

Informe Anual del Empleo Público **2024**

Diciembre 2025



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS



Informe Anual del Empleo Público 2024

Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda
Subdirección de Racionalización y Función Pública
Subdepartamento de Estadísticas del Sector Público

Todos los derechos reservados

Fecha de publicación: 30 de diciembre de 2025

INFORME ANUAL DEL EMPLEO PÚBLICO 2024
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS



ÍNDICE

Presentación	6
Resumen	8
Capítulo 1: Personal Disponible en el Sector Público 2021-2024	13
1 Principales variaciones	14
2 Distribución regional del Gobierno General	18
Capítulo 2: Evolución del Personal Disponible en el Gobierno Central	22
1 Principales variaciones	23
2 Tipo de contrato	26
Titulares con cargos en reserva	31
3 Distribución Mujer-Hombre	32
Capítulo 3: Características del Personal de la Dotación del Gobierno Central	36
1 Función desempeñada	37
2 Distribución por edad	39
3 Años de Servicio	41
Capítulo 4: Posicionamiento y compensación del trabajo para el personal de la Dotación en el Gobierno Central	44
1 Beneficiarios asignación por funciones críticas	45
2 Distribución por Grados y mediana	47
Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos	48
Servicios afectos a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores	51



Aspectos metodológicos	56
1. Conceptos	57
2. Cobertura	63
3. Consolidación de datos	63
4. Fuentes de información	65
5. Variables relevantes presentadas para el Personal Disponible	66
6. Variables de interés abordadas, sobre Personal de la Dotación	67

Tablas, gráficos y cuadros

Tablas

Tabla 1	Personal Disponible en el Sector Público, por grupo de instituciones y función del cargo	15
Tabla 2	Distribución regional del personal del Gobierno Central en 2024. Resumen de indicadores	21
Tabla 3	Distribución personal disponible según grupos de interés	24
Tabla 4	Distribución personal disponible según tipo de contrato, a diciembre de 2024	27
Tabla 5	Proporción por sexo según tipo de contrato del personal disponible, a diciembre de 2024	28
Tabla 6a	Características generales personal que guarda su cargo en reserva, a diciembre de cada año 2015 y 2024	31
Tabla 6b	Características generales de hombres y mujeres que guardan su cargo en reserva, a diciembre de 2024	32
Tabla 7a	Participación de Mujeres y Hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de interés	33
Tabla 7b	Participación de Mujeres y Hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de desempeño	34
Tabla 8	Participación de mujeres a diciembre de cada año, 2015 a 2024	34
Tabla 9	Personal disponible según sexo, en cada ministerio según situación a diciembre de 2024	35
Tabla 10	Participación de cada estamento sobre el total de la Dotación, diciembre de cada año	37
Tabla 11	Distribución de la dotación de cada Ministerio, según estamentos al 31 de diciembre de 2024	38
Tabla 12	Composición del personal de la Dotación, según sexo y edad, a diciembre de cada año	40
Tabla 13	Distribución personal de la Dotación según rangos de permanencia y Ministerios, al 31 de diciembre de 2024	43
Tabla 14	Promedio anual de beneficiarios de Asignación por funciones críticas	45
Tabla 15	Promedio anual beneficiarios Asignación por funciones críticas según estamento	47
Tabla 16	Posición relativa del personal afecto a la EUS – Mediana según grado y estamento a diciembre 2024	48
Tabla 17	Posición relativa del personal afecto a la EUS – Mediana según grado, estamento y sexo a diciembre 2024	49
Tabla 18	Evolución porcentual de la dotación en el grado 22 a diciembre de 2015, 2019, 2023 y 2024	51
Tabla 19	Posición relativa personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado y estamento a diciembre 2024	51
Tabla 20	Posición relativa del personal de Servicios Fiscalizadores – Mediana según grado, estamento y sexo a diciembre 2024	53
Tabla 21	Distribución porcentual de mujeres en los grados F/G-11, 12-18 y 19-22	54



Tabla 22	Distribución porcentual de hombres en los grados FG-11, 12- 18 y 19-22	54
Gráficos		
Gráfico 1	Evolución del personal disponible Sector Público, por grupo de instituciones	16
Gráfico 2	Variación anual (%) e incidencias por grupo de instituciones del personal disponible del Sector Público	16
Gráfico 3	Participación (%) por Dependencia, total personal disponible Sector Público, año 2024	17
Gráfico 4	Participación (%) del personal de acuerdo con su función, según grupo de instituciones, año 2024	17
Gráfico 5	Distribución regional del personal del Gobierno Central que se desempeña en el país v/s Población Nacional, 2024	18
Gráfico 6	Distribución regional del personal del Gobierno Central y Municipios, 2024	19
Gráfico 7	Personal como porcentaje de la población nacional, según región de desempeño, 2024	20
Gráfico 8	Promedio de habitantes por funcionarios según región de desempeño, 2024	20
Gráfico 9	Incidencia en la variación anual de puestos de trabajo en el Gobierno Central (%)	24
Gráfico 10	Personal disponible a diciembre de cada año, 2015-2024	25
Gráfico 11	Personal de la Dotación y Fuera de Dotación, como proporción del personal disponible a diciembre de cada año, 2015-2024	25
Gráfico 12	Composición del personal disponible según ministerios, al 31 de diciembre de 2024	26
Gráfico 13	Tipos de contrato del personal disponible, según su proporción sobre el total a diciembre de cada año, 2015 y 2024	28
Gráfico 14	Proporción de mujeres por tipo de contrato, sobre el total disponible a diciembre de cada año, 2015 y 2024	29
Gráfico 15	Proporción del personal de planta y a contrata del Gobierno Central, según ministerios, al 31 de diciembre de 2024	30
Gráfico 16	Proporción entre mujeres y hombres en la Dotación del Gobierno Central, según calidad jurídica, al 31 de diciembre de 2024	30
Gráfico 17	Composición por sexo del personal en funciones a diciembre de 2015 y 2024, según grupo de desempeño	33
Gráfico 18	Distribución por edad del personal de la Dotación del Gobierno Central a diciembre 2024	39
Gráfico 19	Distribución por grupos de edades del personal del Gobierno Central en cada ministerio, al 31 de diciembre de 2024	41
Gráfico 20	Dotación efectiva según años de servicio y sexo, al 31 de diciembre de 2024	42
Gráfico 21	Promedio años de servicio en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2024	42
Gráfico 22	Distribución por sexo de beneficiarios de la Asignación por Funciones Críticas en 2024, según ministerios	46
Gráfico 23	Dotación efectiva de personal afecto a la EUS, según grado a diciembre 2024	49
Gráfico 24	Distribución de mujeres y hombres afectos a la EUS, según grados a diciembre 2024	50
Gráfico 25	Dotación efectiva de personal de Servicios Fiscalizadores, según grado a diciembre 2024	52
Gráfico 26	Distribución de mujeres y hombres dependientes de Servicios Fiscalizadores, según grados	53
Cuadros		
Cuadro 1	Tipos de contrato para el personal disponible	27
Cuadro A1	Abreviaturas y nombres cortos utilizados en gráficos y tablas	65
Cuadro A2	Estamentos según los distintos sistemas de remuneraciones de las instituciones informantes	68
Cuadro A3	Distribución consolidada del personal por estamentos	68



PRESENTACIÓN

INFORME ANUAL DEL EMPLEO PÚBLICO 2024
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS



En la búsqueda de profundizar la transparencia de la función pública y la gestión de los recursos fiscales, la Dirección de Presupuestos pone a disposición de la ciudadanía el “Informe Anual del Empleo Público” con la caracterización del personal que se desempeñó en el Gobierno Central al 31 de diciembre de 2024.

La gestión de los recursos humanos en el sector público es un elemento de vital importancia en la elaboración e implementación de la política fiscal. Desde esta perspectiva, la información sobre el personal que se desempeña en el Sector Público es una importante herramienta para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales del personal que se desempeña en el Sector Público.

Para ello, y como parte de la información complementaria a la ejecución presupuestaria, Dipres ha desarrollado un instrumento de recolección de información trimestral sobre personas y cargos que se desempeñan en las instituciones afectas al DL N°1.263, Orgánico de Administración Financiera del Estado. Este levantamiento ya maduro, ha entregado antecedentes oficiales de cada una de las instituciones que conforman el Gobierno Central, que son la base de información con la cual se construyen todos los informes que se editan y publican por Dipres sobre esta materia y, por lo tanto, se enmarcan bajo la misma metodología.

Por otro lado, según establece el artículo 70 de la ley N°21.306, a contar de 2021 los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos, las municipalidades, las universidades estatales, las empresas públicas creadas por ley y las empresas del Estado y sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50 por ciento o mayoría en el directorio, deben enviar a la Dirección de Presupuestos la nómina de sus trabajadores y del personal a honorarios. Si bien se realizaron procedimientos estadísticos para asegurar la consistencia de los datos, los antecedentes entregados por las instituciones constituyen su información oficial, por lo que la responsabilidad final de la calidad y completitud de los datos recae en las propias instituciones informantes.

En esta edición, se presentan datos de las dos fuentes de información mencionadas. Por un lado, y con el fin de dar cumplimiento a la obligatoriedad establecida en el inciso quinto del artículo 70 de la Ley N°21.306, de publicar el número de trabajadores informados en estas nóminas, se incorpora un nuevo capítulo que resume esta información, bajo la denominación de Sector Público. En este capítulo, se indica el promedio anual de trabajadores declarados por las instituciones de la cobertura, distinguiendo según si realizan funciones permanentes o transitorias y grupo de instituciones, así como sus principales variaciones. Además, se examina la distribución regional del personal del Gobierno General, concepto que agrupa a las instituciones del Gobierno Central y de los Municipios.

Además de lo anterior, el presente Informe Anual permite apreciar la evolución y composición del recurso humano del Gobierno Central, incluyendo antecedentes como el tipo de contrato, la función desempeñada, la distribución por región de desempeño, edad, años de permanencia en la institución contratante, y otros aspectos relacionados con las remuneraciones de los funcionarios, tales como el posicionamiento (distribución por estamentos y grados) y compensación (acceso a asignación por funciones críticas), incluyendo la distribución por ministerios.



RESUMEN



Sector Público

A diciembre de 2024, el personal disponible en el Sector Público alcanzó 1.089.006 cargos, siendo el 75,2% cargos permanentes y el 24,8% cargos transitorios. El principal grupo, considerando su participación sobre el total del Sector Público, corresponde a las Municipalidades (45,1%), seguido por la Administración Central (41,8%), Universidades y CFT estatales (6,2%), Empresas Públicas (4,4%), Organismos Autónomos (2,4%) y Otras Instituciones Públicas (0,1%); esta composición se ha mantenido relativamente estable en el período 2021-2024.

En comparación con el año anterior, el personal disponible en el Sector Público aumentó en un 2,1%, principalmente en la Administración Central (variación 5,3%, incidencia de 2,1%), mientras que las Municipalidades presentaron una disminución del 0,5% (incidencia del -0,2%), cifras impulsadas en parte por la incorporación a la estadística de personal que se desempeña en el servicio educativo de los establecimientos educacionales traspasados desde el nivel municipal a la Administración Central.

Al interior de cada grupo de instituciones, el personal permanente y transitorio presenta una composición distinta según agrupación. Se observa que a diciembre de 2024 el grupo de Universidades y CFT estatales presentan la menor participación de personal permanente (63,9%) y, consecuentemente, la mayor participación del personal con funciones transitorias (36,1%), seguido de las Municipalidades (64,3% y 35,7%, respectivamente). El resto de las agrupaciones presentan una participación de personal permanente superior al 80% y transitorio inferior al 20%. Uno de los desafíos por abordar en el futuro corresponde a profundizar el análisis para distinguir el personal permanente del transitorio a nivel municipal¹.

Gobierno General

El Gobierno General² consta del Gobierno Central (Administración Central y Organismos Autónomos) y las Municipalidades, representando el 89,3% del Sector Público. Dado que éste agrupa a instituciones de distintos niveles de gobierno y administración del Estado (central y local), se utiliza esta agrupación para visualizar la presencia del Estado a nivel regional.

En este grupo se observa que la distribución regionalizada de funcionarios en 2024 se comporta similar a la distribución de la población nacional, presentando la mayor concentración en las regiones Metropolitana de Santiago, Valparaíso y Biobío, que en su conjunto agrupan al 50,9% de los funcionarios y al 60,4% de la población nacional. Al comparar la distribución regionalizada del Gobierno Central y Municipalidades, se

¹ Actualmente el personal transitorio podría estar considerando personal afecto al Código del Trabajo que realiza labores permanentes, como es el caso de los asistentes de la educación y personal de jardines infantiles financiados Vía Transferencia de Fondos. Lo anterior se ha reflejado en la relevante disminución de personal transitorio en municipios que traspasaron su servicio educativo a los SLEP.

² El Fondo Monetario Internacional define distintos niveles de cobertura del Sector Público, siendo uno de ellos el Gobierno Central, y otro, el Gobierno General, que incluye al Gobierno Central y gobiernos locales.



observa que en 6 regiones la proporción de funcionarios del Gobierno Central es mayor a la proporción de funcionarios municipales: Arica y Parinacota (2,8% de funcionarios del Gobierno Central v/s 0,8% de funcionarios municipales), Tarapacá (2,5% / 1,5%), Atacama (3,1% / 1,2%), Metropolitana (33,9% / 27,5%), Aysén (2,3% / 0,5%) y Magallanes (2,6% / 0,5%). En las regiones donde se evidencia una mayor participación del Gobierno Central, ha influido en los últimos años el traspaso de los servicios educativos desde el nivel municipal al Gobierno Central. En el caso de la región de Aysén, también impacta el hecho que sea el Servicio de Salud el que provee la atención primaria de salud y no los municipios.

Gobierno Central

Al 31 de diciembre de 2024, el empleo público en el Gobierno Central³ alcanzó las 481.546 personas, de las cuales 411.164 son parte de la dotación (cargos permanentes) y 70.382 fuera de dotación (cargos transitorios). Respecto a la misma fecha del año previo, el personal disponible aumentó en 5,1% (23.219 cargos), explicado por el aumento del 7,6% en los cargos permanentes y una disminución del 7,5% en cargos transitorios, esto último concentrado principalmente en los servicios del Ministerio de Salud.

El personal disponible se encuentra compuesto por un 85,4% de cargos de la dotación y un 14,6% a fuera de dotación, mientras que en 2015 esta proporción correspondía a 77,1% y 22,9%, respectivamente. Al revisar la proporción entre dotación y fuera de dotación para la serie, se observa que la alta proporción de personal contratado producto de la emergencia sanitaria ha continuado su descenso, retomando niveles inferiores al período pre-pandemia.

Comparando con el año anterior, el personal de la dotación se incrementó en 28.927 cargos anuales, equivalente a un aumento en el 7,6% de los cargos permanentes, producto principalmente del proceso de puesta en marcha e implementación de los nuevos SLE que incluye el personal traspasado desde el nivel municipal que se desempeñaba en el servicio educativo de los establecimientos educacionales⁴ (12.366 cargos), y nuevas plazas en los Servicios de Salud (11.447 cargos). En el resto del Gobierno Central, el incremento en 5.114 cargos se explica principalmente por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, por mayor personal en Gendarmería de Chile; el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, por personal no uniformado declarado en Carabineros de Chile, en el Hospital de Carabineros y en la Policía de Investigaciones y personal en la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Por su parte, el personal fuera de dotación mostró una disminución de 5.708 puestos (-7,5%), concentrada en el Ministerio de Salud y que se explica principalmente por la reducción gradual de las medidas tomadas en el marco de la alerta sanitaria por Covid-19, que se refleja tanto en la Subsecretaría de Salud Pública (-1.054 cargos) como en los Servicios de Salud (-5.782 cargos).

Para el personal disponible en el Gobierno Central, la participación de la mujer alcanzó el 63,1% respecto al 36,9% de los hombres, en 2024. Una proporción similar se presenta para el personal de la dotación (63,4% mujeres y 36,6% hombres) y para el personal fuera de dotación (61,6% mujeres y 38,4% hombres).

³ Incluye Ministerios e Instituciones, afectos al DL N°1.263, de Administración Financiera del Estado. Excluye funcionarios municipales o de servicios municipalizados, personal de las empresas públicas, personal uniformado afecto a las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, Senadores y Diputados del Congreso Nacional.

⁴ SLE nuevos, en marcha desde enero 2024 a diciembre 2024: Del Pino, Antofagasta, Los Parques, Tamarugal, Elqui, Marga Marga, Costa Central y Chiloé. SLE con traspaso de servicio educativo desde el nivel municipal: Punilla Cordillera, Magallanes, Iquique y Aysén.



En 2015, la participación según sexo del personal disponible fue de 57,8% para mujeres y de 42,2% para hombres.

Analizando la participación femenina por institución, es posible observar que en los dos ministerios donde se concentra el mayor número de personal disponible (65,1% del total a diciembre 2024) se presenta una alta participación de la mujer, influyendo en la estadística general (ministerios de Salud y Educación, con un 68,3% y 79,7% de cargos desempeñados por mujeres en 2024, respectivamente). Al excluir ambos ministerios, la participación femenina cambia, del 63,1% al 48,1%.

En cuanto a la calidad jurídica, el tipo de contrato más recurrente corresponde al personal a contrata, seguido por el personal de planta y afecto al Código del Trabajo (58,2%, 21,7% y 6,2% del total disponible, respectivamente). El personal afecto al Código del Trabajo ha aumentado su participación, incidida por el traspaso desde el nivel municipal de los asistentes de la educación y personal de los jardines infantiles a los SLE. Al sumar la distinción por sexo al análisis del personal disponible según tipo de contrato, se observa que en el personal de la dotación existe una mayor concentración de las mujeres en la modalidad de contrata (59,1% mujeres vs 56,6% hombres) y de los hombres en modalidad planta (23,9% hombres vs 20,4% mujeres). En el caso del personal fuera de la dotación, mujeres y hombres presentan una importante presencia en contratos a honorarios (4,6% y 6,9%, respectivamente), mientras que las mujeres presentan una mayor presencia en las suplencias y reemplazos (7,4% mujeres vs 3,4% hombres).

A diciembre de 2024, del total de personas titulares de un cargo de planta, son 2.449 las personas que hacen uso de la compatibilidad de cargos autorizada en el artículo 87 del Estatuto Administrativo. De ellas, el 79,4% se desempeña en un cargo a contrata y el restante 20,6% en otro cargo de planta, titular o suplente. El 95,7% se desempeña dentro de la misma institución donde guarda su cargo en reserva, y el 4,3% se desempeña en otra institución pública.

Dotación del Gobierno Central

Para el personal de la dotación en funciones al 31 de diciembre de 2024, el estamento de Profesionales alcanzó el 52,3% del personal de la dotación, seguido por los Técnicos (25,1%), Administrativos y Auxiliares (20,4%) y Directivos (2,2%).

En cuanto a la edad, el promedio en 2024 corresponde a 46,0 años con la mayor proporción de funcionarios públicos en el tramo 35-44 años (33,8% del total). Asimismo, un 26,4% del personal tiene menos de 35 años y un 8,7% tiene 60 o más años de edad. Los hombres presentan una distribución etaria con una edad levemente superior a las mujeres; con un promedio de 46,7 años (45,5 años para mujeres); el 43,6% de los funcionarios tiene 45 o más años de edad, en comparación con el 37,6% de las mujeres que se encuentran en el mismo rango etario.

En cuanto a la permanencia en la misma institución pública, el personal de la dotación presentó un promedio de 11,1 años de antigüedad, siendo de 11,0 años en el caso de las mujeres y de 11,2 en el caso de los hombres. La mayor proporción de funcionarios y funcionarias se concentra en el tramo de 5 o menos años de servicio (46,9% del total).

La asignación por funciones críticas otorgada durante 2024 benefició en promedio a 2.663,8 funcionarios y funcionarias (113 cargos en promedio más que el año anterior), por alrededor de 7,2 meses promedio cada uno. De estos beneficiarios, el 55,7% corresponde a hombres y el 44,3% a mujeres, disminuyendo levemente la representación de mujeres, si se compara con la proporción del año anterior (55,1% y 44,9%



en 2023, respectivamente) y más aún si se compara con 2015 (62,2% y 37,8%, respectivamente). En cuanto a las funciones desempeñadas por los beneficiarios, se observa que la mayoría de los beneficiarios en 2024 desempeñan funciones profesionales (68,6%). En específico, se observa para 2024 que el 37,5% de los beneficiarios corresponden a hombres en funciones profesionales, seguidos por mujeres en funciones profesionales (31,1%) y hombres en funciones directivas (16,2%).

Finalmente, al analizar la distribución por grados para los servicios afectos a la EUS se observa que la mediana de contratación corresponde al grado 16 y la mayor concentración de funcionarios en el grado 22 (15,4% del total de funcionarios afectos a la EUS). En el caso de las mujeres, la mediana general corresponde al grado 16, y para los hombres, al grado 15, mientras que la moda se observa, para ambos, en el grado 22, donde se concentra el 18,5% de las mujeres y el 9,2% de los hombres afectos a la EUS.

Para los servicios fiscalizadores, al analizar la mediana de la distribución por grado, se observa que el 58,3% de los funcionarios se ubica entre los grados F/G y 14, quedando un 41,7% del personal bajo este grado. Tanto mujeres como hombres de los servicios fiscalizadores presentan medianas en el grado 14 y agrupación del mayor número de funcionarios en el grado 15 (15,4% de mujeres y 14,6% de hombres en este grado).



CAPÍTULO 1:

PERSONAL DISPONIBLE EN EL SECTOR PÚBLICO

2021-2024



1. Principales variaciones

El concepto de Sector Público utilizado en este capítulo corresponde al conjunto de instituciones constituido por el Gobierno Central, Municipios, Empresas Públicas, Universidades y Centros de Formación Técnica estatales y otras instituciones públicas, conforme a lo establecido en el inciso primero del artículo 70 de la Ley N°21.306. En el presente análisis, se utiliza el promedio anual de la información sobre el personal que se desempeña en cada una de las instituciones incluidas en este grupo.

Se excluye el personal uniformado de las Fuerzas Armadas y de Orden, Senadores y Diputados, Corporaciones de Asistencia Judicial y otras instituciones de similar naturaleza.

A diciembre de 2024 el personal disponible en el Sector Público⁵ alcanzó 1.089.006 cargos, de los cuales 818.733 correspondieron a una función permanente y 270.273 a una transitoria, representando un 75,2% y un 24,8% del total, respectivamente.

Respecto del mismo mes del año previo, el personal disponible presentó una variación del 2,1% (22.311 cargos), compuesto por el incremento de 30.000 cargos permanentes y la disminución de 7.689 cargos transitorios. Este aumento se concentró principalmente en la Administración Central (20.920 cargos, incidencia de 2,1%) de los cuales, gran parte correspondieron a cargos permanentes como consecuencia de la incorporación a la estadística del personal que se desempeña en el servicio educativo de los establecimientos educacionales traspasados desde el nivel municipal a los Servicios Locales de Educación. A su vez, las Universidades y Centros de Formación Técnica (CFT) estatales, aportaron con 2.747 puestos (incidencia 0,3%), los Organismos Autónomos con 279 cargos, (incidencia de 0,03%), las Empresas Públicas con 53 puestos (incidencia 0,005%). Por su parte, las Municipalidades presentaron una disminución de 2.465 cargos (incidencia -0,2%), y las Otras Instituciones Públicas, -1.223 puestos (incidencia de -0,1%).

La Tabla 1 presenta la distribución del personal disponible según grupos de instituciones, distinguiendo entre el desempeño de funciones permanentes o transitorias. De manera complementaria, el Gráfico 1 presenta la evolución del personal disponible para la serie 2021-2024, mostrando el aporte de cada grupo de instituciones. Por su parte, el Gráfico 2, presenta la incidencia en las tasas de crecimiento anual del personal disponible del Sector Público, por grupo de instituciones.

En los mencionados gráficos se puede observar que gran parte del sector público corresponde a las Municipalidades, seguidas por la Administración Central, y que la composición entre los grupos de instituciones ha sido relativamente estable en el periodo 2021-2024. En términos de participación, las Municipalidades alcanzaron el 45,1% del total del Sector Público, la Administración Central, el 41,8%, mientras que las Universidades y Centros de Formación Técnica (CFT) estatales, Empresas Públicas, los

⁵ Para ver el detalle de la cobertura de cada dependencia, revisar los anexos II y IV del [Anuario Estadístico del Empleo Público 2015-2024](#).



Organismos Autónomos y Otras Instituciones Públicas, representaron el 6,2%, 4,4%, 2,4% y 0,1%, respectivamente (ver Gráfico 3).

También se puede apreciar que, dentro de los grupos de instituciones, el personal permanente y transitorio presenta distinta participación sobre el total de cada grupo. Como muestra el Gráfico 4, a diciembre de 2024 el grupo de Universidades y CFT estatales presentan la menor participación de personal permanente (63,9%) y, consecuentemente, la mayor participación del personal con funciones transitorias (36,1%), seguido las Municipalidades (64,3% y 35,7%, respectivamente). El resto de las agrupaciones presentan una participación de personal permanente superior al 80% y transitorio inferior al 20%.

Uno de los desafíos por abordar en el futuro corresponde a profundizar el análisis para distinguir el personal permanente del transitorio a nivel municipal, ya que actualmente esta última categoría podría estar considerando personal afecto al Código del Trabajo que realiza labores permanentes, como es el caso de los asistentes de la educación y personal de jardines infantiles financiados Vía Transferencia de Fondos. Lo anterior se ha reflejado en la relevante disminución de personal transitorio en municipios que traspasaron su servicio educativo a los SLEP. Se buscará resolver esta situación mediante la estandarización de la categoría asignada tanto en el Gobierno Central como en las municipalidades.

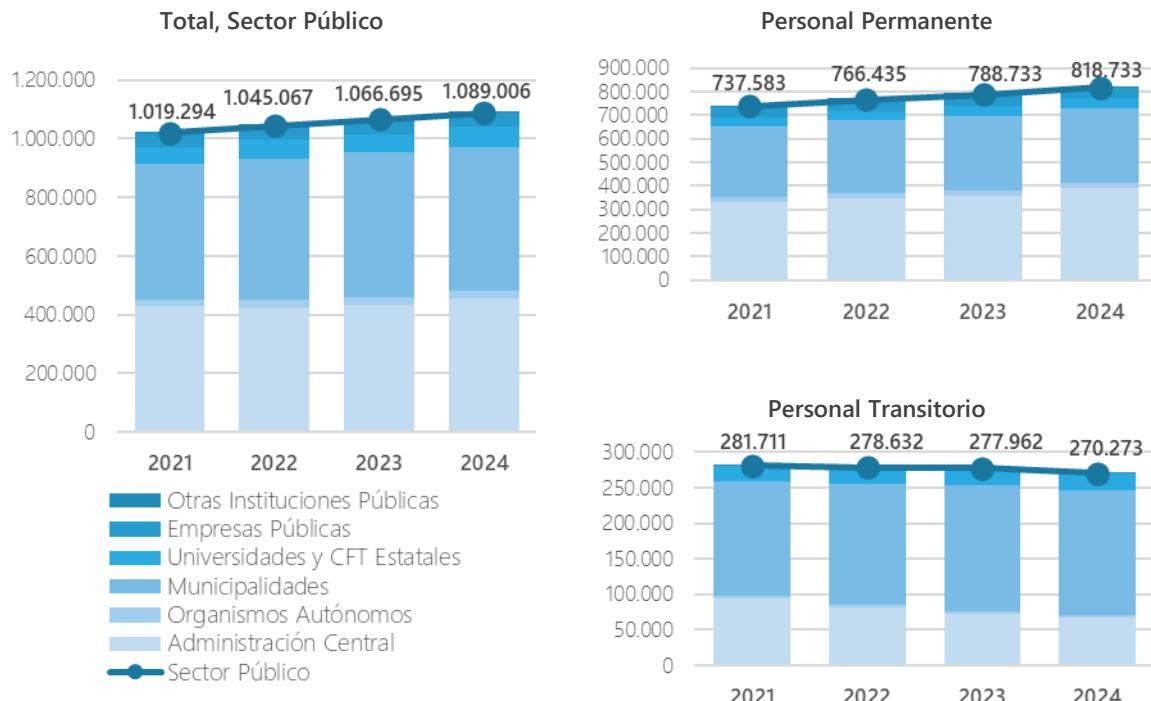
Tabla 1: Personal Disponible en el Sector Público, por grupo de instituciones y función del cargo.

	2021	2022	2023	2024	Variación 2024-2023		
					Nº	%	Icidencia
Sector Público	1.019.294	1.045.067	1.066.695	1.089.006	22.311	2,1%	2,1%
Permanente	737.583	766.435	788.733	818.733	30.000	3,8%	3,8%
Transitorio	281.711	278.632	277.962	270.273	-7.689	-2,8%	-2,8%
Administración Central	427.488	426.798	432.732	455.652	22.920	5,3%	2,1%
Permanente	332.775	344.860	360.328	389.249	28.921	8,0%	3,7%
Transitorio	94.713	81.938	72.404	66.403	-6.001	-8,3%	-2,2%
Organismos Autónomos	25.610	25.295	25.520	25.799	279	1,1%	0,0%
Permanente	21.923	22.126	21.837	21.824	-13	-0,1%	0,0%
Transitorio	3.687	3.169	3.683	3.975	292	7,9%	0,1%
Municipalidades	459.622	481.004	493.857	491.392	-2.465	-0,5%	-0,2%
Permanente	298.434	311.104	315.341	316.104	763	0,2%	0,1%
Transitorio	161.188	169.900	178.516	175.288	-3.228	-1,8%	-1,2%
Universidades y CFT Estatales	58.226	62.264	64.528	67.275	2.747	4,3%	0,3%
Permanente	37.425	39.930	42.583	42.976	393	0,9%	0,0%
Transitorio	20.801	22.334	21.945	24.299	2.354	10,7%	0,8%
Empresas Públicas	46.600	48.009	48.043	48.096	53	0,1%	0,0%
Permanente	46.353	47.721	47.923	47.851	-72	-0,2%	0,0%
Transitorio	247	288	120	245	125	104,2%	0,0%
Otras Instituciones Públicas	1.748	1.697	2.015	792	-1.223	-60,7%	-0,1%
Permanente	673	694	721	729	8	1,1%	0,0%
Transitorio	1.075	1.003	1.294	63	-1.231	-95,1%	-0,4%

Fuente: Dipres.

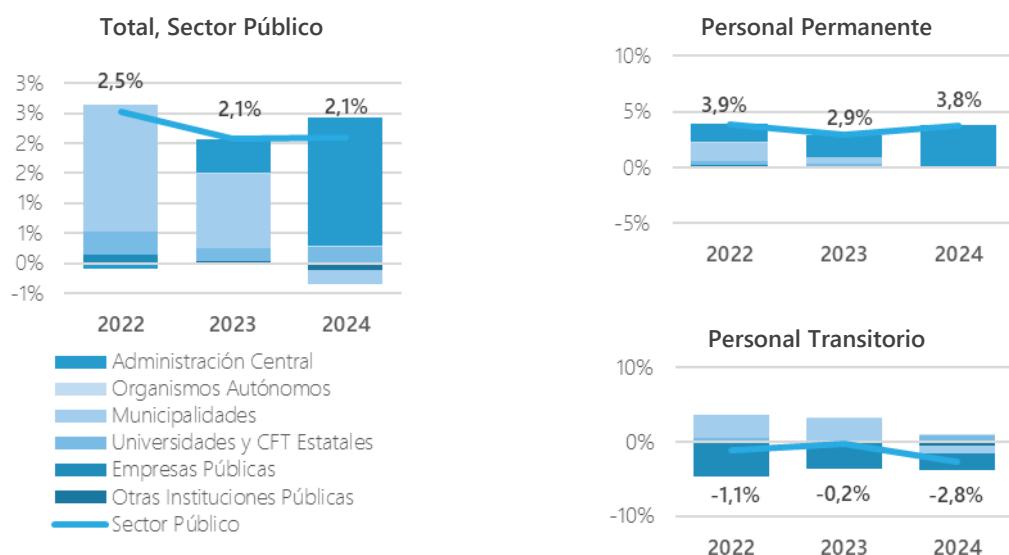


Gráfico 1: Evolución del personal disponible del Sector Público, por grupo de instituciones.



Fuente: Dipres.

Gráfico 2: Variación anual (%) e incidencias por grupo de instituciones del personal disponible del Sector Público.



Fuente: Dipres.

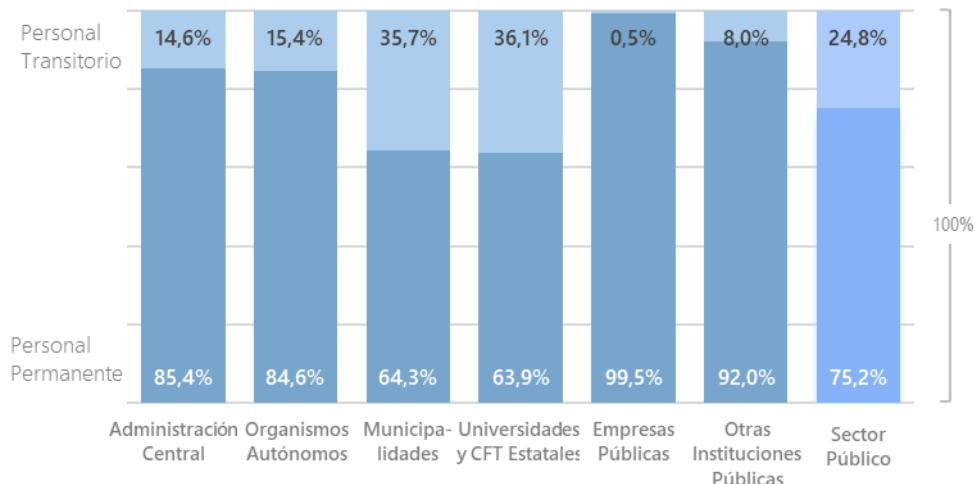


Gráfico 3: Participación (%) por grupo de instituciones, total personal disponible Sector Público, año 2024.



Fuente: Dipres.

Gráfico 4: Participación (%) del personal de acuerdo con su función, según grupo de instituciones, año 2024.



Fuente: Dipres.



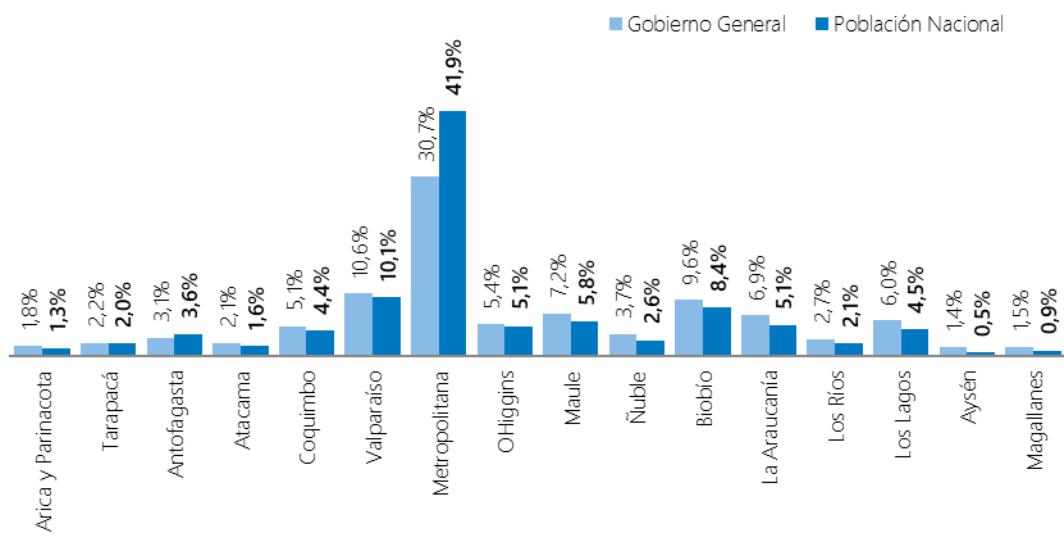
2. Distribución regional del Gobierno General

El siguiente análisis se realiza sobre el personal disponible al 31 de diciembre de 2024 en el Gobierno General, que, para efectos de este informe, corresponde al conjunto que agrupa a las instituciones del Gobierno Central (Administración Central y Organismos Autónomos) y las Municipalidades.

En 2024, el personal disponible que se desempeña en el Gobierno General corresponde a 972.843 funcionarios, de los cuales el 99,96% se desempeña en el país y el restante 0,04%, en el exterior. Del personal que se desempeña en el país, el 30,7% se concentra en la Región Metropolitana y el restante 69,3%, se distribuye en las otras regiones del país.

El Gráfico 5 presenta la distribución regional del personal disponible en el Gobierno General, comparada con la distribución de la población nacional. Se observa que la distribución de funcionarios a lo largo del país se comporta similar a la distribución de la población nacional, presentando la mayor concentración en las regiones Metropolitana de Santiago, Valparaíso y Biobío, que en su conjunto agrupan al 50,9% de los funcionarios y al 60,4% de la población.

Gráfico 5: Distribución regional del personal del Gobierno General que se desempeña en el país v/s Población Nacional, 2024



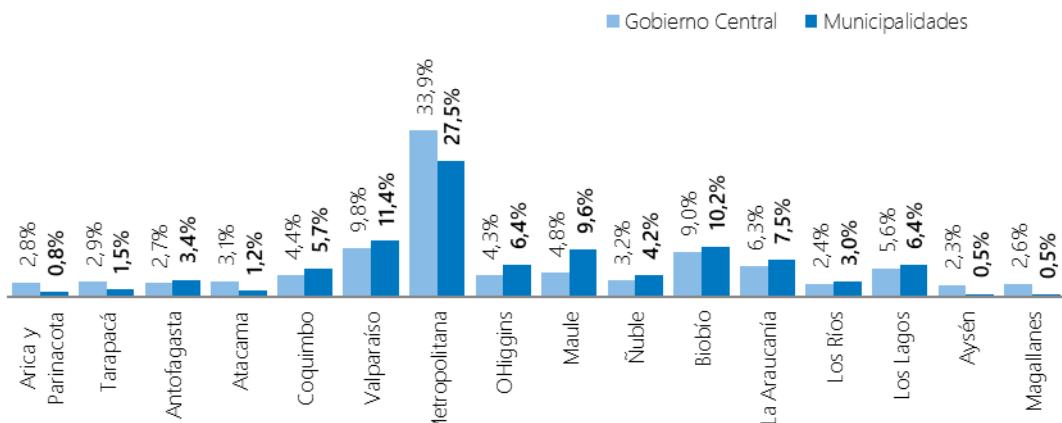
Nota: La Población Nacional corresponde cifras estimadas para 2024 por el Instituto Nacional de Estadísticas.
Fuente: Dipres e INE.

Por su parte, el Gráfico 6 distingue en la distribución regional, la proporción del personal dependiente del Gobierno Central y el de los Municipios. Se observa que en 6 de ellas la proporción de funcionarios del Gobierno Central es mayor a la proporción de funcionarios municipales: Arica y Parinacota (2,8% de funcionarios del Gobierno Central v/s 0,8% de funcionarios municipales), Tarapacá (2,5% / 1,5%), Atacama (3,1% / 1,2%), Metropolitana (33,9% / 27,5%), Aysén (2,3% / 0,5%) y Magallanes (2,6% / 0,5%). En las regiones donde se evidencia una mayor participación del Gobierno Central, ha influido en los últimos años el traspaso de los servicios educativos desde el nivel municipal al Gobierno Central en la medida que se



van implementando los SLE. A esto se suma en el caso de la región de Aysén, el hecho de que es el Servicio de Salud el que provee la atención primaria de salud y no los municipios, lo cual aumenta la participación del Gobierno Central en esa región.

Gráfico 6: Distribución regional del personal del Gobierno Central y Municipios, 2024

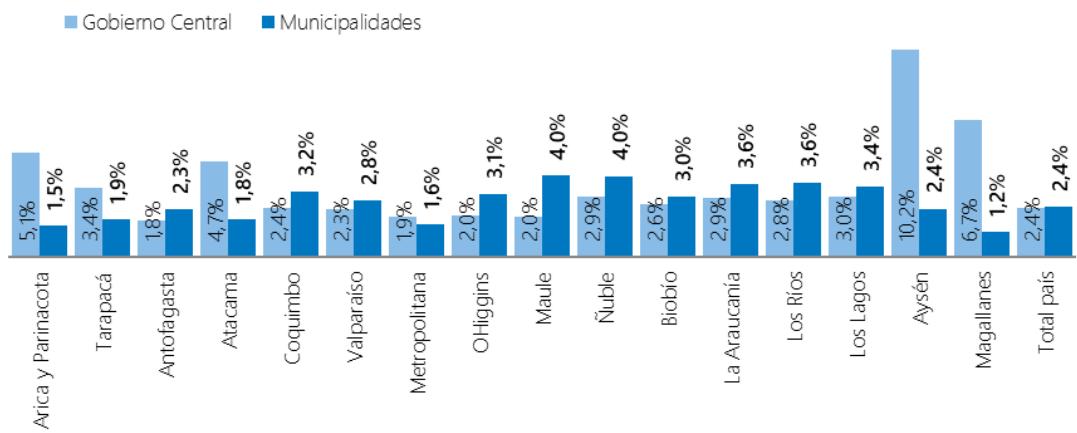


Fuente: Dipres.

La razón entre funcionarios y habitantes en 2024 se presenta en el Gráfico 7 y muestra la distribución de este indicador a lo largo del país, comparando la situación del Gobierno Central y de los Municipios. Se observa que, en el Gobierno Central, las regiones extremas presentan el mayor porcentaje de funcionarios por habitantes, siendo de 10,2% para la Región de Aysén, de 6,7% para la Región de Magallanes, 5,1% para Arica y Parinacota y de 4,7% para la Región de Atacama. En todas estas regiones, el indicador se encuentra muy por sobre el total país (2,4%). En cambio, la situación en los municipios es diferente: en las regiones extremas se observa el menor porcentaje de funcionarios por habitantes, siendo de 1,5% en la región de Arica y Parinacota, 1,9% en la de Tarapacá, y de 1,2% en la región de Magallanes, porcentajes muy por debajo del total país (2,4%). Es importante tener en consideración, que como ya se indicó, la implementación de los SLE ha impactado en la distribución regional del Gobierno Central y Municipal. A esto se suma en el caso de la región de Aysén, que el Servicio de Salud es el que provee la atención primaria de salud y no los municipios, situación que aumenta la métrica de esta región en el gráfico 7.



Gráfico 7: Personal como porcentaje de la población nacional, según región de desempeño, 2024

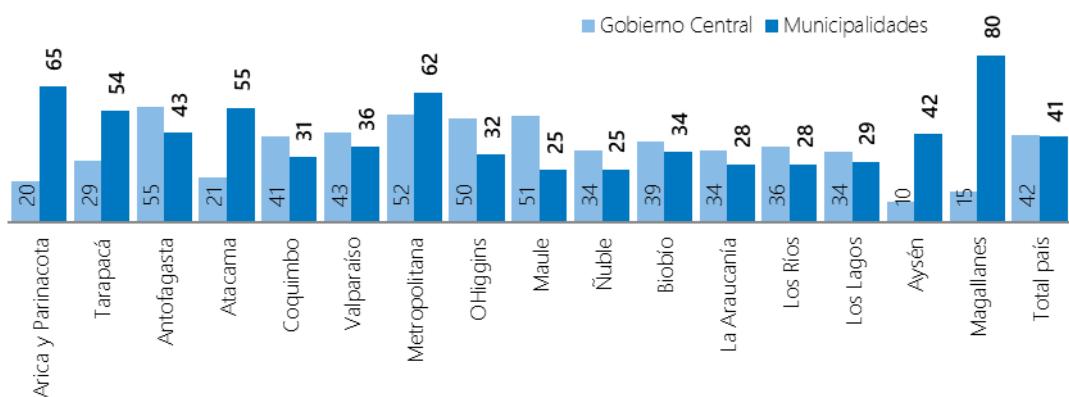


Fuente: Dipres.

En promedio, para 2024 se presentan 21 habitantes por funcionario en el Gobierno General, mientras que en el Gobierno Central este promedio corresponde a 42 habitantes por funcionario y a 41 habitantes por funcionario en las Municipalidades (ver Gráfico 8). Este resultado varía según región del país; en el caso de los municipios, se observa alta dispersión, siendo de 80 habitantes por funcionario en la municipalidad de Magallanes, de 65 en la Región de Arica y Parinacota y de 62 en el conjunto de municipalidades de la Región Metropolitana de Santiago, así como 25 para las regiones de Maule y Ñuble. Para las instituciones del Gobierno Central, los habitantes por funcionario presentan una menor dispersión que en el caso de las Municipalidades, a lo largo del país, aunque se observan contrastes como los 55 habitantes por funcionario en la Región de Antofagasta y 10 en la región de Aysén, donde es el Gobierno Central el que provee la atención primaria de salud y no los municipios.

La Tabla 2 presenta un resumen de todo lo presentado en esta sección.

Gráfico 8: Promedio de habitantes por funcionarios según región de desempeño, 2024



Fuente: Dipres.



Tabla 2: Distribución regional del personal del Gobierno Central en 2024. Resumen de indicadores

REGIONES	Población País 2024	Funcionarios como % de la población			Promedio Habitantes por cada funcionario			Proporción sobre Gobierno General	
		Gobierno Central	Municipalidades	Gobierno General	Gobierno Central	Municipalidades	Gobierno General	Gobierno Central	Municipalidades
Arica y Parinacota	261.779	5,1%	1,5%	6,6%	20	65	15	76,8%	23,2%
Tarapacá	406.287	3,4%	1,9%	5,3%	29	54	19	64,8%	35,2%
Antofagasta	718.232	1,8%	2,3%	4,1%	55	43	24	43,6%	56,4%
Atacama	319.992	4,7%	1,8%	6,5%	21	55	15	71,9%	28,1%
Coquimbo	879.267	2,4%	3,2%	5,6%	41	31	18	43,1%	56,9%
Valparaíso	2.025.693	2,3%	2,8%	5,1%	43	36	20	45,7%	54,3%
Metropolitana	8.420.729	1,9%	1,6%	3,5%	52	62	28	54,7%	45,3%
O'Higgins	1.025.586	2,0%	3,1%	5,1%	50	32	20	39,5%	60,5%
Maule	1.171.982	2,0%	4,0%	6,0%	51	25	17	32,8%	67,2%
Ñuble	521.711	2,9%	4,0%	6,9%	34	25	14	42,5%	57,5%
Biobío	1.686.225	2,6%	3,0%	5,5%	39	34	18	46,3%	53,7%
La Araucanía	1.032.164	2,9%	3,6%	6,5%	34	28	15	45,0%	55,0%
Los Ríos	412.786	2,8%	3,6%	6,4%	36	28	16	43,4%	56,6%
Los Lagos	912.171	3,0%	3,4%	6,4%	34	29	16	46,2%	53,8%
Aysén	108.538	10,2%	2,4%	12,6%	10	42	8	81,2%	18,8%
Magallanes	183.235	6,7%	1,2%	8,0%	15	80	13	84,3%	15,7%
Nacional	20.086.377	2,4%	2,4%	4,8%	42	41	21	49,4%	50,5%

Fuente: Dipres.



CAPÍTULO 2:

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DISPONIBLE EN EL GOBIERNO CENTRAL



1. Principales variaciones

Al 31 de diciembre de 2024 en las instituciones del Gobierno Central, 411.164 personas se desempeñaban en un cargo de la dotación, cumpliendo funciones permanentes. Al mismo tiempo, otras 70.382 personas realizaban funciones a través de un contrato calificado como fuera de dotación, alcanzando un 14,6% del personal disponible. Considerando lo anterior, la fuerza laboral total del Gobierno Central ascendía a 481.546 personas. Respecto a la misma fecha del año previo, el personal disponible aumentó en 5,1% (23.219 cargos), explicado por el aumento del 7,6% en los cargos permanentes y una disminución del 7,5% en cargos transitorios, esto último concentrado principalmente en los servicios del Ministerio de Salud.

Por un lado, la dotación se incrementó en 28.297 cargos anuales (7,6%), que se explica mayoritariamente por la puesta en marcha e implementación de nuevos servicios locales de educación (12.366 cargos) y nuevas plazas en los Servicios de Salud (11.447 cargos).

Por otro lado, el personal fuera de la dotación mostró una disminución de 5.708 puestos (-7,5%), concentrada en el Ministerio de Salud y que se explica principalmente por la reducción gradual de las medidas tomadas en el marco de la alerta sanitaria por Covid-19, que se refleja tanto en la Subsecretaría de Salud Pública (-1.054 cargos) como en los Servicios de Salud (-5.782 cargos). En el resto de las instituciones, se explica por la disminución en el Ministerio de Economía Fomento y Turismo (740 cargos) por personal a honorarios del Instituto Nacional de Estadísticas, relacionado al Censo de población, y en el Ministerio de Agricultura (495 cargos), por personal a honorarios en el Servicio Agrícola y Ganadero.

La Tabla 3 presenta la distribución del personal disponible según distintos grupos de análisis. El Gráfico 9 presenta la incidencia en la variación anual de cada uno de estos grupos.

Al comparar con 2015, se observa un incremento del 52,6% (165.991 nuevos cargos) en el personal disponible. La mayor incidencia de esta variación se presenta en la dotación (53,2%), explicada por la creación de nuevos ministerios, fortalecimiento de los Servicios de Salud y creación de nuevos establecimientos, la incorporación de los Servicios Locales de Educación al Gobierno Central, y por el proceso de traspaso de honorarios a la contrata. Por su parte, el personal fuera de dotación presenta una disminución del 2,8% entre diciembre 2015 y diciembre 2024 (-0,6% de incidencia en la variación total), lo que se explica en buena parte por la implementación en el período de procesos de traspaso de honorarios a la contrata y el ajuste presupuestario del último año. El Gráfico 10 presenta la evolución del personal disponible desde 2015.

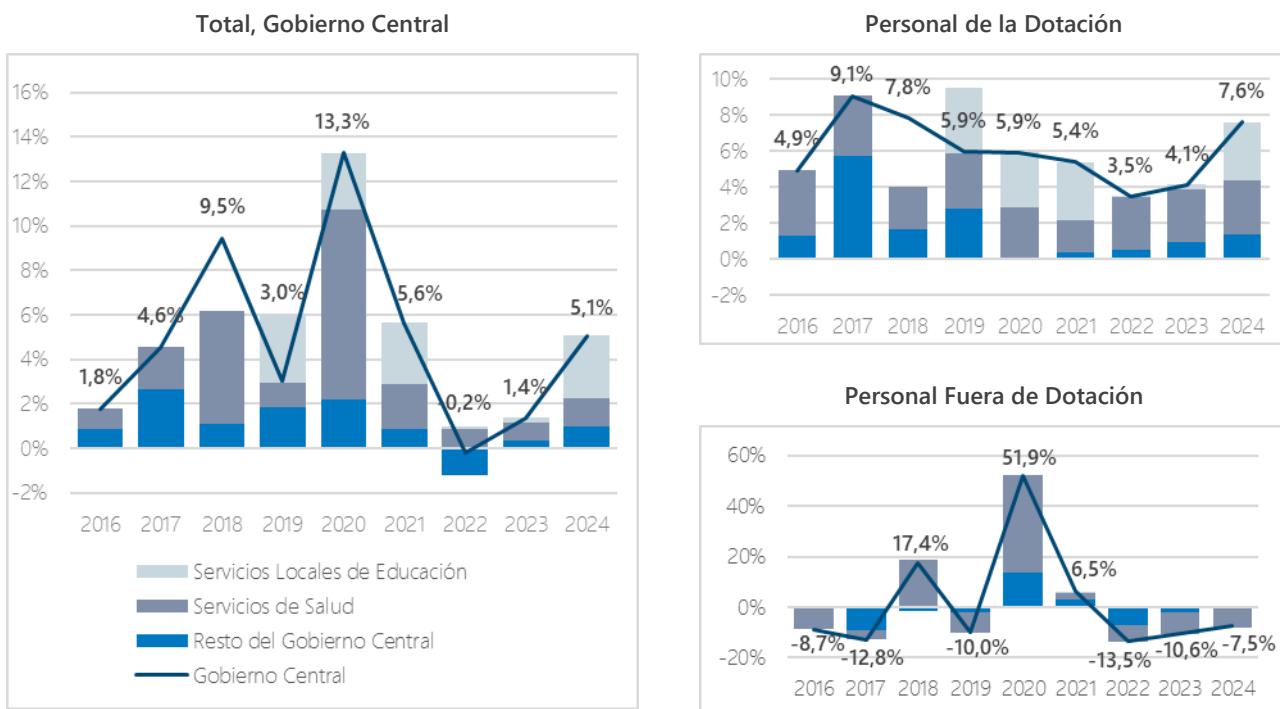


Tabla 3: Distribución personal disponible según grupos de interés

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gobierno Central	315.555	321.213	335.843	367.581	378.660	428.964	453.154	452.163	458.327	481.546
Dotación	243.172	255.155	278.254	299.992	317.823	336.577	354.736	367.048	382.237	411.164
Fuera de Dotación	72.383	66.058	57.589	67.589	60.837	92.387	98.418	85.115	76.090	70.382
Resto del Gobierno Central	173.826	176.655	185.268	188.929	195.780	204.155	207.921	202.500	203.977	208.585
Dotación	134.929	138.149	152.721	157.330	165.668	165.626	166.799	168.579	171.960	177.074
Fuera de Dotación	38.897	38.506	32.547	31.599	30.112	38.529	41.122	33.921	32.017	31.511
Servicios de Salud	141.729	144.558	150.575	167.701	171.682	204.020	212.533	216.492	220.240	225.905
Dotación	108.243	117.006	125.533	131.985	141.316	150.322	156.461	166.969	177.862	189.309
Fuera de Dotación	33.486	27.552	25.042	35.716	30.366	53.698	56.072	49.523	42.378	36.596
Servicios Locales de Educación	-	-	-	10.951	11.198	20.789	32.700	33.171	34.110	47.056
Dotación	-	-	-	10.677	10.839	20.629	31.476	31.500	32.415	44.781
Fuera de Dotación	-	-	-	274	359	160	1.224	1.671	1.695	2.275

Fuente: Dipres.

Gráfico 9: Incidencia en la variación anual de puestos de trabajo (%)



Fuente: Dipres.



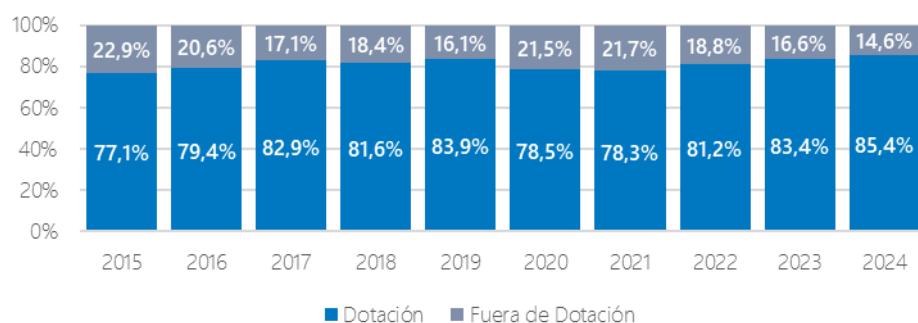
Gráfico 10: Personal disponible a diciembre de cada año 2015-2024



Fuente: Dipres.

A diciembre de 2024, el personal disponible se encuentra compuesto por un 85,4% perteneciente a la dotación y un 14,6% a fuera de dotación, mientras que en 2015 esta proporción correspondía a 77,1% y 22,9%, respectivamente. Al revisar la proporción entre dotación y fuera de dotación para la serie, se observa que la alta proporción de personal contratado producto de la emergencia sanitaria ha continuado su descenso, retomando niveles inferiores al período pre-pandemia (ver Gráfico 11), lo que se explica también por el ingreso a la estadística de un alto número de personal de la dotación, asociado a la implementación y puesta en marcha de los Servicios Locales de Educación y el consecuente traspaso del servicio educativo del nivel municipal al nivel central.

Gráfico 11: Personal de la Dotación y Fuera de Dotación, como proporción del personal disponible a diciembre de cada año, 2015-2024

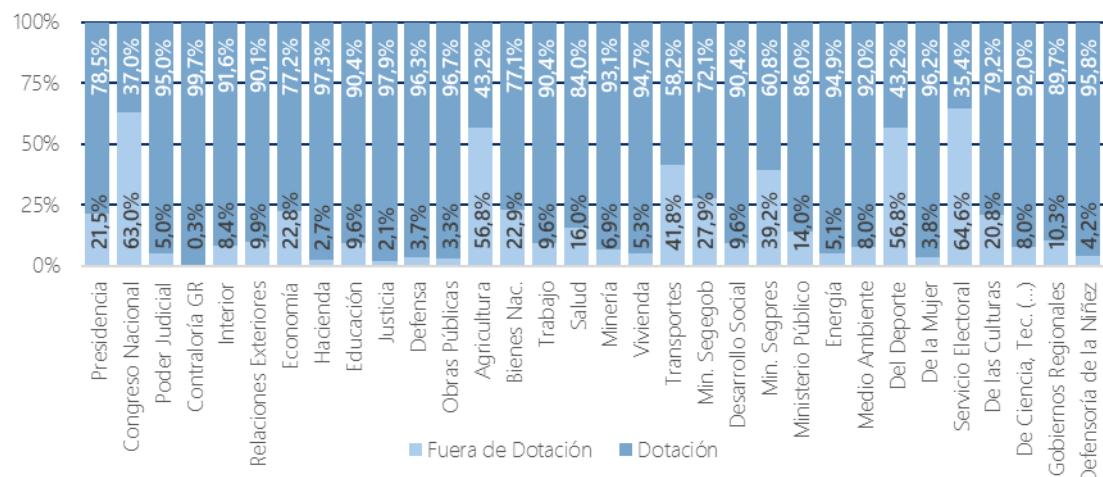


Fuente: Dipres.



En cuanto a la distribución del personal disponible a diciembre 2024 según ministerio, se observa que algunas instituciones presentan un alto porcentaje de personal fuera de dotación, como por ejemplo los ministerios de Agricultura (56,8%) y del Deporte (56,8%), ambos influidos al alza por estacionalidad en diciembre; además de ellos, se observa un alto porcentaje en el Servicio Electoral (64,6%) y Congreso Nacional (63,0%). En el Gráfico 12 se aprecia esta distribución.

Gráfico 12: Composición del personal disponible según ministerios, al 31 de diciembre de 2024



Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1 de este documento.

Fuente: Dipres.

2. Tipo de contrato

Al clasificar el personal disponible según tipo de contrato, podemos distinguir entre el personal de planta, contratado, afecto al Código del Trabajo, contratado sobre la base de honorarios asimilados a grado y a suma alzada, suplentes y reemplazos y otros tipos de contratos. Esta equivalencia para el personal de la Dotación y Fuera de la Dotación se presenta en el Cuadro 1.

Por su parte, al revisar la distribución del personal disponible a diciembre de 2024 según tipos de contrato, se observa que el más frecuente corresponde al personal a contrata, seguido por el personal de planta y afecto al Código del Trabajo (58,2%, 21,7% y 6,2% del total disponible, según corresponda), como se puede observar en la Tabla 4. Es importante indicar que el aumento en la participación de personal afecto al Código del Trabajo se debe en parte por la incorporación a la estadística de los asistentes de la educación y personal de los jardines infantiles traspasados desde el nivel municipal a los SLE.

La distinción por sexo del tipo de contrato del personal disponible (Tabla 5), permite observar que, en el personal de la dotación, existe una mayor concentración de las mujeres en la modalidad de contrata (59,1% mujeres vs 56,6% hombres) y en la modalidad afecta al Código del Trabajo (6,2% mujeres vs 4,2% hombres); y de los hombres en modalidad planta (23,9% hombres vs 20,4% mujeres). En el caso del



personal fuera de la dotación, mujeres y hombres presentan una importante presencia en contratos a honorarios (4,6% y 6,9%, respectivamente), mientras que las mujeres presentan una mayor presencia en las suplencias y reemplazos (7,4% mujeres vs 3,4% hombres).

Cuadro 1: Tipos de contrato para el personal disponible

Personal Disponible	Dotación	Fuera de Dotación
Planta	Incluye personal de planta, titular de un cargo, que lo desempeña efectivamente a la fecha de corte, o que desempeña la suplencia en otro cargo de planta.	
Contrata	Incluye personal a contrata.	
Código del Trabajo	Incluye personal afecto al Código del Trabajo y jornales permanentes, que se contabilizan en la dotación de las instituciones.	Incluye personal afecto al Código del Trabajo que no se descuenta de la dotación del servicio, jornales transitorios y vigilantes.
Honorarios	Incluye Honorarios asimilados a grado.	Incluye personal contratado sobre la base de honorarios, entendidos como honorarios a suma alzada o por proyectos o programas, independiente de la imputación del gasto asociado a su contratación.
Suplentes y reemplazos		Incluye suplentes que no poseen titularidad de otro cargo en la institución, y también personal de reemplazo de contratas.
Otros tipos de contrato		Incluye personal en cargos en extinción, como personal Adscrito y Liberados de guardia de los servicios de salud. También incluye becarios de los servicios de salud y personal a contrata que, por autorización expresa en ley, no se descuenta de la dotación máxima del servicio.

Fuente: Dipres.

Tabla 4: Distribución personal disponible según tipo de contrato, a diciembre de 2024

Tipo de contrato	Dotación	Fuera de Dotación	Disponible	%
Planta	104.502		104.502	21,7%
Contrata	280.161		280.161	58,2%
Código del Trabajo	26.501	3.362	29.863	6,2%
Honorarios		26.326	26.326	5,5%
Suplentes y Reemplazos		28.464	28.464	5,9%
Otros tipos de contrato		12.230	12.230	2,5%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	411.164	70.382	481.546	100,0%
Representación porcentual	85,4%	14,6%	100,0%	

Fuente: Dipres.



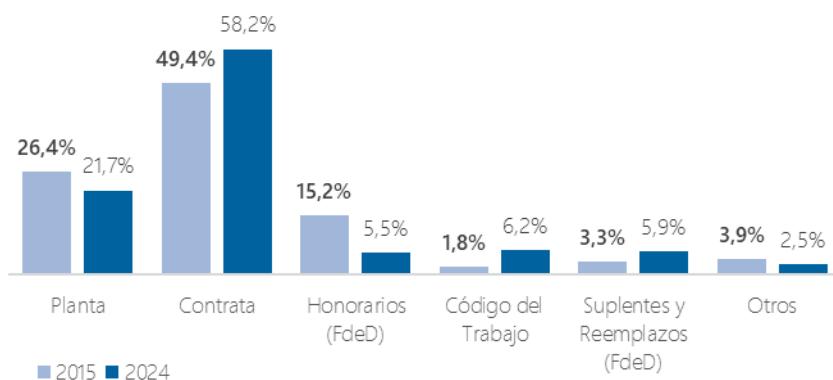
Tabla 5: Proporción por sexo según tipo de contrato del personal disponible, a diciembre de 2024

Tipo de contrato	Dotación		Fuera de Dotación		Disponible		% del total	
	Mujer	Hombre y no binario	Mujer	Hombre y no binario	Mujer	Hombre y no binario	Mujer	Hombre y no binario
Planta	20,4%	23,9%	0,0%	0,0%	20,4%	23,9%	12,9%	8,8%
Contrata	59,1%	56,6%	0,0%	0,0%	59,1%	56,6%	37,3%	20,9%
Código del Trabajo	6,2%	4,2%	0,5%	1,0%	6,8%	5,2%	4,3%	1,9%
Honorarios	0,0%	0,0%	4,6%	6,9%	4,6%	6,9%	2,9%	2,5%
Suplentes y Reemplazos	0,0%	0,0%	7,4%	3,4%	7,4%	3,4%	4,6%	1,3%
Otros tipos de contrato	0,0%	0,0%	1,8%	3,9%	1,8%	3,9%	1,1%	1,4%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	85,7%	84,8%	14,3%	15,2%	100,0%	100,0%	63,1%	36,9%

Fuente: Dipres.

El Gráfico 13 compara la utilización de cada tipo de contrato en 2015 y en 2024. Al comparar la proporción en ambos cortes, se observa un incremento en la Contrata, Código del Trabajo y Suplentes y Reemplazos y una disminución en la proporción del personal de planta, honorarios y otros tipos de contrato.

Gráfico 13: Tipos de contrato del personal disponible, según su proporción sobre el total a diciembre de cada año, 2015 y 2024



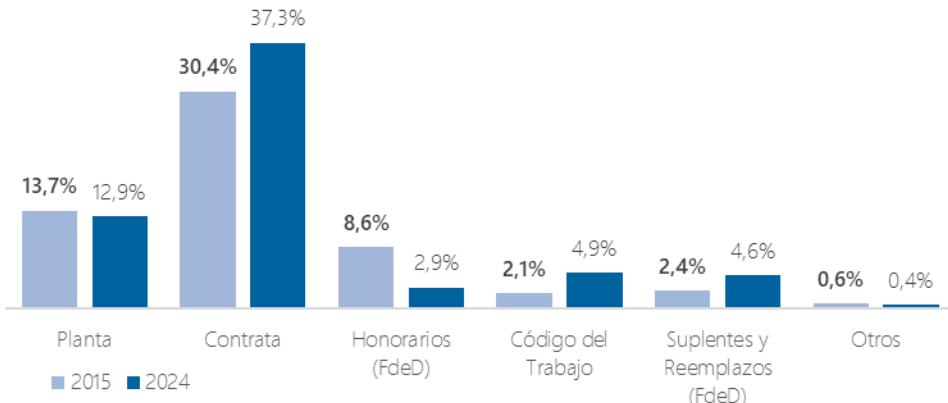
Nota: FdeD=Personal Fuera de Dotación

Fuente: Dipres.

En cuanto a la distribución de mujeres según el tipo de contrato desempeñado, las mujeres a contrata representaban el 30,4% en 2015 y el 37,3% en 2024; por su parte se observa un incremento en la proporción de mujeres que se desempeñan bajo las normas del Código del Trabajo (2,1% en 2015 y 4,9% en 2024) y en suplencias y reemplazos, donde representaron el 2,4% en 2015 y el 4,6% en 2024, así como una disminución en la representación de los cargos de planta desempeñados, pasando del 13,7% en 2015 al 12,9% en 2024 (ver Gráfico 14).



Gráfico 14: Proporción de mujeres por tipo de contrato, sobre el total disponible a diciembre de cada año, 2015 y 2024



Fuente: Dipres.

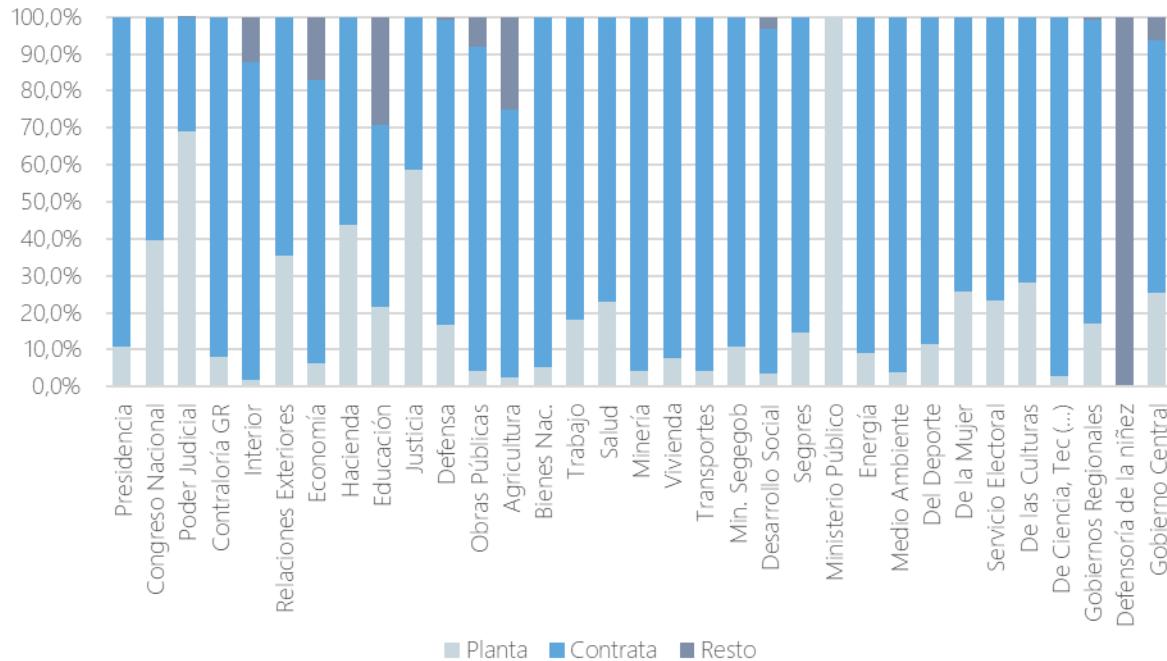
Analizando exclusivamente al personal de la dotación, en el Gráfico 15 se observa la distribución de la planta y contrata de cada Ministerio e Institución del Gobierno Central⁶. Las instituciones con mayor porcentaje de funcionarios en planta corresponden al Ministerio Público (100%), Poder Judicial (69,2%) y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (58,8%), seguidos por el Ministerio de Hacienda (43,8%) y Congreso Nacional (39,5%). En cambio, los ministerios donde el personal a contrata corresponde al 90% o más de su dotación son: Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (97,0%), Medio Ambiente (96,0%), Transportes y Telecomunicaciones (95,7%), Minería (95,7%), Bienes Nacionales (94,6%), Desarrollo Social y Familia (93,5%), Vivienda y Urbanismo (92,4%), Contraloría General de la República (91,9%) y Energía (90,8%).

La relación entre la variable calidad jurídica y sexo, se observa en el Gráfico 16. Del total de la dotación del Gobierno Central a diciembre de 2024, los cargos de planta están provistos en un 59,3% por mujeres y en un 40,7% por hombres; mientras que los cargos a contrata están cubiertos en un 64,1% por mujeres y en un 35,9% por hombres.

⁶ Vale la pena señalar que entre las instituciones del Gobierno Central existen grupos que poseen marcos estatutarios diferentes, que establecen las características contractuales del personal vinculado a ellos. Por este motivo, no son comparables jurídicamente, sino entre las instituciones que comparten el mismo marco estatutario.



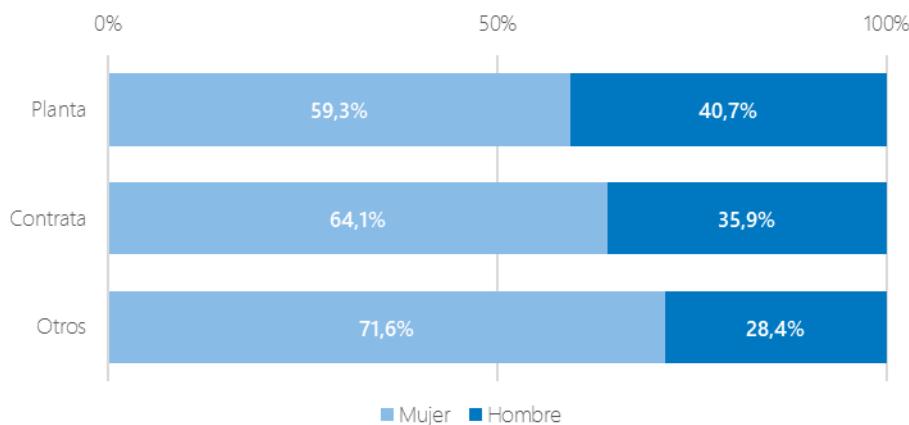
Gráfico 15: Proporción del personal según calidad jurídica en el Gobierno Central, por ministerios, al 31 de diciembre de 2024



Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

Fuente: Dipres.

Gráfico 16: Proporción entre mujeres y hombres en la Dotación del Gobierno Central, según calidad jurídica, al 31 de diciembre de 2024



Fuente: Dipres.



Titulares con cargos en reserva

Un aspecto para considerar en el análisis de la distribución de cargos según calidad jurídica corresponde al uso de la compatibilidad de cargos permitida en el artículo 87 del Estatuto Administrativo, cuya aplicación se ha limitado en las leyes de presupuestos anual⁷ desde 2015, observándose una disminución paulatina en su uso. En la práctica, a diciembre 2024 son 2.683 las personas que hacen uso de esta compatibilidad, guardando la reserva de su cargo titular, para desempeñarse efectivamente en otro cargo, en la misma institución o en otra; al comparar con la situación presentada a diciembre de 2015, se observa una importante disminución en el uso de este tipo de compatibilidad (-59,3% del total de cargos en reserva, equivalente a 3.566 cargos). La Tabla 6a muestra la situación comparada a diciembre 2015 y 2024.

Del total de cargos titulares en reserva, 1.945 (79,4%) funcionarios se desempeñan en otro cargo en la contrata, en la misma institución o en otra. Esto implica que el 0,6% del personal a contrata contabilizado en este informe, posee un cargo titular en reserva, el que, con mayor frecuencia, se desempeña en la misma institución donde se reserva el cargo (95,7% de los casos).

El restante 20,6% (504 cargos) corresponde a personal que se desempeña en otro cargo de planta, dentro o fuera de la institución de origen, ya sea en calidad de titular (16,5%) o suplente (4,1%).

Tabla 6a: Características generales personal que guarda su cargo en reserva, a diciembre de cada año 2015 y 2024

	2015	2024
Total cargos en reserva	6.015	2.449
En la misma institución	96,1%	95,7%
En otra institución	3,9%	4,3%
% Total Dotación	2,5%	0,6%
Mujeres	55,9%	51,4%
% Mujeres Dotación	2,4%	0,5%
Hombres	44,1%	48,6%
% Hombres Dotación	2,6%	0,8%
A contrata	86,5%	79,4%
% Total Contrata	3,3%	0,7%
En otro cargo de planta	13,5%	20,6%
% Total Planta	1,0%	0,5%

Fuente: Dipres.

⁷ Artículo 5º Ley de Presupuestos años 2015 y 2017 al 2024, donde se limita y/o suspende la compatibilidad en el desempeño de cargos de planta y la designación de cargos a contrata, conforme a la letra d) del artículo 87 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Se exceptúa de esta limitación a las personas que gozaron de compatibilidad antes de la publicación de las respectivas leyes.



Distinguiendo por sexo (ver tabla 6b), a diciembre de 2024 el 0,5% de las mujeres de la dotación mantienen la titularidad de su cargo mientras se desempeñan en otro, las que representan el 51,4% del total de cargos en reserva. En el caso de los hombres, corresponde al 0,8% de los funcionarios, representando el 48,6% del total de cargos en reserva.

Tabla 6b: Características generales de hombres y mujeres que guardan su cargo en reserva, a diciembre de 2024

	Mujeres	Hombres	Total
Total cargos en reserva	1.259	1.190	2.449
% del total cargos en reserva	51,4%	48,6%	100,0%
En la misma institución	96,3%	95,1%	95,7%
En otra institución	3,7%	4,9%	4,3%
% Total Dotación	0,5%	0,8%	0,6%
A contrata	83,2%	75,5%	79,4%
% Total Contrata	0,6%	0,9%	0,7%
En otro cargo de planta	16,8%	24,5%	20,6%
% Total Planta	0,3%	0,7%	0,5%

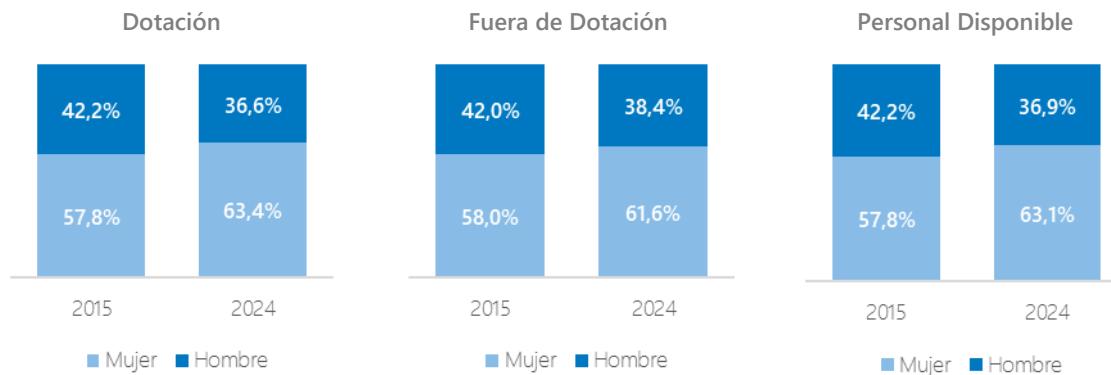
Fuente: Dipres.

3. Distribución Mujer - Hombre

Para el personal disponible en el Gobierno Central, la participación de la mujer alcanzó el 63,1% respecto al 36,9% de los hombres, en 2024. Una proporción similar se presenta para el personal de la dotación (63,4% mujeres y 36,6% hombres) y para el personal fuera de dotación (61,6% mujeres y 38,4% hombres). En 2015, la participación según sexo del personal disponible fue de 57,8% para mujeres y de 42,2% para hombres (ver Gráfico 17).



Gráfico 17: Composición por sexo del personal en funciones a diciembre de 2015 y 2024, según grupo de desempeño



Fuente: Dipres.

Si se compara la distribución por sexo a diciembre 2015 y diciembre 2024, es posible observar que el incremento en el número de mujeres presenta la mayor incidencia sobre la variación total del período (38,5% de 52,6%), aumentando en 121.376 nuevos cargos. Esta variación se explica, en parte, por la incorporación paulatina de los Servicios Locales de Educación al Gobierno Central, compuestos por establecimientos educacionales y jardines infantiles, que presentan una alta participación laboral de mujeres (74,6% del total del grupo en 2024, ver Tabla 7a). Por su parte, los cargos desempeñados por hombres incrementaron en 44.615, un 33,5% más que en 2015, con una incidencia del 14,1% en la variación total.

Al revisar la participación de Hombres y Mujeres sobre el total del Gobierno Central según grupo de desempeño (Tabla 7b), se observa durante el período 2015-2024 un constante incremento en la participación de las mujeres que se desempeñan dentro de la dotación. En cambio, los hombres han perdido representación en el total del Gobierno Central.

Tabla 7a: Participación de Mujeres y Hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de interés

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Resto del Gobierno Central	55,1%	55,0%	55,2%	51,4%	51,7%	47,6%	45,9%	44,8%	44,5%	43,3%
Mujeres	51,1%	51,7%	52,0%	53,0%	52,9%	53,9%	54,4%	54,7%	54,1%	54,6%
Hombres	48,9%	48,3%	48,0%	47,0%	47,1%	46,1%	45,6%	45,3%	45,9%	45,4%
Servicios de Salud	44,9%	45,0%	44,8%	45,6%	45,3%	47,6%	46,9%	47,9%	48,1%	46,9%
Mujeres	66,1%	65,8%	66,3%	67,2%	67,5%	67,9%	68,2%	68,5%	68,5%	68,6%
Hombres	33,9%	34,2%	33,7%	32,8%	32,5%	32,1%	31,8%	31,5%	31,5%	31,4%
Servicios Locales de Educación	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%	4,8%	7,2%	7,3%	7,4%	9,8%
Mujeres	0,0%	0,0%	0,0%	71,8%	73,5%	73,1%	73,9%	74,4%	74,7%	74,6%
Hombres	0,0%	0,0%	0,0%	28,2%	26,5%	26,9%	26,1%	25,6%	25,3%	25,4%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.



Tabla 7b: Participación de Mujeres y Hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de desempeño

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dotación	77,1%	79,4%	82,9%	81,6%	83,9%	78,5%	78,3%	81,2%	83,4%	85,4%
Mujeres	44,6%	46,4%	48,9%	48,9%	50,8%	48,0%	48,5%	50,7%	52,4%	54,1%
Hombres	32,5%	33,1%	34,0%	32,7%	33,2%	30,5%	29,8%	30,4%	31,0%	31,3%
Fuera de Dotación	22,9%	20,6%	17,1%	18,4%	16,1%	21,5%	21,7%	18,8%	16,6%	14,6%
Mujeres	13,3%	11,7%	9,6%	11,1%	9,4%	13,5%	13,8%	12,0%	10,2%	9,0%
Hombres	9,6%	8,9%	7,6%	7,3%	6,7%	8,0%	8,0%	6,8%	6,4%	5,6%
TOTAL	100,0%									

Fuente: Dipres.

Analizando la participación femenina por institución, es posible observar que en los dos ministerios donde se concentra el mayor número de personal disponible (65,1% del total a diciembre 2024) se presenta una alta participación de la mujer, influyendo en la estadística general (ministerios de Salud y Educación, con un 68,3% y 79,7% de cargos desempeñados por mujeres en 2024, respectivamente). Al excluir ambos ministerios, la relación mujer/hombre cambia, como se puede apreciar en la Tabla 8, pasando la representación de las mujeres del 63,1% al 48,1%. La Tabla 9 resume la participación femenina dentro de las instituciones del Gobierno Central.

Tabla 8: Participación de mujeres a diciembre de cada año, 2013 a 2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Educación	77,9%	78,5%	79,5%	80,5%	81,8%	80,0%	79,4%	79,9%	80,0%	79,7%
Salud	65,9%	65,6%	66,1%	67,0%	67,3%	67,8%	68,0%	68,3%	68,3%	68,3%
Resto Ministerios	45,8%	46,2%	46,3%	47,1%	46,8%	47,5%	47,7%	48,3%	48,0%	48,1%
Mujeres	57,8%	58,0%	58,4%	60,0%	60,2%	61,5%	62,3%	62,7%	62,6%	63,1%

Fuente: Dipres.



Tabla 9: Personal disponible según sexo, en cada ministerio según situación a diciembre de 2024

	Mujeres	Hombres	% Participación
Presidencia	41,9%	58,1%	0,1%
Congreso Nacional	42,5%	57,5%	0,6%
Poder Judicial	58,6%	41,4%	3,0%
Contraloría GR	50,1%	49,9%	0,5%
Interior	55,5%	44,5%	3,1%
Relaciones Exteriores	50,4%	49,6%	0,5%
Economía	54,8%	45,2%	1,6%
Hacienda	49,3%	50,7%	2,4%
Educación	79,7%	20,3%	16,3%
Justicia	39,6%	60,4%	6,1%
Defensa	35,1%	64,9%	1,6%
Obras Públicas	35,1%	64,9%	2,1%
Agricultura	43,0%	57,0%	3,8%
Bienes Nacionales	52,7%	47,3%	0,2%
Trabajo	56,2%	43,8%	1,9%
Salud	68,3%	31,7%	48,8%
Minería	39,3%	60,7%	0,2%
Vivienda	53,6%	46,4%	1,4%
Transportes	41,9%	58,1%	0,4%
Min. Segegob	51,3%	48,7%	0,2%
Desarrollo Social	61,3%	38,7%	1,4%
Min. Segpres	48,3%	51,7%	0,1%
Ministerio Público	53,2%	46,8%	1,0%
Energía	42,8%	57,2%	0,2%
Medio Ambiente	53,8%	46,2%	0,3%
Del Deporte	40,8%	59,2%	0,5%
De la Mujer	76,5%	23,5%	0,1%
Servicio Electoral	45,3%	54,7%	0,2%
De las Culturas	55,9%	44,1%	0,7%
De Ciencia, Tecnología (...)	57,1%	42,9%	0,1%
Gobiernos Regionales	51,9%	48,1%	0,5%
Defensoría de la Niñez	72,6%	27,4%	0,0%
GOBIERNO CENTRAL	63,1%	36,9%	100,0%

Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

Fuente: Dipres.



CAPÍTULO 3:

CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE LA DOTACIÓN DEL GOBIERNO CENTRAL



1. Función desempeñada

La distribución de la dotación efectiva al 31 de diciembre de cada año según la participación de cada estamento al que pertenecen o se encuentran asimilados los funcionarios de la dotación del Gobierno Central se presenta en la Tabla 10.

Al revisar la serie, se puede observar que ha aumentado paulatinamente la participación de profesionales, pasando de representar el 43,5% del personal de la Dotación en 2015, al 52,3% en 2024. Contrariamente, ha disminuido la participación de los estamentos Administrativos y Auxiliares en su conjunto, pasando de representar el 25,2% de la Dotación en 2015, al 20,4% en 2024.

Tabla 10 Participación de cada estamento sobre el total de la Dotación, diciembre de cada año

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Directivos	3,4%	3,2%	3,0%	2,7%	2,7%	2,6%	2,6%	2,4%	2,3%	2,2%
Profesionales	43,5%	44,4%	45,0%	46,3%	46,8%	47,9%	49,2%	50,3%	51,2%	52,3%
Técnicos	28,0%	27,5%	27,1%	26,6%	27,1%	26,5%	25,6%	25,6%	25,5%	25,1%
Administrativos y Auxiliares	25,2%	24,9%	24,9%	24,5%	23,4%	23,0%	22,6%	21,8%	21,0%	20,4%
TOTAL	100,0%									

Fuente: Dipres.

Por su parte, la Tabla 11 presenta la distribución por estamentos en cada Ministerio. La mayor proporción de Directivos se observa en el Poder Judicial (25,2% de la dotación, correspondiente al escalafón superior del Poder Judicial), mientras que en el Ministerio del Medio Ambiente el 84,4% de sus funcionarios pertenecen al estamento de profesionales. La mayor proporción de técnicos se observa en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (59,7%)⁸, y de Administrativos y Auxiliares, en el Servicio Electoral (52,6%).

Con todo, la dotación efectiva a diciembre de 2024 se concentra en 3 ministerios (Salud, Educación, y Justicia y Derechos Humanos), alcanzando este grupo el 71,3% del total de la dotación. En ellos, se agrupa el 69,2% de los profesionales (35,9% de la dotación total) y el 86,5% de los Técnicos (21,4% de la dotación total), por lo que influyen fuertemente en la estadística general.

⁸ Incluye Suboficiales y Gendarmes de Gendarmería de Chile.



Tabla 11: Distribución de la Dotación de cada ministerio, según estamentos al 31 de diciembre de 2024

	Directivos	Profesionales	Técnicos	Administrativos y Auxiliares	Proporción sobre el Total
Presidencia	8,0%	45,9%	2,5%	43,6%	0,1%
Congreso Nacional	0,9%	49,2%	10,3%	39,7%	0,6%
Poder Judicial	25,2%	51,7%	0,0%	23,1%	3,0%
Contraloría GR	1,6%	74,6%	9,8%	14,0%	0,5%
Interior	1,2%	47,0%	8,8%	43,0%	3,1%
Relaciones Exteriores	2,3%	76,4%	2,1%	19,2%	0,5%
Economía	4,2%	64,8%	9,7%	21,3%	1,6%
Hacienda	4,8%	62,8%	8,6%	23,8%	2,4%
Educación	1,2%	53,0%	26,6%	19,2%	16,3%
Justicia	4,0%	22,0%	59,7%	14,3%	6,1%
Defensa	0,9%	36,3%	43,7%	19,2%	1,6%
Obras Públicas	0,9%	54,6%	9,5%	35,0%	2,1%
Agricultura	1,4%	34,0%	17,0%	47,6%	3,8%
Bienes Nacionales	2,3%	66,3%	10,4%	21,0%	0,2%
Trabajo	2,2%	72,0%	12,0%	13,8%	1,9%
Salud	0,2%	53,1%	27,5%	19,2%	48,8%
Minería	2,5%	77,8%	1,1%	18,6%	0,2%
Vivienda	2,5%	76,1%	9,8%	11,7%	1,4%
Transportes	1,7%	61,8%	24,9%	11,6%	0,4%
Min. Segegob	5,4%	69,1%	1,6%	23,9%	0,2%
Desarrollo Social	2,1%	72,9%	9,4%	15,7%	1,4%
Min. Segpres	8,8%	74,5%	9,7%	7,0%	0,1%
Ministerio Público	2,0%	48,2%	14,9%	34,9%	1,0%
Energía	5,3%	72,5%	9,3%	12,9%	0,2%
Medio Ambiente	3,4%	84,4%	6,2%	6,0%	0,3%
Del Deporte	1,7%	52,9%	16,8%	28,6%	0,5%
De la Mujer	6,2%	76,0%	6,5%	11,4%	0,1%
Servicio Electoral	3,3%	35,1%	9,0%	52,6%	0,2%
De las Culturas	3,5%	59,2%	8,5%	28,8%	0,7%
De Ciencia, Tec. (...)	3,0%	80,3%	10,8%	5,9%	0,1%
Gobiernos Regionales	5,9%	71,6%	6,2%	16,3%	0,5%
Defensoría de la Niñez	8,4%	76,8%	1,1%	13,7%	0,0%
Gobierno Central	1,9%	51,9%	24,8%	21,4%	100,0%

Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

Fuente: Dipres.



2. Distribución por edad

A diciembre de 2024, la edad promedio de los funcionarios del Gobierno Central corresponde a 46,0 años, mientras que para las mujeres se calcula en 45,5 años y para los hombres 46,7 años. La mediana de la distribución por edad del personal del Gobierno Central se ubica en los 41 años. Para las funcionarias, la mediana se ubica en los 40 años y para los funcionarios, en los 42 años (ver Gráfico 18).

Gráfico 18: Distribución por edad del personal de la Dotación del Gobierno Central a diciembre 2024



Fuente: Dipres.

La Tabla 12 presenta la composición porcentual por rangos de edad y sexo, del personal de la dotación del Gobierno Central para la serie 2015-2024. A diciembre 2024 se observa que la mayor proporción de funcionarios públicos se ubican en el tramo de 35-44 años (33,8% del total; 34,5% de las mujeres y 32,7% de los hombres). Asimismo, un 26,4% del personal tiene menos de 35 años (28,0% de las mujeres y 23,6% de los hombres), y un 8,7% tiene 60 o más años (6,5% en el caso de mujeres y 12,4% en el caso de los hombres).

En todos los tramos de edad se observan más mujeres que hombres, con excepción del último tramo, que coinciden con el inicio de la edad de retiro de las mujeres y donde aumenta la presencia de hombres, llegando a representar el 61,2% de los funcionarios del tramo 65 o más años de edad.

Por último, se aprecia en la Tabla 12 que la composición etaria del personal se ha mantenido a lo largo de los años. No obstante, se presenta una disminución del porcentaje de funcionarios menores de 35 años y un aumento porcentual de los funcionarios con edades entre los 35 y 44 años.

El Gráfico 19 presenta para cada ministerio, la distribución de funcionarios según grupos de edad: menores a 35 años, entre 35 y 44 años, entre 45 y 59 años, y mayores a 60 años de edad. Se observa así que en el Ministerio de Salud se presenta el mayor porcentaje de funcionarios menores a 35 años (32,9% del total del personal de la institución), seguido por el Ministerio de Justicia, Ministerio Secretaría General de la Presidencia y Defensoría de la Niñez (32,1%, 27,0% y 27,5%, respectivamente); por su parte, el Congreso Nacional presenta el menor porcentaje de funcionarios menores a 35 años (4,7% del total del personal de la institución). En cuanto al rango de mayores de 60 años de edad, es en la Defensoría de la Niñez y en el



Ministerio Público donde se presenta la menor proporción de funcionarios en este rango etario (3,3% y 4,2%, respectivamente), mientras que en el Congreso Nacional se presenta el porcentaje mayor (25,9%).

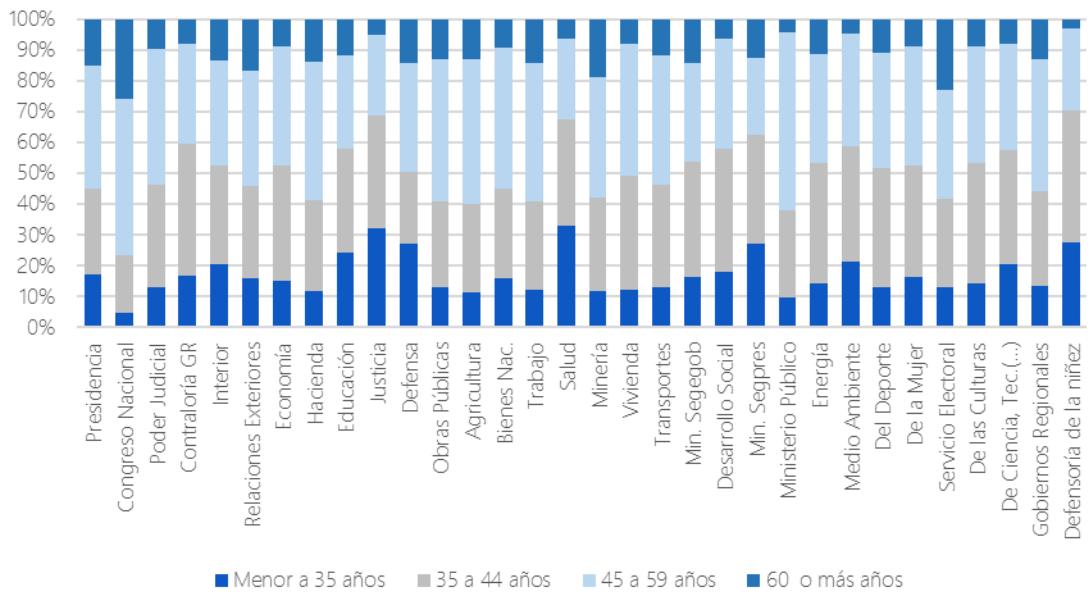
Tabla 12: Composición del personal de la Dotación, según sexo y edad, a diciembre de cada año

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dotación	100,0%									
24 años o menos	3,4%	2,7%	2,5%	2,2%	2,1%	1,7%	1,6%	1,7%	1,7%	1,8%
Entre 25 y 34 años	27,6%	27,5%	28,1%	28,2%	28,4%	27,6%	26,8%	26,3%	25,7%	24,6%
Entre 35 y 44 años	29,3%	29,5%	30,2%	30,4%	30,6%	31,2%	31,6%	32,2%	33,1%	33,8%
Entre 45 y 54 años	21,8%	21,7%	21,6%	21,9%	22,0%	22,1%	22,5%	22,6%	22,8%	22,9%
Entre 55 y 59 años	9,2%	8,9%	8,6%	8,5%	8,5%	8,6%	8,6%	8,5%	8,4%	8,2%
Entre 60 y 64 años	6,1%	6,6%	6,4%	6,4%	6,0%	6,2%	6,2%	5,9%	5,7%	5,9%
65 y más años	2,5%	3,1%	2,7%	2,4%	2,4%	2,6%	2,8%	2,8%	2,7%	2,8%
Mujeres	100,0%									
24 años o menos	3,1%	2,5%	2,4%	2,2%	2,1%	1,7%	1,6%	1,7%	1,8%	1,7%
Entre 25 y 34 años	29,3%	29,1%	29,8%	29,9%	30,2%	29,4%	28,6%	28,1%	27,4%	26,3%
Entre 35 y 44 años	30,1%	30,1%	30,8%	30,8%	31,0%	31,5%	32,0%	32,6%	33,6%	34,5%
Entre 45 y 54 años	21,9%	21,7%	21,6%	21,9%	21,9%	22,2%	22,6%	22,7%	22,9%	23,0%
Entre 55 y 59 años	9,6%	9,1%	8,5%	8,4%	8,2%	8,3%	8,4%	8,3%	8,1%	8,0%
Entre 60 y 64 años	4,9%	6,0%	5,5%	5,5%	5,1%	5,3%	5,2%	4,9%	4,5%	4,8%
65 y más años	1,1%	1,4%	1,3%	1,2%	1,4%	1,5%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%
Hombres	100,0%									
24 años o menos	3,9%	3,0%	2,6%	2,2%	2,2%	1,7%	1,5%	1,6%	1,6%	1,9%
Entre 25 y 34 años	25,2%	25,2%	25,7%	25,6%	25,5%	24,8%	23,9%	23,3%	22,7%	21,7%
Entre 35 y 44 años	28,1%	28,5%	29,2%	29,7%	30,1%	30,6%	30,8%	31,5%	32,3%	32,7%
Entre 45 y 54 años	21,7%	21,6%	21,6%	22,0%	22,0%	22,1%	22,3%	22,4%	22,6%	22,7%
Entre 55 y 59 años	8,7%	8,6%	8,6%	8,7%	8,9%	8,9%	9,0%	8,9%	8,7%	8,5%
Entre 60 y 64 años	7,8%	7,6%	7,6%	7,7%	7,5%	7,6%	7,7%	7,6%	7,6%	7,7%
65 y más años	4,5%	5,4%	4,8%	4,1%	4,0%	4,4%	4,8%	4,6%	4,4%	4,7%

Fuente: Dipres.



Gráfico 19: Distribución por grupos de edades del personal del Gobierno Central en cada ministerio, al 31 de diciembre de 2024



Fuente: Dipres.

3. Años de Servicio

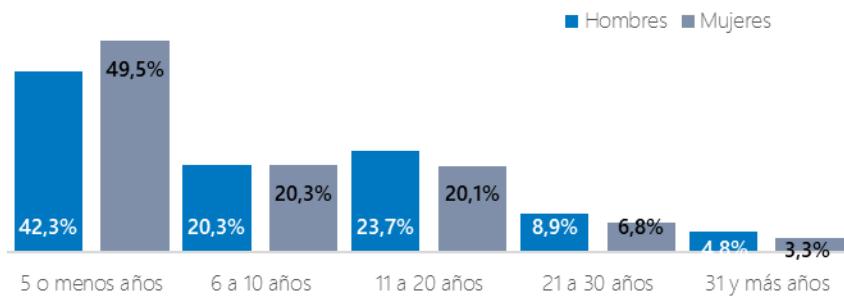
El personal en funciones al 31 de diciembre de 2024 presenta un promedio de 11,1 años de permanencia en el servicio del cual depende. La mayor proporción de funcionarios y funcionarias se concentra en el tramo de 5 o menos años de servicio (46,9% del total, 42,3% de los hombres y 49,5% de las mujeres). En el tramo de mayor antigüedad, que concentra a los funcionarios con 31 y más años de permanencia en la misma institución, los hombres presentan una ponderación del 4,8%, en comparación con el 3,3% del total de mujeres, situación que se presenta en el Gráfico 20.

Las mujeres presentan una antigüedad promedio de 11,0 años, y los hombres, de 11,2. El Gráfico 21 presenta el promedio de años de servicio para mujeres y hombres, según estamento en el cual se desempeñan. Se observa que las mujeres auxiliares (7,9 años de antigüedad promedio) presentan una permanencia bastante inferior al promedio general y al del mismo estamento (9,9 años), mientras que las mujeres en el estamento de Técnicos presentan el promedio más alto (12,2 años de permanencia promedio). Por su parte, en el caso de los hombres, la permanencia promedio supera los 11 años en todos los estamentos, con excepción del Profesional, donde se presenta el promedio menor de permanencia para los hombres (10,5 años en promedio); en cambio, el estamento de Técnicos presenta la mayor permanencia promedio en este sexo (12,3 años promedio).

Por último, la Tabla 13 muestra la distribución porcentual del personal según rangos de permanencia en el mismo servicio, para cada Ministerio.

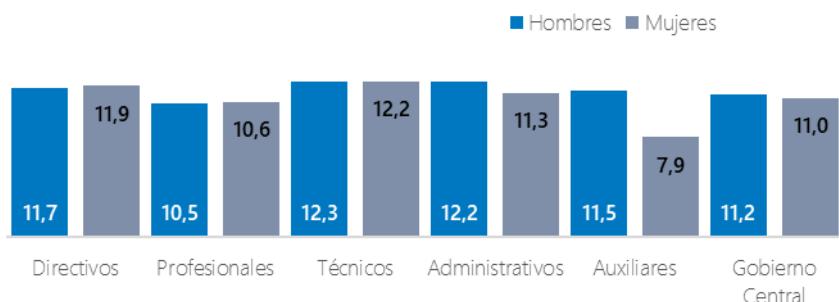


Gráfico 20: Dotación efectiva según años de servicio y sexo, al 31 de diciembre de 2024



Fuente: Dipres.

Gráfico 21: Promedio años de servicio en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2024



Fuente: Dipres.



Tabla 13: Distribución personal de la Dotación según rangos de permanencia y Ministerios, al 31 de diciembre de 2024

	5 o menos años	6 a 10 años	11 a 20 años	21 a 30 años	31 y más años
Presidencia	34,0%	21,7%	14,7%	16,4%	13,1%
Congreso Nacional	16,9%	16,6%	28,1%	20,8%	17,6%
Poder Judicial	20,5%	19,9%	36,4%	17,8%	5,5%
Contraloría GR	20,7%	18,5%	40,6%	10,1%	10,0%
Interior	41,3%	23,2%	30,1%	4,1%	1,2%
Relaciones Exteriores	30,3%	18,9%	21,7%	15,6%	13,6%
Economía	37,3%	28,9%	25,5%	5,0%	3,2%
Hacienda	19,0%	22,9%	27,3%	19,0%	11,8%
Educación	74,8%	12,2%	9,7%	2,3%	1,1%
Justicia	22,1%	18,7%	42,4%	14,5%	2,3%
Defensa	34,0%	20,0%	22,0%	16,1%	7,8%
Obras Públicas	30,8%	18,9%	28,6%	13,6%	8,1%
Agricultura	25,2%	23,4%	29,3%	12,9%	9,3%
Bienes Nacionales	38,6%	28,0%	23,0%	7,2%	3,2%
Trabajo	44,5%	18,3%	22,1%	6,8%	8,3%
Salud	48,7%	22,5%	18,9%	6,1%	3,8%
Minería	26,7%	19,1%	41,0%	7,9%	5,3%
Vivienda	27,3%	32,7%	27,8%	7,2%	4,9%
Transportes	51,0%	19,6%	22,8%	3,9%	2,7%
Min. Segegob	45,2%	24,6%	16,5%	6,6%	7,0%
Desarrollo Social	64,9%	16,4%	12,6%	4,6%	1,5%
Min. Segpres	56,0%	17,0%	16,0%	6,0%	5,0%
Ministerio Público	13,0%	18,6%	43,9%	24,5%	0,0%
Energía	31,5%	29,3%	24,1%	8,4%	6,7%
Medio Ambiente	43,6%	23,7%	22,7%	9,8%	0,2%
Del Deporte	39,1%	30,9%	15,4%	13,6%	1,0%
De la Mujer	45,2%	21,8%	22,9%	9,0%	1,1%
Servicio Electoral	26,7%	34,5%	15,9%	8,4%	14,5%
De las Culturas	38,9%	24,6%	27,5%	5,6%	3,3%
De Ciencia, Tec.(...)	48,3%	17,8%	25,5%	5,9%	2,4%
Gobiernos Regionales	45,6%	22,8%	20,9%	10,7%	0,0%
Defensoría de la Niñez	90,1%	9,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Gobierno Central	46,9%	20,3%	21,4%	7,6%	3,8%

Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

Fuente: Dipres.



CAPÍTULO 4:

POSICIONAMIENTO Y COMPENSACIÓN DEL TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DOTACIÓN EN EL GOBIERNO CENTRAL



1. Beneficiarios Asignación por Funciones Críticas

La Asignación por funciones críticas corresponde a una retribución monetaria destinada al personal que desempeña funciones calificadas como críticas por el Jefe Superior de Servicio, ya sea por ser relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución, por la responsabilidad que implica su desempeño dada la incidencia en los productos o servicios que estos deben proporcionar, y que sean desempeñadas en cargos Directivos, que no correspondan a Altos Directivos Públicos, así como en cargos Profesionales o Fiscalizadores. Sus características se indican en el artículo septuagésimo tercero de la Ley N°19.882 y cada año, en la Ley de Presupuestos, se establece la autorización máxima para otorgar esta asignación, en número de personas y en miles de pesos. En 2024, los beneficiarios de esta asignación representaron el 0,6% de la dotación total.

En el año fueron, en promedio, 2.663,8 las personas que percibieron esta asignación durante 7,2 meses. La distribución del promedio anual de beneficiarios se presenta en la Tabla 14.

Tabla 14: Promedio anual de beneficiarios de Asignación por funciones críticas

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gobierno Central										
Beneficiarios promedio	2.153,0	2.202,5	2.253,3	2.163,0	2.324,3	2.431,8	2.463,8	2.512,3	2.550,8	2.663,8
Meses promedio	8,8	8,9	9,2	6,2	8,0	8,5	8,5	6,4	7,4	7,2
% de la Dotación Efectiva	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%
Mujeres										
Beneficiarios promedio	814,8	823,6	853,3	841,4	904,3	972,7	1.003,7	1.108,3	1.146,3	1.179,2
Meses promedio	8,6	8,7	9,2	6,1	7,8	8,5	8,4	6,5	7,3	6,9
% de la Dotación Efectiva	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Hombres										
Beneficiarios promedio	1.338,3	1.378,9	1.400,0	1.321,6	1.420,0	1.459,1	1.460,1	1.404,0	1.404,5	1.484,6
Meses promedio	8,9	9,0	9,2	6,3	8,2	8,5	8,7	6,4	7,5	7,5
% de la Dotación Efectiva	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%

Fuente: Dipres.

Del total de personas que desempeñan funciones definidas como críticas, el 44,3% correspondió a funcionarias, representando el 0,5% de la dotación efectiva de mujeres y que percibieron la asignación por un promedio de 6,9 meses. Por su parte, el 55,7% de los beneficiarios de esta asignación fueron funcionarios, los que representaron el 1,0% del total de hombres en la dotación y percibieron el beneficio durante un promedio de 7,5 meses.

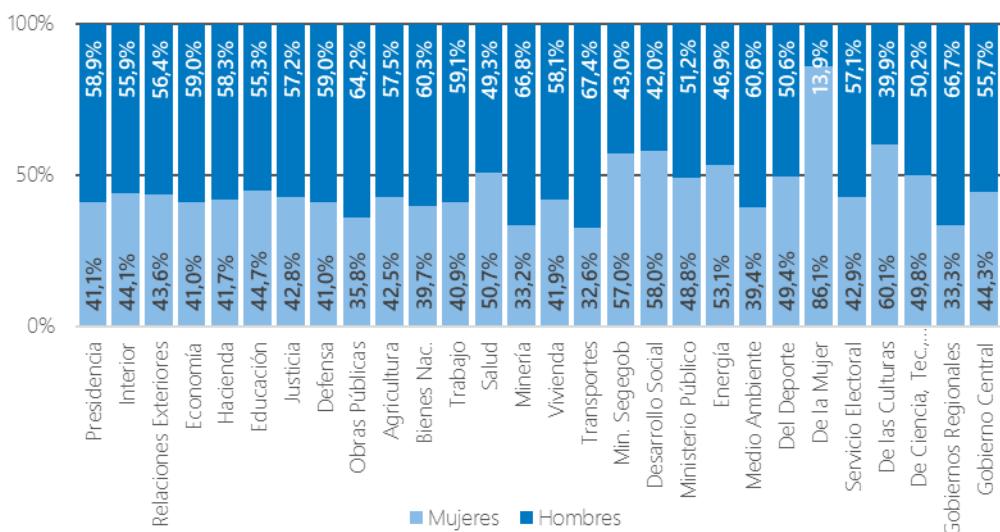
Con todo, se observa que ha disminuido la cantidad de meses en que una misma persona percibe este beneficio, pasando de 8,8 meses en promedio en 2015, a 7,2 meses en promedio en 2024.



Al revisar la distribución por sexo de los beneficiarios de esta asignación en cada ministerio, se observa que las mujeres corresponden a la gran mayoría el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (86,1%), seguido del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (60,1%). Además de estos, los ministerios donde el porcentaje de mujeres con esta asignación sobrepasa el 50% de los beneficiarios, corresponden a los ministerios de Desarrollo Social y Familia (58,0%), Secretaría General de Gobierno (57%), Energía (53,1%) y el Ministerio de Salud (50,7%).

En el caso de los Transportes y Telecomunicaciones, Minería, Gobiernos Regionales, Obras Públicas, Medio Ambiente y Bienes Nacionales, el porcentaje de hombres con esta asignación sobrepasa el 60%. La distribución por sexo de los beneficiarios de esta asignación según ministerios se presenta en el Gráfico 22.

Gráfico 22: Distribución por sexo de beneficiarios de la Asignación por Funciones Críticas en 2024, según ministerios



Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

Fuente: Dipres.

La distribución de beneficiarios según estamentos se presenta en la Tabla 15. Se observa que, en términos generales, la mayoría de los beneficiarios pertenecen o se encuentran asimilados al estamento de Profesionales (68,6% en 2024). Además, se observa que, en 2024, el 37,5% de los beneficiarios corresponde hombres en funciones profesionales, seguidos por mujeres en funciones profesionales (31,1%) y hombres en funciones directivas (16,2%)



Tabla 15: Promedio anual beneficiarios Asignación por funciones críticas según estamento

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gobierno Central	2.153,0	2.202,5	2.253,3	2.163,0	2.324,3	2.431,8	2.463,8	2.512,3	2.550,8	2.663,8
Directivo	809,5	805,0	830,5	732,7	760,7	734,0	717,9	685,4	752,1	758,8
Profesional	1.269,5	1.317,3	1.341,9	1.343,5	1.499,2	1.620,8	1.666,7	1.754,1	1.723,6	1.827,4
Fiscalizador	74,0	80,2	80,8	86,8	64,4	77,0	79,2	72,8	75,1	77,6
Mujeres	37,8%	37,4%	37,9%	38,9%	38,9%	40,0%	40,7%	44,1%	44,9%	44,3%
Directivo	12,3%	11,9%	11,7%	10,7%	11,1%	10,3%	10,2%	11,7%	13,4%	12,3%
Profesional	24,1%	24,2%	24,9%	26,8%	26,8%	28,6%	29,3%	31,3%	30,5%	31,1%
Fiscalizador	1,4%	1,3%	1,3%	1,4%	1,0%	1,2%	1,2%	1,1%	1,1%	0,9%
Hombres	62,2%	62,6%	62,1%	61,1%	61,1%	60,0%	59,3%	55,9%	55,1%	55,7%
Directivo	25,3%	24,7%	25,2%	23,2%	21,6%	19,9%	18,9%	15,6%	16,1%	16,2%
Profesional	34,9%	35,6%	34,6%	35,3%	37,7%	38,1%	38,4%	38,5%	37,1%	37,5%
Fiscalizador	2,0%	2,3%	2,3%	2,6%	1,7%	2,0%	2,0%	1,8%	1,9%	2,0%

Fuente: Dipres.

2. Distribución por Grados y mediana

Aun cuando el principio de *igual grado, igual remuneración* se da al interior de un mismo órgano administrativo, las remuneraciones asociadas a cada grado no necesariamente son equivalentes, cuando se realizan comparaciones entre servicios.

No obstante, al considerar que el artículo 9º del Estatuto Administrativo señala que "Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario", es posible afirmar que el grado permite identificar las posiciones orgánicas jerárquicas y remuneracionales que se dan al interior de las instituciones de la Administración Pública.

En relación con el personal de planta, la estructura jerárquica y remuneracional se encuentra establecida en la Ley de Plantas de cada institución; en el caso de los cargos a contrata, la autoridad que los designa debe asimilarlos a un grado de la respectiva planta, según la función para la cual estos cargos fueron provistos. Esta asimilación se realiza para efectos estrictamente remuneratorios, siendo su límite el tope máximo que se contempla para el personal de las plantas de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares en el respectivo órgano o servicio, según sea la función encomendada.

El presente análisis se divide en dos secciones, agrupando en cada una de ellas a las instituciones públicas afectas a la Escala Única de Sueldos, por un lado, y a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores, por otro⁹. En estas secciones se analiza y compara la distribución por grado y estamento del personal en funciones al 31

⁹ Se excluye de este análisis al personal de instituciones que se encuentran afectas a sistemas de remuneraciones distintos a los mencionados.



de diciembre de 2024, excluyendo a profesionales funcionarios (afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664) y a Personal Docente y Asistente de la Educación, permitiendo observar estas características en la dotación efectiva total. Por otro lado, a través del análisis de la mediana de cada distribución, se podrá observar la posición relativa que ocupan mujeres y hombres en los distintos estamentos.

Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos

a. Distribución por grado de la dotación efectiva

El total del personal afecto a la EUS a diciembre de 2024 corresponde a 272.925 funcionarios¹⁰, presentando un incremento del 5,2% respecto del año 2023. Al observar la distribución por grado de la dotación total, la mediana se presenta en el grado 16, quedando un 44,5% de los funcionarios bajo éste.

Por otro lado, un análisis por estamento y grado de la distribución arroja los resultados mostrados en la Tabla 16, donde se observa que la mayor proporción del personal afecto a la EUS se encuentra en el estamento de Profesionales (43,8% de la dotación total), cuya mediana se ubica en el grado 12.

En el Gráfico 23 se presenta la distribución del personal por grado, apreciándose las medidas de tendencia central para los servicios de la EUS, ubicando la mediana en el grado 16 y la moda, en el grado 22.

Tabla 16: Posición relativa del personal afecto a la EUS – Mediana según grado y estamento a diciembre 2024

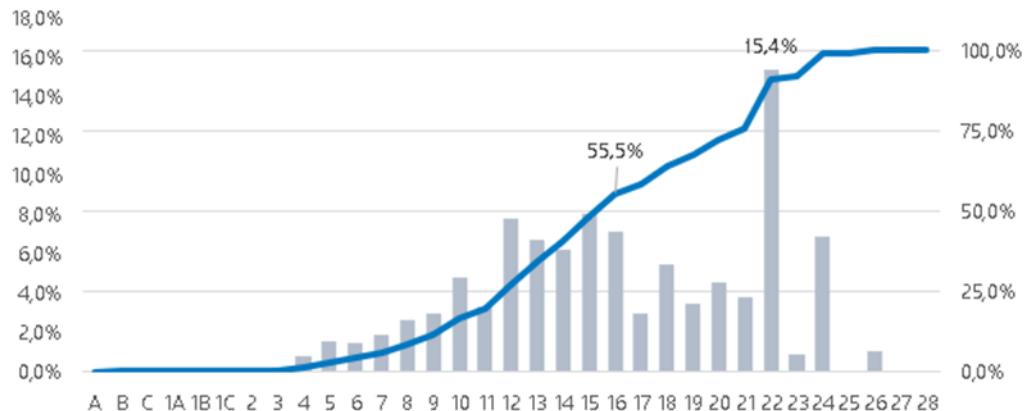
Estamento EUS	Mediana (grado)	% del estamento sobre Dotación efectiva
Directivos (1)	5	1,4%
Profesionales	12	43,8%
Técnicos	21	33,0%
Administrativos	18	12,9%
Auxiliares	23	9,0%
Total Dotación Efectiva EUS	16	100,0%

(1) Incluye Autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio y Directivos.
Fuente: Dipres.

¹⁰ Esta cifra no incluye a profesionales funcionarios afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664 (40.100 cargos), ni al personal docente, asistentes de la educación y personal de jardines infantiles dependientes de los Servicios Locales de Educación (43.072 cargos), los cuales no se encuentran afectos a la EUS.



Gráfico 23: Dotación efectiva de personal afecto a la EUS, según grado a diciembre 2024



Fuente: Dipres.

b. Distribución por grados, de mujeres y hombres

La dotación efectiva del personal afecto a la EUS, a diciembre de 2024, se encuentra conformada en un 66,2% por mujeres y en un 33,8% por hombres. La distribución por grado del total de la dotación efectiva por sexo nos muestra que, para las mujeres, la mediana se ubica en el grado 16, quedando un 47,6% de ellas bajo este grado. Para los hombres, la mediana se ubica en el grado 15, queda un 46,0% de ellos bajo ese grado (ver Tabla 17).

Al analizar la mediana según el estamento al que pertenecen o se encuentran asimilados mujeres y hombres, se observa que en todos los estamentos se presentan diferencias en la mediana calculada para cada sexo, las que favorecen a los hombres en todos ellos; esto, con excepción del estamento de Directivos, donde las mujeres presentan un grado de diferencia por sobre la mediana calculada para los hombres.

Tabla 17: Posición relativa del personal afecto a la EUS - mediana según grado, estamento y sexo a diciembre de 2024

Estamento	Mujeres			Hombres		
	% del total	Mediana Grado	% bajo mediana	% del total	Mediana Grado	% bajo mediana
Directivos (1)	0,8%	5	40,6%	2,5%	6	41,1%
Profesionales	43,3%	13	41,7%	44,6%	12	38,6%
Técnicos	36,0%	22	13,0%	27,1%	19	48,9%
Administrativos	13,6%	19	46,6%	11,7%	17	49,2%
Auxiliares	6,4%	24	10,8%	14,0%	21	48,8%
Total Dotación Efectiva EUS	100,0%	16	47,6%	100,0%	15	46,0%

(1) Incluye Autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio y Directivos.

Fuente: Dipres.

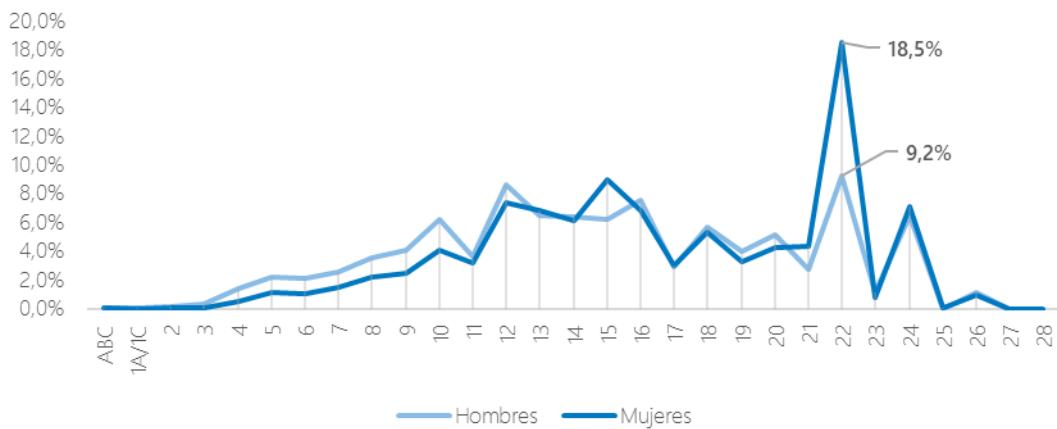


Por otro lado, tomando la información de las Tablas 16 y 17, se observa que, tanto para los hombres como para las mujeres, el estamento que concentra la mayor cantidad de funcionarios corresponde al de Profesionales (43,3% de las funcionarias y 44,6% en el caso de funcionarios), lo que implica que el 61,4% de ellos se ubica en el grado 12 o superior, mientras que el 54,0% de las profesionales se ubica en el grado 13 o inferior.

Por su parte, el estamento de técnicos agrupa al 36,0% de las mujeres y al 27,1% de los hombres de Servicios afectos a la EUS. El 87,0% de las funcionarias de este estamento se concentran entre los grados 22 y superiores, mientras que el 51,1% de los hombres en este estamento se concentra entre los grados 19 y superiores.

En el Gráfico 24 se compara la distribución porcentual de hombres y mujeres por grado. Se aprecia que, tanto para hombres como para mujeres, el grado que concentra mayor número de funcionarios es el 22, observándose una concentración mayoritaria de mujeres en este grado (18,5%) que es el doble al presentado para los hombres (9,2%). Además, se observa que a contar del grado 3 y hasta el 12, la presencia de hombres es claramente superior a la de mujeres. A lo largo de la distribución de grados, las mujeres afectas a la E.U.S. presentan un mayor número en los grados 13, 15, 17 y 22.

Gráfico 24: Distribución de mujeres y hombres afectos a la EUS, según grados a diciembre 2024



Fuente: Dipres.

Volviendo al grado 22 con mayor concentración de mujeres y hombres, la distribución porcentual presentada en este grado específico se ha mantenido relativamente estable desde el año 2019. Al revisar la serie histórica, se confirma que la concentración de trabajadoras en el grado 22 duplica sistemáticamente a la de los hombres, evidenciando que este nivel sigue siendo un receptor mayoritario de fuerza laboral femenina en comparación a la masculina (ver Tabla 18).



Tabla 18: Evolución porcentual de la dotación en el grado 22 a diciembre de 2015, 2019, 2023 y 2024

Año	% de Dotación en grado 22	
	Mujeres	Hombres
2015	4,9%	5,2%
2019	18,5%	9,2%
2023	19,1%	9,4%
2024	18,5%	9,2%

Fuente: Dipres

Servicios afectos a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores

a. Distribución por grado de la dotación efectiva

El total de funcionarios que se desempeñan en los servicios fiscalizadores alcanza a 16.814 personas, a diciembre de 2024. Analizando la mediana de la distribución por grado de este personal, se observa que el 58,3% de los funcionarios se ubica entre los grados F/G y 14, quedando un 41,7% del personal bajo ese grado.

La mediana de la distribución por estamento se presenta en la Tabla 19. Para este grupo de instituciones, la mayor proporción de funcionarios se encuentra en el estamento de Profesionales (41,8%) y de Fiscalizadores (28,7%) cuya mediana se ubica en el grado 12 y 14, respectivamente. Se destaca el aumento porcentual de dotación profesional y, en conjunto con esto, todos los demás estamentos se dieron a la baja.

Por otro lado, el Gráfico 25 presenta la distribución por grado de la dotación efectiva de los Servicios Fiscalizadores, apreciándose claramente las medidas de tendencia central, que ubican la Mediana en el grado 14 y la moda en el grado 15.

Tabla 19: Posición relativa personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado y estamento a diciembre 2024

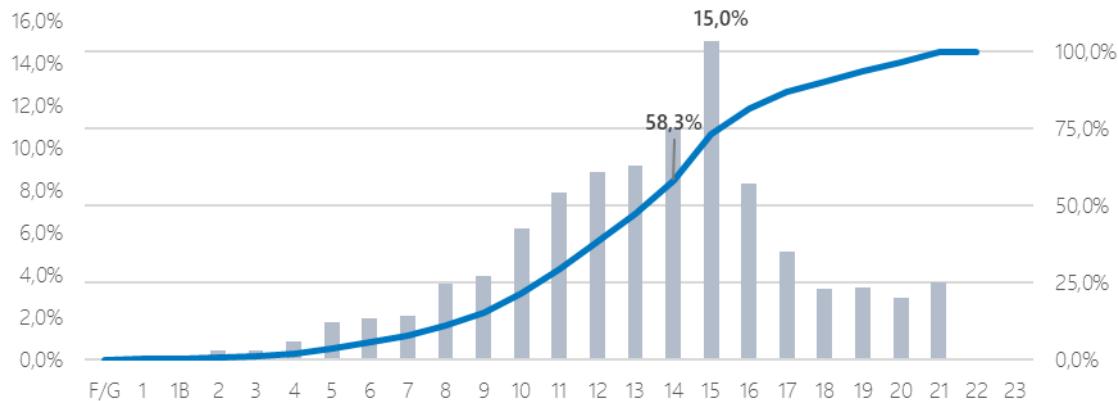
Estamentos	Mediana (grado)	% del estamento sobre la Dotación efectiva
Directivos (1)	5	3,9%
Jefaturas	14	0,1%
Fiscalizadores	14	28,7%
Profesionales	12	41,8%
Técnicos	16	7,9%
Administrativos	18	15,3%
Auxiliares	19	2,3%
Total Dotación Efectiva	14	100,0%

(1) Incluye Jefes Superiores de Servicio y Directivos.

Fuente: Dipres.



Gráfico 25: Dotación efectiva de personal de Servicios Fiscalizadores, según grado a diciembre 2024



Fuente: Dipres.

b. Distribución por grados, de mujeres y hombres

De los funcionarios dependientes de Servicios Fiscalizadores al 31 de diciembre de 2024, el 50,6% corresponde a mujeres y el 49,4% a hombres. La mayoría de las mujeres se desempeñan como Profesionales (40,8%), Fiscalizadores (29,4%) y Administrativos (18,2%). De igual manera, los hombres se desempeñan principalmente en los estamentos de Profesionales (42,8%), Fiscalizadores (27,9%) y Administrativos (12,3%).

La distribución por grado de la dotación según sexo (Tabla 20) muestra que la mediana de contratación de mujeres en instituciones fiscalizadoras corresponde al grado 14, quedando el 43,7% de mujeres posicionadas bajo este grado. Para los hombres, la mediana de la distribución también se ubica en el grado 14, con un 40,1% de ellos bajo la mediana.

Al incorporar al análisis de la mediana, la diferenciación por estamento en el cual se desempeñan hombres y mujeres, se observa que en el estamento de Técnicos ellas se posicionan por sobre ellos, en un grado, mientras que los hombres están mejor posicionados en los estamentos de Profesionales y Auxiliares. Para el resto de los estamentos no se presentan diferencias en la mediana observada en la distribución de hombres y mujeres.

Considerando el alto porcentaje de mujeres y hombres que se desempeñan en el estamento de profesionales (40,8% y 42,8% respectivamente), resulta relevante destacar que la mediana para las mujeres contratadas en cargos profesionales se localiza en el grado 12, con un 41,8% de ellas manteniéndose bajo este grado. En el caso de los hombres, aquellos que son contratados como profesionales su mediana se encuentra en el grado 11, uno por sobre las mujeres, con un 48,7% de ellos por debajo ese grado.



Tabla 20: Posición relativa del personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado, estamento y sexo a diciembre de 2024

Estamentos	Mujeres			Hombres		
	% del total	Mediana Grado	% bajo mediana	% del total	Mediana Grado	% bajo mediana
Directivos (1)	2,8%	5	40,1%	5,1%	5	43,3%
Jefaturas	0,1%	14	44,4%	0,1%	14	33,3%
Fiscalizadores	29,4%	14	39,9%	27,9%	14	40,1%
Profesionales	40,8%	12	41,8%	42,8%	11	48,7%
Técnicos	8,3%	16	45,1%	7,5%	17	35,3%
Administrativos	18,2%	18	40,7%	12,3%	18	41,0%
Auxiliares	0,4%	21	41,9%	4,4%	19	38,5%
Total Servicios Fiscalizadores	100,0%	14	43,7%	100,0%	14	39,7%

(1) Incluye Jefes Superiores de Servicio y Directivos.

Fuente: Dipres.

En el Gráfico 26 se compara la distribución porcentual de hombres y mujeres por grado. Puede apreciarse que para mujeres y hombres el grado que concentra mayor número de funcionarios es el 15 (15,4% y 14,6%, respectivamente). Se observa, además, que entre los grados F/G al 10 la proporción de hombres es mayor a la de mujeres, y que la presencia femenina es mayor a la masculina entre los grados 12 al 18.

Gráfico 26: Distribución de mujeres y hombres dependientes de Servicios Fiscalizadores, según grados



Fuente: Dipres.



Finalmente, las tablas 21 y 22 exponen la evolución de la distribución porcentual por sexo, comparando la situación a diciembre de los años 2015, 2019 y 2024. El análisis comparativo entre estos años permite observar una cierta convergencia en la distribución porcentual por sexo en los distintos tramos de la escala, lo que se manifiesta en ritmos heterogéneos según el tramo analizado.

En efecto, en el tramo comprendido entre los grados F/G a 11, la brecha distributiva entre hombres y mujeres disminuyó de 8,7% en 2015 a 6,5% en 2024, lo que sugiere un acceso progresivo de las funcionarias a posiciones de mayor jerarquía y responsabilidad. Una tendencia similar se registra en los grados inferiores (19 a 22), donde la diferencia se redujo de 3,6% en 2015 a 1,6% en 2024, situándose en 1,6 puntos porcentuales de brecha en este último año.

Por su parte, en el tramo medio (grados 12 a 18), que históricamente concentra la mayor proporción de fuerza laboral femenina, exhibe una convergencia más acentuada, reduciéndose la distancia desde un 12,3% en 2015 a un 8,1% en 2024. Estos antecedentes dan cuenta de una transición hacia patrones de distribución por sexo más equitativos al interior de los servicios fiscalizadores.

Tabla 21: Distribución porcentual de mujeres en los grados F/G-11, 12-18 y 19-22

Años	F/G a 11	12 a 18	19 a 22
2015	24,1%	65,2%	10,7%
2019	26,9%	62,5%	10,7%
2024	26,2%	64,7%	9,1%

Fuente: Dipres.

Tabla 22: Distribución porcentual de hombres en los grados FG-11, 12- 18 y 19-22

Años	F/G a 11	12 a 18	19 a 22
2015	32,8%	52,9%	14,3%
2019	33,3%	53,3%	13,4%
2024	32,7%	56,6%	10,7%

Fuente: Dipres.





ASPECTOS METODOLÓGICOS



1. Conceptos

Asociados a las estadísticas del personal disponible en el Sector Público:

a) Sector Público: para efectos de este informe, el concepto se utiliza para nombrar al universo de instituciones a las que se hace referencia en el inciso primero del artículo 70 de la Ley N°21.306, sobre las cuales recae la obligación de informar a Dipres, sus nóminas de trabajadores y personal a honorarios.

b) Administración Central: conjunto de organismos dependientes o bajo supervigilancia de los ministerios del sector público, independiente del sistema de remuneraciones por el que se rija cada uno de ellos, ya sea Escala Única de Sueldos, Escala de Fiscalizadores y aquellos afectos al artículo 9º del Decreto Ley N°1.953, de 1977, del Ministerio de Hacienda. Lo anterior no considera, por lo tanto, aquellos organismos que cuentan con autonomía respecto al Ejecutivo.

c) Organismos Autónomos: conjunto de organismos que cuentan con autonomía respecto al Ejecutivo, otorgada por la Constitución Política vigente. Para efectos de este informe, en esta categoría se considera a la Contraloría General de la República, el Ministerio Público y el Servicio Electoral; para efectos de agrupación, también considera a las instituciones de los otros poderes del Estado (Congreso Nacional y Poder Judicial).

d) Municipalidades: corresponde al conjunto de instituciones sobre las cuales recae la administración local de cada comuna o agrupación de comunas, que se encuentran constituidas por el alcalde, que es su máxima autoridad, y por el concejo. La finalidad de cada Municipalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna. Institucionalmente, son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio¹¹.

e) Universidades Estatales: corresponde al conjunto de instituciones de Educación Superior de carácter estatal, creadas por ley para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura¹².

¹¹ Artículo 118, Decreto N°100 de Segpres, 2005 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de Chile

¹² Artículo 1º de la Ley N°21.094.



Institucionalmente, son organismos autónomos, dotados de personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio, que forman parte de la Administración del Estado y se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación.

f) CFT Estatales: conjunto de instituciones de Educación Superior de carácter estatal, creadas por ley y que se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación. Su objetivo corresponde a la formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional.

Institucionalmente, son organismos autónomos, dotados de personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio¹³.

g) Empresas Públicas: corresponde a aquellas empresas en las que el Estado tiene una participación mayoritaria o total en el capital social. Esto incluye las empresas creadas por ley, las del Estado y las sociedades en las que el Estado tiene una participación accionaria superior al 50% o designa a la mayoría de los miembros de su Directorio.

Estas empresas cubren sectores vitales para el país, como la infraestructura portuaria, empresas sanitarias, transporte terrestre urbano e interurbano y servicios en sectores productivos como la minería y la agricultura, entre otras, siendo unos de los principales objetivos el bien común a través de la producción de bienes o prestación de servicios esenciales.

h) Otras Instituciones Públicas: incluye a las instituciones de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que desempeñan sus funciones con autonomía y que reciben el mandato legal de cumplir con las normas establecidas en el DL N°1.263 de Ministerio de Hacienda, orgánico de Administración Financiera del Estado. En esta categoría se incluye a la Defensoría de la Niñez, Instituto de Derechos Humanos, Consejo para la Transparencia, entre otras instituciones.

i) Dependencia: concepto utilizado para hacer referencia a alguna de las agrupaciones de instituciones que conforman el Sector Público, según lo señalado en la letra b). Las dependencias que se identifican corresponden a la Administración Central, los Organismos Autónomos, las Universidades Estatales, los CFT Estatales, las Municipalidades, las Empresas Públicas y Otras Instituciones Públicas.

j) Gobierno Central: conjunto de instituciones que están sujetas a las mismas normas de planificación y ejecución presupuestaria, mantienen una estrecha relación de dependencia del Ejecutivo y se les asigna presupuesto anual mediante la Ley de Presupuestos. Este conjunto se compone de la Administración Central y los Organismos Autónomos.

k) Personal permanente: corresponde a los trabajadores cuya función desempeñada en la institución contratante son de carácter permanente, aun cuando la duración del contrato no lo sea. Para efectos de este informe, en esta categoría se encuentra el personal afecto al Código del Trabajo con contrato indefinido o plazo fijo de las Empresas Públicas, CFT estatales y Otras Instituciones Públicas, así como el personal de planta y contrata de las Universidades, el personal de la dotación de la administración

¹³ Artículo 1º y 3º, Ley N°20.910.



municipal, el personal de planta, contrata y afecto al código del trabajo que se desempeña en los establecimientos educacionales y de salud municipales, y el personal de la dotación de las instituciones de la Administración Central y Organismos Autónomos.

l) Personal transitorio: corresponde a los trabajadores contratados para desempeñar una función específica de asistencia, refuerzo o asesoría, principalmente bajo la modalidad de honorarios a suma alzada. Se puede considerar en esta categoría las contrataciones fuera de dotación de las instituciones del Gobierno Central, el personal a honorarios de las Empresas Públicas, CFT estatales y Otras Instituciones Públicas, personal fuera de dotación contratado en la administración municipal (honorarios y personal afecto al Código del Trabajo), entre otros.

m) Gobierno General: Corresponde al conjunto que agrupa a las instituciones del Gobierno Central y las Municipalidades.

Asociados a las estadísticas del personal disponible en Gobierno Central

n) Dotación (de personal): corresponde al conjunto de personas que tienen una relación jurídico-laboral permanente con el sector público, es decir, el personal de planta, a contrata, contratado como honorario asimilado a grado, a jornal y otro personal permanente. Se excluye de esta definición, a las contrataciones de carácter transitorio, las que se consideran como personal fuera de dotación.

ñ) Dotación máxima (de personal): es la autorización máxima establecida anualmente en la Ley de Presupuestos para designar o contratar personal en la institución. Representa el número más alto de contrataciones que puede alcanzar la dotación de personal en cada servicio¹⁴, en cualquier momento.

Si bien la dotación máxima de los servicios públicos se determina en número de personas, existen algunas excepciones. Para el personal afecto a la Ley N°18.834 y al personal afecto a la Ley N°15.076 de los Servicios de Salud, la autorización máxima de contratación se establece en número de cargos. Por otro lado, se establece en número de horas semanales la dotación máxima del personal afecto a la Ley N°19.664 de los Servicios de Salud y de la Subsecretaría de Salud Pública, el personal afecto a la Ley N°15.076 del Servicio Médico Legal y Gendarmería de Chile, así como el personal CRS Maipú y CRS Peñalolén Cordillera. Por su parte, la dotación máxima del personal docente de los establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales de Educación se establece en número de horas docentes.

o) Dotación efectiva (de personal): es la suma del personal contabilizado en la dotación de personal de un servicio, que se desempeña efectivamente en él, en un momento determinado. Para efectos de este informe, se considera en esta categoría al personal de las características indicadas en la letra a) que se encontraba ejerciendo funciones a una fecha de corte establecida para cada año de la serie, excluyendo al personal que cumple funciones transitorias y que, por este motivo, se considera como personal fuera de dotación.

¹⁴ Según el artículo 9º del Decreto Ley N° 1.263, Orgánico de Administración Financiera del Estado, las dotaciones máximas de personal que se fijen en los presupuestos anuales de los servicios públicos, incluirán al personal de planta, a contrata, contratado como honorario asimilado a grado y a jornal, en aquellos servicios cuyas leyes contemplan esta calidad.



p) Calidad jurídica: identifica la relación laboral mediante la cual el personal permanente se vincula con el organismo contratante. El personal que desempeña una función administrativa regulada, principalmente, por la Ley N°18.834 (Estatuto Administrativo) puede desempeñarse en cargos de planta, empleo a contrata, afecto al Código del Trabajo o como honorarios asimilados a grado.

- Personal de planta: corresponde al conjunto de funcionarios designados para desempeñar alguno de los cargos permanentes asignados por ley a cada institución. Este personal puede tener la calidad de titular, suplente o subrogante, desempeñándose en funciones directivas, profesionales, fiscalizadoras, técnicas, administrativas o auxiliares. Al personal titular de planta, por acceder a la carrera funcional, se le garantiza la estabilidad en el empleo.
- Personal a contrata: corresponde al conjunto de funcionarios que desempeñan labores permanentes de la institución mediante su adscripción a cargos de carácter transitorio, sin acceso a la carrera funcional e incluidas en la dotación de una institución. Duran en su cargo, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año, fecha en la cual los servidores expiran en funciones por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con al menos treinta días de anticipación, pudiendo renovarse indefinidamente. Las funciones sobre las cuales se puede desempeñar este tipo de cargos son profesionales, fiscalizadoras, técnicas, administrativas y auxiliares.
- Personal afecto al Código del Trabajo: son aquellos que desempeñan labores permanentes del servicio, contratado mediante las normas del Código del Trabajo y del Estatuto Administrativo, según se haya indicado en la normativa que rige a la institución contratante, y puede corresponder a personal con contrato indefinido o de plazo fijo. En esta categoría se incluye el personal obrero jornal que realiza labores permanentes.
- Honorarios asimilados a grado: corresponde al conjunto de personas contratadas sobre la base de honorarios, cuyo estipendio se ajusta a un grado de la escala de remuneraciones del servicio. Estas contrataciones se destinan al desempeño de labores no habituales de la institución, o cometidos específicos¹⁵ al interior de esta, y se incluyen en la dotación efectiva de ésta. No se consideran empleados públicos y su actuación se rige por las cláusulas contenidas en el contrato que formaliza la realización de esas labores. Este tipo de contrato podría utilizarse para el desempeño de funciones profesionales, técnicas o para contratar expertos altamente calificados. Al tratarse de una relación de carácter contractual, les son aplicables las disposiciones contenidas en su contrato.

q) Personal Fuera de Dotación: corresponde a toda persona excluida de la dotación de un servicio, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada, suplentes y reemplazos, vigilantes privados, otro personal del Código del Trabajo y otro tipo de personal transitorio. Este personal puede ser contratado para desempeñar una función en particular, o con recursos asignados a un determinado proyecto o programa, o para realizar actividades especiales, que contaron con asignaciones de recursos específicos.

¹⁵ La Contraloría General de la República ha interpretado esta posibilidad como excepcional y restrictiva. Para ello ha ido construyendo un concepto de cometidos específicos, entendiendo que concurren tales cuando la tarea a desarrollar está especificada en el contrato en forma concreta y determinada, esto es, nominalmente individualizada y circunscrita a un objetivo específico, así como limitada en el tiempo (dictámenes 32.671/89, 16.255/90, 13.694/91, 14.613/92, 1.533/93 y 822/95).



- Cargos adscritos: corresponde al personal en planta adscrita, siendo el más frecuente aquel establecido según artículo 44 de la Ley N°15.076 y artículo 6° de la Ley N°19.230, aplicable solo a profesionales funcionarios de las unidades de emergencia, unidades de cuidados intensivos y maternidades de los Servicios de Salud. Estos cargos conforman un sistema paralelo al de los empleos de planta, constituyendo una dotación adicional a la de la institución, y se extinguen de pleno derecho cuando se produce la cesación de funciones de quien sirve uno de estos cargos.
- Honorarios a suma alzada: agrupa a las personas contratadas bajo las normas civiles de arrendamiento de servicios inmateriales, quienes no se rigen por las normas del Estatuto Administrativo, sino que por las del respectivo contrato que han celebrado; por lo tanto, no tienen el carácter de funcionarios públicos y carecen de responsabilidad administrativa, con excepción de aquellos calificados como Agentes Públicos. No obstante lo anterior, el personal bajo este tipo de contrato se encuentra sujeto a las normas legales sobre probidad administrativa, al tener igualmente el carácter de servidores estatales, en la medida que prestan servicios al Estado de acuerdo con lo estipulado en un contrato suscrito con un órgano público.
- Suplentes y Reemplazos: es el grupo de funcionarios que desempeña un cargo público transitorio ante la ausencia del personal de planta o contrata, en virtud del artículo 4° del Estatuto Administrativo y/o en el respectivo artículo de la Ley de Presupuestos vigente en cada año de la serie¹⁶, así como autorizaciones en glosas presupuestarias específicas.
- Vigilantes privados: corresponde a las personas contratadas en virtud del artículo 48 de la Ley N°18.382.
- Otro personal transitorio: son personas que desempeñan funciones transitorias bajo las normas del Código del Trabajo, becarios de los Servicios de Salud y otros cuya contratación no se consulta en la dotación de personal de una institución, pero se autoriza expresamente mediante glosa presupuestaria.

r) Personal Disponible: en esta categoría se agrupa al total de personas contratadas por las instituciones del Gobierno Central, independiente de su tipo de contrato y la permanencia o transitoriedad de sus funciones. Corresponde, por tanto, a la suma del personal de la dotación y personal fuera de dotación con contrato vigente a una fecha determinada.

s) Ministerios: son los órganos superiores de colaboración del Presidente(a) de la República en las funciones de gobierno y administración de sus respectivos sectores, los cuales corresponden a los campos específicos de actividades en que deben ejercer dichas funciones. Para cumplir con éstas, deben proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas dictadas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del respectivo sector.

¹⁶ Sobre esta materia en particular, el artículo de la Ley de Presupuestos que contiene esta autorización corresponde al siguiente, según el año: artículo 9 (2016), artículo 10 (2015, 2017, 2018), artículo 11 (2020, 2021, 2022 y 2023) o artículo 12 (2014 y 2019).



Los ministros y ministras de Estado, en su calidad de colaboradores directos del Presidente(a) de la República, tienen la responsabilidad de la conducción de sus respectivos ministerios, en conformidad con las políticas e instrucciones que les sean impartidas¹⁷.

t) Servicios públicos: son los órganos administrativos encargados de satisfacer necesidades colectivas, de manera regular y continua. Están sujetos a la dependencia o supervisión del Presidente(a) de la República a través de los respectivos ministerios, cuyas políticas, planes y programas les corresponde aplicar. Los servicios están a cargo de un jefe(a) superior, al cual le corresponde dirigir, organizar y administrar el correspondiente servicio; controlarlo y velar por el cumplimiento de sus objetivos; responder de su gestión y desempeñar las demás funciones que la ley le asigne¹⁸.

u) Asignación por funciones críticas: corresponde a una asignación, establecida en el artículo septuagésimo tercero de la Ley N°19.882, que beneficia al personal de planta y contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores, que desempeñen funciones calificadas como críticas por la autoridad competente.

Se consideran como funciones críticas aquellas que, a juicio de la autoridad competente, sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución, por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.

Anualmente, la Ley de Presupuestos fija para cada ministerio y servicio en que corresponde pagar esta asignación, la cantidad máxima de personas con derecho a percibirla y los recursos que podrán destinarse a su pago.

v) Sistema de Remuneraciones Corresponde al sistema uniforme de sueldos base aplicable a todas las instituciones que se rigen bajo la normativa que lo crea, que determina las asignaciones o remuneraciones adicionales a que tienen derecho los funcionarios públicos. Los sistemas de remuneraciones que actualmente existen son:

- **Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos (E.U.S):** comprende a los Servicios públicos dependientes o relacionados con cada uno de los ministerios; estas instituciones corresponden al Poder Ejecutivo y este sistema fue creado por el DL N° 249 de 1974 y sus modificaciones.
- **Instituciones Fiscalizadoras:** comprende los Servicios fiscalizadores del Estado, cuya escala de remuneraciones se establece en el artículo 5º del Decreto Ley N°3.551, de 1981.
- **Entidades afectas al D.L. N°1.953:** comprende los Servicios cuya escala de remuneraciones se rige por el artículo 9º del D.L N° 1953, de 1977.

¹⁷ Más información se puede obtener de la revisión de los artículos 21 al 27 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

¹⁸ Más información se puede obtener de la revisión de los artículos 28 al 32 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.



- **Poder Judicial:** comprende a las instituciones encargadas de la administración de justicia, tales como el Poder Judicial propiamente tal, la Corporación Administrativa del Poder Judicial y la Academia Judicial, su sistema de remuneraciones se fijó a través del Decreto Ley N° 3.551, de 1981.
- **Congreso Nacional:** comprende funcionarios del Senado, de la Cámara de Diputados, la Biblioteca del Congreso Nacional y el Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias, su sistema de remuneraciones se estableció mediante la Ley N° 18.918. No considera a Senadores ni Diputados.
- **Ministerio Público:** organismo constitucionalmente autónomo encargado de la reforma procesal penal, en su sistema de remuneraciones se aplica parte de la escala de sueldos del Poder Judicial.
- **Escala de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública** (DFL N°1/1997 y DFL N°2/1968): que comprende al personal de las instituciones dependientes del Ministerio de Defensa, afectos a este sistema de remuneraciones, con excepción de las Subsecretarías, que se rigen por la E.U.S.

2. Cobertura

Para el capítulo 1 de este informe, se presenta la información de los órganos y servicios públicos incluidos en la ley de presupuestos, además de las municipalidades, las universidades estatales, las empresas públicas creadas por ley y las empresas del Estado y sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50 por ciento o mayoría en el directorio, quienes, mandatados por el artículo 70 Ley 21.306, informan mensualmente a la Dirección de Presupuestos la nómina de los trabajadores.

Para el capítulo 2 y siguientes, el informe describe el total de puestos de trabajos del personal civil del Gobierno Central, definido como el conjunto de instituciones que están sujetas a las mismas normas de planificación y ejecución presupuestaria, mantienen una estrecha relación de dependencia del Ejecutivo y se les asigna presupuesto anual mediante la Ley de Presupuestos. Este conjunto se compone de la Administración Central, que corresponde a ministerios y sus servicios dependientes, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, la Contraloría General de la República y el Ministerio Público y por tanto excluye el personal de las empresas públicas, los funcionarios municipales y de los servicios municipalizados.

En todos los capítulos se excluye del análisis al personal uniformado de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, así como los diputados y senadores del Congreso Nacional.

El detalle de las instituciones que conforman la cobertura corresponde al publicado en el Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2015-2024¹⁹.

3. Consolidación de datos

En el capítulo 1, para efectos de presentación de la serie estadística, las variables se presentan consolidadas en cuadros resumen del Sector Público, mostrándose desagregadas según Dependencia. A su vez, los trabajadores se presentan agrupados según tipo de personal, que hace referencia al tipo de función

¹⁹ El detalle de los servicios, ordenados por ministerio, cuyo personal fue contabilizado en cada uno de los años que componen la serie estadística, puede ser revisada en la publicación de la Dirección de Presupuestos, [Anuario Estadístico del Empleo Público 2015-2024](#), Anexo II páginas 185-198, y Anexo IV, página 214 y siguientes (junio de 2025).



desempeñada, distinguiendo entre personal permanente y transitorio. Asimismo, se presentan cuadros agregados para el Gobierno General.

Para el capítulo 2 y siguientes, para efectos de presentación de los datos, cada variable analizada se muestra consolidada en un cuadro resumen del Gobierno Central. Asimismo, la mayoría de las variables se presentan desagregadas por ministerios. Se debe tener en cuenta que solo para efectos de presentación de la información en esta publicación, en la categoría “ministerios” también son consideradas instituciones autónomas como el Congreso Nacional, el Poder Judicial, la Contraloría General de la República y el Ministerio Público.

En el capítulo 4, sección 2, distribución por grados y mediana, se ha agrupado a los Servicios e Instituciones Públicas de acuerdo con el sistema de remuneraciones a los que se encuentran afectos, consolidando la información sobre dotaciones efectivas de personal en los siguientes grupos:

- Entidades afectas a la Escala Única de Sueldos D.L. N° 249/73;
- Entidades Fiscalizadoras. Título I del D.L. N° 3.551, de 1981;

Las instituciones o funcionarios que no se encuentran afectas a estos sistemas de remuneraciones no han sido incluidos en el análisis de esa sección.

Al realizar un análisis comparativo de los datos, se hace necesario considerar todos aquellos cambios institucionales de importancia ocurridos a lo largo del período que cubren estas series. Dado que la información se presenta a nivel de ministerios, se debe tener en cuenta que estos han experimentado cambios en la composición de sus servicios dependientes. Por lo tanto, la información presentada puede variar significativamente producto de la adición o eliminación de servicios, ya sea por supresión o cambio de dependencia de aquellos¹⁹.

Para una adecuada presentación de gráficos y tablas, se ha utilizado un nombre corto o abreviado para algunas instituciones. La relación entre el nombre utilizado y el nombre completo de la institución se presenta en el Cuadro A1.

Por otro lado, con el fin de facilitar el análisis de la información, se incorporan los siguientes niveles de consolidación, según grupos de interés:

- Servicios de Salud (Sersal): Incluye a cada uno de los servicios de salud, que agrupa tanto al personal de la administración como de la prestación de salud directa en los establecimientos de salud dependientes del nivel central, así como de los servicios de salud propiamente tal. Excluye personal del servicio de salud municipal.
- Servicios Locales de Educación (SLE): Incluye personal que se desempeña en la administración del sistema y al personal de administración y servicio educativo de los establecimientos de educación dependientes de cada SLE. Excluye personal de servicio educativo dependiente de los municipios y/o corporaciones municipales.
- Resto del Gobierno Central: Del total del Gobierno Central, se excluye el subconjunto de personal que se desempeña en los Sersal y en los SLE.



Cuadro A1: Abreviaturas y nombres cortos utilizados en gráficos y tablas.

Nombre utilizado	Nombre completo de la institución
Presidencia	Presidencia de la República
Congreso Nacional	Congreso Nacional
Poder Judicial	Poder Judicial
Contraloría GR	Contraloría General de la República
Interior	Ministerio del Interior
Relaciones Exteriores	Ministerio de Relaciones Exteriores
Economía	Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción
Hacienda	Ministerio de Hacienda
Educación	Ministerio de Educación
Justicia	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Defensa	Ministerio de Defensa Nacional
Obras Públicas	Ministerio de Obras Públicas
Agricultura	Ministerio de Agricultura
Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales
Trabajo	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Salud	Ministerio de Salud
Minería	Ministerio de Minería
Vivienda	Ministerio de Vivienda y Urbanismo
Transportes	Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
Min. Segegob	Ministerio Secretaría General de Gobierno
Desarrollo Social	Ministerio de Desarrollo Social y Familia
Min. Segpres	Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República
Ministerio Público	Ministerio Público
Energía	Ministerio de Energía
Medio Ambiente	Ministerio del Medio Ambiente
Del Deporte	Ministerio del Deporte
De la Mujer	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Servicio Electoral	Servicio Electoral
De las Culturas	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
De Ciencia, Tec. (...)	Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
Gobiernos Regionales	Gobiernos Regionales
Defensoría de la Niñez	Defensoría de la Niñez

Fuente: Dipres.

4. Fuente de información

Para los Municipios, Empresas Públicas, Universidades y CFT estatales y Otras instituciones públicas, la información corresponde a la entregada a la Dirección de Presupuestos en el marco del artículo 70 de la Ley N°21.306. El proceso de revisión de los datos recibidos por este medio, no contempla normas estrictas para la entrega de información y enfrenta ciertas limitaciones para realizar una validación exhaustiva de los datos proporcionados por las instituciones. Por lo tanto, tal como lo establece el inciso quinto del mencionado artículo, la responsabilidad principal de asegurar la exactitud y veracidad de la información recae en las instituciones que la reportan.



Para el Gobierno Central (Administración Central y Organismos Autónomos), la información corresponde a la entregada a la Dirección de Presupuestos mediante los informes trimestrales de dotación de personal. Este levantamiento contiene reglas claras de reportabilidad, validación de cifras y monitoreo permanente de la entrega apropiada y oportuna de la información de cada institución pública, el que además se fortalece mediante la capacitación y asistencia técnica a las contrapartes. Con todo, la exactitud y veracidad de la información sigue siendo en gran medida responsabilidad de cada una de las instituciones informantes.

5. Variables relevantes presentadas para el Personal Disponible.

Personal disponible en el Sector Público

Para el Sector Público, se presenta información sobre el personal disponible²⁰, según situación al 31 de diciembre de cada año, distinguiendo entre personal con funciones permanentes y transitorias.

Gobierno General y Distribución Regional

Se presenta la distribución del personal disponible en el Gobierno General según las regiones del territorio nacional donde se desempeñan efectivamente los funcionarios. El personal que se desempeña fuera del país se contabiliza separadamente.

Para esta variable, la cobertura de cada dependencia no contabiliza al personal de las fuerzas armadas, de orden y seguridad pública, y tampoco se considera a Senadores ni Diputados.

Adicionalmente a la presentación de los datos, se incluyen dos indicadores que muestran la relación entre el número de funcionarios y número de habitantes por región, comparando la situación de 2024 para el Gobierno Central y Municipalidades.

- Porcentaje de funcionarios por habitantes: Para cada una de las regiones del país, se calcula la proporción entre el número de funcionarios y habitantes, esto es el porcentaje de la población regional que corresponde a los funcionarios públicos que se desempeñan en la zona.
- Promedio de habitantes por funcionarios: Se calcula considerando el total de la población de la región dividida por el total de funcionarios que se desempeñan en esa área geográfica.

El número de habitantes por región utilizado en el cálculo de los indicadores corresponde al establecido en la proyección del INE.

Personal Disponible en el Gobierno Central

Se presenta información sobre personal disponible en el Gobierno Central, donde se muestra el total correspondiente a cada grupo de interés, y su clasificación por sexo.

²⁰ Revisar la metodología de contabilización de cargos, reglas de imputación y fuentes de contraste, en las secciones 1.6 y 1.7 del Anexo I, del *Anuario Estadístico del Empleo Público 2014-2025*, (junio de 2025).



Los cuadros, gráficos y tablas estadísticas que presentan información sobre personal disponible, incluyen el personal de la dotación y fuera de dotación en funciones al 31 de diciembre de cada año de la serie, con el fin de caracterizar la fuerza de trabajo utilizada en el Gobierno Central, a una fecha determinada.

6. Variables de interés abordadas, sobre personal de la Dotación

La información presentada en este informe hace referencia a alguna de las variables definidas a continuación:

a) Dotación efectiva (de personal)

Corresponde al personal que desempeña funciones permanentes en cada servicio, con contrato vigente a una fecha de corte determinada, y que se nombra o contrata con cargo a la dotación máxima de personal establecida en la Ley de Presupuestos vigente.

Por tanto, se excluye al personal autorizado en glosas presupuestarias (honorarios a suma alzada, personal adscrito, vigilantes privados y obreros, jornales transitorios y otro personal), el cual es considerado fuera de dotación, por tener un carácter transitorio. Asimismo, excluye al personal suplente, de reemplazo y cualquier otra contratación que no se consulte en la dotación de un servicio.

Los profesionales afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664, así como el personal afecto al estatuto docente, asistentes de la educación y el personal de los Jardines Infantiles dependientes de los Servicios Locales de Educación, se han contabilizado según la cantidad de cargos en ejercicio y no en cuanto al número de personas que desempeñan esos cargos. Esto, dado que, para este grupo de funcionarios, la dotación máxima de personal se establece anualmente en número de cargos y/o número de horas semanales, pudiendo una persona desempeñar más de un cargo de este tipo. Estas leyes afectan en mayor medida a los Ministerios de Salud y Educación y podrían distorsionar la interpretación del nivel de empleo.

b) Estamentos

El estamento hace referencia a las plantas de personal autorizadas para cada servicio en su ley orgánica o ley que establece la planta legal de la institución. Sobre estas, cada institución puede nombrar o asimilar a su personal dependiente, ya se trate de personal de planta o contratado.

Tanto el personal asignado como el asimilado a determinada planta son agrupados bajo un mismo estamento, el cual generalmente lleva el nombre de la planta de referencia. En términos prácticos, el estamento permite agrupar al personal contratado como titular de un cargo en una planta determinada y los empleos a contrata asimilados a esa misma planta.

Los servicios consideran un distinto número de estamentos según la institución de que se trate, encontrando las mayores diferencias entre aquellos servicios afectos a distintos sistemas remuneratorios, como se señala en el Cuadro A2.

Cabe señalar que las plantas de personal de las instituciones del Congreso Nacional poseen otros escalafones, los que se han asimilado a las plantas del Estatuto Administrativo para permitir la comparación con el resto del personal del Gobierno Central.

Con el fin de presentar en forma consolidada la información de cada ministerio, la distribución de las dotaciones por estamentos establecida se presenta en el Cuadro A3.



Cuadro A2: Estamentos según los distintos sistemas de remuneraciones de las instituciones informantes

EUS (1)	Fiscalizadores	Poder Judicial	Ministerio Público	Congreso Nacional
Autoridades de Gobierno (2) Jefes Superiores de Servicio	Jefes Superiores de servicio	Presidente Corte Suprema	Fiscal Nacional	Jefes Superiores de servicio
Directivos Oficiales Penitenciarios	Directivos Jefaturas	Escalafón superior	Directivos profesionales Directivos no profesionales	Directivos profesionales Directivos no profesionales
Profesionales Personal del área de la salud afecto a leyes N°15.076 y N°19.664 Profesor en aula	Profesionales Fiscalizadores	Asistentes sociales Escalafón de empleados profesionales	Fiscales Profesionales	Profesionales
Técnicos Suboficiales y Gendarmes	Técnicos	---	Técnicos	Técnicos
Administrativos Auxiliares	Administrativos Auxiliares	Escalafón de empleados no profesionales	Administrativos Auxiliares	Administrativos Auxiliares

Notas:

- (1) Incluye estamentos de las instituciones afectas a la Escala Única de Sueldos, al DL N°1.953, a la escala de las FFAA, a Docentes y Asistentes de la Educación, y de la Defensoría de la Niñez.
- (2) Incluye Presidente de la República, ministros(as), subsecretarios(as), intendentes(as) y gobernadores(as).

Fuente: Dipres.

Cuadro A3: Distribución consolidada del personal por Estamentos

Estamento consolidado	Estamentos a los que agrupa
	Considera a Autoridades de Gobierno, al presidente(a) de la Corte Suprema y los jefes(as) superiores de los servicios e instituciones de la cobertura.
Directivos	Considera también al personal que se desempeña en un cargo directivo, independiente del estatuto o sistema de remuneraciones al que se encuentre afecto el funcionario. Se incluye también los cargos de jefatura en servicios fiscalizadores, al Escalafón Superior de las instituciones del Poder Judicial, así como a Oficiales Penitenciarios de Gendarmería de Chile.
Profesionales	Considera al personal titular y contratado en los estamentos de profesionales, al personal del área de la salud afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664 y a los profesores en aula afectos al Estatuto Docente. Incluye también al personal titular y contratado en los estamentos de fiscales y fiscalizadores, al personal contratado como experto altamente calificado y al personal del escalafón de Asistentes Sociales y de Empleados Profesionales de las instituciones del Poder Judicial.
Técnicos	Considera el personal titular y contratado en el estamento técnico, perciban o no asignación profesional. Incluye también a Suboficiales y Gendarmes de Gendarmería de Chile.
Administrativos	Considera el personal titular y contratado en el estamento administrativo, independiente si percibe o no asignación profesional. Incluye también al personal del escalafón de empleados no profesionales de las instituciones del Poder Judicial.
Auxiliares	Considera el personal titular y contratado en el estamento de auxiliares, independiente si percibe o no asignación profesional.

Fuente: Dipres.



Se considera como autoridades de gobierno a los ministros(as), subsecretarios(as), intendentes(as) y gobernadores(as). Asimismo, se considera como jefes(as) superiores de servicio, a la máxima autoridad de las instituciones señaladas en la cobertura. Los Directores(as) de los Servicios de Vivienda y Urbanismo (Serviu) son considerados como directivos.

Según la clasificación señalada en el Cuadro A3, en este informe se presenta la distribución por estamento de la dotación disponible según el cargo desempeñado efectivamente por los funcionarios a la fecha de corte. La información se muestra también distribuida entre mujeres y hombres.

Para esta distribución son válidas las aclaraciones señaladas anteriormente en la letra a) de esta sección.

c) Calidad jurídica

Se muestra la distribución de la dotación efectiva según cada una de las siguientes calidades jurídicas: Planta, Contrata, Código del Trabajo (incluye Jornales Permanentes) y Honorarios Asimilados a Grado.

Además de lo anterior, para esta variable los profesionales funcionarios afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664 así como el personal afecto al estatuto docente y el personal de los Jardines Infantiles dependientes de los Servicios Locales de Educación, se han contabilizado según la cantidad de cargos en ejercicio y la calidad jurídica que le corresponda a cada uno.

El personal de planta informado en estos cuadros es aquel que, a la fecha de corte de la información, se desempeña en un cargo de planta, excluyendo de su contabilización a aquel personal titular que, conservando la propiedad de su cargo, se desempeña en otro cargo titular o contrata, dentro o fuera de la institución, de conformidad con la compatibilidad de cargos establecida en la letra d) del artículo 87, y de acuerdo a lo señalado en el inciso segundo del artículo 88, ambos de la Ley N°18.834 (Estatuto Administrativo).

Asimismo, el personal a contrata informado corresponde al total de funcionarios que, a la fecha de corte, se desempeña en un cargo de este tipo. Por lo tanto, el personal titular que desempeña un cargo a contrata es contabilizado dentro de la calidad jurídica de contrata, aun cuando conserve la propiedad de su cargo de planta.

Considerando lo anterior, el total del personal de planta señalado corresponde a la planta efectiva, esto es, el total de cargos de planta desempeñados efectivamente a la fecha de corte. Se hace la salvedad para no confundir con la planta provista, esto es, el total de cargos de la planta de una institución que han sido asignados a un titular.

Por su parte, dada la variedad de tipos de contrato fuera de dotación existentes en el Gobierno Central, los datos de este informe se presentan agrupados según las siguientes agrupaciones:

- Honorarios a suma alzada;
- Suplentes y reemplazos, donde se agrupa al personal que desempeña una suplencia de un funcionario de planta o un reemplazo de un funcionario a contrata;
- Otros tipos de contrato, donde se agrupa el personal afecto al Código del Trabajo, jornales transitorios, vigilantes, personal adscrito, becarios de los servicios de salud y otro tipo de contratos cuya contabilización se excluye expresamente de la glosa de dotación máxima de personal.



d) Rangos de edad

Se presenta la distribución de la dotación efectiva de personal según la edad de cada funcionario al 31 de diciembre de los años de comparación y en análisis, agrupándolos en alguno de los siguientes rangos de edad

- 24 años de edad o menos.
- Entre 25 y 34 años de edad.
- Entre 35 y 44 años de edad.
- Entre 45 y 54 años de edad.
- Entre 55 y 59 años de edad.
- Entre 60 y 64 años de edad.
- 65 y más años de edad.

Adicionalmente, se presenta la edad promedio del personal para cada una de las categorías de distribución.

Para esta variable, considerar las restricciones señaladas en las secciones anteriores, en relación con:

- La cobertura de cada dependencia, donde no se contabiliza al personal de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, y tampoco se considera a Senadores ni Diputados;
- La contabilización de profesionales funcionarios afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664, para los que se considera el número de cargos desempeñados efectivamente y no el número de personas;
- La agrupación por estamento, donde, por ejemplo, a nivel agregado se contabiliza en el estamento profesional al personal que desempeña funciones profesionales, fiscalizadoras, profesionales funcionarios y fiscales del Ministerio Público;
- La agrupación por calidad jurídica, donde el personal titular se contabiliza según la calidad jurídica del cargo que se encuentra desempeñando a la fecha de corte.

e) Años de Servicio en la institución

Se presenta la distribución de la dotación efectiva de personal al 31 de diciembre de cada año, según la permanencia de los funcionarios en la institución informante a la fecha de corte señalada, agrupándolos en alguno de los siguientes rangos de antigüedad.

- Menos de 5 años
- 6 – 10 años
- 11 – 20 años
- 21 – 30 años
- 31 y más años

Vale la pena mencionar que los años de servicio contabilizados corresponden exclusivamente a los trabajados en el servicio informante desde el momento en que el funcionario inicia su desempeño en la dotación del servicio. Por lo anterior, no contabiliza el tiempo desempeñado en algún cargo fuera de dotación.

Para esta variable, considerar las restricciones señaladas en las secciones anteriores, en relación con:



- La cobertura de cada dependencia, donde no se contabiliza al personal de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, y tampoco se considera a Senadores ni Diputados;
- La contabilización del personal del área de la salud afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664, para el cual se considera el número de cargos desempeñados efectivamente y no el número de personas;
- La agrupación por estamento, donde, por ejemplo, a nivel agregado se contabiliza en el estamento profesional al personal que desempeña funciones profesionales, fiscalizadoras, personal del área de la salud y fiscales del ministerio público;
- La agrupación por calidad jurídica, donde el personal titular se contabiliza según la calidad jurídica del cargo que se encuentra desempeñando a la fecha de corte.

f) Asignación por funciones críticas

Para esta variable se presenta el promedio anual de beneficiarios, el número de meses promedio y el porcentaje de la dotación efectiva que representa este promedio anual, calculándolo también según el estamento del beneficiario, conforme a situación presentada en las instituciones informantes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Para el cálculo del promedio anual se considera el período efectivo en el cual el funcionario percibió la asignación para cada año.

g) Distribución por grados

Se analiza la distribución por grados de la dotación efectiva, distinguiendo la situación presentada en los dos principales sistemas de remuneraciones: Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos y Servicios Fiscalizadores.

Se utiliza la mediana como estadístico de comparación y análisis de la distribución por grado, estamento y sexo del personal de la dotación efectiva.



