



PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO FEMENINO EN LIBRE COMPETENCIA Y REGULACIÓN EN CHILE

Tamara Sandoval B., Valentina Guedeney O., Sofía Muñoz G. y Pilar Paredes D.

PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO FEMENINO EN LIBRE COMPETENCIA Y REGULACIÓN EN CHILE

Marzo 2026



Tamara Sandoval Bravo

Investigadora en Derecho CeCo. Egresada de Derecho Universidad de Chile. Diplomado en Libre Competencia UAI. Estudiante de Magíster en Regulación Económica UAI.



Valentina Guedeney Ortiz

Asistente de Investigación CeCo. Licenciada en Ciencias Jurídicas de la Universidad Adolfo Ibáñez.



Sofía Muñoz Gómez

Asistente de Investigación CeCo. Economista y estudiante de Magíster en Economía de la Universidad de Chile.



Pilar Paredes Dinamarca

Asistente de Investigación CeCo. Economista y tesista de Magíster de Análisis Económico de la Universidad de Chile.

Abstract: La siguiente investigación busca dar una mirada detallada a la participación de mujeres en los principales estudios jurídicos de Chile, en sus áreas de Libre Competencia. El estudio se basa en la recopilación de datos de los estudios jurídicos presentes en los principales rankings del mercado legal, y del análisis de la información sobre la práctica jurídica de mujeres en dichas firmas, su formación académica y profesional, su proporción respecto de hombres, su jerarquía dentro de la estructura organizacional, entre otros aspectos relevantes.

I. INTRODUCCIÓN

Cada 8 de marzo, la conmemoración del Día Internacional de la Mujer invita a las instituciones a transitar desde la retórica de la equidad hacia el análisis basado en datos. En el ecosistema legal chileno, y específicamente en las áreas de Libre Competencia y Regulación, este ejercicio permite evaluar si la sofisticación técnica de la disciplina se traduce también en una modernización de sus estructuras de mando. Esto, pues, a pesar del aumento sostenido del ingreso de mujeres a las facultades de derecho de las universidades en Chile, y su incorporación al mundo laboral privado, el camino hacia posiciones de poder y atribuciones de decisión (especialmente en los estudios jurídicos más prestigiosos) sigue presentando obstáculos sistémicos que requieren una radiografía precisa.

El vínculo entre género y la libre competencia

La relación entre género y competencia ha dejado de ser una cuestión de nicho para convertirse en un eje estratégico de los organismos internacionales. La OCDE, a través de su proyecto [Gender Inclusive Competition Policy](#), ha sostenido que la diversidad en los equipos de trabajo dedicados a la libre competencia y la regulación, tanto en el ámbito privado como público, no solo es un imperativo ético, sino que mejora la calidad de la toma de decisiones al reducir sesgos cognitivos y permitir una comprensión más amplia de los efectos de las conductas de los agentes de los mercados en distintos grupos de consumidores .

En el ámbito privado, la presencia de mujeres en áreas regulatorias es crítica, considerando que la regulación, por definición, busca corregir fallas de mercado, y una visión que integre un enfoque de género permite identificar barreras de entrada o asimetrías que suelen ser invisibles bajo un lente analítico tradicional y homogéneo.

Como se verá infra, el monitoreo de la diversidad en la práctica jurídica privada no es nuevo, destacando estudios de organizaciones como la American Bar Association (“ABA”) y publicaciones como [Women in Antitrust](#) de Global Competition Review (“GCR”) y [Women in Commercial Legal Practice](#), elaborado por la International Bar Association (“IBA”). Con todo, a nivel latinoamericano, el estudio sobre la participación de las mujeres en el mercado legal privado ha sido mucho más escueto, y nos proporcionan solo datos agregados en países como Chile, Brasil y México. Es por esto que observar el mercado legal en libre competencia es un ejercicio valioso.

Contexto y objetivo de la investigación

Anteriormente, CeCo ha publicado dos estudios enfocados en hacer una revisión del mercado de asesoría jurídica en materia de competencia. Si bien tanto en sus versiones [2019](#)¹ como [2022](#)² existían algunas métricas que consideraban el género como criterio, creemos necesario un examen más detallado respecto de la participación de mujeres en la práctica privada de libre competencia. Así, la presente investigación tiene por objeto (i) mostrar el panorama actual de la participación de mujeres en estudios jurídicos que cuenten con áreas de libre competencia; y, (ii) profundizar en las características de las practicantes, revelando información relativa a su formación académica, trayectoria profesional y jerarquía dentro de su equipo, entre otras.

1 CentroCompetencia UAI, “Radiografía del mercado legal de libre competencia en Chile (2014-2019)”, Investigaciones CeCo (abril, 2020), disponible en: <https://centrocompetencia.com/radiografia-del-mercado-legal-de-libre-competencia-en-chile-2014-2019/>

2 CentroCompetencia UAI, “Radiografía del mercado legal de Libre Competencia en Chile (2014 - 2022)”, Investigaciones CeCo (julio, 2023), disponible en: <https://centrocompetencia.com/radiografia-mercado-legal-en-chile-2014-2022/>

En cuanto a su metodología, se busca analizar la composición de los equipos de libre competencia y regulación en Chile de aquellas firmas contempladas en los rankings [Chambers and Partners](#), [Leaders League](#), [The Legal 500](#) y [Latin Lawyer](#). El uso de estos rankings se justifica por su rol como validadores externos de calidad y su capacidad para reflejar quiénes son considerados como referentes por los clientes y sus pares. Luego, se profundiza a partir de la información proporcionada tanto en los sitios web de cada firma, como en los perfiles profesionales de cada practicante.

De esta forma, este estudio busca proveer una base empírica para la discusión sobre la paridad en la práctica privada del derecho de competencia en Chile. Identificar dónde se encuentran las mujeres hoy, y en qué rangos de autoridad se concentran, es el primer paso para diseñar políticas de retención de talento y promoción que aseguren que la libre competencia en Chile sea, además de eficiente, representativa de la diversidad de su sociedad.

Estructura de la investigación

La investigación busca dar un contexto previo a la recopilación de datos, para luego ahondar en los datos encontrados y su interpretación. En ese sentido, se estructura de la siguiente forma: (i) una introducción; (ii) un análisis comparado, en que se hará un breve repaso de otras iniciativas a nivel comparado sobre el estudio de la participación femenina en el derecho de competencia; (iii) una explicación de la metodología utilizada; (iv) el despliegue de los datos y los gráficos realizados a partir de la información recabada; y, (v) las conclusiones de lo observado.

II. EXPERIENCIA COMPARADA

A nivel comparado, la discusión ha sido abordada tanto desde una perspectiva más amplia, considerando la presencia femenina en la profesión jurídica en general, como también desde una mirada enfocada en ciertas áreas del derecho en particular.

Desde una perspectiva general, destaca el proyecto [Raising the Bar: Women in Law](#), impulsado por la International Bar Association ("IBA"), que examina la paridad de género en la profesión jurídica a nivel global, combinando un análisis cuantitativo sobre la representación femenina en los sectores público, privado y judicial, con un estudio cualitativo sobre las experiencias de las mujeres en la práctica profesional³.

En esa misma línea, la iniciativa [50/50 by 2030](#), desarrollada también por la IBA, tiene como finalidad impulsar la igualdad de género en los cargos de mayor jerarquía dentro de la profesión jurídica, fijando como meta el año 2030⁴. Para ello, analiza la situación en 15 países de distintas regiones del mundo (incluyendo a Chile), identificando las principales barreras estructurales y monitoreando los avances hacia una representación equitativa de mujeres en posiciones de liderazgo.

En el análisis realizado por la IBA respecto de [Chile](#), el informe observó que la distribución de participación de mujeres en la profesión jurídica variaba significativamente según el sector de desempeño⁵. El sector

³ International Bar Association (IBA), *Raising the Bar: Women in Law*, International Bar Association, Londres, 2019, disponible en: <https://www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession>

⁴ International Bar Association (IBA), *50:50 by 2030: A longitudinal study into gender disparity in law*, International Bar Association, Londres, disponible en: <https://www.ibanet.org/article/27131E31-4DA2-41DA-BD8A-D7A4F8DEFFEE>

⁵ International Bar Association (IBA), *50:50 by 2030: Estudio longitudinal sobre la disparidad de género en el Derecho – Informe de resultados: Chile*, International Bar Association, 2023, p. 7 y 11, disponible en: <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Report-Chile-2023-Spanish>

judicial presentaba la mayor proporción femenina, alcanzado un 59%, seguido del ámbito empresarial, donde las mujeres representaban un 52% del total. En contraste, los estudios jurídicos registraban la menor participación, con un 39% de abogadas. La brecha se acentuaba al examinar los cargos de mayor responsabilidad, dado que, en promedio, la presencia femenina en posiciones de liderazgo descendía al 34%. El sector empresarial se situaba en primer lugar, con un 54% de mujeres en altos cargos, seguido por el sector judicial con un 46%, y finalmente el sector público con un 39%. Los estudios jurídicos, en cambio, presentaban el mayor rezago, puesto que sólo un 18% de los cargos de alta responsabilidad estaban ocupados por mujeres, además de que su participación en los consejos de administración de los bufetes alcanzó apenas un 24%.

A nivel nacional, ejercicios similares han sido realizados por el Poder Judicial, a través de su [Informe sobre Paridad de Género en el Poder Judicial](#), que al analizar la evolución de su dotación profesional, evidenció una reducción significativa de la brecha: hasta el año 2001 ninguna mujer integraba la Corte Suprema, mientras que para el 2025, de los cargos ocupados, 9 corresponden a mujeres y 8 a hombres, formación que incluye a la primera Presidenta de la Corte Suprema de la historia de Chile, Gloria Ana Chevesich. Tendencia similar se observa en los cargos de ministros de las Cortes de Apelaciones, en los que la brecha se ha ido cerrando desde 1990 desde un 55% a un -6,8% en 2025⁶.

Ahora bien, dentro de los estudios focalizados en la participación de mujeres en la práctica de libre competencia y regulación, destaca el ejercicio realizado por GCR a través de [Women in Antitrust](#), un índice que reúne a más de 140 destacadas abogadas y economistas del mundo de la academia, estudios privados, consultoras y áreas legales de empresas, de 31 países. Si bien se trata de una mirada global valiosa, para el caso de Chile solo contempla a dos mujeres en su índice⁷.

Asimismo, la plataforma GCR, a partir de su ranking [GCR 100](#), que contiene un listado de las firmas de libre competencia más reconocidas en el mundo (entre las que figuran 13 firmas chilenas), ha elaborado un [informe](#) que revela la evolución de la participación de mujeres en la práctica privada. Dicho estudio estimó que, a nivel global, el porcentaje de socias habría aumentado en un 3% durante 2025, respecto del año anterior, pero aún no alcanza un tercio del total de socios dedicados a la competencia. A nivel de asociadas, el estudio detalla que la representación femenina es aún mayor (53%), lo que confirma una presencia significativa de mujeres en los niveles jerárquicos intermedios, aunque de igual forma persiste una caída relevante al momento de acceder a la categoría de socias. En esa línea, el estudio destacó que el 45% de los más de 4.500 abogados de libre competencia que integran estas firmas son mujeres. No obstante, la distribución de la representación femenina no es homogénea, evidenciándose diferencias significativas entre jurisdicciones.

De esta forma, a partir de lo señalado supra es posible concluir que, aunque existen algunos estudios sobre la participación de las mujeres en la práctica jurídica privada a nivel global (algunos de los cuales incluyen a algunos países de Latinoamérica), que permiten identificar tendencias generales en la profesión jurídica, no existe un levantamiento de información sistemático y específico que analice la existencia de brechas de género en las áreas de libre competencia de los principales estudios jurídicos de la región ni de Chile en particular.

6 Poder Judicial de Chile, Informe sobre Paridad de Género en el Poder Judicial, Santiago, 2025, p. 3, disponible en: https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/datos/Informe_dotacin_250630.pdf

7 Las únicas profesionales de Chile consideradas en Women in Antitrust de GRC son Nicole Nehme, desde 2009, y Lorena Pavic, desde 2016.

III. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Para la realización de la presente investigación, construimos una base de datos propia a partir de la revisión sistemática de fuentes públicas, principalmente:

- a. Rankings internacionales especializados en servicios legales: Chambers and Partners, Leaders League, The Legal 500 y Latin Lawyer;
- b. Sitios web oficiales de estudios jurídicos que tengan área de práctica de libre competencia y regulación, ya sea independiente o integrada con otra área más general;
- c. Perfiles profesionales publicados por los propios estudios; y,
- d. Información de titulación proveniente del sitio del poder judicial.

El universo quedó conformado por abogadas, licenciadas y egresadas que ejercen en Chile y que integran formalmente equipos de libre competencia en 33 estudios jurídicos. Se incluyeron tanto las profesionales rankeadas individualmente como aquellas que, sin figurar en rankings, forman parte declarada del área.

De lo anterior, se excluyeron profesionales cuya práctica principal corresponde a áreas regulatorias generales o de derecho económico sin identificación específica con libre competencia.

Para cada abogada identificada se registraron las siguientes variables:

- a. Estudio jurídico de pertenencia.
- b. Cargo o posición jerárquica en la estructura de socias, consejeras, directoras y asociadas.
- c. Presencia en rankings internacionales.
- d. Información pública relativa a especialización o trayectoria académica.

IV. ANÁLISIS DE DATOS

A partir de los datos recopilados, al analizar la composición por género en el área de libre competencia, se evidencia una **marcada disparidad estructural**. De una muestra de 194 profesionales pertenecientes a 33 estudios jurídicos a nivel nacional, los datos arrojan que la **participación femenina alcanza el 32%**, lo que refleja una predominancia de hombres en el ejercicio profesional dentro de esta área.

Esta distribución en el ejercicio profesional presenta una **tendencia inversa a la observada en la formación académica de derecho a nivel internacional** durante las últimas décadas, pues según datos de la OCDE (2015) alrededor del 59% de los graduados en *social sciences, business and law* son mujeres⁸. Sumado a esto, de acuerdo con la International Bar Association (IBA), 50:50 by 2030: A longitudinal study into gender disparity in law – Progress Report, International Bar Association, 2024, las mujeres representan aproximadamente el 47% de la profesión jurídica.⁹

Para el caso nacional, de acuerdo con cifras del Ministerio de Educación, en 2021 se titularon de abogados y abogadas 3522 licenciados en Ciencias Jurídicas, de los cuales 1783 eran mujeres y 1739 eran hombres.

⁸ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), "Who are the bachelor's and master's graduates?", Education Indicators in Focus, N.º 37, OECD Publishing, París, 2016, disponible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2016/01/who-are-the-bachelor-s-and-master-s-graduates_g17a274a/5jm5hl10rbtj-en.pdf

⁹ International Bar Association (IBA), 50:50 by 2030: A longitudinal study into gender disparity in law – Progress Report, International Bar Association, 2024, disponible en: <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Progress-Report-2024-ESPANOL>

En los años siguientes se registró un aumento progresivo de la proporción de mujeres, y para 2024 ya se registraron 2690 mujeres tituladas frente a 2233 hombres¹⁰.

Estos antecedentes evidencian que, pese a que las mujeres representan actualmente una mayoría en el total de abogados titulados, **su participación en el área de libre competencia continúa siendo significativamente menor**.

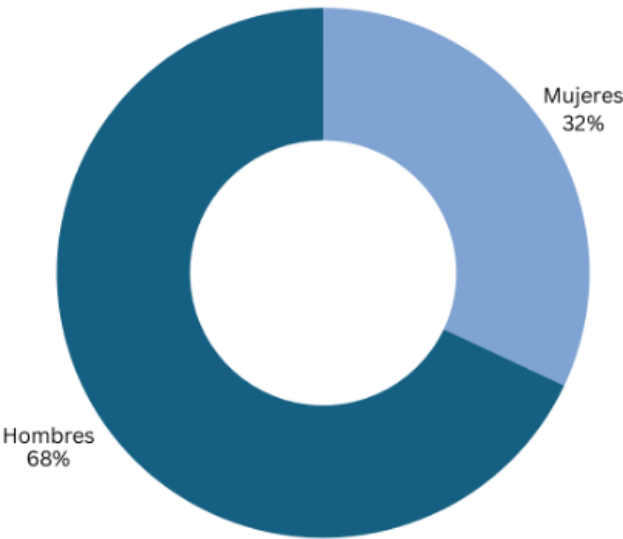
En efecto, los datos muestran una **diferencia de 36 puntos** porcentuales entre hombres y mujeres dentro de la muestra analizada. Esta brecha se traduce en una proporción de aproximadamente 2.1 hombres por cada mujer en el área de la libre competencia, lo que confirma la persistencia de una participación masculina mayoritaria en este campo profesional.

Tabla 1: Distribución de Abogados por Género en el área de Libre Competencia

GÉNERO	HOMBRES	MUJERES
Nº DE ABOGADOS/AS	132	62
PORCENTAJE	68%	32%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1: Distribución de Abogados por Género en el área de Libre Competencia (%)



Fuente: Elaboración propia.

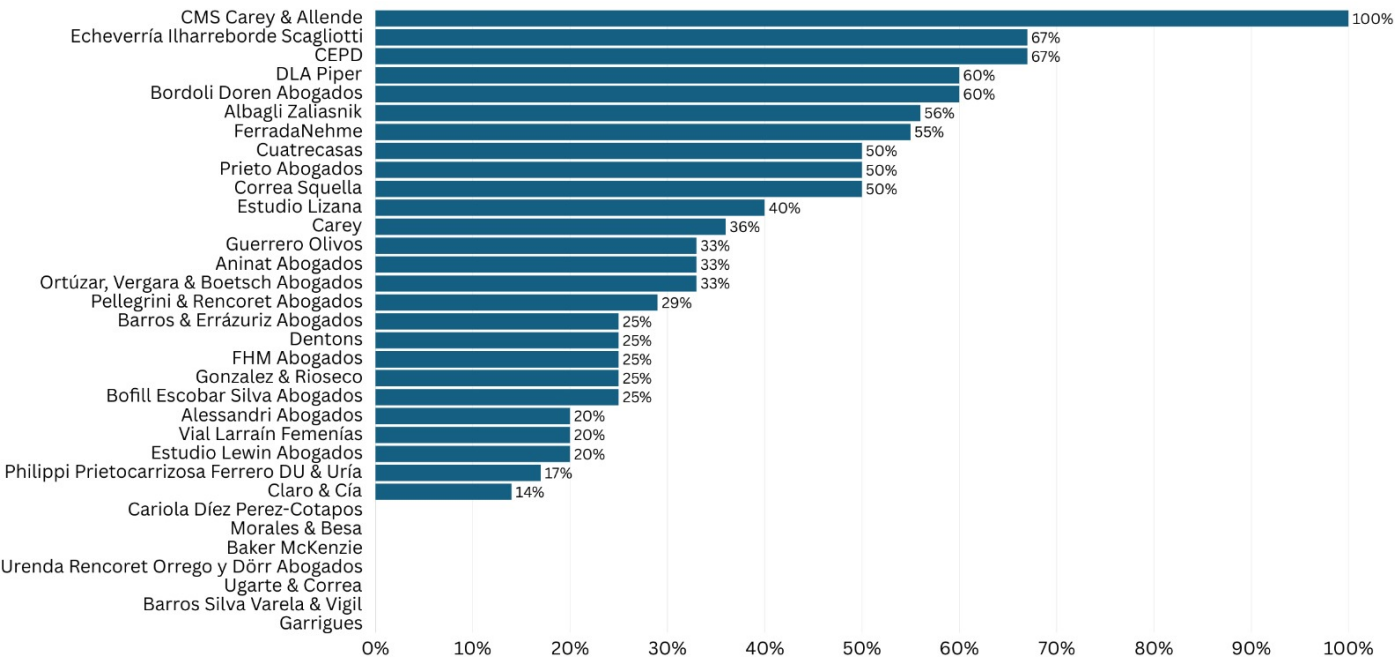
Ahora, al desagregar la participación femenina por estudio jurídico, se observa una **marcada heterogeneidad en la composición de equipos por parte de las firmas**. Mientras algunos estudios jurídicos alcanzan niveles superiores al 60% de representación femenina, como CMS Carey & Allende (100%), Echeverría Ilharreborde Scagliotti (67%) y CEPD (67%), otros presentan porcentajes considerablemente menores, con casos alrededor del 20% e incluso con participación inexistente.

¹⁰ Ministerio de Educación de Chile, Mi Futuro: Buscador de estadísticas por carrera, disponible en: <http://www.mifuturo.cl/buscador-de-estadisticas-por-carrera>.

Asimismo, existen estudios que muestran una composición exactamente paritaria, como Cuatrecasas, Prieto Abogados y Correa Squella.

La dispersión observada refleja que la **participación femenina no responde a un patrón general en el mercado**, sino que varía significativamente entre estudios, lo que sugiere **diferencias institucionales** relevantes en la conformación de los equipos de cada firma.

Gráfico 2: Participación Femenina por Estudio Jurídico en el área de Libre Competencia (%)



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Participación Femenina por Estudio Jurídico en el área de Libre Competencia

ESTUDIO	N° ABOGADOS TOTALES LC	N° MUJERES	%
CMS CAREY & ALLENDE	2	2	100%
ECHEVERRÍA ILHARREBORDE SCAGLIOTTI	3	2	67%
CEPD	3	2	67%
DLA PIPER	5	3	60%
BORDOLI DOREN ABOGADOS	5	3	60%
ALBAGLI ZALIASNIK	9	5	56%
FERRADANEHME	20	11	55%
CUATRECASAS	6	3	50%
PRIETO ABOGADOS	8	4	50%
CORREA SQUELLA	2	1	50%
ESTUDIO LIZANA	5	2	40%

CAREY	11	4	36%
GUERRERO OLIVOS	3	1	33%
ANINAT ABOGADOS	3	1	33%
ORTÚZAR, VERGARA & BOETSCH ABOGADOS	3	1	33%
PELLEGRINI & RENCORET ABOGADOS	14	4	29%
BARROS & ERRÁZURIZ ABOGADOS	8	2	25%
DENTONS	4	1	25%
FHM ABOGADOS	4	1	25%
GONZALEZ & RIOSECO	4	1	25%
BOFILL ESCOBAR SILVA ABOGADOS	4	1	25%
ALESSANDRI ABOGADOS	5	1	20%
VIAL LARRAÍN FEMENÍAS	5	1	20%
ESTUDIO LEWIN ABOGADOS	5	1	20%
PHILIPPI PRIETOCARRIZOSA FERRERO DU & URÍA	6	1	17%
CLARO & CÍA	21	3	14%
CARIOLA DÍEZ PEREZ-COTAPOS	9	0	0%
MORALES & BESA	3	0	0%
BAKER MCKENZIE	3	0	0%
URENDA RENCORET ORREGO Y DÖRR ABOGADOS	2	0	0%
UGARTE & CORREA	5	0	0%
BARROS SILVA VARELA & VIGIL	2	0	0%
GARRIGUES	2	0	0%

Fuente: Elaboración propia.

Para analizar si el tamaño del estudio influye en la presencia de mujeres en libre competencia, los estudios se segmentaron según el número de abogados que integran sus equipos de esta área. En particular, se clasificaron como **estudios pequeños** aquellos con equipos de hasta 3 abogados de libre competencia, **estudios medianos** aquellos con entre 4 y 7 abogados, y **estudios grandes** aquellos con equipos de 8 o más integrantes.

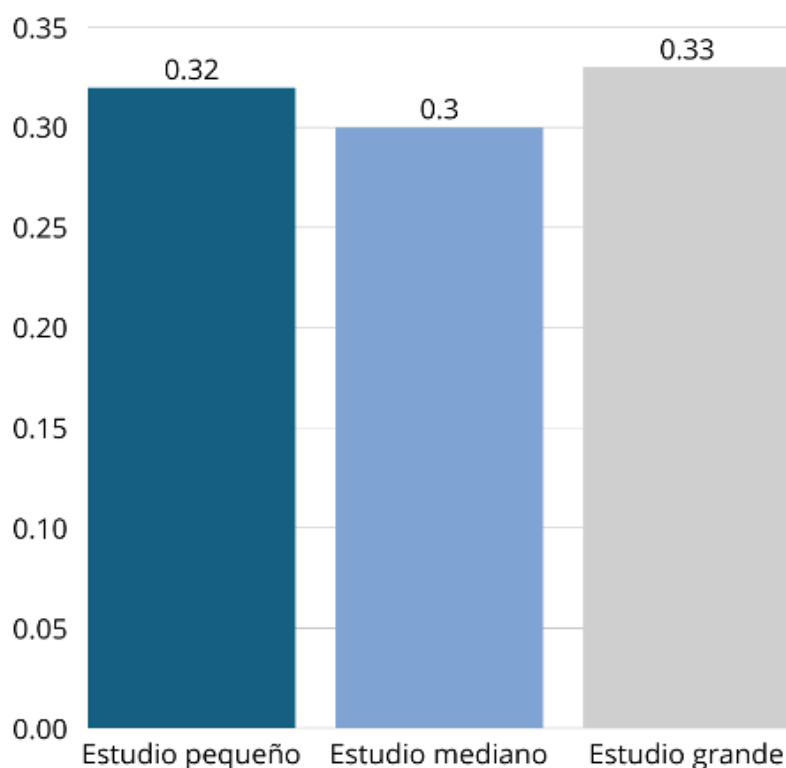
Tabla 3: Cantidad de Estudios Jurídicos según Tamaño

TAMAÑO ESTUDIO JURÍDICO	PEQUEÑO	MEDIANO	GRANDE
CANTIDAD	12	13	8

Fuente: Elaboración propia.

Como muestra el gráfico 3, **la proporción de abogadas no presenta variaciones relevantes según el tamaño de los equipos**. Mientras en estudios pequeños el porcentaje de mujeres representa 32%, en estudios medianos y grandes la proporción alcanza 30% y 33%, respectivamente.

Gráfico 3: Participación Femenina según Tamaño de los Estudios Jurídicos en el área de Libre Competencia (%)



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4: Participación Femenina según Tamaño de los Estudios Jurídicos en el área de Libre Competencia

TAMAÑO ESTUDIO JURÍDICO	TOTAL	MUJERES	PORCENTAJE
PEQUEÑO	31	10	32%
MEDIANO	63	19	30%
GRANDE	100	33	33%

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se detalla la composición técnica y jerárquica de los equipos especializados en libre competencia dentro de los estudios jurídicos analizados. Para los análisis por categoría se consideraron **32 estudios**, ya que solo en tal cantidad fue posible identificar la información sobre la estructura de cargos. Se excluyó del análisis a Estudio Lewin, debido a la falta de información suficiente para clasificar jerárquicamente a dos de los abogados que integran su equipo. Fuera de lo anterior, los datos permiten identificar una **estructura organizacional donde la mayor concentración de capital humano se sitúa en el estamento de asociados**, quienes representan el 57% de la fuerza laboral total del área.

En cuanto a los niveles de alta jerarquía y puestos con mayor responsabilidad en la toma de decisiones, la distribución se desglosa como sigue: (i) la categoría de **socios constituye el segundo grupo más numeroso**, con una participación del 35% del total de abogados; (ii) **los consejeros representan el segmento más acotado de la muestra**, con una participación de apenas el 5%, correspondiente a un total de 7 profesionales. No obstante, dado el tamaño acotado de esta categoría, su capacidad de representación estadística dentro del universo analizado es limitada.

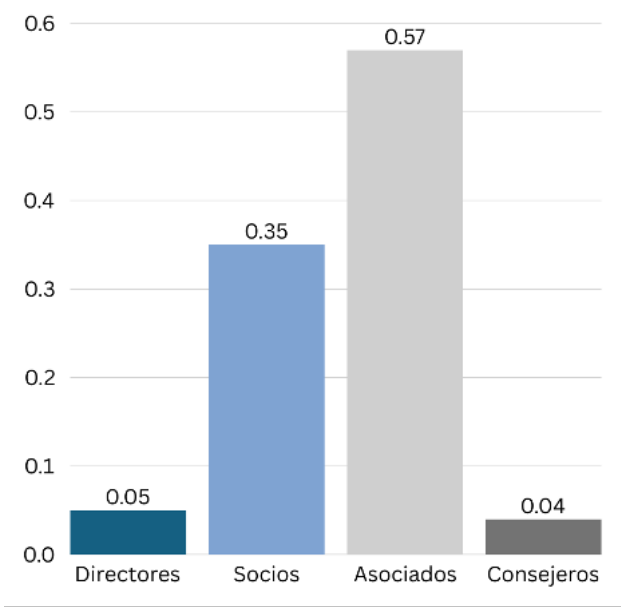
En síntesis, la configuración del área de libre competencia en la muestra nacional evidencia una estructura organizacional donde la base operativa dominante está compuesta **mayoritariamente por asociados**, mientras que las posiciones de liderazgo, como socios, consejeros y directores, concentran el 44% restante de la composición profesional.

Tabla 5: Distribución de Abogados Totales por Categorías dentro de los Estudios Jurídicos en el área de Libre Competencia

Nº ABOGADOS TOTALES LC	Nº SOCIOS TOTALES	Nº DIRECTORES TOTALES	Nº CONSEJEROS	Nº ASOCIADOS TOTALES
189	66	9	7	107
100%	35%	5%	4%	57%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4: Distribución de Abogados Totales por Categorías dentro de los Estudios Jurídicos en el área de Libre Competencia (%)



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, al observar la experiencia promedio de las abogadas especializadas en libre competencia según cargo (contabilizada según los años transcurridos desde la titulación), se aprecia una **progresión consistente con la estructura jerárquica de los estudios**. Las asociadas registran en promedio 6 años de

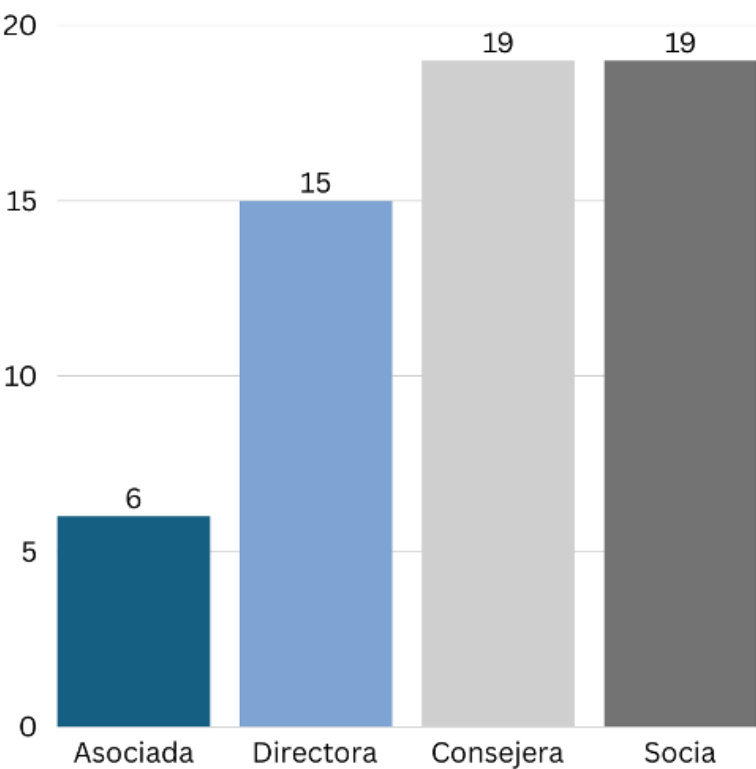
experiencia, mientras que las directoras alcanzan 15 años, y las socias y consejeras 19 años. La diferencia entre niveles refleja que el acceso a posiciones de mayor jerarquía se asocia a trayectorias profesionales más extensas.

Tabla 6: Años de Experiencia Promedio por Cargo para Abogadas en área de Libre Competencia

CARGO	ASOCIADA	CONSEJERA	DIRECTORA	SOCIA
PROMEDIO AÑO	6	19	15	19

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5: Años de Experiencia Promedio por Cargo para Abogadas en área de Libre Competencia



Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar la participación por género según la categoría del cargo dentro de las áreas de libre competencia, se observan **diferencias relevantes en la distribución de hombres y mujeres a lo largo de la estructura jerárquica de los estudios jurídicos**. En la categoría de socios, la representación masculina es predominante, alcanzando un 80% frente a un 20% de participación femenina. En términos absolutos, esta estructura se compone de 53 hombres y 13 mujeres en dicha jerarquía.

En contraste, el cargo de director es el único segmento que presenta una mayor participación de mujeres, con una distribución del 67% abogadas y 33% abogados. No obstante, es importante considerar que, de

acuerdo a los datos proporcionados por cada estudio respecto de su estructura, este grupo **representa sólo el 5%** del capital humano total del área, integrado por 3 hombres y 6 mujeres. Por su parte, en el estamento de asociados, que concentra la mayor parte de la fuerza laboral (57%), las mujeres alcanzan una participación del 38%, mientras que los hombres mantienen una representación del 62%.

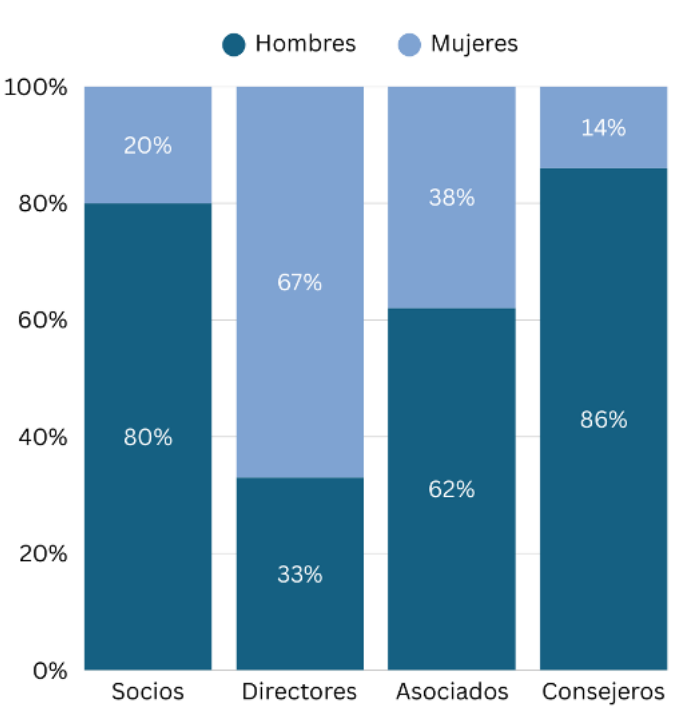
En conjunto, estos resultados sugieren que la **distribución de género varía según el nivel jerárquico dentro de las áreas especializadas en libre competencia**. Mientras que las mujeres alcanzan una mayor presencia en el cargo de directoras, su participación disminuye significativamente en el nivel de socios, donde la representación masculina es ampliamente predominante. Este patrón sugiere que la **brecha de género se intensifica en los niveles más altos de la estructura organizacional**.

Tabla 7: Distribución de Cargos por Género en el área de Libre Competencia

CATEGORÍA	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
N° SOCIOS	53	80%	13	20%
N° DIRECTORES	3	33%	6	67%
N° CONSEJEROS	6	86%	1	14%
N° ASOCIADOS	66	62%	41	38%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6: Distribución de Cargos por Género en el área de Libre Competencia (%)



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al capital académico, el gráfico 7 muestra que **la mayoría de las abogadas especializadas en libre competencia cuenta con algún tipo de formación de postítulo o postgrado. En particular, un 37.7% posee diplomado y un 37.7% cuenta con un grado de magíster, mientras que un 24.6% no registra estudios de postgrado.** Asimismo, no se observa presencia de abogadas con grado de doctorado dentro de la muestra analizada.

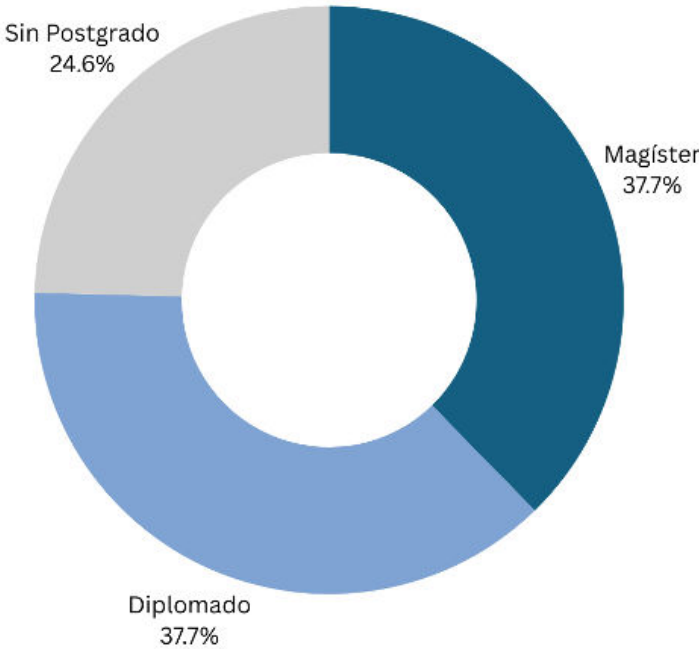
La distribución evidencia que más de dos tercios de las abogadas del área han complementado su formación de pregrado con estudios adicionales, concentrándose principalmente en diplomados y magísteres.

Tabla 8: Distribución del Máximo Grado Académico Alcanzado por Abogadas en el área de Libre Competencia

GRADOS ACADÉMICOS	DIPLOMADO	MAGÍSTER	DOCTORADO	SIN POSTGRADO
N° ABOGADAS	23	23	0	15
PORCENTAJE	38%	38%	0%	25%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7: Distribución del Máximo Grado Académico Alcanzado por Abogadas en el área de Libre Competencia (%)



Fuente: Elaboración propia.

Al detallar el perfil académico de las 6 directoras identificadas en el área de libre competencia, se clasifica a cada profesional exclusivamente según el máximo grado obtenido, evitando así duplicidades y resaltando el alto estándar de especialización académica de este segmento.

Los datos revelan que el **nivel de Máster o Magíster es el grado académico dominante**, representando al 83% de las profesionales en esta categoría. Por otro lado, un 17% de las directoras tienen como máximo de especialización un diplomado.

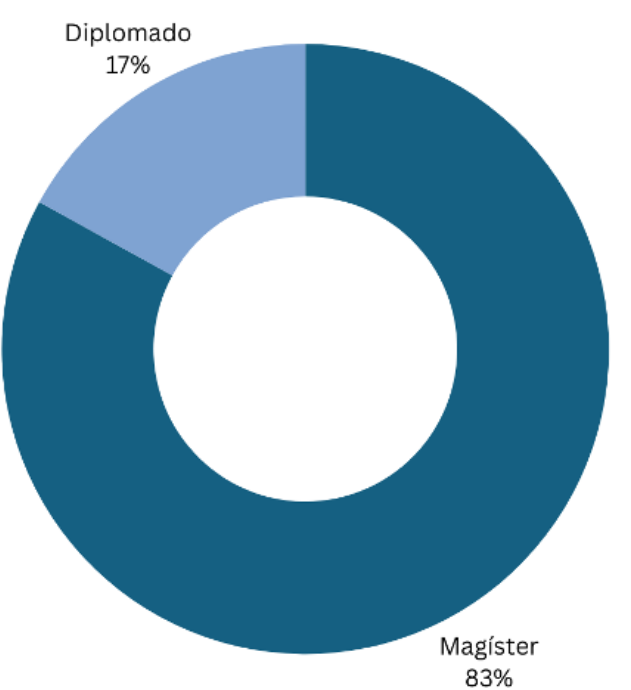
En términos absolutos, esto significa que 5 de las 6 directoras cuentan con un grado de Magíster, mientras que la profesional restante posee un diplomado como su máxima credencial.

Tabla 9: Distribución del Máximo Grado Académico Alcanzado por Directoras en el área de Libre Competencia

NIVEL ACADÉMICO MÁXIMO	CANTIDAD	PORCENTAJE
DIPLOMADO	1	17%
MÁSTER / MAGÍSTER	5	83%
DOCTORADO	0	0%
SIN POSTGRADO	0	0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8: Distribución del Máximo Grado Académico Alcanzado por Directoras en el área de Libre Competencia (%)



Fuente: Elaboración propia.

Al detallar el perfil de formación avanzada de las socias que integran las áreas de libre competencia en la muestra, se tiene que, al igual que en las categorías anteriores, los datos se presentan jerarquizados por el máximo grado o título obtenido por cada profesional.

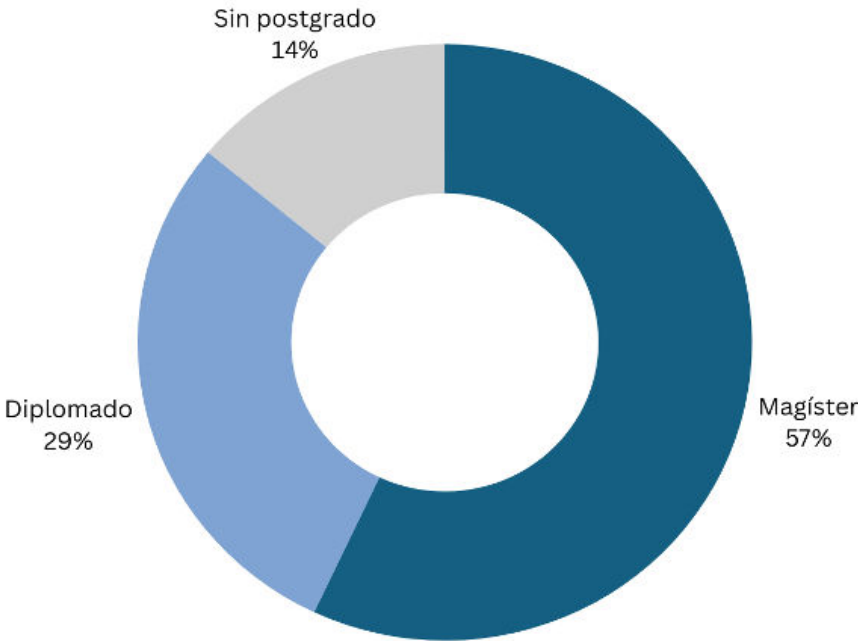
La distribución del nivel educativo muestra que **el magíster constituye en su mayoría el nivel de especialización máximo para el 57% de las socias. Por otro lado, el 29% de las socias ha alcanzado el nivel de diplomado** como máxima calificación profesional y un **14% no cuenta con postgrado**.

Tabla 10: Distribución del Máximo Grado Académico Alcanzado por Socias en el área de Libre Competencia

NIVEL ACADÉMICO MÁXIMO	CANTIDAD	PORCENTAJE
DIPLOMADO	4	29%
MÁSTER / MAGÍSTER	8	57%
DOCTORADO	0	0%
SIN POSTGRADO	2	14%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9: Distribución del Máximo Grado Académico Alcanzado por Socias en el área de Libre Competencia (%)



Fuente: Elaboración propia.

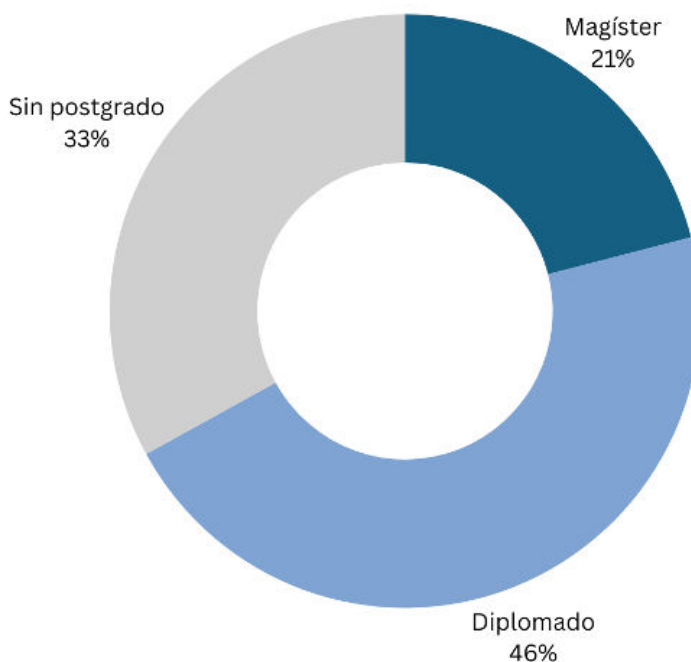
En cuanto el nivel de formación avanzada para las **asociadas** que integran las áreas de libre competencia, el perfil académico de las asociadas revela una estructura donde **la mayoría cuenta con estudios post-licenciatura, aunque con una menor incidencia de grados de Magíster** en comparación con los cargos de alta jerarquía. Esta diferencia sugiere que la obtención de **grados académicos superiores se consolida como un requisito** o una tendencia creciente a medida que se avanza en la carrera profesional dentro del área.

Tabla 11: Distribución del Máximo Grado Académico Alcanzado por Asociadas en el área de Libre Competencia

NIVEL ACADÉMICO MÁXIMO	CANTIDAD	PORCENTAJE
DIPLOMADO	18	46%
MÁSTER / MAGÍSTER	8	21%
DOCTORADO	0	0%
SIN POSTGRADO	13	33%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10: Distribución del Máximo Grado Académico Alcanzado por Asociadas en el área de Libre Competencia (%)



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al posicionamiento de los profesionales en los rankings internacionales de Chambers and Partners (Chambers), The Legal 500 (Legal 500) y Leaders League para el área de Libre Competencia en Chile, se observa que el número total de profesionales reconocidos es mayor en Leaders League, con un total de 86 abogados, frente a los 56 y 44 registrados en Legal 500 y Chambers. **En los tres rankings la participación masculina es predominante:**

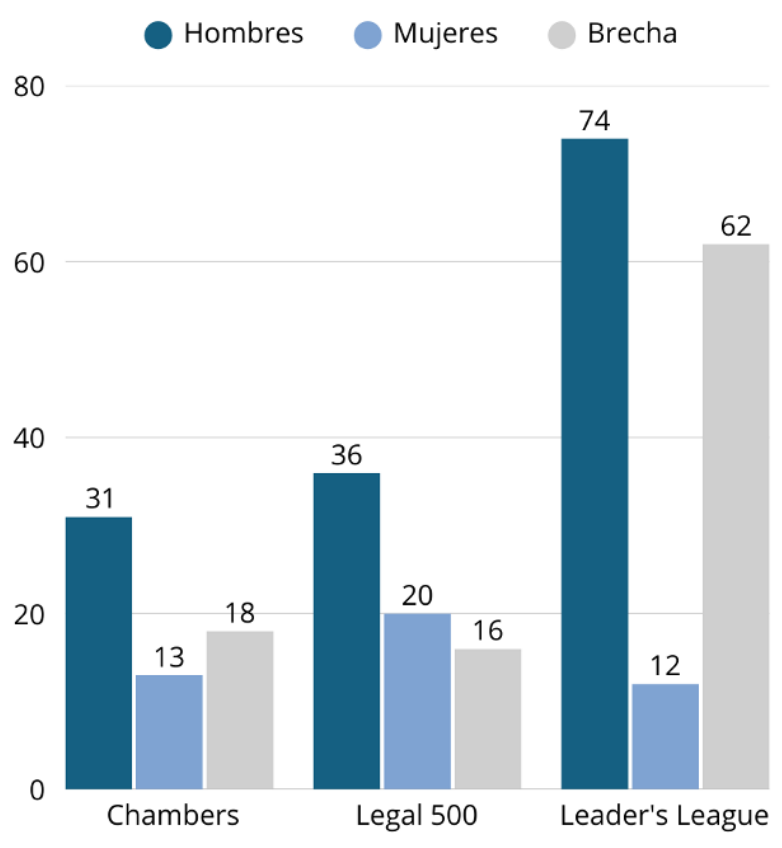
- En el caso de Chambers, se identifican 31 hombres y 13 mujeres, lo que representa una brecha de 18 profesionales.
- Por su parte, Legal 500 registra 36 hombres y 20 mujeres, situando una brecha de 16 profesionales.
- Mientras que, Leaders League cuenta con 74 hombres y 12 mujeres, registrando una brecha de 62 profesionales.

Tabla 12: Distribución de Abogados por Género Posicionados en los Rankings Chambers and Partners, Legal 500 y Leaders League

RANKING	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CHAMBERS	44	31	13	18
LEGAL 500	56	36	20	16
LEADER'S LEAGUE	86	74	12	62

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11: Distribución de Abogados por Género Posicionados en los Rankings Chambers and Partners, Legal 500 y Leaders League



Fuente: Elaboración propia

Al analizar la distribución por niveles de reconocimiento (bandas) en Chambers, se advierte que **la categoría de mayor prestigio, Star Individuals, cuenta únicamente con una sola profesional, Nicole Nehme**. Por otra parte, para las Bandas Principales, (1 a 4) **la presencia masculina es ampliamente predominante**, con participaciones que oscilan entre el 75% y el 91% de participación, con el punto de mayor brecha en la Banda 4, con 10 hombres y solo una mujer, Vanessa Facuse.

En los niveles emergentes del ranking de Chambers se observa una dinámica distinta. La categoría Up and Coming presenta una **mayoría femenina del 67%** (2 mujeres y 1 hombre). Asimismo, la categoría Star

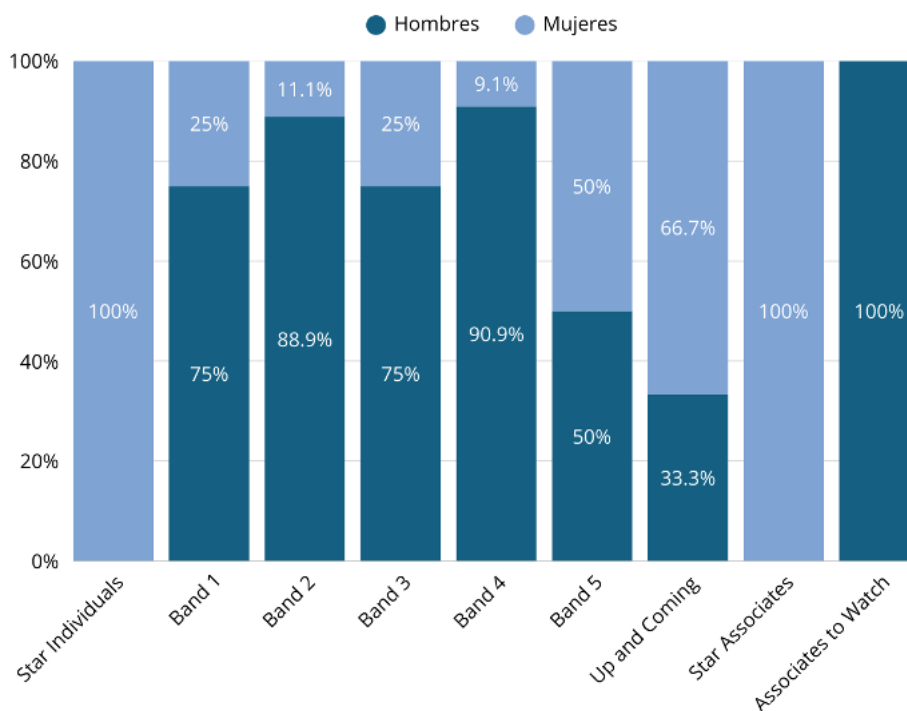
Associates está integrada exclusivamente por 1 mujer, Catalina Villalobos. Por su parte, **el único nivel de trayectoria consolidada que muestra una distribución equitativa es la Banda 5**, con cinco hombres y cinco mujeres.

Tabla 13: Participación de Abogados por Género y Categoría en el Ranking de Chambers and Partners

CATEGORÍA RANKING	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
STAR INDIVIDUALS	1	0	1	0%	100%
BAND 1	4	3	1	75%	25%
BAND 2	9	8	1	89%	11%
BAND 3	4	3	1	75%	25%
BAND 4	11	10	1	91%	9%
BAND 5	10	5	5	50%	50%
UP AND COMING	3	1	2	33%	67%
STAR ASSOCIATES	1	0	1	0%	100%
ASSOCIATES TO WATCH	1	1	0	100%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12: Participación de Abogados por Género y Categoría en el Ranking de Chambers and Partners (%)



Fuente: Elaboración propia.

La composición por categorías en **The Legal 500 evidencia una estructura similar**. En la categoría Hall of Fame, en la que se reconoce la trayectoria histórica dentro del área, se identifican siete profesionales, de los cuales cinco son hombres (71%) y dos son mujeres (29%), Nicole Nehme y Lorena Pavic. **La mayor disparidad del ranking se observa en Leading Partners, donde los hombres representan el 93% de los profesionales destacados, frente a sólo un 7% de mujeres.**

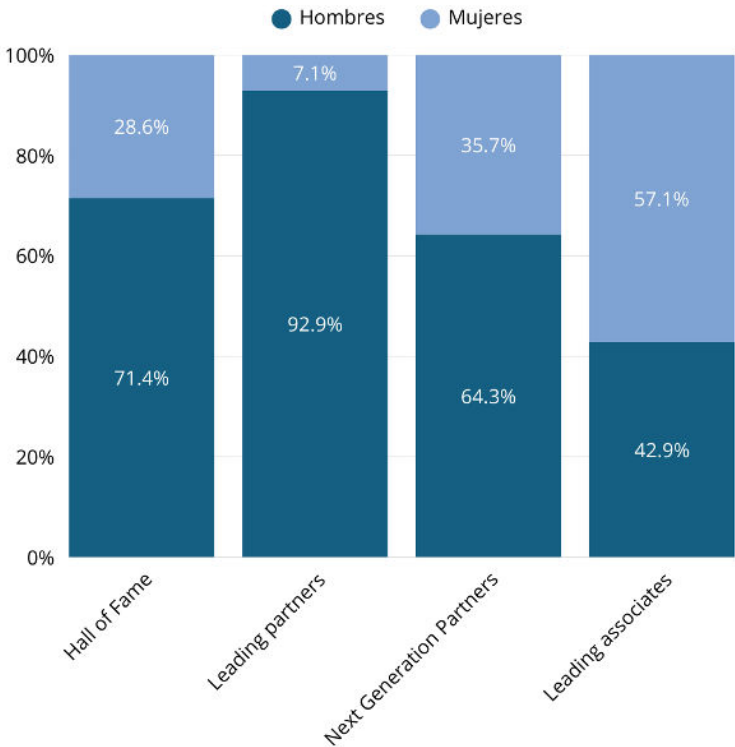
En los **niveles intermedios la brecha se reduce parcialmente**, en la categoría Next Generation Partner, la participación femenina alcanza un 36% frente al 64% de hombres. Finalmente, Leading Associates constituye la única categoría de este ranking con mayoría femenina, donde las mujeres representan el 57% de los profesionales destacados, en comparación con el 43% de los hombres.

Tabla 14: Participación de Abogados por Género y Categoría en el Ranking de Legal 500

CATEGORÍA RANKING	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
HALL OF FAME	7	5	2	71%	29%
LEADING PARTNERS	14	13	1	93%	7%
NEXT GENERATION PARTNERS	14	9	5	64%	36%
LEADING ASSOCIATES	21	9	12	43%	57%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13: Participación de Abogados por Género y Categoría en el Ranking de Legal 500 (%)



Fuente: Elaboración propia.

Las categorías en Leaders League también cuenta con una estructura afín. En la categoría Líder, se destacan los estudios líderes en Competencia & Antitrust, identificando a ocho profesionales, de los cuales son seis hombres (75%) y dos mujeres (25%), Lorena Pavic y Nicole Nehme. **La mayor brecha se observa en la categoría Excelente, donde los hombres concentran el 92% de los profesionales destacados (11), mientras que sólo una mujer alcanza esta categoría con Andrea Von Chrismar, equivalente al 8%.**

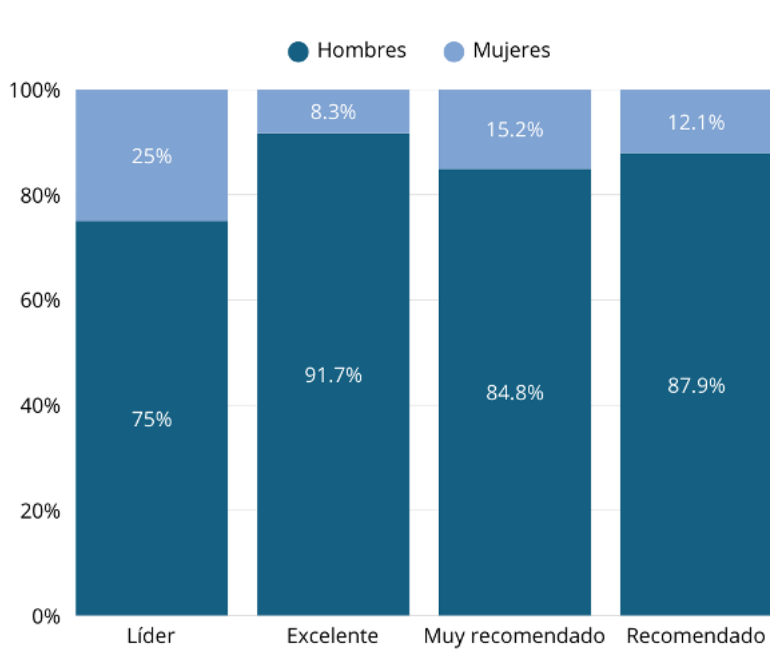
Ahora, en las **categorías intermedias y de mayor volumen de profesionales, la tendencia se mantiene.** En la categoría Muy Recomendado se registran 33 profesionales, de los cuales 28 son hombres (85%) y cinco son mujeres (15%). Finalmente, en la categoría Recomendado también se identifican a 33 profesionales, con 29 hombres (88%) y cuatro mujeres (12%).

Tabla 15: Participación de Abogados por Género y Categoría en el Ranking de Leaders League

CATEGORÍA RANKING	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
LÍDER	8	6	2	75%	25%
EXCELENTE	12	11	1	92%	8%
MUY RECOMENDADO	33	28	5	85%	15%
RECOMENDADO	33	29	4	88%	12%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 14: Participación de Abogados por Género y Categoría en el Ranking de Leaders League (%)



Fuente: Elaboración propia.

En conjunto, estos resultados muestran que, si bien la presencia femenina en el área de libre competencia ha aumentado en los niveles emergentes y en posiciones asociadas, **persiste una marcada brecha de género en los niveles más altos de reconocimiento** profesional dentro de los rankings internacionales. Esta distribución sugiere la existencia de una trayectoria profesional diferenciada, donde la participación femenina tiende a concentrarse en etapas intermedias de la carrera.

V. REFLEXIONES FINALES

Contar con datos especializados es el primer paso para diseñar políticas públicas pro equidad que sean realmente efectivas. En esa línea, estudios como el de la presente investigación, así como el [examen a la presencia de mujeres en las autoridades de competencia realizado en 2025](#), son ejercicios valiosos y necesarios, y convenientes de replicar en otros países de la región, sobre todo considerando la baja presencia de mujeres en cargos de mayor jerarquía en gran parte de los campos profesionales.

En efecto, la baja presencia de mujeres en los cargos de mayor jerarquía es un fenómeno global, y se explican por fenómenos sociales como “*sticky floor*” o “techo de cristal”, referido a la existencia de barreras “transparentes” o sutiles, que dificultan o impiden que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. A nivel nacional, estudios demuestran que, aunque los niveles de calificación de las mujeres ocupadas en el mercado del trabajo son similares o superiores a los de los hombres, ellas no alcanzan en la misma proporción que los hombres los cargos de mayor jerarquía¹¹. Esta realidad se replica en el mercado legal, y específicamente, en la participación de mujeres en la profesión jurídica en estudios privados, y se acentúa en las áreas de práctica de libre competencia.

En este contexto, es necesario recordar que la inclusión de mujeres en estudios jurídicos y autoridades de competencia no es solo un imperativo ético, sino una ventaja estratégica para el mercado. Como ha sostenido la OCDE en su Guía “[Herramientas para una política de competencia con perspectiva de género](#)”, la diversidad en los equipos especializados mejora la calidad de la toma de decisiones al reducir sesgos cognitivos. En un área que busca corregir fallas de mercado, una visión diversa permite identificar factores como eficiencias, barreras de entrada, asimetrías de información, entre otros, que suelen pasar desapercibidos para equipos homogéneos, permitiendo una comprensión mucho más profunda tanto el comportamiento de empresas, autoridades y consumidores, así como los efectos de sus actos en los mercados. Equipos más diversos se traducen, en última instancia, en una competencia más robusta y eficiente.

¹¹ Ver, por ejemplo, el “Estudio de diagnóstico de género en la economía chilena”, elaborado por la Unidad de Estudios División Política Comercial e Industrial, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Disponible en <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2026/03/estudio-de-diagnostico-de-genero-de-la-economia-chilena.pdf>; o el informe “Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales”, del Departamento de Estudios Laborales y Estudios Sociales, del Instituto Nacional de Estadísticas INE. Disponible en https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=a-de344d4_3



Este documento se encuentra sujeto a los términos y condiciones de uso disponibles en nuestro sitio web:
<http://www.centrocompetencia.com/terminos-y-condiciones/>

Cómo citar este artículo:

Tamara Sandoval B., Valentina Guedeney O., Sofía Muñoz G. y Pilar Paredes D., "Participación y Liderazgo Femenino en Libre Competencia y Regulación en Chile", *Investigaciones CeCo* (marzo, 2026),
<http://www.centrocompetencia.com/category/investigaciones>

Envíanos tus comentarios y sugerencias a centrocompetencia@uai.cl
CentroCompetencia UAI – Av. Presidente Errázuriz 3485, Las Condes, Santiago de Chile