que regulan el acoso laboral y sexual, determinando así la disminución de materias a ser resueltas por la Contraloría, para continuar esta con la supervigilancia y el control de los actos

de la administración por sobre las materias operativas, aplicables en este caso, en las entidades públicas.

Ya sea en los distintos dictámenes o la promulgación de estas normas de carácter general que formalizan el tratamiento del acoso laboral y sexual, son todos intentos de reducción de diferencias, reflejo y realización de la sociedad en el derecho y en las organizaciones, y a la vez reflejo de esas diferencias, al resolver materias de acoso sexual y laboral, al permitir aplicar y ejecutar programas de reducción de diferencias bajo aspectos funcionales específicos.

Otra cuestión que es fruto del análisis efectuado, es que en los dictámenes en materia de acoso sexual y laboral, y de las materias que se expresan en ellos y que influyen en el sentido de esta comunicación, es el soporte y construcción de las decisiones y conclusiones que en cada caso se trata, ya que al aplicar una construcción escrita meramente jurídica, y si bien, es un pronunciamiento que se basta por sí mismo como comunicación y análisis tanto de situación como de legalidad, en algunos casos requiere una subsecuente interpretación y acciones de aclaración de lo concluido, lo que permite discernir si se efectúan recomendaciones o se determinan solicitudes específicas o acciones correctivas concretas.

Esto se produce ante la operación de comunicaciones entre alter y ego, que en este caso son operacionalizadas como una comunicación escrita, que expresa las operaciones del sistema jurídico (Luhmann, 2005), en materia de interpretación, argumentación y fundamentación, mas no es posible abstraer de ellos la deducción lógica que resuelve la diferencia de lo legal/no legal.

El examen o interpretación legal que se efectúa en los dictámenes integra en ellos el conflicto y la contradicción, por ende requieren un análisis meticuloso de los mismos para poder responder a la cuestión legal/no legal, frente al acoso laboral y

sexual, así como a la expectativa normativa y la aplicabilidad de las leyes y reglamentos según la perspectiva sistémica.

Si bien, se ha dado en el tiempo la creación de distintas las leyes que regulan las materias sobre acoso laboral y sexual en el ámbito público, en conjunto al constructo legal/no legal de la idea de probidad (Pallavicini, J.,2013), las prohibiciones de cometer dichos actos y los distintos estatutos que las incorporan y regulan a los funcionarios, estas no significan un cambio en los pronunciamientos, al momento de decidir, en ejercicio de la función dictaminadora y de clausura operativa de la Contraloría, ya que las conclusiones de dichos documentos apuntan a la decisión de las materias por medio de un procedimiento disciplinario.

Lo anterior es reflejo de la operación del sistema por medio de una resolución racional de lo ocurrido y deben ser sometidas al árbitro de un procedimiento, o la ponderación, en materia de responsabilidad administrativa, lo anterior para marcar diferencias y los necesarios límites del asunto legal/no legal, entre las conclusiones y acciones para con la administración activa.

Donde los dictámenes, reafirman la característica de auto referencia que tiene como organización la Contraloría y su propia clausura operativa, que es conforme a las atribuciones legales respectivas.

Esto debido a las decisiones y la ausencia de decisión, en el caso de las conclusiones en que se abstiene de emitir pronunciamientos. que influyen en la demarcación de límites, en la lógica de exclusión e inclusión, entre las organizaciones que participan de las problemáticas de acoso laboral y sexual.

## 8.-Conclusiones.

### 8.1 Resumen.

Los documentos analizados ponen en conocimiento la ocurrencia de distintas situaciones calificadas directa o indirectamente en la esfera de hechos de acoso sexual o laboral, mezcla de los mismos, o se alude a ellos para justificar otros requerimientos, ejemplificando así la transformación de información que se da entre la organización y su entorno.

Así también, los distintos dictámenes presentan la puesta en discusión en la Administración del Estado ante la Contraloría de las situaciones de acoso laboral y sexual, ello desde el inicio de los registros que tratan la materia, lo que denota la capacidad autopoiética de la Contraloría y que en función de su clausura operativa, se dan situaciones de apertura hacia el entorno para recolectar ideas y comunicaciones de sentido.

Por otra parte, de acuerdo a las normas aplicables y la implementación inicial del ya señalado principio de probidad, se da que la capacidad de decisión de la Contraloría no se vio alterada por las normas de acoso sexual y laboral, las cuales dieron mayor sustento e integraron dichas cuestiones a la Administración del Estado, mas no se pudo verificar un cambio de las comunicaciones, ante la resolución racional del conflicto, y lo que significa a la reducción y aumento de la complejidad, continuando en la operatoria de selección de información, orientando esto al sometimiento de un procedimiento disciplinario.

## 8.2 Posibles líneas de investigación futura.

Lo que hasta ahora se ha investigado resuelve el quehacer institucional en una sola línea de productos ante la capacidad de generación de comunicaciones, (Mascareño, A, 2006) en reflejo de la totalidad de la selectividad coordinada, ejercida por la Contraloría, ello significa que los distintos informes de auditorías e investigaciones, así como otros oficios que no son dictámenes, tienen y contienen determinadas materias investigadas ante al acoso laboral y sexual, lo que podría ayudar a describir con mayor claridad los distintos niveles de información y conflictos que son recogidos por la labor jurídica y fiscalizadora.

Se reafirma, de acuerdo con los objetivos de esta investigación, la auto referencia del derecho y de los dictámenes, ya que en el caso de existir una controversia, necesidad de aclaración, nuevos antecedentes, etc., las distintas cuestiones siguen siendo puestas en conocimiento de la Contraloría, para lograr un pronunciamiento como entidad superior de control.

Ligado a lo anterior, la repercusión del dictamen es algo que no se sometió a estudio, como ya se ha señalado antes, por cuanto comprende esto a la coordinación de las organizaciones, así como un tratamiento de informaciones que no se sometió a análisis y captura de información en esta investigación.

### 8.3 Recomendaciones para la mejora.

El control efectuado, si bien se desarrolla en el ámbito legal/no legal, es una idea que colisiona con la estructura de expectativas tanto de los servicios públicos, como las personas supuestamente afectadas, tanto en sus roles de posibles “victimas” como de “ofensores”, lo que debe ser abordado, ya sea por la misma jurisprudencia o por medio de herramientas de difusión, para que así se le dé mejora a los canales ya establecidos de la resolución del conflicto, enfocándose en otras actividades para la prevención de las materias de acoso sexual y laboral.

Lo anterior, se encuentra relacionado a la idea de la reparación del mal causado, ya que sea directamente, o no, un tema de acoso sexual o laboral, se busca la intervención de la Contraloría ante el conflicto de resultados, materias u “interpretaciones” que llevan a controversias, lo cual debe esclarecerse, ya que dicha idea no es parte de las atribuciones institucionales o es algo que se permita como sanción ante la búsqueda de la responsabilidad administrativa.

Por lo anterior, se hace necesario mejorar las materias de difusión e intervención posibles ante el acoso sexual y laboral, no en sus regulaciones internas, sino para que se haga buen manejo del conflicto que significa en la administración activa el hacerse cargo del desarrollo de la carrera funcionaria, y las contradicciones que representa la vulneración, afina a las materias de género, ya que siempre se está cuestionando el cómo afectan la armonía organizacional, e influyen así a las metas y objetivos de lo público.

Por otra parte, y afín a la generación de jurisprudencia que se ha tratado en esta investigación, en línea a los desafíos (Yetano, A., Torres, L., & Castillejos-Suastegui, B.,2019) que tienen en materia de auditoría, al presente las Entidades Fiscalizadoras Superiores, en el contexto anexo que trasciende del control legal y normativo, es que por medio del Centro de Estudios de la Administración Pública,

la Contraloría podría apoyar en la sensibilización de esta materia, incorporando a su oferta de capacitaciones un módulo o curso permanente sobre esta problemática.

También la ley N° 21.153, de 2019, que modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos; y la reciente aprobación de la ley N° 21.369, de 2021, que sanciona el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior, presenta un nuevo desafío de la aplicabilidad del derecho, y las posibilidad o no de la creación de jurisprudencia aplicable, directamente por parte de la Contraloría, o ante la aplicación de la observación de segundo orden, de lo que le compete a un tercero y las expectativas relacionadas.

Finalmente, se debe destacar que el fenómeno de las redes sociales y de los datos e información pública, han resultado en la expansión la comunicación y la repercusión de estas situaciones, conforme al sistema y ámbito de aplicación, no obstante los “dictámenes” relacionados a la materia investigada, no obstante los esfuerzos de difusión de la Contraloría, son objeto de conocimiento en el ámbito de aplicación de jurisprudencia, ya que se accede a los mismos según la comunicación a los/as afectados que corresponda y desde el buscador dispuesto, lo que puede incorporarse a las señaladas actividades de difusión según corresponda.

## 8.- Bibliografía

- Andréu Abela, J. (2000) Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Fundación Centro Estudios Andaluces, Universidad de Granada, v.10, n. 2, p. 1-34, extraído de: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/02/Andreu.-analisis-de-contenido.-34-pags-pdf.pdf>
- Alkadry, M. G., Bishu, S. G., & Bruns Ali, S. (2019). Beyond Representation: Gender, Authority, and City Managers. *Review of Public Personnel Administration*, 39(2), 300–319. <https://doi.org/10.1177/0734371X17718030>
- Arnold-Cathalifaud, M. (2008). Las Organizaciones desde la Teoría de los Sistemas Sociopoiéticos. *Cinta Moebio*, 32, 90-108, extraído de: [www.moebio.uchile.cl/32/arnold.html](http://www.moebio.uchile.cl/32/arnold.html)
- Bermúdez, J. (2014). Derecho Administrativo General (3ª Ed.) . Santiago: Legal Publishing Chile, 508-510.
- Bonollo, E. (2019). Measuring supreme audit institutions' outcomes: current literature and future insights. *Public Money and Management*, 39(7), 468–477. <https://doi.org/10.1080/09540962.2019.1583887>
- Brans, M., & Roszbach, S. (1997). The autopoiesis of administrative systems: Niklas Luhmann on public administration and public policy. *Public Administration*, 75(3), 417–439. <https://doi.org/10.1111/1467-9299.00068>
- Bringselius, L. (2018). Efficiency, economy and effectiveness—but what about ethics? Supreme audit institutions at a critical juncture. *Public Money and Management*, 38(2), 105–110. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1407137>
- Cadenas H., Mascareño, A & Urquiza, A. (2012) Paradojas de la diferenciación del derecho. Una perspectiva regional. En Cárdenas, *Niklas Luhmann y el legado Universalista de su teoría*. Santiago: Ril Ediciones (p. 265-295).
- Carrasco, Celina y Vega, Patricia (2009). Dirección del Trabajo. Acoso Sexual en el Trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio?
- Cevolini, Alberto (2016). El archivo como máquina histórica: el sistema de selección e información en las prácticas de catalogación. *Historia y Grafía, Universidad Iberoamericana*, 23, (46), 251-276. <https://doi.org/10.48102/hyg.vi47.153>
- Cordery, C. J., & Hay, D. (2019). Supreme audit institutions and public value: Demonstrating relevance. *Financial Accountability and Management*, 35(2), 128–142. <https://doi.org/10.1111/faam.12185>
- Davies, A. & Thomas, R. (2002). Gendering and Gender in Public Service Organizations: Changing Professional Identities Under New Public Management. *Public Management Review*. 4(4) 461-484 <https://doi.org/10.1080/14616670210163024>.



- Esteves, J., & Tejedo-Romero, F. (2018). Does Gender Equality Affect Municipal Transparency: The Case of Spain. *Public Performance and Management Review*, 41(1), 69–99. <https://doi.org/10.1080/15309576.2017.1362350>
- Guajardo, G. & Rivera, Ch. (Eds.) (2015). *Violencias contra las mujeres. Desafíos y aprendizajes en la Cooperación Sur-Sur en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: FLACSO-Chile.
- Galaviz Armenta, T. (2019). Género como medio de comunicación simbólicamente generalizado: un análisis sistémico. *Revista Mad*, (40), 1–13. doi:10.5354/0718-0527.2019.54829
- Gonnet, J. 2018. Orden social y conflicto en la teoría de los sistemas de Niklas Luhmann *Cinta moebio* 61: 110-122. doi: 10.4067/S0717-554X2017000100110
- Grace, J. (1997). Sending mixed messages: Gender-based analysis and the “status of women.” *Canadian Public Administration*, 40(4), 582–598. <https://doi.org/10.1111/j.1754-7121.1997.tb02174.x>
- Hernandez-Sampieri, R. y otros (1997). *Metodología de la Investigación*. McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V. ISBN 968-422-931-3
- Hutchinson, J., & Eveline, J. (2010). Workplace bullying policy in the Australian public sector: Why has gender been ignored? *Australian Journal of Public Administration*, 69(1), 47–60. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8500.2010.00669.x>
- Jeppesen, K. K., Carrington, T., Catusus, B., Johnsen, Å., Reichborn-Kjennerud, K., & Vakkuri, J. (2017). The Strategic Options of Supreme Audit Institutions: The Case of Four Nordic Countries. *Financial Accountability and Management*, 33(2), 146–170. <https://doi.org/10.1111/faam.12118>
- Johnsen, Å. (2019). Public sector audit in contemporary society: A short review and introduction. *Financial Accountability and Management*, 35(2), 121–127. <https://doi.org/10.1111/faam.12191>
- Johnsen, Å., Reichborn-Kjennerud, K., Carrington, T., Jeppesen, K. K., Taro, K., & Vakkuri, J. (2019). Supreme audit institutions in a high-impact context: A comparative analysis of performance audit in four Nordic countries. *Financial Accountability and Management*, 35(2), 158–181. <https://doi.org/10.1111/faam.12188>
- Kennedy, A. R., Bishu, S. G., & Heckler, N. (2019). Feminism, Masculinity, and Active Representation: A Gender Analysis of Representative Bureaucracy. *Administration and Society*. <https://doi.org/10.1177/0095399719888470>
- Lee, H. W., Robertson, P. J., & Kim, K. (2019). Determinants of Job Satisfaction Among U.S. Federal Employees: An Investigation of Racial and Gender Differences. *Public Personnel Management*. <https://doi.org/10.1177/0091026019869371>

- Mascareño, A. (2006). Sociología del Método: La forma de la investigación sistémica. *Cinta Moebio* 26, 122-154, extraído de: [www.moebio.uchile.cl/26/mascareno.htm](http://www.moebio.uchile.cl/26/mascareno.htm)
- Mastracci, S., & Bowman, L. (2015). Public Agencies, Gendered Organizations: The future of gender studies in public management. *Public Management Review*, 17(6), 857–875. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.867067>
- Monfardini, P., & von Maravic, P. (2019). Too big to be audited? The new world of auditing in international organizations. *Financial Accountability and Management*, 35(2), 143–157. <https://doi.org/10.1111/faam.12186>
- Morin, D., & Hazgui, M. (2016). We are much more than watchdogs: The dual identity of auditors at the UK National Audit Office. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 12(4), 568–589. <https://doi.org/10.1108/JAOC-08-2015-0063>
- Luhmann, Niklas (2005). *El derecho de la sociedad*. Herder Editores, México.
- Luhmann, N. (2015). *Mujeres, Hombres y George Spencer Brown*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Ediciones La Biblioteca.
- Luhmann, N. (2017). *La economía de la sociedad*. México. Herder.
- Luhmann, N. (2010). *Organización y decisión*. México. Herder.
- Opazo, M., & Rodríguez, D. (2017). Repensando los límites de las organizaciones por medio de la teoría de sistemas organizacionales de Niklas Luhmann. *Revista Mad*, (36), 21-37. doi:10.5354/0718-0527.2017.46140
- Pallavicini, J. (2013). El principio de la probidad administrativa en la jurisprudencia de la Contraloría General. *Revista de Derecho Público*, Volumen 78, primer semestre, 117-135.
- Peci, A., & Rudloff, O. C. (2019). Autonomous bureaucrats in independent bureaucracies? Loyalty perceptions within supreme audit institutions. *Public Management Review*, 21(1), 47–68. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1438503>
- Pérez Guardo, R., y Rodríguez Sumaza, C. (2016). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(1), 107–127. [https://doi.org/10.5209/rev\\_crla.2016.v34.n1.52008](https://doi.org/10.5209/rev_crla.2016.v34.n1.52008)
- Pierre De Fine Licht, J., & de Fine Licht, J. (2019). How do supreme audit institutions manage their autonomy and impact? A comparative analysis. *Journal of European Public Policy*, 26(2), 226–245. <https://doi.org/10.1080/13501763.2017.1408669>
- Porrás-Gómez, A.-M. (2020). The control pyramid: A model of integrated public financial control. *Financial Accountability & Management*, 36(1), 73–89. <https://doi.org/10.1111/faam.12221>

- Reichborn-Kjennerud, K., González-Díaz, B., Bracci, E., Carrington, T., Hathaway, J., Jeppesen, K. K., & Steccolini, I. (2019). Sais work against corruption in Scandinavian, South-European and African countries: An institutional analysis. *British Accounting Review*, 51(5). <https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.100842>
- Reichborn-Kjennerud, K., & Johnsen, Å. (2018). Performance Audits and Supreme Audit Institutions' Impact on Public Administration: The Case of the Office of the Auditor General in Norway. *Administration and Society*, 50(10), 1422–1446. <https://doi.org/10.1177/0095399715623315>
- Svårdsten, F. (2019). The 'front stage' of substance auditing: A study of how substance auditing is presented in performance audit reports. *Financial Accountability and Management*, 35(2), 199–211. <https://doi.org/10.1111/faam.12190>
- Triantafyllou, P. (2020). Playing a zero-sum game? The pursuit of independence and relevance in performance auditing. *Public Administration*, 98(1), 109–123. <https://doi.org/10.1111/padm.12377>
- Van Acker, W., & Bouckaert, G. (2019). The impact of supreme audit institutions and ombudsmen in Belgium and The Netherlands. *Financial Accountability and Management*, 35(1), 55–71. <https://doi.org/10.1111/faam.12182>
- Van Der Wal, Z., & Huberts, L. (2008). Value solidity in government and business: Results of an empirical study on public and private sector organizational values. *American Review of Public Administration*, 38(3), 264–285. <https://doi.org/10.1177/0275074007309154>
- Vergara, Alejandro, & Zúñiga, Francisco. (2008). Contrapunto sobre el rol de la contraloría general de la república. *Revista chilena de derecho*, 35(2), 393–398. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372008000200012>
- Vidal, J. (2012). Teoría de la Decisión: proceso de interacciones u organizaciones como sistemas de decisiones. *Cinta moebio* 44, 136-152, recuperado de: [www.moebio.uchile.cl/44/vidal.html](http://www.moebio.uchile.cl/44/vidal.html)
- Yamamoto, K., & Kim, M. J. (2019). Stakeholders' approach on government auditing in the supreme audit institutions of Japan and Korea. *Financial Accountability and Management*, 35(3), 217–232. <https://doi.org/10.1111/faam.12187>
- Yetano, A., Torres, L., & Castillejos-Suastegui, B. (2019). Are Latin American performance audits leading to changes? *International Journal of Auditing*, 23(3), 444–456. <https://doi.org/10.1111/ijau.12171>
- Zamorano F., Raul (2017), O movimento do saber, Gráfica e Editora RJR, Brasil. Evolución del Derecho y Estabilización de expectativas. pp. 335 – 346. ISBN: 978-85-67302-52-2
- Zippel, K. (2006). The Politics of Sexual Harassment: A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511489112

9. Anexos:

Tabla 1: Dictámenes parámetro de búsqueda acoso.

008734N20	044164N17	088926N16	073093N16	039426N16	007237N16	070813N15	039150N15
007958N20	044018N17	088928N16	072452N16	039570N16	007015N16	068880N15	039471N15
006859N20	039812N17	088733N16	071972N16	037505N16	006062N16	068483N15	037936N15
006857N20	038378N17	087123N16	070998N16	037508N16	005139N16	067848N15	037940N15
006878N20	037195N17	087123N16	071076N16	036108N16	005014N16	067476N15	037633N15
006863N20	035873N17	085838N16	070289N16	035786N16	003920N16	066581N15	036268N15
006593N20	034977N17	086192N16	069296N16	035562N16	001795N16	064717N15	036150N15
033221N19	032071N17	085548N16	068948N16	035520N16	001804N16	064290N15	036263N15
033275N19	030967N17	085094N16	068067N16	035523N16	000960N16	063562N15	034244N15
032877N19	029390N17	083712N16	067948N16	033602N16	101551N15	062356N15	034564N15
032653N19	026714N17	083720N16	066237N16	033594N16	098352N15	061196N15	032804N15
032353N19	026376N17	082720N16	065514N16	030616N16	096709N15	060071N15	028132N15
025699N19	025916N17	083456N16	062295N16	030420N16	095648N15	060189N15	028130N15
024942N19	025739N17	083332N16	061555N16	030231N16	095769N15	060185N15	028092N15
021232N19	020781N17	081913N16	061649N16	029808N16	095747N15	060168N15	028084N15
012001N19	020802N17	081034N16	059652N16	028844N16	093635N15	060163N15	026939N15
011592N19	019828N17	079701N16	056328N16	028559N16	091020N15	059946N15	027062N15
010573N19	019588N17	079482N16	056175N16	027841N16	091207N15	057851N15	026618N15
005879N19	018311N17	078652N16	056165N16	028021N16	090240N15	055326N15	024715N15
005302N19	017984N17	078454N16	053696N16	026977N16	087488N15	054536N15	025043N15
031368N18	016691N17	077882N16	053850N16	026011N16	085763N15	053095N15	023468N15
031366N18	016335N17	077885N16	053872N16	026552N16	085157N15	051443N15	023330N15
030301N18	016075N17	077261N16	053261N16	025413N16	083546N15	051218N15	021093N15
030160N18	015109N17	076919N16	051421N16	023518N16	083451N15	050946N15	019838N15
027868N18	010909N17	076192N16	050093N16	022929N16	082171N15	050653N15	019402N15
024901N18	007950N17	075752N16	048206N16	018254N16	080720N15	049169N15	019421N15
024791N18	006821N17	074967N16	047256N16	017396N16	080710N15	048983N15	019051N15
024460N18	006001N17	074332N16	047106N16	016884N16	078965N15	048695N15	014958N15

---

020191N18	004845N17	074121N16	047252N16	016449N16	078962N15	048632N15	014376N15
017594N18	002696N17	073055N16	047261N16	015792N16	078554N15	045924N15	013581N15
015354N18	094595N16	072770N16	045478N16	015820N16	077826N15	043769N15	013720N15
015253N18	092915N16	072921N16	045157N16	014679N16	077632N15	042494N15	013583N15
014221N18	092738N16	073131N16	043994N16	013407N16	076855N15	041547N15	012533N15
012805N18	092251N16	072296N16	043723N16	013388N16	075134N15	041207N15	012271N15
008663N18	091977N16	073081N16	042570N16	013381N16	074460N15	040660N15	012506N15
007570N18	092091N16	072787N16	041224N16	011674N16	072933N15	039732N15	010753N15
005343N18	091238N16	072535N16	041241N16	010822N16	072389N15	039667N15	010630N15
045006N17	090319N16	072433N16	041229N16	008143N16	071690N15	039289N15	010430N15
010565N15	083841N14	059385N14	015171N14	078349N13	042418N13	016763N13	061816N12
009892N15	083914N14	058133N14	013455N14	078031N13	040405N13	014953N13	061512N12
009670N15	084050N14	057565N14	012894N14	077465N13	040222N13	014039N13	061393N12
009144N15	083797N14	056361N14	012878N14	077206N13	040229N13	013641N13	059168N12
009132N15	081721N14	056363N14	011434N14	076758N13	039828N13	013166N13	059160N12
007543N15	080143N14	055810N14	010003N14	076739N13	039812N13	013035N13	058895N12
007541N15	080196N14	055658N14	009463N14	076149N13	038622N13	013098N13	058556N12
006499N15	078932N14	051330N14	009762N14	074837N13	038620N13	000589N13	055487N12
005117N15	079242N14	051321N14	009668N14	074176N13	037410N13	008340N13	053267N12
003137N15	078163N14	051675N14	007498N14	072143N13	037418N13	008076N13	053275N12
002839N15	075880N14	050754N14	007536N14	069501N13	037258N13	007477N13	052751N12
001788N15	075230N14	050873N14	006948N14	069517N13	037477N13	006361N13	052766N12
001414N15	075209N14	050402N14	006624N14	069142N13	036902N13	002489N13	050279N12
000331N15	074028N14	049412N14	006170N14	068286N13	036805N13	002205N13	049749N12
000426N15	074140N14	049439N14	004919N14	066506N13	036224N13	002566N13	049440N12
101388N14	072358N14	048316N14	004379N14	066172N13	036225N13	001930N13	044743N12
099268N14	071869N14	045311N14	002907N14	062998N13	036221N13	000416N13	043670N12
097975N14	071177N14	044878N14	002924N14	062216N13	035964N13	000350N13	043371N12
098003N14	070827N14	039028N14	002982N14	062180N13	035081N13	079472N12	043101N12
096222N14	070644N14	039044N14	001988N14	059857N13	034846N13	077440N12	043108N12

---

---

091023N14	070088N14	037864N14	002292N14	059171N13	034783N13	077316N12	041500N12
091063N14	070110N14	037730N14	000491N14	058430N13	032108N13	076129N12	036586N12
091174N14	069333N14	037859N14	000360N14	057811N13	032182N13	075710N12	035938N12
090324N14	068109N14	035042N14	000498N14	057296N13	030097N13	075624N12	031337N12
090329N14	065957N14	034932N14	086370N13	055001N13	029057N13	074980N12	030648N12
089019N14	065684N14	030686N14	084474N13	053052N13	028310N13	074921N12	029937N12
088993N14	065716N14	028672N14	084752N13	051783N13	027957N13	074841N12	029940N12
088618N14	064025N14	028192N14	083421N13	050301N13	027187N13	074760N12	028125N12
086425N14	063534N14	027964N14	083372N13	048631N13	025069N13	072159N12	027153N12
085814N14	063523N14	024777N14	082901N13	046200N13	025490N13	069848N12	026418N12
086060N14	063571N14	024755N14	082349N13	046041N13	024831N13	069001N12	026033N12
085705N14	063443N14	023664N14	080434N13	046064N13	024847N13	068484N12	025251N12
084967N14	061840N14	022751N14	080542N13	046126N13	022536N13	068409N12	025369N12
084964N14	060964N14	021419N14	080509N13	045283N13	022442N13	067467N12	025401N12
085254N14	061032N14	019730N14	080144N13	045011N13	022437N13	065845N12	023178N12
084879N14	060836N14	017192N14	079668N13	042232N13	020388N13	065587N12	022861N12
084698N14	060048N14	016994N14	079517N13	042627N13	019708N13	063574N12	022977N12
084653N14	059305N14	015549N14	078334N13	042454N13	018752N13	062155N12	021645N12
20450N12	059798N11	011548N11	040556N10	000161N10	037729N09	002223N07	
19621N12	057723N11	007448N11	039052N10	000293N10	037333N09	058901N06	
019319N12	054732N11	004735N11	036961N10	072385N09	037586N09	051161N06	
016828N12	054664N11	004645N11	034828N10	071609N09	036716N09	034325N06	
017041N12	052555N11	004189N11	034310N10	071544N09	036766N09	032507N06	
015840N12	049846N11	002863N11	034118N10	070916N09	036744N09	007878N06	
014673N12	050107N11	002233N11	033168N10	069660N09	034976N09	060564N05	
010731N12	049656N11	078387N10	027439N10	068079N09	035017N09	036814N05	
007430N12	043567N11	075180N10	027407N10	067535N09	034739N09	035349N05	
007449N12_	042855N11	075071N10	026585N10	066242N09	034255N09	052452N02	
006445N12	043113N11	074068N10	025933N10	065139N09	034278N09	032412N00	
004631N12	042820N11	074109N10	025042N10	064838N09	033551N09	042442N94	

---

---

004322N12	043119N11	074135N10	024297N10	062879N09	033432N09
003707N12	042585N11	073051N10	023910N10	062881N09	033436N09
003691N12	042589N11	073084N10	024034N10	062225N09	033148N09
003257N12	040146N11	069901N10	022736N10	061696N09	028856N09
003022N12	039677N11	069286N10	022955N10	058839N09	026483N09
002454N12	036382N11	069388N10	022777N10	058724N09	025351N09
001543N12	035710N11	069195N10	021628N10	058731N09	017181N09
001126N12	034820N11	066683N10	021045N10	058733N09	017137N09
000953N12	033294N11	065323N10	019158N10	057352N09	008452N09
001149N12	028984N11	064913N10	018895N10	056307N09	060466N08
081014N11	029025N11	059736N10	018135N10	056303N09	058856N08
079881N11	026653N11	058797N10	015618N10	055682N09	056445N08
078967N11	025303N11	056936N10	014644N10	054785N09	052603N08
078306N11	024327N11	056100N10	013421N10	054781N09	049356N08
078164N11	020223N11	055682N10	013247N10	053738N09	049122N08
077560N11	017427N11	054374N10	013094N10	052124N09	046558N08
073219N11	017079N11	051740N10	013097N10	048739N09	044808N08
072287N11	015826N11	051063N10	012931N10	048324N09	041101N08
071619N11	015725N11	051041N10	011553N10	045070N09	029097N08
070974N11	014094N11	050033N10	008800N10	044580N09	019327N08
069819N11	014317N11	048249N10	008570N10	044427N09	017701N08
068504N11	014055N11	048106N10	007725N10	043046N09	011819N08
067599N11	012270N11	047766N10	006334N10	042127N09	046268N07
064314N11	012983N11	045441N10	006173N10	041150N09	019027N07
061698N11	012357N11	043016N10	005927N10	038745N09	003984N07
061767N11	011449N11	041477N10	005695N10	038269N09	003687N07

---

Tabla 2: Dictámenes parámetro de búsqueda acoso laboral.

007958N20	029390N17	082720N16	061649N16	028559N16	087488N15	051218N15	019402N15
006859N20	026714N17	083456N16	059652N16	027841N16	085763N15	050946N15	019421N15
006857N20	026376N17	083332N16	056328N16	028021N16	085157N15	050653N15	019051N15
006863N20	025916N17	081913N16	056175N16	026977N16	083546N15	049169N15	014958N15
006593N20	025739N17	081034N16	056165N16	026011N16	083451N15	048695N15	014376N15
033221N19	020781N17	079701N16	053696N16	026552N16	082171N15	048632N15	013581N15
033275N19	020802N17	079482N16	053850N16	025413N16	080720N15	045924N15	013720N15
032653N19	019828N17	078652N16	053872N16	023518N16	080710N15	043769N15	013583N15
032353N19	018311N17	078454N16	053261N16	022929N16	078965N15	042494N15	012533N15
025699N19	017984N17	077882N16	051421N16	018254N16	078962N15	041547N15	012271N15
024942N19	016691N17	077885N16	050093N16	017396N16	078554N15	041207N15	012506N15
012001N19	016335N17	076919N16	048206N16	016884N16	077826N15	040660N15	010630N15
011592N19	016075N17	076192N16	047256N16	016449N16	077632N15	039732N15	010430N15
010573N19	015109N17	075752N16	047106N16	015792N16	076855N15	039667N15	010565N15
005302N19	010909N17	074967N16	047252N16	015820N16	075134N15	039289N15	009892N15
031368N18	007950N17	074332N16	047261N16	014679N16	074460N15	039150N15	009670N15
031366N18	006821N17	074121N16	045478N16	013407N16	072933N15	039471N15	009144N15
030301N18	006001N17	073055N16	045157N16	013388N16	072389N15	037936N15	009132N15
030160N18	004845N17	072921N16	043994N16	013381N16	070813N15	037940N15	007543N15
027868N18	002696N17	073131N16	043723N16	011674N16	068880N15	037633N15	007541N15
024901N18	094595N16	072770N16	042570N16	010822N16	068483N15	036268N15	006499N15
024791N18	092915N16	072296N16	041224N16	008143N16	067848N15	036150N15	005117N15
024460N18	092738N16	073081N16	041241N16	007237N16	067476N15	036263N15	003137N15
020191N18	092251N16	072787N16	041229N16	007015N16	066581N15	034244N15	002839N15
017594N18	091977N16	072535N16	039570N16	006062N16	064717N15	034564N15	001788N15
015253N18	092091N16	072433N16	037505N16	005139N16	064290N15	032804N15	001414N15
014221N18	091238N16	073093N16	037508N16	005014N16	063562N15	028132N15	000331N15
008663N18	090319N16	072452N16	036108N16	003920N16	062356N15	028130N15	000426N15



---

007570N18	088926N16	071972N16	035786N16	001795N16	061196N15	028092N15	101388N14
005343N18	088928N16	070998N16	035562N16	001804N16	060071N15	028084N15	099268N14
045006N17	088733N16	071076N16	035520N16	000960N16	060189N15	026939N15	097975N14
044164N17	087206N16	070289N16	035523N16	101551N15	060185N15	027062N15	098003N14
044018N17	087123N16	069296N16	033602N16	096709N15	060168N15	026618N15	096222N14
039812N17	085838N16	068948N16	033594N16	095648N15	060163N15	024715N15	091023N14
038378N17	086192N16	068067N16	030616N16	095769N15	059946N15	025043N15	091063N14
037195N17	085548N16	067948N16	030420N16	095747N15	057851N15	023468N15	090324N14
034977N17	085094N16	065514N16	030231N16	093635N15	054536N15	023330N15	090329N14
032071N17	083712N16	062295N16	029808N16	091207N15	053095N15	021093N15	089019N14
030967N17	083720N16	061555N16	028844N16	090240N15	051443N15	019838N15	088993N14
088618N14	063523N14	024755N14	080542N13	042627N13	018752N13	061512N12	017041N12
086425N14	063571N14	023664N14	080509N13	042454N13	016763N13	061393N12	015840N12
085814N14	063443N14	022751N14	080144N13	042418N13	014953N13	059168N12	010731N12
086060N14	061840N14	021419N14	079668N13	040405N13	014039N13	059160N12	007430N12
085705N14	060964N14	019730N14	079517N13	040222N13	013641N13	058895N12	007449N12
084967N14	061032N14	017192N14	078334N13	040229N13	013166N13	058556N12	006445N12
084964N14	060836N14	016994N14	078349N13	039828N13	013035N13	055487N12	004631N12
085254N14	060048N14	015549N14	078031N13	039812N13	013098N13	053267N12	004322N12
084879N14	059305N14	015171N14	077465N13	038622N13	000589N13	053275N12	003707N12
084698N14	059385N14	013455N14	077206N13	038620N13	008340N13	052751N12	003691N12
084653N14	058133N14	012894N14	076758N13	037410N13	008076N13	052766N12	003257N12
083841N14	057565N14	012878N14	076739N13	037418N13	007477N13	050279N12	003022N12
083914N14	056361N14	011434N14	076149N13	037258N13	006361N13	049749N12	002454N12
084050N14	056363N14	010003N14	074837N13	037477N13	002489N13	049440N12	001543N12
083797N14	055810N14	009762N14	074176N13	036902N13	002566N13	044743N12	001126N12
081721N14	055658N14	009668N14	072143N13	036805N13	001930N13	043670N12	000953N12
080143N14	051330N14	007498N14	069501N13	036224N13	000416N13	043371N12	001149N12
080196N14	051321N14	007536N14	069517N13	036225N13	000350N13	043101N12	081014N11
078932N14	051675N14	006948N14	069142N13	036221N13	079472N12	043108N12	079881N11

---

---

079242N14	050754N14	006624N14	068286N13	035964N13	077440N12	041500N12	078967N11
078163N14	050873N14	006170N14	066172N13	035081N13	077316N12	036586N12	078306N11
075880N14	050402N14	004919N14	062998N13	034846N13	076129N12	035938N12	078164N11
075230N14	049412N14	004379N14	062216N13	034783N13	075710N12	031337N12	077560N11
075209N14	049439N14	002907N14	062180N13	032108N13	075624N12	030648N12	073219N11
074028N14	048316N14	002924N14	059857N13	032182N13	074980N12	029937N12	072287N11
074140N14	045311N14	002982N14	059171N13	030097N13	074921N12	029940N12	071619N11
072358N14	044878N14	001988N14	058430N13	029057N13	074841N12	027153N12	070974N11
071869N14	039028N14	002292N14	057296N13	028310N13	074760N12	026418N12	069819N11
071177N14	039044N14	000491N14	055001N13	027957N13	072159N12	026033N12	068504N11
070827N14	037864N14	000360N14	053052N13	027187N13	069848N12	025251N12	064314N11
070088N14	037730N14	000498N14	051783N13	025069N13	069001N12	025369N12	061698N11
070110N14	037859N14	086370N13	050301N13	025490N13	068484N12	025401N12	061767N11
069333N14	035042N14	084474N13	048631N13	024831N13	068409N12	022861N12	059798N11
068109N14	034932N14	084752N13	046200N13	024847N13	067467N12	022977N12	057723N11
065957N14	030686N14	083421N13	046041N13	022536N13	065845N12	021645N12	054732N11
065684N14	028672N14	083372N13	046064N13	022442N13	065587N12	020450N12	054664N11
065716N14	028192N14	082901N13	046126N13	022437N13	063574N12	019621N12	052555N11
064025N14	027964N14	082349N13	045011N13	020388N13	062155N12	019319N12	049846N11
063534N14	024777N14	080434N13	042232N13	019708N13	061816N12	016828N12	050107N11

---

---

049656N11	074068N10	024034N10	061696N09	025351N09	007448N11	033436N09
043567N11	074109N10	022736N10	058839N09	017181N09	004735N11	033148N09
043113N11	074135N10	022955N10	058724N09	017137N09	004645N11	028856N09
042820N11	073051N10	022777N10	058731N09	008452N09	004189N11	026483N09
043119N11	073084N10	021628N10	058733N09	060466N08	002863N11	
042585N11	069901N10	021045N10	057352N09	058856N08	002233N11	
042589N11	069286N10	019158N10	056307N09	056445N08	078387N10	
040146N11	069388N10	018895N10	056303N09	052603N08	075180N10	
039677N11	069195N10	018135N10	055682N09	049356N08	075071N10	
036382N11	066683N10	015618N10	054785N09	049122N08	034828N10	
035710N11	065323N10	014644N10	054781N09	046558N08	034118N10	
034820N11	064913N10	013421N10	053738N09	044808N08	033168N10	
033294N11	059736N10	013247N10	052124N09	041101N08	027439N10	
028984N11	058797N10	013094N10	048739N09	029097N08	027407N10	
029025N11	056100N10	013097N10	048324N09	019327N08	026585N10	
026653N11	055682N10	012931N10	045070N09	017701N08	025933N10	
025303N11	054374N10	011553N10	044580N09	011819N08	025042N10	
024327N11	051740N10	008800N10	044427N09	046268N07	024297N10	
020223N11	051063N10	008570N10	043046N09	003984N07	069660N09	
017427N11	051041N10	007725N10	042127N09	003687N07	068079N09	
017079N11	050033N10	006334N10	041150N09	002223N07	067535N09	
015725N11	048249N10	006173N10	038745N09	051161N06	066242N09	
014094N11	048106N10	005927N10	038269N09	034325N06	065139N09	
014317N11	047766N10	005695N10	037729N09	007878N06	064838N09	
014055N11	045441N10	000161N10	037333N09	060564N05	062879N09	
012270N11	043016N10	000293N10	037586N09	036814N05	062881N09	
012983N11	041477N10	072385N09	036716N09	035349N05	062225N09	
012357N11	040556N10	071609N09	036766N09	052452N02	034278N09	
011548N11	039052N10	071544N09	036744N09	035017N09	033551N09	
011449N11	036961N10	070916N09	034976N09	034255N09	033432N09	

---

Tabla 3: Dictámenes parámetro de búsqueda hostigamiento.

006863N20	083456N16	033602N16	067476N15	014376N15	057565N14	077465N13	055487N12
032355N19	081913N16	030616N16	066581N15	013581N15	057248N14	077206N13	053267N12
029048N19	081034N16	030231N16	066217N15	012533N15	056361N14	076758N13	052931N12
010540N19	080584N16	030149N16	063562N15	012506N15	056568N14	076149N13	052766N12
018433N18	079701N16	028844N16	061196N15	009670N15	056363N14	074166N13	049634N12
017594N18	079472N16	028559N16	060104N15	009132N15	055810N14	069517N13	049440N12
012805N18	079482N16	027841N16	060071N15	002839N15	051330N14	068286N13	048568N12
007570N18	078458N16	026977N16	060185N15	000331N15	051321N14	062180N13	043371N12
045006N17	078299N16	026552N16	060163N15	098077N14	051646N14	059857N13	043101N12
041172N17	077882N16	025413N16	057851N15	098003N14	050754N14	057251N13	036586N12
032071N17	076919N16	025268N16	051443N15	091023N14	048316N14	057296N13	034597N12
030967N17	074967N16	023518N16	050946N15	090324N14	044878N14	051783N13	033927N12
029390N17	074332N16	022929N16	049471N15	090329N14	041267N14	050301N13	032871N12
027841N17	072921N16	022920N16	048632N15	086060N14	039019N14	042232N13	029937N12
025916N17	072787N16	018254N16	047266N15	084964N14	039044N14	042418N13	026418N12
023560N17	073093N16	016449N16	045248N15	085254N14	034494N14	037477N13	022861N12
018311N17	072452N16	013407N16	043769N15	084879N14	024221N14	036902N13	020469N12
016335N17	070289N16	013388N16	042494N15	084698N14	023664N14	033420N13	019621N12
011483N17	068067N16	013381N16	041547N15	084653N14	015549N14	030097N13	006701N12
007950N17	067948N16	009384N16	041207N15	083841N14	015171N14	029057N13	004741N12
006821N17	061649N16	007015N16	040660N15	081721N14	011434N14	025069N13	003691N12
004845N17	061072N16	006062N16	039150N15	080973N14	006948N14	025441N13	001126N12
094595N16	059652N16	005014N16	039286N15	080196N14	006624N14	024831N13	078306N11
092738N16	056328N16	003920N16	037940N15	076135N14	004379N14	022442N13	073219N11
092251N16	053850N16	001804N16	037633N15	075880N14	002907N14	020388N13	072287N11
092091N16	053872N16	099634N15	034244N15	072358N14	002377N14	019708N13	071090N11
091238N16	053261N16	098352N15	028132N15	070827N14	001988N14	016763N13	068681N11
090495N16	052268N16	096709N15	028130N15	070110N14	002292N14	014953N13	068504N11
090319N16	047256N16	095648N15	028084N15	069094N14	000491N14	007477N13	061767N11

---

089916N16	047106N16	095769N15	052124N09	065716N14	000360N14	001930N13	059798N11	019158N10
088149N16	047252N16	083546N15	027062N15	065718N14	086370N13	000416N13	058443N11	015405N10
087206N16	043994N1	082171N15	026618N15	064025N14	083421N13	075710N12	057723N11	013421N10
087123N16	043723N16	078965N15	024715N15	063523N14	083372N13	075624N12	054664N11	001787N10
085838N16	041224N16	077826N15	023468N15	063571N14	081886N13	069396N12	050107N11	066242N09
085548N16	037505N16	077632N15	023330N15	063443N14	080542N13	065587N12	048337N11	058565N09
085094N16	037508N16	072933N15	021093N15	060836N14	080144N13	061816N12	046195N11	057352N09
085097N16	036108N16	068880N15	019402N15	060048N14	079517N13	061512N12	044418N11	054785N09
083712N16	035562N16	068489N15	014958N15	059385N14	078334N13	061517N12	043567N11	
082720N16	035523N16	068483N15	014391N15	058753N14	078031N13	057477N12	043113N11	
042820N1	040556N1	052124N0	004735N1	048324N09	026653N11	054374N10	021628N10	
43119N11	039241N1	048324N0	004645N1	040816N0	024327N11	051740N10	019158N10	
042589N1	034752N1	040816N0	003487N1	038745N0	018096N11	051063N10	015405N10	
039677N1	034771N10	038745N0	002863N1	037729N	017427N11	050033N10	013421N10	
036382N1	030968N1	037729N0	002201N1	037586N0	017079N11	047955N10	001787N10	
035710N11	025827N1	037586N0	078387N1	037116N0	014317N11	048106N10	066242N09	
034820N11	024256N1	037116N0	073084N1	036766N0	012270N1	047766N1	058565N0	
034931N11	024297N1	036766N0	073051N1	034752N0	012983N1	045441N1	057352N0	
029025N1	024025N1	034752N0	065323N1	033432N0	011629N1	043804N1	054785N0	
028423N1	022524N10	033432N09	055682N10	022524N10	005807N11	021628N10	026939N15	

---

Tabla 4: Dictámenes parámetro de búsqueda maltrato.

008734N20	048206N16	084964N14	037415N13	053532N11	019327N08	068330N16	012340N12
006863N20	045478N16	084879N14	037477N13	046195N11	011819N08	068295N16	006701N12
002348N20	039688N16	084698N14	036902N13	044740N11	000090N07	067948N16	079626N11
020435N19	039303N16	084653N14	032675N13	043119N11	012655N06	065514N16	078164N11
011592N19	038626N16	083914N14	028563N13	042589N11	059101N04	059652N16	067604N11
006162N19	035523N16	080196N14	026196N13	042592N11	042259N04	059295N16	062338N11
006163N19	027841N16	075209N14	024831N13	039673N11	056776N03	053847N16	059472N11
002029N19	025413N16	070827N14	020388N13	039677N11	025883N03	049196N16	058480N11
017594N18	021438N16	065684N14	019571N13	036382N11	014967N03	049225N16	058490N11
015354N18	016496N16	060964N14	013166N13	032575N11	010951N03	032800N15	058731N09
012494N18	013388N16	060307N14	008340N13	017079N11	019398N01	030553N15	057187N09
010191N18	013381N16	056361N14	001173N13	011548N11	039166N00	028084N15	053738N09
044321N17	010822N16	055810N14	079201N12	007448N11	019303N00	026488N15	049112N09
044164N17	007015N16	055808N14	076127N12	004189N11	039025N97	023468N15	042127N09
039812N17	099282N15	051330N14	074760N12	068694N10	007806N97	013720N15	
037195N17	085157N15	050754N14	059168N12	053505N10	000883N96	012541N15	
025739N17	078965N15	042384N14	058924N12	034771N10	008621N93	010911N15	
018311N17	070813N15	037191N14	058556N12	027407N10	030513N89	086060N14	
016333N17	067906N15	030686N14	055075N12	024025N10	015281N89	080144N13	
012015N17	067144N15	024777N14	054775N12	022736N10	016622N85	077952N13	
007950N17	066591N15	015549N14	054796N12	021068N10	016633N82	077206N13	
094595N16	062356N15	015171N14	047982N12	020484N10	001876N82	069517N13	
092789N16	060189N15	013944N14	043101N12	009386N10	000112N81	065107N13	
090271N16	060185N15	009668N14	043108N12	008106N10	044003N80	057541N13	
083456N16	059414N15	006624N14	037549N12	008148N10	046361N77	051783N13	
082440N16	057129N15	002924N14	030019N12	068953N09	087150N75	046079N13	
081127N16	054261N15	000270N14	026418N12	067909N09	040061N74	042232N13	
080584N16	053366N15	085523N13	026033N12	066242N09	008452N09	025774N09	
074886N16	040660N15	085220N13	023144N12	064987N09	025351N09	033432N09	

Tabla 5: Dictámenes parámetro de búsqueda persecución laboral.

032355N19	073638N15	079242N14	074166N13	003022N12	075071N10	006334N10	033148N09
026280N19	068489N15	065716N14	055001N13	072287N11	074109N10	001787N10	026483N09
008663N18	061196N15	061840N14	036902N13	069819N11	074135N10	071609N09	017137N09
085838N16	041547N15	056361N14	036244N13	068642N11	074197N10	068079N09	008241N09
078299N16	039286N15	056568N14	035964N13	064314N11	073084N10	062962N09	061453N08
067948N16	023468N15	056363N14	022442N13	053532N11	069388N10	062225N09	056411N08
065514N16	019051N15	045246N14	017032N13	043567N11	066683N10	060369N09	047617N08
065378N16	014958N15	044878N14	016763N13	042820N11	061769N10	058839N09	017701N08
053847N16	010890N15	041625N14	014953N13	034820N11	061067N10	057352N09	038318N07
049196N16	002839N15	027964N14	000642N13	029025N11	055682N10	048324N09	<u>002223N07</u>
048206N16	090324N14	006948N14	058556N12	027996N11	047766N10	042446N09	034325N06
043994N16	088618N14	004403N14	055487N12	026653N11	040556N10	042127N09	027391N06
030616N16	085814N14	004379N14	049440N12	011548N11	025042N10	037729N09	026179N03
028559N16	084050N14	002924N14	020469N12	004645N11	022524N10	034752N09	037921N00
013388N16	080973N14	001988N14	019621N12	002863N11	014838N10	034255N09	006081N00
085763N15	080196N14	077206N13	015840N12	002233N11	007725N10	034278N09	

Tabla 6: Dictámenes parámetro de búsqueda acoso sexual.

008734N20	002696N17	035562N16	070088N14	046041N13	014673N12	056936N10	019027N07
006878N20	092738N16	<u>029808N16</u>	065684N14	045283N13	004322N12	056100N10	003984N07
033221N19	092091N16	007015N16	015549N14	032108N13	000953N12	048106N10	058901N06
032877N19	077261N16	098352N15	012894N14	027187N13	078164N11	034310N10	032507N06
021232N19	072296N16	091020N15	009463N14	002205N13	069819N11	026585N10	007878N06
015354N18	072452N16	071690N15	004379N14	069001N12	067599N11	023910N10	036814N05
035873N17	070998N16	055326N15	069517N13	049749N12	064314N11	013421N10	035349N05
025739N17	066237N16	048983N15	066506N13	028125N12	054732N11	034739N09	052452N02
019588N17	061555N16	091174N14	057811N13	023178N12	042855N11	056445N08	032412N00
006001N17	047256N16	071869N14	055001N13	022977N12	015826N11	046268N07	042442N94



Tabla 7: Dictámenes parámetro de búsqueda agresión laboral.

006863N20	027841N16	060185N15	055810N14	004379N14	042232N13	069001N12	074188N10
007950N17	025413N16	023468N15	051330N14	080509N13	036902N13	060827N12	061532N10
094595N16	022929N16	084964N14	050754N14	080144N13	020388N13	052766N12	043815N10
072787N16	013381N16	084653N14	015549N14	077206N13	008340N13	049749N12	036290N09
035562N16	001035N16	080196N14	015171N14	069517N13	001930N13	058490N11	
035523N16	068715N15	056361N14	006624N14	051783N13	075318N12	002201N11	

Tabla 8: Dictámenes parámetro de búsqueda comportamiento inconveniente.

---

006554N19	028935N17	046374N15	018990N14	050239N13	053910N07	000599N04	087150N75
038002N17	086585N16	001273N15	003490N14	040157N10	000338N06	007081N86	012618N75

---

Tabla 9: Dictámenes parámetro de búsqueda agresión sexual.

035562N16	015549N14	004379N14	069517N13	035087N13	069001N12	049749N12	034739N09
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Tabla 10: Dictámenes parámetro de búsqueda persecución sexual.

004379N14 055001N13 069819N11 064314N11

Gráfico 1: Representación subsistemas funcionales y diferenciación legal/no legal.

