



Observatorio Económico >

nº 116 / junio 2017



Viejas y nuevas disparidades por género en el mercado laboral



Macroeconomía y conciliación familiar: el impacto económico de los jardines infantiles

María José Bosch, Universidad de los Andes
 Carlos J. García Torres, Universidad Alberto Hurtado
 Marta Manríquez, Universidad Alberto Hurtado
 Gabriel A. Valenzuela Vicencio, Universidad Alberto Hurtado

Chile es un caso paradójico en su cometido económico en las últimas décadas, si bien ha sido un país que implementó importantes reformas modernizadoras en los últimos cuarenta años, su desempeño en el mercado laboral es dispar. En efecto, se han obtenido importantes logros en términos de crecimiento, apertura comercial, modernización de la banca privada y del Estado, reducción de la pobreza, reformas en los sectores sociales, control de la inflación, etc. Sin embargo, la economía chilena tiene una tasa de participación femenina extremadamente baja considerando el importante esfuerzo modernizador realizado en estos años (Figura 1 y Tabla 1). La economía chilena estaría desaprovechando una fuente importante del crecimiento económico que sí está presente en otras economías con tasas de crecimiento y reformas modernizadoras similares. Así, Chile es un contra ejemplo interesante para otros países en desarrollo y/o economías emergentes que buscan modernizar sus economías sin producir imperfección es innecesarias en el mercado laboral, situación que resta potencia y efectividad a las reformas estructurales.

Diversos estudios indican que la causa de esta baja participación laboral femenina en Chile sería una baja conciliación entre familias y mercado laboral. A modo de ejemplo, un reflejo de las tensiones entre familia y mercado laboral son las actuales cifras de utilización de prestaciones laborales referidas a las salas cunas y jardines infantiles: solo un 26,5% de las mujeres asalariadas accede a este beneficio. Al respecto, existe una importante literatura que relaciona los efectos positivos de la conciliación familiar dentro de las empresas y sus probables efectos no solo en las posibilidades de trabajar de la familia sino también sus efectos en la productividad de los trabajadores y su compromiso con las empresas.

No obstante, desde la perspectiva más macroeconómica, si bien existe un importante reconocimiento del rol de la familia en el crecimiento y ciclo económico, el análisis ha sido más limitado, concentrándose por ejemplo en los efectos positivos sobre la oferta laboral de la familia de un aumento del número de jardines infantiles, del progreso tecnológico que ayudan a las mujeres en el hogar, de shocks que han impulsado la oferta laboral femenina, etc. Sin embargo, los efectos sobre la productividad como lo indica la literatura de conciliación familiar han sido mayoritariamente ignorados a nivel macroeconómico.

Un estudio reciente de Bosch et al (2007) utiliza los jardines in-

fantiles para conectar los elementos que incentivan la oferta laboral y los elementos que también estimulan en parte la productividad de las familias en el trabajo en la economía chilena. Los autores optan por una metodología en que además, se explicita directamente los costos de los jardines infantiles tanto para las familias como para las empresas.

Un resumen de los resultados del estudio de Bosch (2017), elaborado para la Mesa por la Inserción Laboral Femenina y el Cuidado de los Niños y Niñas¹, es que un aumento del 1% en los servicios de jardines infantiles a nivel nacional y agregado sube el empleo 0.18% y el PIB en 0.55%. Si bien los salarios caen inicialmente en 0.12%, estos se recuperan en trimestres posteriores. El principal causante de estos efectos es un aumento de la productividad que aumentan en un 0.15%, impulsando la inversión privada en 0.9%.

En otras palabras, cuando el aumento en los servicios de jardines infantiles es avisado, es decir que ocurrirá en un horizonte en que dejan de operar una serie de restricciones y fricciones que operan en la economía, el aumento de la fuerza de trabajo que es causado se transforma efectivamente en más empleo, y con ello impulsa a un mayor aumento del PIB. Si bien en un primer momento caen los salarios reales, para acomodar la mayor cantidad de trabajadores en el mercado laboral, los salarios se recuperan, producto tanto de un mayor crecimiento como de una mayor productividad.

En consecuencia, una de las principales conclusiones del estudio de Bosch et al (2017) es que el fuerte aumento del PIB ocurre básicamente por el efecto positivo de los jardines infantiles sobre la productividad. Todos estos resultados son obtenidos estimando valores pequeños y/o moderados para las elasticidades que determinan estos efectos. Por ejemplo, la elasticidad que mide el impacto de los jardines sobre la participación laboral está muy por debajo de la evidencia internacional. Además, los efectos sobre la productividad se han restringidos a valores conservadores.

La segunda contribución del estudio de Bosch (2017) es que los cambios en la composición del financiamiento entre trabajadores y empresas se diluyen en la economía a nivel agregado. Esto último no significa, que, a nivel microeconómico, es decir, para una familia o firma en particular, dichos cambios de composición no sean relevantes. Pero a nivel agregado, es factible cambiar la composición del financiamiento y explotar los efectos multiplicativos sobre la productividad de una mayor conciliación, sin que el cambio especí-

fico en la composición tenga efectos relevantes a nivel macroeconómicos.

En pocas palabras, la principal consecuencia de política económica es que aumentar los niveles de conciliación tiene importantes efectos sobre la actividad, superando por lejos los costos de su financiamiento. Así, este estudio presenta evidencia concreta para hacer una propuesta de política pública: la derogación del artículo 203, con el objetivo de terminar con la discriminación contra la mujer, y seguir potenciado la Ley de No Discriminación (Ley 20.609), para adecuarnos a las normas internacionales e incorporar la corresponsabilidad familiar en las políticas públicas. Además de ampliar el uso de los establecimientos escolares a otros horarios y

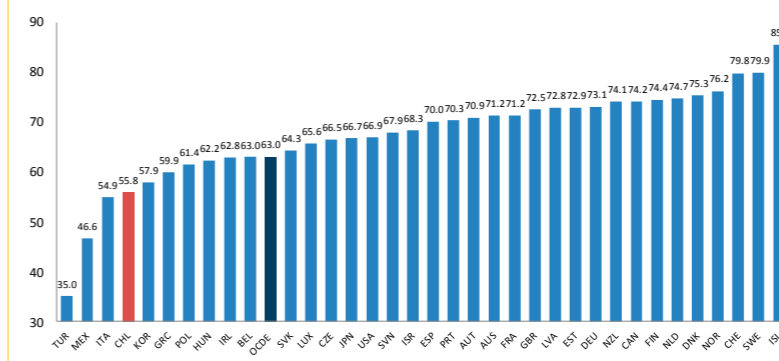
periodos e incentivar el cuidado infantil, con el objetivo de facilitar la conciliación entre trabajo y familia. ■

REFERENCIA

María José Bosch, Carlos J. García, Marta Manríquez y Gabriel A. Valenzuela, 2017, Macroeconomía y conciliación familiar: el impacto económico de los jardines infantiles, Documentos de Investigación I-318, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado.
<http://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2015/05/ArticuloJardines.pdf>

¹Esta mesa es organizada por la Facultad de Economía y Negocios UAH, la cual es parte del Programa de Diálogo Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

FIGURA 1 TASAS DE PARTICIPACIÓN FEMENINA 2015



Fuente: OECD (2015).

TABLA 2: AUMENTO DE UNA SOLA VEZ DE 1% EN LOS JARDINES INFANTILES, SUPONIENDO QUE LA COMPOSICIÓN DEL FINANCIAMIENTO PRIVADO NO CAMBIA.

	Cambios (%)
PIB	0,55
Empleo	0,18
Salarios Reales(*)	-0,12
Productividad	0,15
Inversión	0,9

(*) Los salarios reales se recuperan en el tiempo por el efecto de la productividad

TABLA 1 MERCADO LABORAL CHILENO, DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

	Hombres	Mujeres	Brecha
Estadística de empleo según tramos de edad			
Tasa de participación (%)			
15-24	40.8	29.9	-10.9
25-44	91.1	69.0	-22.1
45-59	91.8	62.4	-29.4
60 o más	49.6	20.3	-29.3
Tasa de Desocupación (%)			
15-24	13.8	18.2	4.5
25-44	6.3	6.9	0.7
45-59	3.4	4.2	0.8
60 o más	3.0	2.7	-0.2
Personas ocupadas según nivel educacional (%)			
Sin Educación - Preescolar	63.5	36.5	-27.0
Primaria	62.5	37.5	-25.1
Secundaria	57.0	43.0	-14.1
Técnica	47.5	52.5	5.0
Universitaria	53.4	46.6	-6.8
Postgrado	57.7	42.3	-15.3
Personas ocupadas según tramos de horas trabajadas (%)			
1 a 30 horas	40.94	59.06	18.1
31 a 44 horas	51.83	48.17	-3.7
45 horas	63.81	36.19	-27.6
46 o más horas	71.50	28.50	-43.0
Ingreso medio mensual de personas ocupadas según nivel educacional (\$) y brecha (%)			
Sin Educación - Preescolar	172457	145700	-15.5
Primaria	274390	173224	-36.6
Secundaria	411982	266692	-35.3
Técnica	602254	423244	-29.7
Universitaria	1016775	701579	-31.0
Postgrado	1934129	1167957	-39.6

Fuente: elaboración propia de los autores en base a información del INE.



Viejas y nuevas disparidades por género en el mercado laboral



Marcela Peticara, Ph.D. en Economía, Universidad de Texas. Académica FEN UAH
Mauricio Tejada, Ph.D. en Economía Universidad de Georgetown. Académico FEN UAH

Oe

América Latina es una de las regiones en el mundo con menores tasas de participación laboral femenina. Las mujeres no sólo están sub-representadas en el mercado laboral, sino que también reciben salarios (en promedio) por debajo de los de los hombres. De acuerdo al Global Gender Gap Report 2014 publicado por el World Economic Forum (GGGR), la región ha logrado reducir - en la mayoría de los países -de manera importante las brechas por género en salud, educación y empoderamiento político, pero las diferencias de género en el mercado laboral son aún grandes y persistentes en el tiempo. Chile no es ajeno a esta tendencia: un reciente estudio de Comunidad Mujer sobre las disparidades por género en los últimos años¹, pone en evidencia que estas diferencias se hacen notorias en el ámbito laboral. En particular en el país existe una brecha salarial importante para las mujeres, en torno al 30-40% que se transmite y magnifica (por la influencia de las lagunas previsionales) a los montos de jubilaciones percibidas durante la vejez. ¿Cómo explicamos la persistencia de las distancias salariales entre hombres y mujeres en el país? ¿Es esto discriminación pura, o es producto de la composición del empleo en particular dónde se están insertando las mujeres en el ámbito laboral?

Es relevante, antes de hablar de salarios, repasar la evolución de las tasas de participación, empleo y empleo independiente por nivel

educativo y tramos de edad. En primer lugar, las tasas de participación femenina en el país han aumentado de manera consistente. Tal como se aprecia en el gráfico 1, para las personas sin ningún tipo de educación superior (65% de las personas activas, en el tramo 25-55 años) el cierre en las brechas de participación ha sido bien dramático. Si en el año 2001 las tasas de participación de los hombres duplicaban las de las mujeres, hacia el año 2010, esta brecha había caído a más de la mitad de este valor inicial, para luego estabilizarse en el último quinquenio. Esta caída se debe tanto porque las mujeres aumentan fuertemente su participación (desde 41% a 58% en el periodo 2001-2015), como porque los hombres la reducen (desde 96% a 90% en igual periodo). Para las personas más calificadas (con estudios superiores) la tendencia es menos pronunciada; las brechas en participación se mantienen o caen levemente, según el tramo etario. Patrones similares siguen las tasas de empleo, indicando que efectivamente la inserción en el mercado laboral ha mejorado.

El cierre en la participación para el grupo menos educado, es acompañado de una reducción en la tasa de empleo independiente, lo que podría ser visto como una mejora en la calidad del empleo disponible para las mujeres de menor nivel educativo. Para las mujeres más educadas la fracción de empleos independientes perma-

nece casi constante, excepto para el grupo con 45-54 años de edad, para quienes sube de 12% a 16%.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es en torno a 20-30% para niveles educativos bajos (sin estudios superiores completos) o jóvenes educados, pero en torno a 40% para mujeres con estudios superiores completos (ver gráfico 2). Para mujeres de alta calificación no ha habido ninguna década ganada, por cuanto la brecha es tan alta como ha sido siempre. En línea con la literatura internacional, es sustancialmente más baja para las mujeres más jóvenes (en torno a 20%), pero casi se duplica para las mujeres en edad típicamente fértil para este grupo educativo (en torno a los 30 años). Para las mujeres sin calificación (sin ningún tipo de estudios superiores), si las diferencias salariales existentes a principios de los años 2000 eran del orden del 9%-13%, según el grupo etario, ahora se ubican ahora en torno al 20-30%. Esto es, mientras este grupo de mujeres aumenta fuertemente su participación laboral y su tasa de empleo, pierde terreno en términos salariales.

¿Qué hace que las mujeres se inserten laboralmente, pero reciban de manera sistemática salarios muy inferiores a los de los hombres? Una hipótesis que surge usualmente es que existe discriminación desfavorable hacia la mujer, que no necesariamente tiene que ser irracional, sino que puede suceder que en un país la regulación haga particularmente cara a un cierto grupo demográfico y esto se traduzca en que los empleadores sistemáticamente reducen los salarios de este grupo.

¿Cuánto puede haber de este comportamiento en Chile en la última década? O más precisamente, ¿qué pasaría con la brecha salarial si se pudiera asilar el efecto puro de diferencias de productividad entre hombres y mujeres, de la discriminación y de la dinámica del mercado laboral (creación y destrucción de empleo)? El cuadro 1 muestra los resultados del ejercicio de estimación que realizamos para responder estas preguntas para los años 2003 versus 2013, y para personas calificadas y no calificadas usando trabajadores asalariados². Algunas apreciaciones generales. Primero, la estimación confirma que la brecha para trabajadores calificados (salario de las mujeres sobre el salario de los hombres) se ha mantenido relativamente constante (ha caído levemente), mientras que la brecha para los trabajadores no calificados se ha más que duplicado, pasando de 9% a 19% (fila 5). Las filas (1) a (3) muestran a cuánto ascendería la brecha si la única diferencia entre hombres y mujeres fuere productividad, prejuicio o dinámica del mercado laboral respectivamente. Aquí se puede observar que para las mujeres calificadas de altos ingresos, la principal fuente de diferenciales salariales se atribuye a diferencias en productividad. El componente discriminación es importante (un tercio de la brecha total), pero no es lo único relevante. Para las mujeres no calificadas, el aumento en la brecha salarial entre el año 2003 y 2013 se debe principalmente a diferenciales en productividad. No existe evidencia que exista discriminación pura por parte de los empleadores.

Es interesante evaluar brechas a lo largo de la distribución de salarios y no sólo en el promedio. Si bien en el agregado (fila 4) no hay cambios, se ha desmejorado la productividad (y consiguientemente la brecha por este motivo es más alta) en los niveles bajos de ingreso, mientras que para los niveles más altos ha caído y no ha habido cambios sustanciales en su descomposición. Para los trabajadores no calificados, la brecha es más alta en el tramo de ingresos altos, y la principal fuente de diferenciales salariales son las diferenciales de productividad.

En resumen, para los trabajadores calificados (estudios superiores completos), las brechas en participación, empleo y salarios se mantienen relativamente constantes en los últimos años, con algunas fluctuaciones puntuales dependiendo del ciclo económico. Los cambios más dramáticos se dan para las mujeres de baja calificación, para las cuales las tasas de participación y empleo crecen de manera importante (entre 15-20 puntos porcentuales), a la vez que la diferencia de salarios se amplía de manera considerable (pasa de aproximadamente 10% en los años 2000 a 30% una década después. Si esta brecha no es discriminación, sino diferenciales en productividad, ¿a qué puede atribuirse? Al hablar de diferenciales de productividad no estamos diciendo que las mujeres que han ingresado sean menos productivas que los hombres, sino que se están colocando sistemáticamente en trabajos de menor calidad y por tanto con menores salarios. En definitiva, la apertura del mercado laboral a las mujeres se ha dado en ciertas ocupaciones que no son las de mejores remuneraciones. Por tanto, las mujeres se están insertando en el mercado laboral pero en trabajos de muy baja productividad.

La conclusión de política pública con respecto a esta observación es que no es suficiente tener políticas de igualdad salarial para igual puesto, sino que hay que generar instancias anteriores a la entrada al mercado laboral que garanticen a las mujeres mejores puestos de trabajo. El que las mujeres no accedan a puestos de trabajo de altos salarios (relativo a sus niveles de calificación) puede ser un reflejo de preferencias (aversión por ejemplo) y/o también de discriminación (no salarial) por parte de los empleadores. El cambio cultural no se dará de un día para otro, pero ninguna política hacia el mundo empresarial funcionará si no educamos a nuestros jóvenes (hombres y mujeres) promoviendo la co-responsabilidad de lo doméstico. En la transición, política como subsidios a la contratación de mujeres en los tramos bajos y medios de calificación y políticas de cupos en puestos de alta calificación pueden acelerar los cambios culturales al interior de las organizaciones que tanto se necesitan. ■

¹El informe completo puede encontrarse en <http://www.informeget.cl/>.

²Para detalles ver de la metodología utilizada Tejada y Peticara (2016) "Sources of Gender Wage Gaps for Skilled Workers in Latin American Countries", Documento de Investigación 317, Universidad Alberto Hurtado, Diciembre 2016.

Oe

¿Cuál es el costo de regular el medio ambiente?

Evangelina Dardati, Ph.D. en Economía,
Universidad de Texas. Académica FEN UAH

Proteger el medio ambiente tiene muchos beneficios. Sin embargo, pese a que las políticas ambientales son necesarias, también son costosas. En un estudio en el que participé, calculamos, tomando el caso de Estados Unidos, cuál sería el costo en productividad agregada como consecuencia a una regulación federal para bajar las emisiones de dióxido de carbono (CO2).

Hay consenso que las dos políticas con orientación de mercado (los impuestos y los sistemas de permisos de polución transables (*cap-and-trade programs*)) son las menos costosas ya que generan mejor asignación de recursos. Con una política de impuesto las unidades contaminantes deben pagar un monto por cada unidad de emisión que generen. Un ejemplo sería el impuesto al CO2 de USD 5 que se implementará en Chile desde 2018. Los sistemas de permisos de polución son otra política de mercado que cobró popularidad en muchos países durante los últimos 20-30 años. El gobierno fija un tope para la polución, entrega permisos a las empresas y estas pueden transarlos libremente, y al final del período cada una debe respaldar cada unidad de emisión con un permiso. Mientras que con los impuestos se fija un precio y la cantidad de emisión es endógena, con los permisos de polución transable se fija una cantidad de emisión y el precio de los permisos es endógeno. En general, los sistemas de permisos de polución son políticamente más fáciles de implementar. Ello se debe a que usualmente las empresas reciben cierta cantidad de permisos gratis que luego pueden usar o vender, lo que genera menores costos para la industria. Algunos ejemplos en la práctica son el sistema de permisos transables implementado en la Unión Europea en 2005 para controlar las emisiones de CO2 (EU-ETS) y el sistema de permisos implementado 1990 en Estados Unidos para controlar las emisiones de dióxido de azufre (US SO2). Japón, Nueva Zelanda y California también implementaron este tipo de política en los últimos años.

Existe suficiente evidencia empírica que las políticas con orientación de mercado son menos costosas que las políticas de comando y control. En este segundo tipo de política la empresa está obligada a reducir su contaminación hasta cierto punto máximo o debe instalar algún equipo determinado. A diferencia de las políticas con orientación de mercado, las políticas de comando y control no le dan suficiente flexibilidad a la firma para que se adapte.

En un trabajo de mi coautoría: "What's the cost of regulating the environment? Aggregate implications of cap-and-trade programs", escrito junto a Meryem Saygili (financiado con Fondecyt Iniciación 11130278), usamos un modelo de dinámicas de firmas para estudiar el efecto que tendría una potencial regulación ambiental del Co2 en la economía de Estados Unidos. Particularmente, nos enfocamos en los sistemas de permisos de polución y cuál sería el efecto en la inversión, la productividad agregada y el bienestar.

Los resultados que encontramos son que la regulación del medio ambiente tiene un costo en la productividad agregada de al menos 2,5%. En términos de bienestar agregado el costo es de al menos 1,8% (el bienestar se mide calculando en cuánto se tiene que compensar al consumidor para que tenga el mismo bienestar antes y después de la regulación). Estos costos se generan porque, debido a la regulación, hay una reasignación de recursos desde empresas sucias a empresas limpias. Las más limpias no necesariamente son las más productivas, con lo cual se genera una pérdida en la productividad agregada. Los costos son menores cuando asumimos que todas tienen una tecnología de abatimiento, es decir existen mecanismos para poder reducir la contaminación. En definitiva, regular el medio ambiente es costoso, inclusive si se implementa una política eficiente.

Cuando se trata de contaminantes globales como el CO2 el problema del costo de la regulación se suma a los problemas de "mal público" de este contaminante: si yo reduzco la contaminación se benefician todos. Si los demás reducen yo me beneficio. Existen entonces, incentivos claros para que nadie quiera tomar medidas. No es sorprendente que se haya tardado más de dos décadas para llegar a un consenso global para instaurar metas para la reducción de CO2. Las negociaciones para combatir el cambio climático empezaron hace más de veinte años y recién a fines de 2015 se firmó el acuerdo de París, donde 198 países acordaron reducir la emisión de gases de efecto invernadero. Dado este contexto, tampoco es sorprendente que el presidente Donald Trump haya decidido sacar a Estados Unidos del acuerdo.

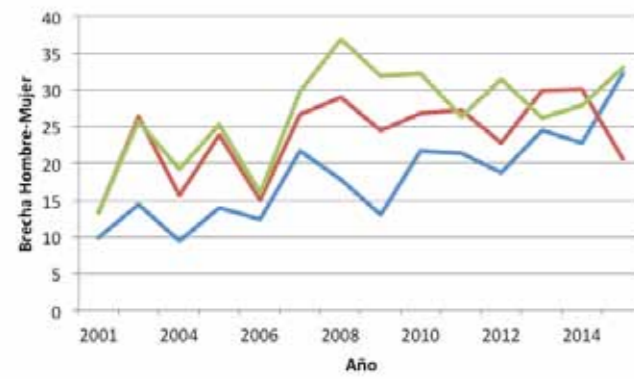
Los beneficios de la reducción de la contaminación son de largo plazo con lo cual es de esperar que un político cortoplacista no quiera empezar a pagarlos durante su gobierno. Cualquier política de control del CO2 implicará reconversión tecnológica, inversión en nuevas tecnologías que al principio no necesariamente pueden ser que sean las más productivas, etc., Todo esto genera costos. Sin embargo, las consecuencias para el futuro si no se toman medidas ahora pueden ser aún peores. En definitiva, la implementación de políticas de protección del medioambiente frente a contaminantes globales requiere de una mirada global y de largo plazo. Estas políticas tienen que considerar los poderosos incentivos de corto plazo de los gobiernos locales, por lo que es fundamental la construcción de consensos y diseño de instrumentos que permitan alinear los incentivos locales con el bienestar global. ■

Observatorio Económico

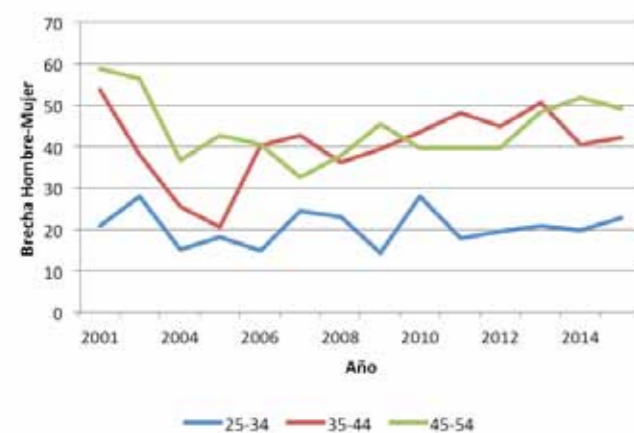
Decano: Jorge Rodríguez Grossi
Fono Facultad: 2889 7366 e-mail: jrodrigu@uahurtado.cl
fen.uahurtado.cl

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN EN LAS BRECHAS EN TASAS DE PARTICIPACIÓN

A-NO CALIFICADOS (SIN ESTUDIOS SUPERIORES COMPLETOS)



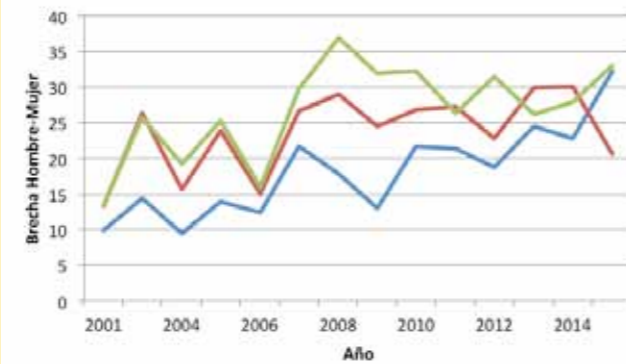
B-CALIFICADOS (ESTUDIOS SUPERIORES COMPLETOS)



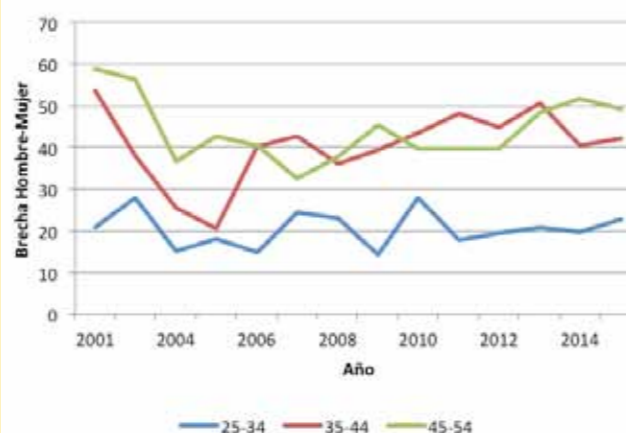
Fuente: Elaboración propia en base a ESI (2001-2009) y NESI (2010-2015).

GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN EN LAS BRECHAS SALARIALES

-DIFERENCIA PORCENTUAL HOMBRE - MUJER-
A-NO CALIFICADOS (SIN ESTUDIOS SUPERIORES COMPLETOS)



B-CALIFICADOS (ESTUDIOS SUPERIORES COMPLETOS)



Fuente: Elaboración propia en base a ESI (2001-2009) y NESI (2010-2015).

Cuadro 1. Descomposición brechas salariales

-Efecto productividad, efecto discriminación y efecto dinámica del mercado laboral-

	Total	Inferior	Superior	Total	Inferior	Superior
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Trabajadores Calificados			Trabajadores no Calificados		
	2003					
Productividad (1)	33%	13%	40%	10%	12%	10%
Prejuicio (2)	13%	53%	4%	0%	0%	0%
Dinámica (3)	-8%	-28%	-4%	8%	17%	4%
Total (4)	31%	16%	40%	9%	11%	10%
	2013					
Productividad (1)	35%	42%	36%	28%	30%	30%
Prejuicio (2)	12%	37%	5%	0%	0%	0%
Dinámica (3)	-5%	-16%	-3%	12%	28%	7%
Total (4)	27%	18%	31%	19%	11%	23%

Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2003 Y CASEN 2013.

BIENVENIDO A PENSAR.

ADMISIÓN 2017

Acreditada por 5 años en las 5 áreas: investigación, postgrado, pregrado, vinculación con el medio, gestión institucional.

Somos parte de la Red Global de 200 Universidades Jesuitas.

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

MAGÍSTER

- Economía Aplicada a Políticas Públicas / doble grado con Fordham University*
- Gestión de Personas en Organizaciones / en conjunto con la Facultad de Psicología*
- Economía / doble grado con Georgetown University*
- MBA - Administración de Empresas / opción de obtener el grado de Master of Science in Global Finance, Fordham University, Nueva York.

DIPLOMADOS

- Certificación en Coaching Organizacional
- Auditoría de Fraude Corporativo
- Gestión Tributaria
- Dirección y Gestión de Empresas
- Gestión de Personas
- Gestión Estratégica de las Relaciones Laborales
- Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS)

CARRERAS CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

- Ingeniería Comercial*
- Contador Público Auditor

CARRERAS DE PREGRADO

- Ingeniería Comercial*
- Contador Público Auditor
- Gestión de la Información, Bibliotecología y Archivística



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO

INFORMACIÓN Y CONTACTO
Erasmó Escala 1835 / Metro Los Héroes
Teléfono: (562) 2889 7369
www.fen.uahurtado.cl

www.uahurtado.cl
postgrados@uahurtado.cl



UNIVERSIDAD ACREDITADA / 5 AÑOS
Docencia de pregrado | Vinculación con el medio | Gestión institucional
Docencia de postgrado | Investigación
Desde diciembre 2014 hasta diciembre 2019