

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL TRABAJO DE LA MUJER

EN EL EMPLEO PÚBLICO
2012 - 2025

APARTADO ESTADÍSTICO



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS



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 Registro de Propiedad Intelectual
©A-Pendiente ISBN: Pendiente

Fecha de publicación: Marzo 2026



Advertencia sobre uso del lenguaje

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre mujeres y hombres ha sido una preocupación en la elaboración de este documento, sin embargo y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar "a/o" para marcar la existencia de ambos sexos/géneros, se ha optado por utilizar -en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres.

PRESENTACIÓN

En el contexto de la conmemoración anual del día internacional de la Mujer, esta Dirección pone a disposición un set de datos desagregados, destinados a caracterizar de manera general, el empleo de la mujer en el Gobierno Central¹.

Los datos revelan que la presencia de la mujer en el empleo público va en progresivo aumento, representando además la mayor parte de los trabajadores del Gobierno Central².

Este apartado estadístico presenta, a modo de resumen, la evolución de la presencia de mujeres en el empleo público, su participación en el total nacional de ocupados y en el total de cargos permanentes dentro del Gobierno Central (personal de la Dotación), así como la caracterización de las mujeres que desempeñan una función permanente: su distribución por rango de edad, estamento al que pertenece, acceso a cargos con funciones directivas y participación en la Asignación por Función Crítica. Asimismo, y con el afán de entregar información útil y actualizada, para aquellos análisis donde se compara información a diciembre de cada año, se presentan series desde 2012 hasta 2025, usando para ello una versión preliminar de los datos a diciembre de 2025. Para los análisis donde se presentan cifras anuales, las series irán desde 2012 a 2024.

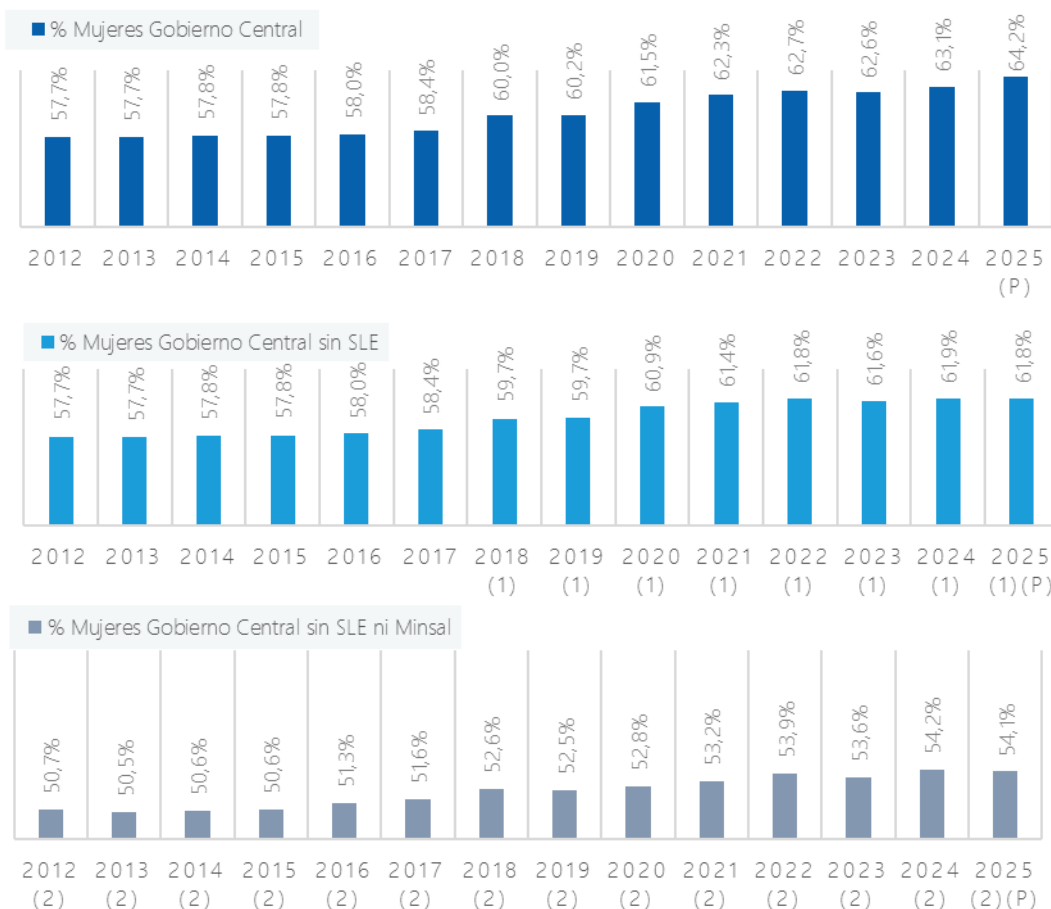
¹ La desagregación entre mujeres y hombres del dato sobre empleo público se encuentra también disponible en frecuencia trimestral (<http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-24332.html>).

² Se excluye de este análisis el personal uniformado de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, así como los diputados y senadores del Congreso Nacional. Asimismo, y por no ser parte del Gobierno Central, se excluye el personal de las empresas públicas, los funcionarios municipales y de los servicios municipalizados, de universidades públicas y centro de formación técnicas estatales y de otras instituciones que perciben transferencias desde el Tesoro Público, con excepción de la Defensoría de la Niñez.

Presencia de mujeres en el empleo público y en el total de ocupados en la economía

La presencia de la mujer en el empleo público sigue en progresivo aumento. Para el período comprendido entre los años 2012 a 2025(P³), las mujeres representan la mayor parte de los trabajadores del Gobierno Central², como se observa en el Gráfico 1. Los cargos desempeñados por trabajadoras pasaron de representar el 57,7% del personal disponible en 2012, al 60,0% en diciembre de 2018 y superando el 62% a partir del año 2021. A diciembre de 2025(P), esta cifra alcanza el 64,2%.

Gráfico 1: Evolución presencia de mujeres en el empleo público, 2012-2025(P)



Notas:

(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

(1) Para el cálculo del porcentaje no se contabilizó al personal de los Servicios Locales de Educación

(2) Para el cálculo del porcentaje no se contabilizó al personal de los Servicios Locales de Educación ni al personal del Ministerio de Salud.

Fuente: Dipres.

³ Cifras provisionales.

El aumento en la representación del trabajo de la mujer en el Gobierno Central se explica en parte, por la incorporación paulatina de los Servicios Locales de Educación (SLE) a contar de 2018⁴, ya que, sin ese efecto, el porcentaje de mujeres correspondería en 2025(P) al 61,8%.

Por otro lado, el salto observado desde 2020 en la representación de la mujer sobre el total del personal, se explica en la contratación de personal de apoyo y fortalecimiento de la atención ciudadana durante la alerta sanitaria en distintas reparticiones públicas, pero especialmente en el Ministerio de Salud (Minsal); al disminuir el personal contratado como apoyo en 2023, se observa también una leve disminución en el porcentaje de representación, retomando posteriormente niveles similares a 2022.

Al excluir tanto al Minsal como a los SLE, se observa que en 2025(P) la proporción de mujeres en el empleo público del Gobierno Central corresponde a un 54,1%, uno de los porcentajes de participación más alto para la serie 2012-2025(P) (ver Gráfico 1).

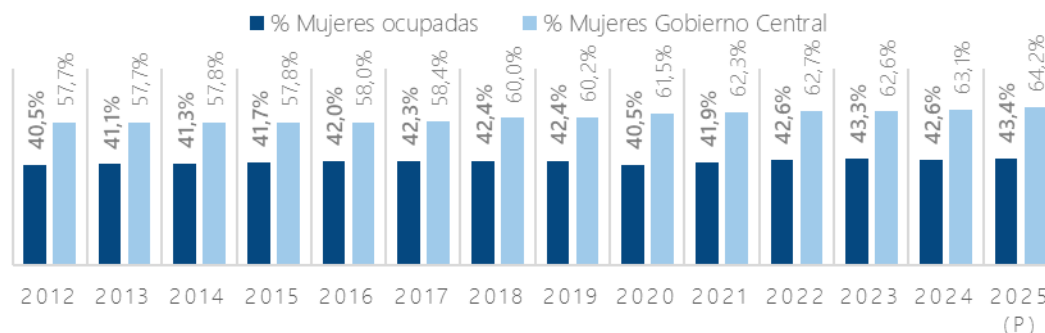
La mayoritaria participación de la mujer en el empleo público del Gobierno Central contrasta con la presentada en el total del empleo nacional, donde la participación de la mujer es menor a la del hombre. Esto se observa en el Gráfico 2, que compara la participación de la mujer sobre el total de ocupados y sobre el total disponible del Gobierno Central, para el período 2012-2025(P). Para el total de ocupados de la economía, se utilizan las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)⁵.

Al revisar la relación entre el personal disponible del Gobierno Central y el número de ocupados en la economía para el período 2012-2025(P), la Tabla 1 muestra que las mujeres del Gobierno Central representaron, en promedio, un 6,3% del total de mujeres ocupadas, en contraste con el caso de los hombres, cuyo porcentaje promedio corresponde a 3,0%. Para todo el período, el personal disponible del Gobierno Central representó, en promedio, el 4,4% del total de ocupados en la economía.

⁴ Como parte de la implementación del Sistema de Educación Pública (Ley N°21.040), los establecimientos educacionales municipales han sido traspasados paulatinamente al Gobierno Central, pasando a depender de los Servicios Locales de Educación (SLE). Este proceso consta de dos etapas: 1) Implementación del SLE, donde se efectúan los nombramientos y se organiza el Servicio y 2) Traspaso del servicio educativo, donde efectivamente son traspasados los establecimientos educacionales desde el nivel municipal al SLE. Serán 70 los SLE que se instalarán a lo largo del país para cumplir con este propósito; el proceso inició en 2018 y al 31 de diciembre de 2025 se han puesto en marcha 26 SLE con servicio educativo, otros 12 se encuentran implementados y en preparación para el traspaso de establecimientos, y otros 3 se encuentran en etapa de implementación. Los restantes 29 SLE iniciarán funciones entre 2026 y 2027, según el Decreto N°162 del Ministerio de Educación de noviembre de 2022, modificado por el Decreto N°15 de abril de 2025.

⁵ En este informe se utiliza la serie Ocupados por categoría en la ocupación según trimestre, publicado por el INE y que usa como fuente la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Para los cálculos presentados, se utiliza la cifra del total de la población ocupada, total de mujeres ocupadas y total de hombres ocupados, para el trimestre móvil octubre-diciembre de cada año. Esta información se encuentra disponible en https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/cuadros-estadisticos/series-vigentes/categoria.xlsx?sfvrsn=70dc54db_194.

Gráfico 2: Participación de Mujeres en el total de ocupados y en el total del Gobierno Central



Nota: La cobertura del empleo en el Gobierno Central excluye sector municipal, personal de las FFAA y de Orden y Seguridad pública, Senadores y Diputados, y considera el total de personal disponible a diciembre de cada año. Asimismo, el Total de Ocupados incluye empleo formal e informal y considera el trimestre octubre - diciembre de cada año.

(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres e INE.

Tabla 1: Promedio del personal disponible en el Gobierno Central sobre el Total de ocupados en la economía

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (P)	Promedio
Mujeres	4,8%	4,8%	5,1%	5,2%	5,2%	5,3%	5,8%	5,9%	8,1%	7,8%	7,4%	7,2%	7,7%	8,4%	6,3%
Hombres	2,4%	2,5%	2,6%	2,7%	2,7%	2,8%	2,9%	2,9%	3,5%	3,4%	3,3%	3,3%	3,3%	3,6%	3,0%
Total	3,4%	3,4%	3,7%	3,7%	3,8%	3,8%	4,1%	4,2%	5,3%	5,2%	5,0%	5,0%	5,2%	5,7%	4,4%

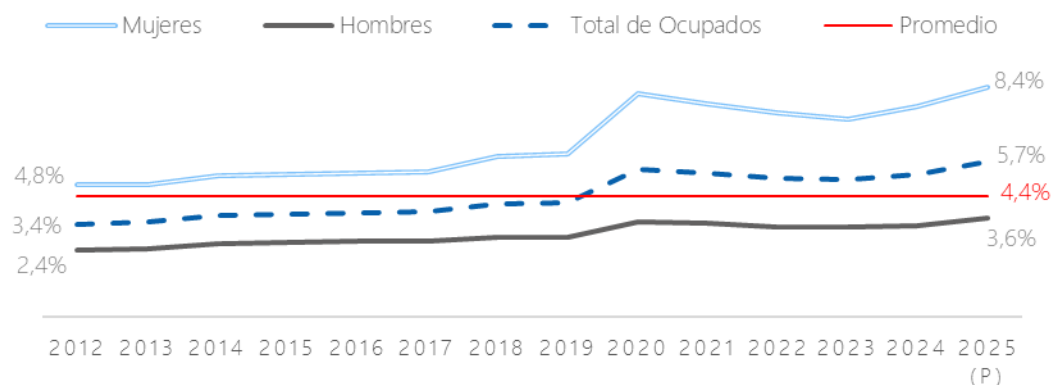
Nota: La cobertura del empleo en el Gobierno Central excluye sector municipal, personal de las FFAA y de Orden y Seguridad pública, Senadores y Diputados, y considera el total de personal disponible a diciembre de cada año. Asimismo, el Total de Ocupados incluye empleo formal e informal y considera el trimestre octubre - diciembre de cada año.

(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres; datos sobre total de ocupados en la economía sacados desde el INE.

En cuanto al significativo aumento de la incidencia del empleo público femenino respecto del total nacional de mujeres empleadas en 2020 (ver Gráfico 3), esto ocurrió como consecuencia, por un lado, de la significativa caída del total de ocupados en la economía, y por otro lado del incremento del personal público asociado a la contingencia sanitaria y de la incorporación de los SLE al Gobierno Central, presentándose en ambas situaciones un marcado sesgo femenino. Dado que, entre otras causales, el contingente adicional contratado para enfrentar la crisis sanitaria ha ido disminuyendo, se observa el paulatino descenso en las cifras de representación sobre el total de mujeres ocupadas para los años 2021 a 2023. En los años 2024 y 2025(P) se evidencia un nuevo incremento de la representación, asociado a la incorporación de nuevos establecimientos educacionales públicos al Gobierno Central.

Gráfico 3: Personal disponible Gobierno Central como porcentaje del total de ocupados según sexo.



Nota: La cobertura del empleo en el Gobierno Central excluye sector municipal, personal de las FFAA y de Orden y Seguridad pública, Senadores y Diputados, y considera el total de personal disponible a diciembre de cada año. Asimismo, el Total de Ocupados incluye empleo formal e informal y considera el trimestre octubre - diciembre de cada año.

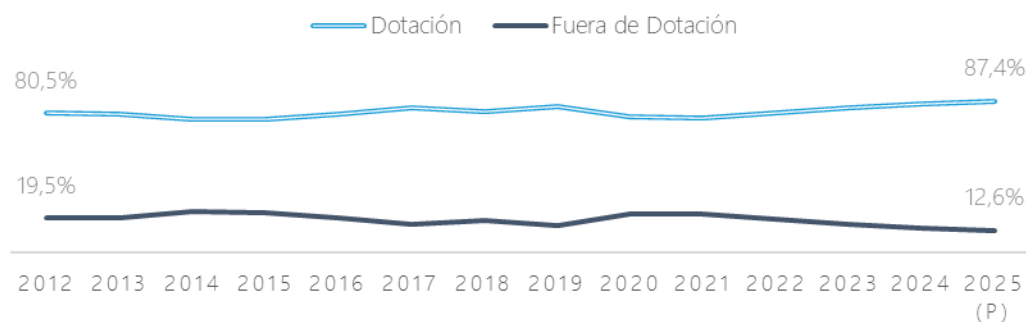
(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres e INE.

Dotación, Fuera de dotación y distribución de cargos según tipo de contrato

De los cargos desempeñados por mujeres en el Gobierno Central a diciembre de 2025(P), el 87,4% corresponden a un cargo de Dotación; la evolución de este indicador se presenta en el Gráfico 4a. Además de esto, el 55,2% de las mujeres se desempeñaron en un cargo a contrata, siendo este tipo de contratación el más frecuente entre las funcionarias, según se muestra en el Gráfico 4b. Al revisar las series presentadas en ambos gráficos, se observa una caída de la participación del personal de la Dotación y de los cargos a contrata en el año 2020, que se explica en parte por el significativo aumento del personal Fuera de dotación, como consecuencia de la contingencia sanitaria. Esta tendencia se va revirtiendo paulatinamente desde 2021, en la medida que disminuye el contingente adicional contratado para enfrentar la alerta sanitaria.

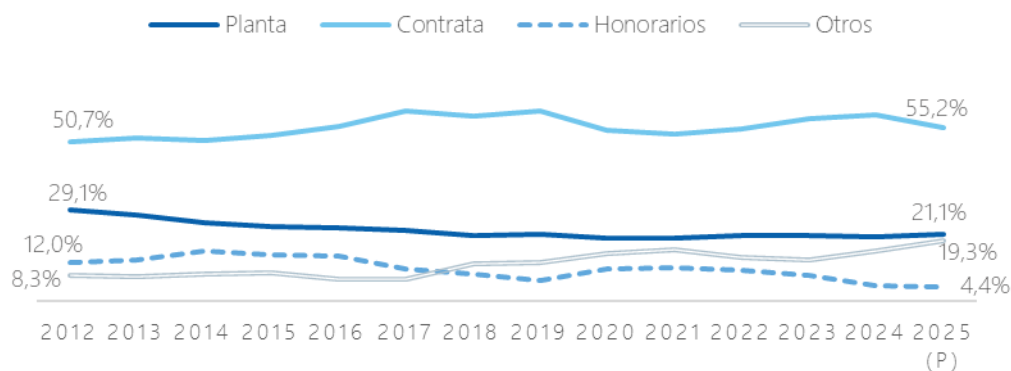
Gráfico 4a: Distribución de mujeres entre Dotación y Fuera de dotación, a diciembre de cada año.



(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres.

Gráfico 4b: Distribución de mujeres según calidad jurídica del cargo desempeñado, a diciembre de cada año.

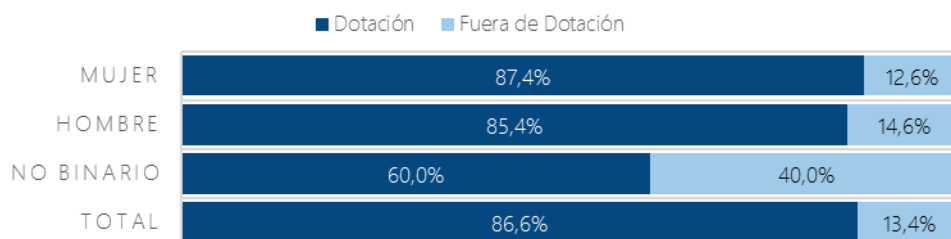


(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres.

Para 2025(P), se observa que la distribución del personal disponible entre Dotación y Fuera de Dotación es muy similar para mujeres y hombres, siendo mayoritariamente compuesto por cargos permanentes, en ambos casos (ver Gráfico 5a).

Gráfico 5a: Distribución de mujeres y hombres entre Dotación y Fuera de dotación, a diciembre de 2025(P).

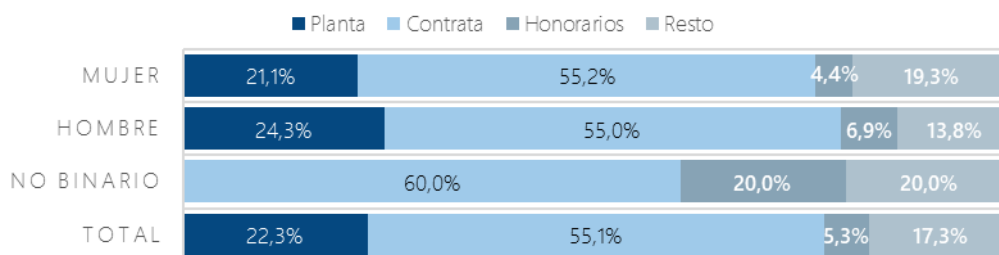


(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres.

Por otro lado, en la distribución por tipo de contrato se observan algunas diferencias al comparar la distribución de mujeres y hombres a diciembre de 2025(P) (ver Gráfico 5b). Para el total del personal disponible, el 22,3% se desempeña en un cargo de planta, porcentaje que es inferior para las mujeres (1,1 puntos porcentuales) y superior en 2,0 puntos porcentuales para los hombres. Al revisar los cargos a contrata, se observa que el 55,1% del personal disponible se desempeña en este tipo de cargo; para las mujeres, este porcentaje es levemente superior (0,1 puntos porcentuales) mientras que los hombres presentan un porcentaje menor a éste (0,1 puntos porcentuales).

Gráfico 5b: Distribución de mujeres y hombres según tipo de contrato del cargo desempeñado, a diciembre de 2025(P).



(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

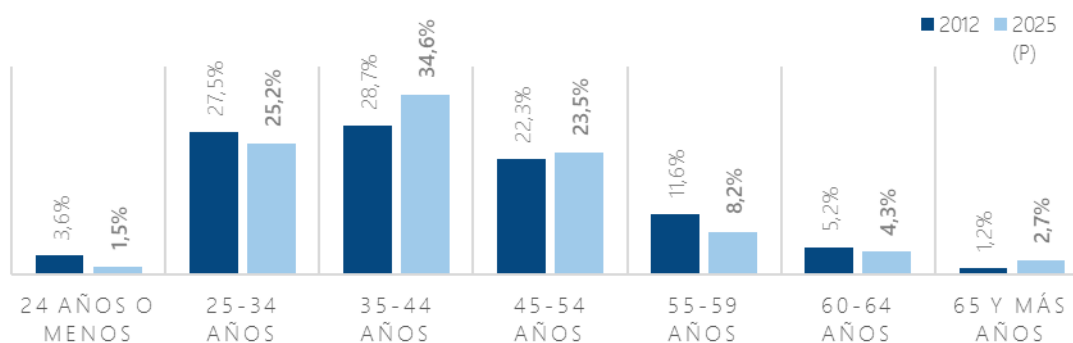
Fuente: Dipres.

Características de las mujeres en cargos permanentes del Gobierno Central

Edad

En cuanto a las mujeres que se desempeñaron en la Dotación, el promedio de edad a diciembre 2025(P) se calcula en 45,6 años, superior al promedio calculado para 2012 (43,9 años). El Gráfico 6 presenta la distribución de mujeres por rangos de edad a diciembre de 2012 y de 2025(P). Al comparar la situación de 2012 con la de 2025(P), se observa una disminución en la representación de las mujeres en la mayoría de los rangos de edad, mientras que el tramo de 35 a 44 años presenta el incremento más importante en la participación de mujeres (5,9 puntos porcentuales). Adicionalmente, se observa que el 59,8% del total de funcionarias a diciembre 2025(P) se concentra en el tramo de 25 a 44 años.

Gráfico 6: Distribución mujeres de la Dotación según rangos de edad, a diciembre de cada año.



(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

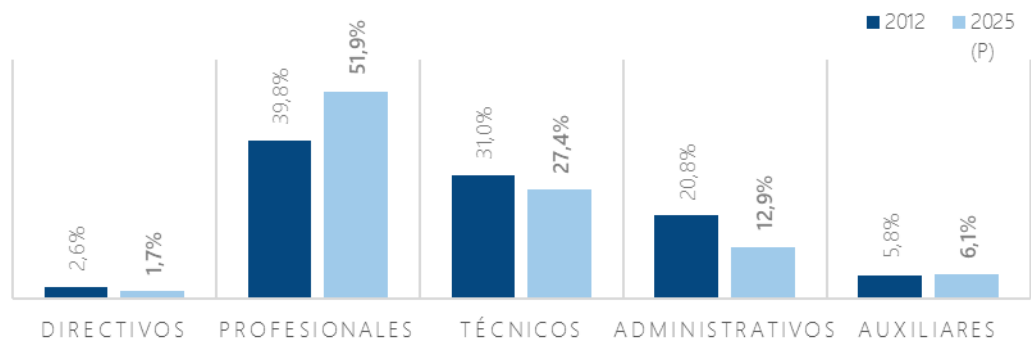
Fuente: Dipres.

Estamento

Al analizar la distribución de mujeres de la Dotación, según la función que desempeñan, se observa que en diciembre de 2025(P) la mayoría de ellas desempeñan funciones profesionales (51,9%). La proporción de mujeres en este estamento y en el de auxiliares presentó un aumento en su proporción al compararlo con diciembre 2012 (Gráfico 7), mientras que disminuye en el resto de las funciones.

Al respecto, en la Tabla 2 podemos observar que, a diciembre de 2025(P), la participación de la mujer en el trabajo es diferente según el tipo de función desempeñada. Las mujeres presentaron un mayor porcentaje de participación en los estamentos técnicos, administrativos y profesionales y un porcentaje menor en los estamentos auxiliares y directivos. Al compararlo con 2012, se observó un aumento en la participación de la mujer en todos los estamentos, en distintas proporciones. Específicamente en el estamento de auxiliares la participación femenina aumentó en 15,6 puntos porcentuales, en 8,7 en el estamento de técnicos, 7,2 en el estamento de profesionales y en el de directivos, mientras que para el estamento de administrativos, el aumento correspondió a los 2,5 puntos porcentuales.

Gráfico 7: Distribución de mujeres de la Dotación según estamento, a diciembre de cada año.



(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.
Fuente: Dipres.

Tabla 2: Participación de mujeres de la Dotación del Gobierno Central, según estamentos, diciembre de cada año.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025(P)
Directivos	39,8%	39,7%	40,5%	39,8%	40,0%	40,7%	41,5%	41,8%	42,4%	43,0%	44,7%	45,0%	44,4%	47,0%
Profesionales	55,6%	55,9%	56,3%	56,4%	56,7%	57,1%	58,1%	58,6%	59,3%	60,1%	60,5%	60,7%	61,4%	62,8%
Técnicos	65,0%	64,7%	64,5%	64,0%	65,6%	65,9%	66,7%	67,8%	69,0%	70,3%	71,0%	71,4%	72,0%	73,6%
Administrativos	65,8%	65,9%	65,3%	65,3%	64,9%	65,5%	66,2%	66,1%	66,5%	66,6%	66,6%	66,8%	67,0%	68,3%
Auxiliares	35,1%	36,2%	36,4%	36,4%	37,3%	39,4%	42,2%	42,1%	41,8%	43,4%	44,9%	45,8%	47,4%	50,8%
Total	57,5%	57,7%	57,8%	57,8%	58,4%	59,0%	60,0%	60,5%	61,2%	62,0%	62,5%	62,8%	63,4%	64,8%

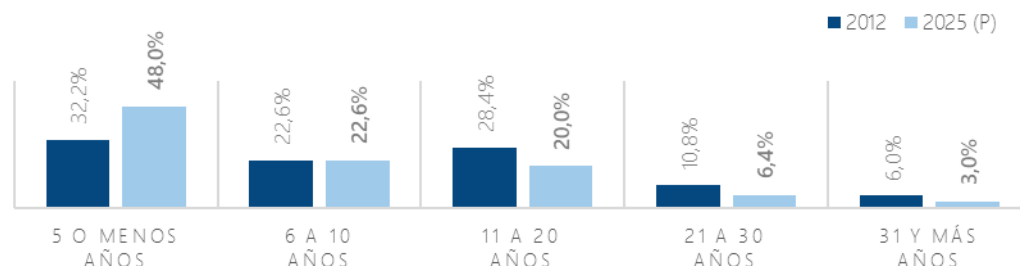
(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.
Fuente: Dipres.

Años de servicio

Revisando la permanencia en el servicio del cual dependen las mujeres a diciembre de 2025(P), la mayor proporción de funcionarias se concentra en el tramo de 5 o menos años de servicio (48,0% del total), el que ha aumentado si se compara con la situación a diciembre de 2012 (32,2%), lo que se observa en el Gráfico 8. Conforme a esta distribución, se calcula que el 70,7% de las mujeres en funciones a diciembre de 2025(P) presentan 10 o menos años de servicio (54,8% en 2012), mientras que el 29,3% permanece más de 10 años vinculada al mismo servicio contratante (45,2% en 2012).

El Gráfico 9 muestra el promedio de años de servicio para mujeres a diciembre de 2025(P), según estamento en el cual se desempeñan y en comparación con el promedio general. Se observa que en 2025(P) las mujeres presentan un promedio de 10,7 años de permanencia en el servicio del cual dependen. Asimismo, en los estamentos de Técnicos, Administrativos y Auxiliares, se observa un promedio de permanencia inferior al promedio general de cada estamento, siendo las mujeres auxiliares las que presentan una mayor brecha en permanencia (7,6 años frente a 9,5 de promedio del estamento). Por su parte, las mujeres en el estamento de Técnicos presentan el promedio de antigüedad más alto (11,6 años de permanencia promedio), siendo levemente inferior al promedio general del estamento (11,8).

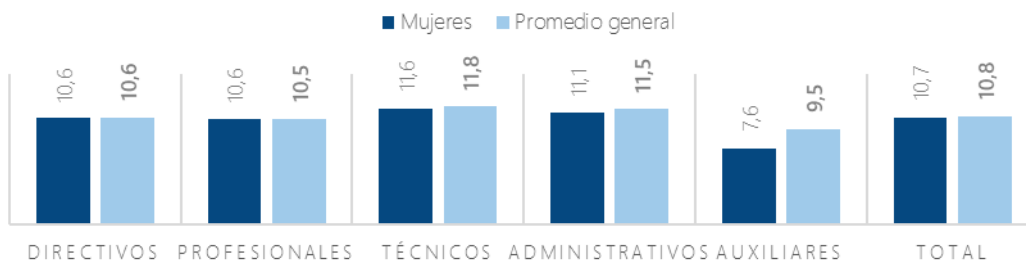
Gráfico 8: Distribución mujeres de la Dotación según rangos de antigüedad, a diciembre de cada año.



(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres.

Gráfico 9: Promedio años de servicio de mujeres en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2025 (P)



(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres.

Posicionamiento y compensación del trabajo de la mujer en el empleo público

Funciones directivas

Además de los cargos directivos titulares, a través de la asignación de responsabilidad directiva a los cargos a contrata, las instituciones pueden ampliar el universo de cargos de responsabilidad facilitando la flexibilidad en la organización interna de las instituciones. En este sentido, dentro de los cargos con responsabilidad directiva se pueden distinguir diferentes categorías: Autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio, Otros directivos⁶ y contratas con funciones directivas⁷. Considerando todas estas categorías, el número de mujeres en cargos de responsabilidad directiva llegó al 49,6% a diciembre de 2025 (ver Tabla 3a), manteniendo una participación menor al 50% en este tipo de cargos. No obstante, esto representa un avance al compararlo con la situación a 2012, donde el 44,7% de los cargos de responsabilidad directiva eran desempeñados por mujeres.

Al revisar la distribución de mujeres en cada categoría de responsabilidad directiva a diciembre 2025(P), se observa que, en la mayoría de ellas, las mujeres representan una proporción inferior al 50%. Como se observa en la Tabla 3b, el 37,2% de los cargos de Autoridades de Gobierno, el 35,3% de los jefes superiores de servicio y el 47,3% de los cargos de otros directivos, son desempeñados por una mujer. Por su parte, el 55,4% de las contratas con funciones directivas, corresponden a mujeres.

Tabla 3a: Distribución de mujeres y hombres según categorías de responsabilidad directiva, diciembre 2012 y 2025(P), proporción del total anual.

Categorías	2012			2025(P)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Autoridades de Gobierno	0,3%	0,8%	1,1%	0,3%	0,5%	0,9%
Jefes superiores de Servicio	0,3%	0,8%	1,1%	0,4%	0,7%	1,1%
Otros directivos	28,5%	42,4%	70,8%	32,1%	35,7%	67,8%
Contratas con funciones directivas	15,7%	11,3%	27,0%	16,8%	13,5%	30,3%
Participación en responsabilidad directiva	44,7%	55,3%	100,0%	49,6%	50,4%	100,0%

(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres.

Tabla 3b: Participación de mujeres y hombres en cada categoría de responsabilidad directiva, diciembre 2012 y 2025(P).

Categorías	2011			2024(P)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Autoridades de Gobierno	25,4%	74,6%	100,0%	37,2%	62,8%	100,0%
Jefes superiores de Servicio	26,0%	74,0%	100,0%	35,3%	64,7%	100,0%
Otros directivos	40,2%	59,8%	100,0%	47,3%	52,7%	100,0%
Contratas con funciones directivas	58,1%	41,9%	100,0%	55,4%	44,6%	100,0%
Participación en responsabilidad directiva	44,7%	55,3%	100,0%	49,6%	50,4%	100,0%

(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres.

⁶ Incluye personal en puestos Directivos independiente de su calidad jurídica.

⁷ Incluye personal que se desempeña en puestos distintos a Directivos, a contrata y afecto al Código del Trabajo, a los que se les ha asignado función directiva.

Beneficiarias Asignación por funciones críticas

La Asignación por funciones críticas (AFC) corresponde a una retribución monetaria destinada al personal que desempeñe funciones calificadas como críticas por el o la Jefa Superior de Servicio, 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 se desempeñe en cargos Directivos, que no correspondan a Altos Directivos Públicos, 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.

Durante 2024, el promedio anual de beneficiarias se elevó a 1.179,1 mujeres, las que percibieron esta asignación durante 7,2 meses en promedio. Si bien el promedio anual de beneficiarias aumenta año a año, continúa representando al 0,5% de las mujeres que trabajan en el Gobierno Central (ver Tabla 4).

Tabla 4: Promedio anual de beneficiarias de Asignación por funciones críticas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Beneficiarias promedio	656,9	649,0	706,1	814,8	823,6	853,3	841,4	904,3	972,7	1.003,7	1.108,3	1.146,3	1.179,1
Meses promedio	9,2	9,3	6,7	8,6	8,7	9,2	6,1	7,8	8,5	8,4	6,5	7,3	7,2
% sobre Total mujeres de la Dotación (1)	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
% Beneficiarias sobre Total beneficiarios promedio (2)	33,9%	34,0%	36,6%	37,8%	37,4%	37,9%	38,9%	38,9%	40,0%	40,7%	44,1%	44,9%	44,3%

Notas:

(1) Porcentaje se calcula sobre el total de mujeres de la Dotación del Gobierno Central, a diciembre de cada año.

(2) Porcentaje se calcula comparando el promedio de beneficiarias de la asignación, sobre el promedio del total de beneficiarios, para cada año.

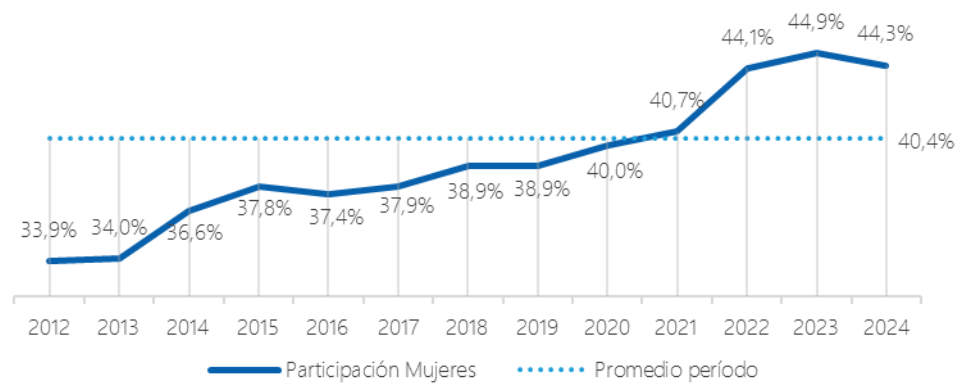
Fuente: Dipres.

Para todos los años de la serie se observa que la participación femenina beneficiaria de AFC es inferior al 50%, llegando en 2024 a representar el 44,3% de los beneficiarios totales de esta asignación. A pesar de lo anterior, el Gráfico 10 muestra que la participación de mujeres en el número de beneficiarios va en constante alza, con una leve disminución en el último año.

La distribución de beneficiarias según estamentos se presenta en la Tabla 5. A lo largo de la serie, se observa que el incremento del promedio anual se concentra en el estamento de profesionales, que pasó de representar el 56,5% del promedio de mujeres con asignación por función crítica en 2012, al 70,2% en 2024. Por su parte, la participación de mujeres en estamento directivo en el total de mujeres beneficiarias de esta asignación pasó de un 39,1% en 2012 al 27,7% en 2024.

Por otro lado, si revisamos la representación de las beneficiarias de AFC sobre el total de mujeres en cada estamento, observamos que, a pesar del incremento en el número de mujeres beneficiarias de esta asignación, la representación sobre el total de la Dotación de mujeres baja o se mantiene en todos los estamentos, para toda la serie (Tabla 6); esto se explica por el alto incremento en la dotación femenina, lo que lleva a un aumento en el número de mujeres que no tiene acceso a esta asignación. La excepción se presenta en las mujeres del estamento Directivo, donde las beneficiarias de AFC representan el 8,2% del total de mujeres en este estamento, presentando un incremento en su representación.

Gráfico 10: Mujeres que perciben Asignación por función crítica, sobre total de beneficiarios de la asignación, 2012-2024.



Fuente: Dipres.

Tabla 5: Distribución del promedio anual de beneficiarias de AFC según estamento

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Directivo	39,1%	37,4%	35,7%	32,6%	31,8%	30,8%	27,4%	28,5%	25,6%	25,2%	26,5%	29,8%	27,7%
Profesional	56,5%	57,9%	60,1%	63,6%	64,7%	65,8%	68,9%	68,8%	71,4%	71,9%	71,0%	67,9%	70,2%
Fiscalizador	4,5%	4,7%	4,2%	3,8%	3,5%	3,4%	3,7%	2,7%	2,9%	3,0%	2,5%	2,3%	2,1%
Total Beneficiarias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.

Tabla 6: Representación de beneficiarias de AFC sobre Dotación de mujeres, según estamento

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Directivos	7,9%	7,6%	7,7%	8,1%	8,0%	7,8%	7,0%	7,3%	6,7%	6,5%	7,6%	7,5%	8,2%
Profesionales	0,8%	0,7%	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%
Fiscalizadores	1,4%	1,4%	1,4%	1,3%	1,2%	1,2%	1,3%	1,0%	1,2%	1,2%	1,1%	1,1%	1,0%
Dotación de mujeres	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%

Fuente: Dipres.

Distribución por grados de los cargos desempeñados por mujeres y hombres

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 9° 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 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.

Para cada institución, al momento de su creación, se establece el sistema de remuneraciones⁸ al que se encontrará afecto el personal de su Dotación. No obstante, en algunos casos y asociado a funciones específicas de instituciones en particular, el sistema de remuneraciones establecido coexiste con otros dentro de una misma institución, como es el caso de los Servicios de Salud, afectos a la Escala Única de Sueldos (EUS), donde, por ejemplo, existe un grupo de profesionales funcionarios⁹ afectos a las leyes N°15076 y N°19664; o como el caso de los Servicios Locales de Educación, también afectos a la EUS, y que, además, cuentan con personal afecto al Estatuto Docente y con Asistentes de la Educación, que se rigen por sistemas de remuneraciones diferentes.

En el presente análisis se compara la distribución por grado y estamento del personal de la Dotación, en funciones al 31 de diciembre de 2025(P), de los servicios afectos a la EUS, excluyendo del análisis tanto a instituciones como a funcionarios afectos a otros sistemas de remuneraciones. 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.

La Dotación del personal afecto a la EUS, a diciembre de 2025(P), 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 47,2% de ellas bajo este grado. Para los hombres, la mediana se ubica en el grado 15, quedando un 45,3% de ellos bajo ese grado.

El análisis de la mediana de la distribución por grado según el estamento al que pertenecen o se encuentran asimiladas mujeres y hombres, se presenta en la Tabla 7, donde también se presenta, para

⁸ Se entiende por sistema de remuneraciones a las normas que regulan el conjunto de mecanismos de fijación de salarios y estipendios, utilizados para determinar y asignar las contraprestaciones en dinero que le corresponde percibir a un funcionario en razón de su empleo o función. En el Sector Público, el sistema de remuneraciones se encuentra regulado por diversas escalas y leyes, siendo la Escala Única de Sueldos (EUS), establecida en el DL N°249 de 1973, la norma que aplica para la mayoría de los funcionarios del Gobierno Central.

⁹ Los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químico-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas, inscritos en los Registros del Colegio correspondiente, que desempeñen funciones profesionales en cargos o empleos remunerados a base de sueldos, se denominan para efectos de este informe, como “profesionales funcionarios”, y se encuentran afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664.

cada estamento y sexo, el grado en el cual se concentra el mayor número de funcionarios, indicador que se compara con la mediana. Con excepción del estamento de Directivos, para todos los estamentos las diferencias en la mediana calculada para la distribución de hombres y mujeres favorecen al personal masculino, en hasta tres grados. En cuanto al grado de mayor concentración de funcionarios, no se observan diferencias entre las distribuciones de hombres y mujeres, con excepción del grupo de profesionales, donde la moda de la distribución masculina supera en 3 grados a la calculada para la distribución de mujeres.

Tabla 7: Posición relativa del personal afecto a la EUS(1) - mediana según grado, estamento y sexo a diciembre de 2025(P)

Estamento	Mujeres				Hombres			
	% del total	Mediana Grado	% bajo mediana	Moda	% del total	Mediana Grado	% bajo mediana	Moda
Directivos (2)	0,8%	5	40,2%	4	2,6%	5	49,4%	4
Profesionales	44,0%	13	41,3%	15	45,8%	12	38,1%	12
Técnicos	36,1%	22	13,6%	22	26,7%	19	48,5%	22
Administrativos	12,9%	19	47,0%	22	11,1%	17	48,3%	22
Auxiliares	6,3%	24	11,3%	24	13,8%	21	49,0%	24
Total Dotación Efectiva EUS	100,0%	16	47,2%	22	100,0%	15	45,3%	22

(1) Incluye al personal de instituciones afectas a la EUS, con excepción de los profesionales funcionarios (afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664), al Personal Docente y Asistente de la Educación, que aun cuando forman parte de estas instituciones, se rigen por normas remuneratorias diferentes. No incluye personal de instituciones afectas a otros sistemas de remuneraciones.

(2) Incluye autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio y Directivos en todos los niveles.

(P) Cifras preliminares

Fuente: Dipres.

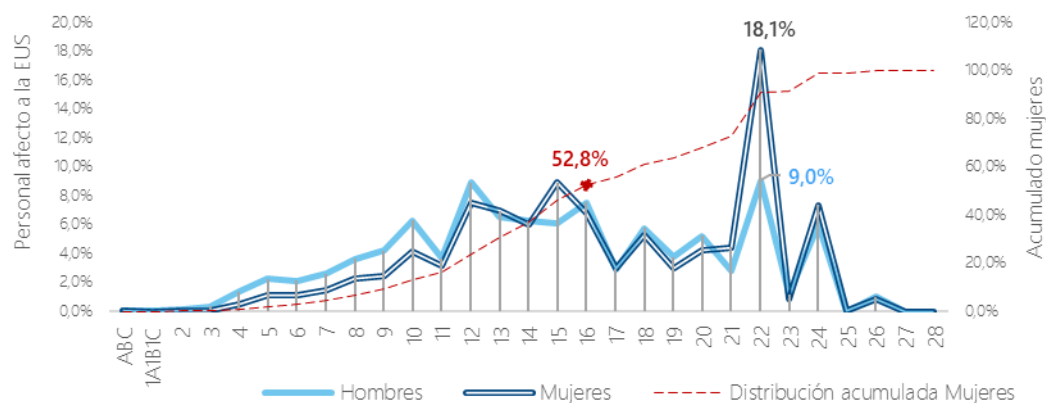
Respecto del estamento de profesionales, se observa que, tanto para los hombres como para las mujeres, en este estamento se concentra la mayor cantidad de personas (44% de las funcionarias y 45,8% de funcionarios), donde la mediana de la distribución de los hombres corresponde al grado 12 y el de las mujeres se ubica 1 grado más abajo, en el 13.

Para el estamento de técnicos, que agrupa al 36,1% de las funcionarias y al 26,7% de los funcionarios, se observa una fuerte concentración de mujeres en el grado 22 (mediana y moda), quedando el 13,6% de ellas bajo este grado. En el caso de los funcionarios, la mediana de la distribución se calcula tres grados más arriba, en el grado 19.

En cuanto al estamento de directivos, éste agrupa al 0,8% de las funcionarias y al 2,6% de los funcionarios, y es el único estamento donde la mediana de la distribución de mujeres iguala el grado de distribución de hombres, donde el 59,8% de las mujeres en estos cargos se encuentra en grado 5 o superior. Para los hombres, la mediana de la distribución se calcula en el grado 5 igualmente.

En el Gráfico 11 se compara la distribución porcentual de hombres y mujeres por grado, para el total de la Dotación afecta a la EUS. Puede apreciarse que, tanto para hombres como para mujeres, el grado que concentra mayor número de funcionarios es el 22 (9,0% y 18,1%, respectivamente), mientras que la mediana de la distribución de mujeres se ubica en el grado 16.

Gráfico 11: Distribución de mujeres y hombres afectos a la EUS(1), según grados a diciembre 2025(P)



Notas

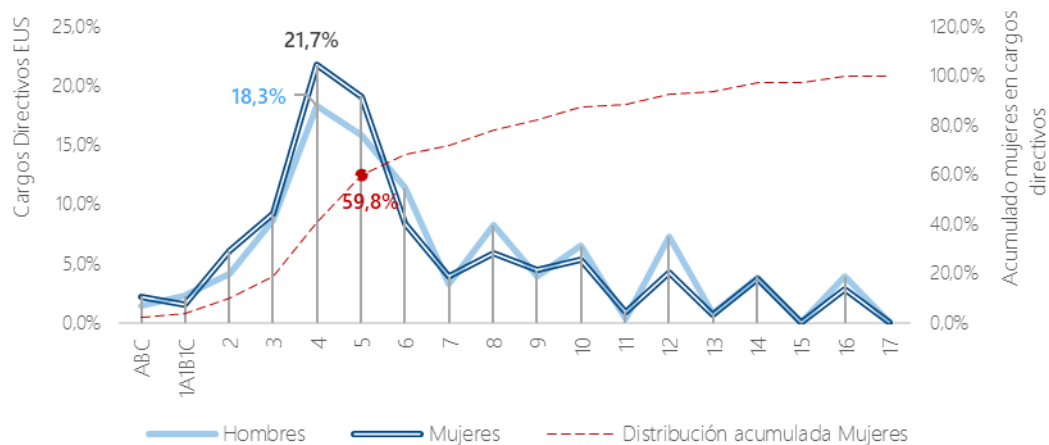
(1) Incluye al personal de instituciones afectas a la EUS, con excepción de los profesionales funcionarios (afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664), al Personal Docente y Asistente de la Educación, que aun cuando forman parte de estas instituciones, se rigen por normas remuneratorias diferentes. No incluye personal de instituciones afectas a otros sistemas de remuneraciones.

(P) Cifras preliminares

Los grados del eje inferior se presentan en orden descendente según su remuneración, de izquierda a derecha.

Fuente: Dipres.

Gráfico 12: Distribución de cargos directivos afectos a la EUS(1), según sexo y grados a diciembre 2025(P)



Notas:

(1) Incluye al personal de instituciones afectas a la EUS, con excepción de los profesionales funcionarios (afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664), al Personal Docente y Asistente de la Educación, que aun cuando forman parte de estas instituciones, se rigen por normas remuneratorias diferentes. No incluye personal de instituciones afectas a otros sistemas de remuneraciones.

(P) Cifras preliminares

Los grados del eje inferior se presentan en orden descendente según su remuneración, de izquierda a derecha.

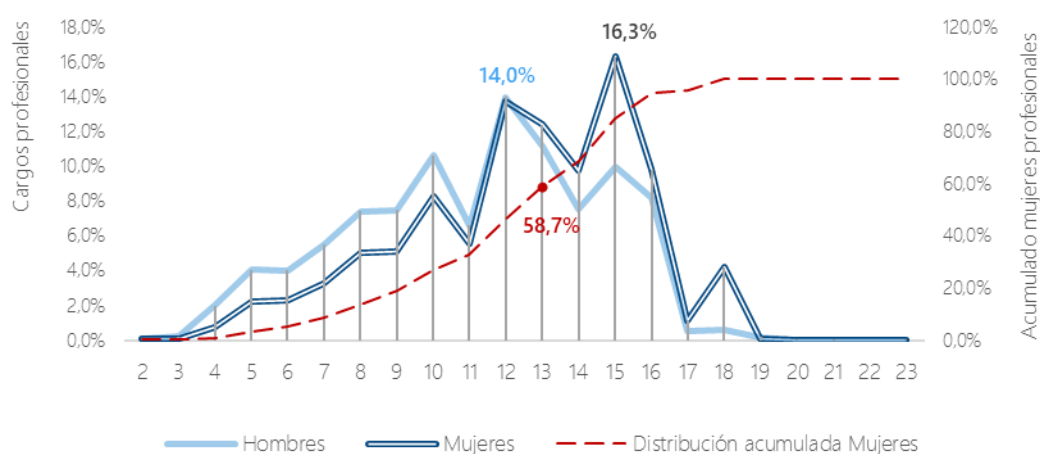
Fuente: Dipres.

Por su parte, el Gráfico 12 presenta la distribución porcentual de hombres y mujeres por grado, para cargos directivos. Se observa una mayor presencia de mujeres para los cargos directivos en grados superiores, dado que el 59,8% de las mujeres en cargos directivos se posiciona en el grado 5 o superior, mientras que para los hombres el 50,6% se posiciona entre los grados A y 5. No obstante, para los cargos directivos posicionados en grado 6 o inferiores, la presencia femenina sobre el total de directivos disminuye, presentándose en los hombres el efecto contrario.

El Gráfico 13 muestra la distribución por grados para los cargos profesionales. Para las mujeres, se observa una mayor presencia en los grados 12 e inferiores, concentrándose los hombres en los grados superiores. El 58,7% de las mujeres se posicionan en los grados 13 y superiores, aun cuando es el grado 15 el que concentra la mayor cantidad de ellas (16,3%). En el caso de los hombres, el 61,9% de ellos se posiciona entre los grados 2 y 12, siendo ese último el que concentra la mayor cantidad de ellos (14,0%).

Por último, el Gráfico 14 presenta la distribución por grado de los cargos técnicos. En el caso de las mujeres presentan su mediana y moda en el mismo grado, posicionándose el 86,4% de ellas hasta el grado 22, donde se ubica el 37,8% del total de mujeres en cargos técnicos. Mientras que los hombres presentan su mediana en el grado 19, tres por encima de las mujeres, posicionándose el 61,9% de ellos hasta ese grado; no obstante, el grado que concentra la mayor cantidad de hombres es el 22 (22,6%).

Gráfico 13: Distribución de cargos profesionales afectos a la EUS(1), según sexo y grados a diciembre 2025(P)



Notas:

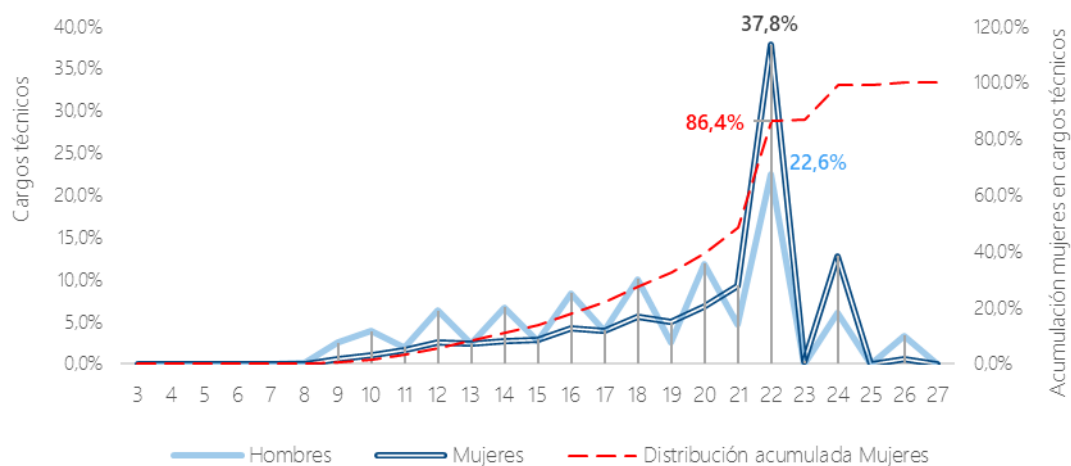
(1) Incluye al personal de instituciones afectas a la EUS, con excepción de los profesionales funcionarios (afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664), al Personal Docente y Asistente de la Educación, que aun cuando forman parte de estas instituciones, se rigen por normas remuneratorias diferentes. No incluye personal de instituciones afectas a otros sistemas de remuneraciones.

(P) Cifras preliminares

Los grados del eje inferior se presentan en orden descendente según su remuneración, de izquierda a derecha.

Fuente: Dipres.

Gráfico 14: Distribución de cargos técnicos afectos a la EUS(1), según sexo y grados a diciembre 2025(P)



Notas:

(1) Incluye al personal de instituciones afectas a la EUS, con excepción de los profesionales funcionarios (afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664), al Personal Docente y Asistente de la Educación, que aun cuando forman parte de estas instituciones, se rigen por normas remuneratorias diferentes. No incluye personal de instituciones afectas a otros sistemas de remuneraciones.

(P) Cifras preliminares.

Los grados del eje inferior se presentan en orden descendente según su remuneración, de izquierda a derecha.

Fuente: Dipres.



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS