

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL TRABAJO DE LA MUJER

EN EL EMPLEO PÚBLICO

2011 - 2023

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

Diseño Gráfico y Diagramación: M. Martínez V.
Fecha de publicación: Marzo 2024

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 2011 hasta 2023, usando para ello una versión preliminar de los datos a diciembre de 2023. Para los análisis donde se presentan cifras anuales, las series irán desde 2011 a 2022.

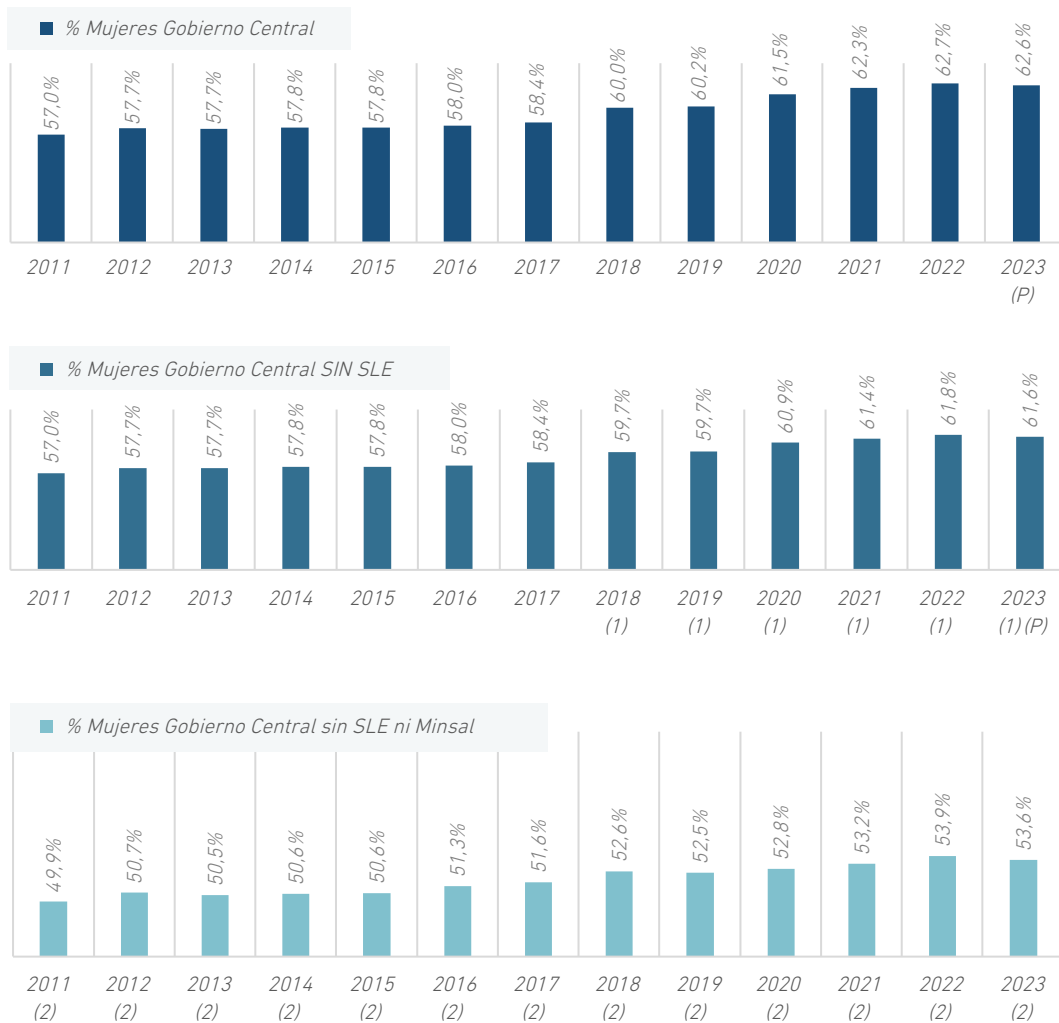
¹ La desagregación entre mujeres y hombres del dato sobre empleo público se encuentra también disponible en frecuencia trimestral (<http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-24332.html>).

² La cobertura de este análisis excluye el personal uniformado de las Fuerzas Armadas y de Orden, personal municipal, Senadores y Diputados. Más información sobre la cobertura de este recuadro, en sección "Aspectos Metodológicos".

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 2011-2023, las mujeres representan la mayor parte de los trabajadores del Gobierno Central, como se observa en el Gráfico 1. Los cargos desempeñados por trabajadoras pasaron de representar el 57,0% del personal disponible en 2011, al 60% en diciembre de 2018 y superando el 62% a partir del año 2021.

Gráfico 1
Evolución presencia de mujeres en el empleo público



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 el personal del Ministerio de Salud.

Fuente: Dipres.

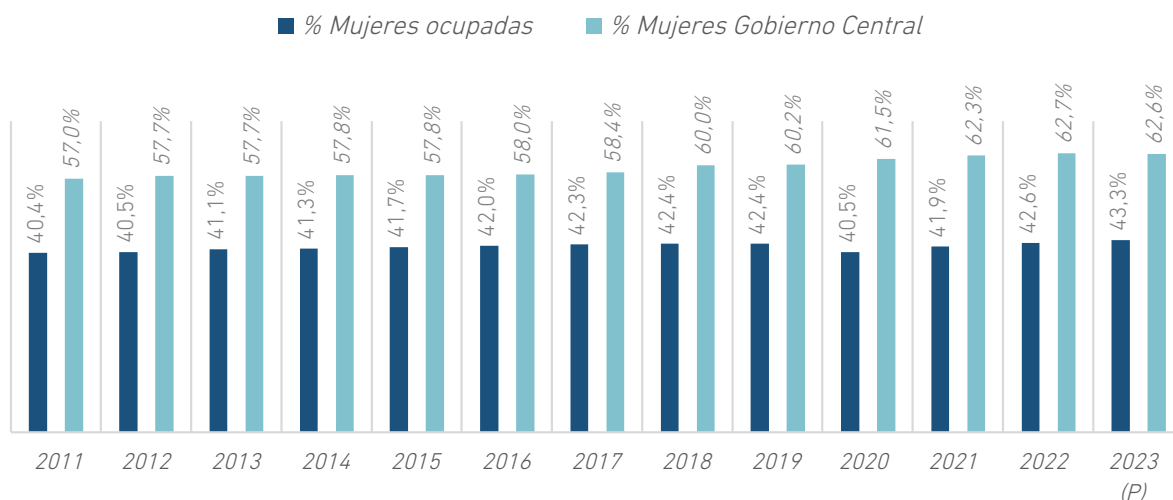
El aumento en la representación del trabajo de la mujer en el Gobierno Central se explica en parte, por la incorporación paulatina de los Servicios Locales de Educación (SLE) a contar de 2018³, ya que, sin ese efecto, el porcentaje de mujeres correspondería en 2023 al 61,6%.

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 pública, pero especialmente en el Ministerio de Salud (Minsal); al disminuir el personal contratado como apoyo, se observa también una leve disminución en el porcentaje de representación.

Al excluir tanto al Minsal como a los SLE, se observa que en 2023 la proporción de mujeres en el empleo público del Gobierno Central corresponde a un 53,6%, levemente más baja si se compara con diciembre de 2022.

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 2011-2023. Para el total de ocupados de la economía, se utilizan las cifras del INE.

Gráfico 2
Participación de Mujeres en el total de ocupados y en el total del Gobierno Central, 2011-2023



Nota: La cobertura del empleo en el Gobierno Central excluye sector municipal, personal uniformado de las FFAA y de Orden, Senadores y Diputados. Asimismo, el Total de Ocupados en cada año incluye empleo formal e informal.

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

Fuente: Dipres e INE.

Al revisar la relación entre el personal disponible del Gobierno Central y el número de ocupados en la economía para el período 2011-2023, la Tabla 1 muestra que las mujeres del Gobierno Central representaron, en promedio, un 5,9% del total de mujeres ocupadas, en contraste con el caso de los hombres, cuyo porcentaje promedio corresponde a 2,9%. Para todo el período, el personal disponible del Gobierno Central representó, en promedio, el 4,1% del total de ocupados en la economía.

³ Como parte de la implementación del Sistema de Educación Pública (Ley N°21.040), los establecimientos educacionales municipales serán traspasados paulatinamente al Gobierno Central, y pasarán 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 educacional, 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 2023 se han puesto en marcha 11 SLE con servicio educativo, otros 6 se encuentran implementados y en preparación para el traspaso de establecimientos, y otros 5 se encuentran en etapa de implementación. Los restantes 48 SLE iniciarán funciones entre 2024 y 2027, según el Decreto 162 del Ministerio de Educación (noviembre de 2022).

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (P)	PROMEDIO
Mujeres	4,6%	4,8%	4,8%	5,1%	5,2%	5,2%	5,3%	5,8%	5,9%	8,1%	7,8%	7,4%	7,2%	5,9%
Hombres	2,3%	2,4%	2,5%	2,6%	2,7%	2,7%	2,8%	2,9%	2,9%	3,5%	3,4%	3,3%	3,3%	2,9%
Total	3,2%	3,4%	3,4%	3,7%	3,7%	3,8%	3,8%	4,1%	4,2%	5,3%	5,2%	5,0%	5,0%	4,1%

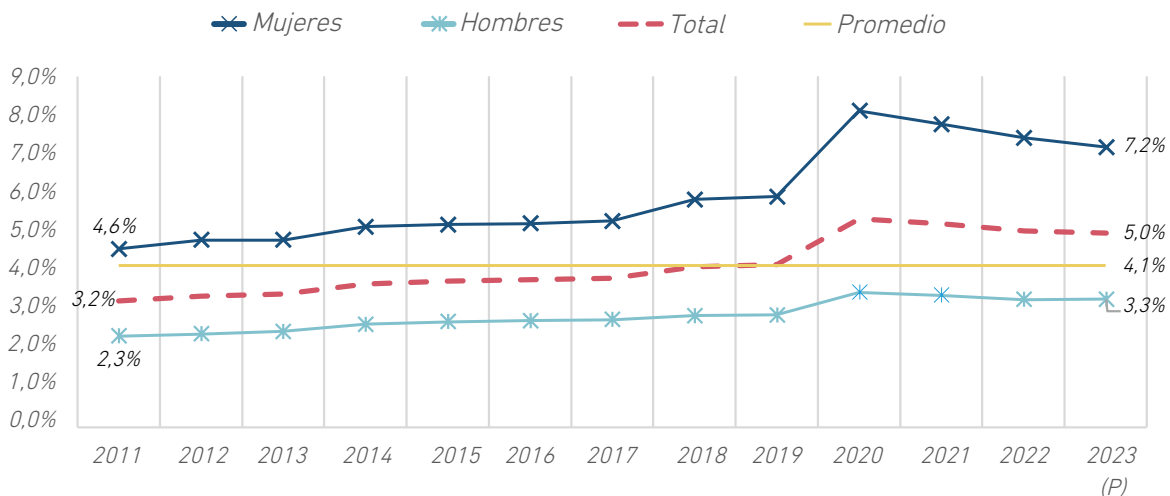
Nota: La cobertura del empleo en el Gobierno Central excluye sector municipal, personal uniformado de las FFAA y de Orden, Senadores y Diputados. Asimismo, el Total de Ocupados en cada año incluye empleo formal e informal.

(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.

Gráfico 3
Personal disponible Gobierno Central como porcentaje del total de ocupados según sexo, 2011-2023



Nota: La cobertura del empleo en el Gobierno Central excluye sector municipal, personal uniformado de las FFAA y de Orden, Senadores y Diputados. Asimismo, el Total de Ocupados en cada año incluye empleo formal e informal.

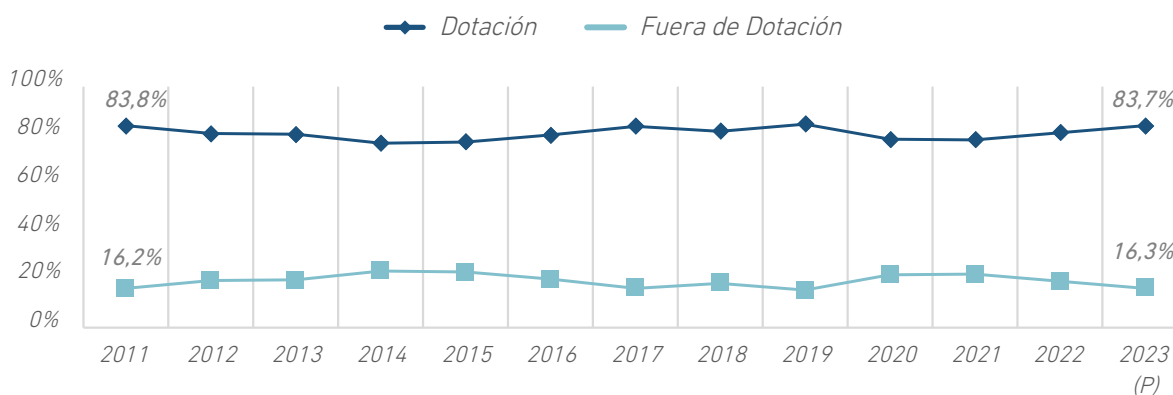
(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.

Fuente: Dipres e INE.

DOTACIÓN, FUERA DE DOTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE CARGOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO

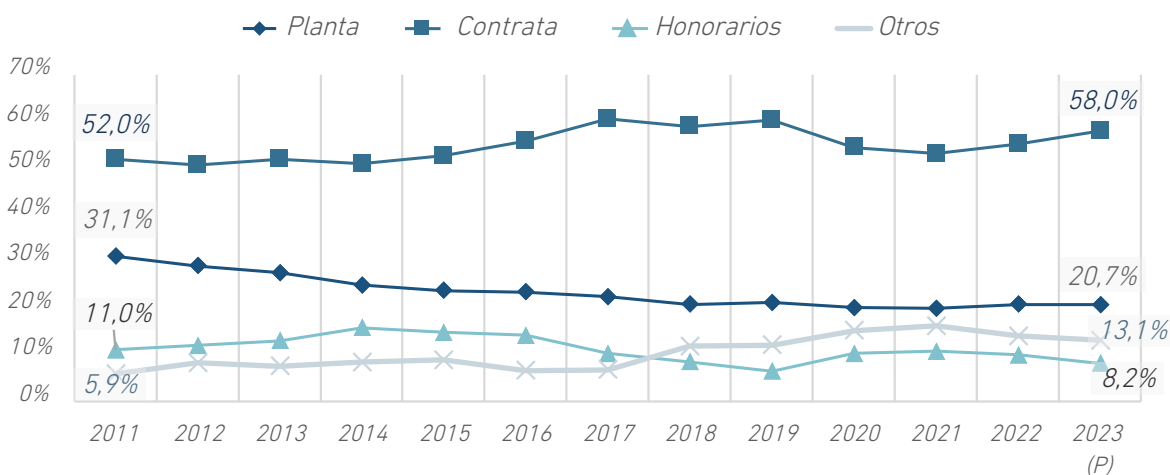
De los cargos desempeñados por mujeres en el Gobierno Central a diciembre de 2023, el 83,7% corresponden a un cargo de Dotación; la evolución de este indicador se presenta en el Gráfico 4a. Además de esto, el 58,0% del personal disponible, se desempeñó en un cargo a contrata, siendo este tipo de contratación el más frecuente entre las funcionarias, según se muestra en el Gráfico 5a. 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 en desde 2021, en la medida que va disminuyendo 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.

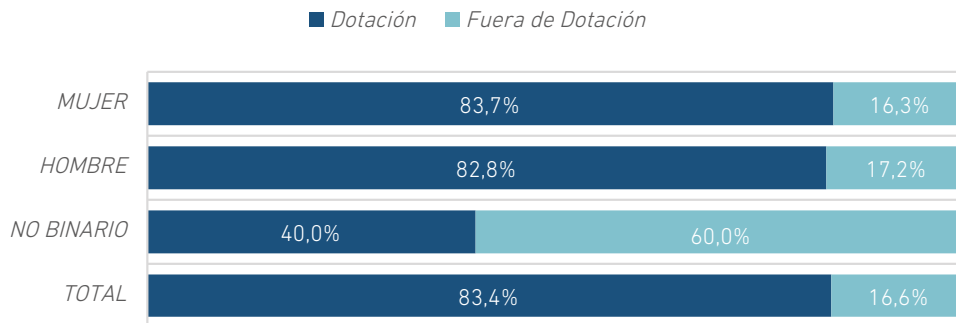
Gráfico 5a
Distribución de mujeres según calidad jurídica del cargo desempeñado, a diciembre de cada año



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

Para 2023, 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 todos los casos. Aun así, el porcentaje de personal fuera de dotación es levemente superior en las mujeres, si se compara con el Total; en contraposición, el porcentaje de hombres en cargos permanentes es levemente superior al presentado para el Total.

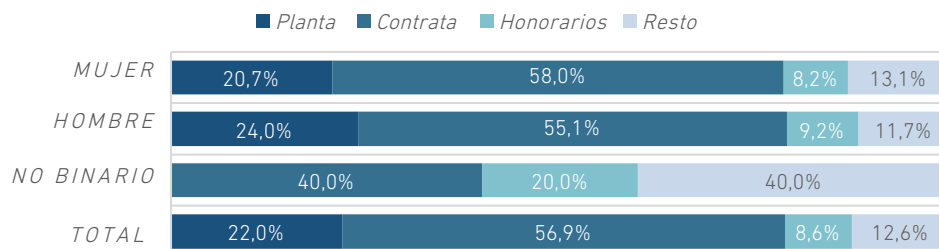
Gráfico 4b
Distribución de mujeres y hombres entre Dotación y Fuera de dotación, a diciembre de 2023(P)



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

Por otro lado, en la distribución por tipo de contrato se observan mayores diferencias al comparar la distribución 2023 de mujeres y hombres (ver Gráfico 5b). Para el total del personal disponible, el 22,0% se desempeña en un cargo de planta, porcentaje que es levemente inferior para las mujeres (1,2 puntos porcentuales) y superior en 2,1 puntos porcentuales para los hombres. Al revisar los cargos a contrata, se observa que el 56,9% del personal disponible se desempeña en este tipo de cargo; para las mujeres, este porcentaje es levemente superior (1,1 punto porcentual) mientras que los hombres presentan un porcentaje menor a éste (1,8 punto porcentual).

Gráfico 5b
Distribución de mujeres y hombres según tipo de contrato del cargo desempeñado, a diciembre de 2023(P)



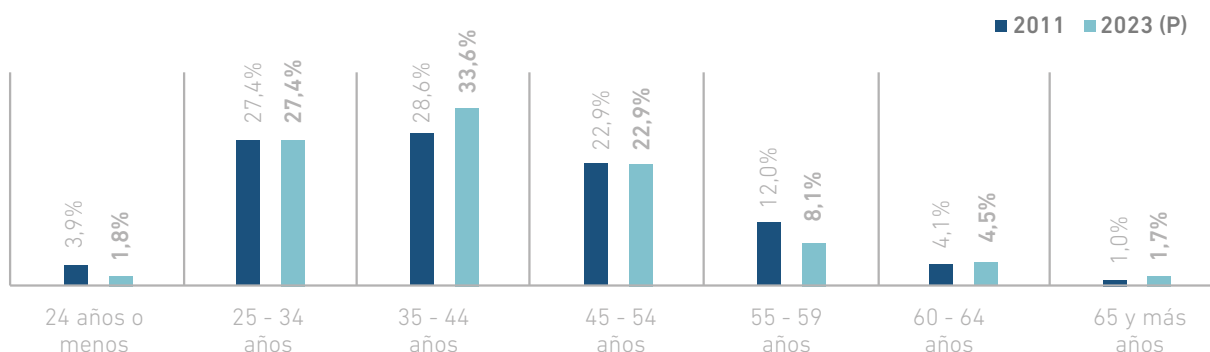
(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.
Fuente: Dipres.

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 2023 se calcula en 42,5 años, superior al promedio calculado para 2011. El Gráfico 6, que presenta la distribución de mujeres por rangos de edad en diciembre de 2011 y de 2023, muestra un incremento en la participación de las mujeres en el rango 25 a 44 años, segmento que concentra el 61,0% del total de funcionarias a diciembre 2023. Por su parte, también se observa un aumento en la participación de mujeres con edad igual o superior a los 60 años, pasando de 5,1% en 2011 a 6,2% en 2023.

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

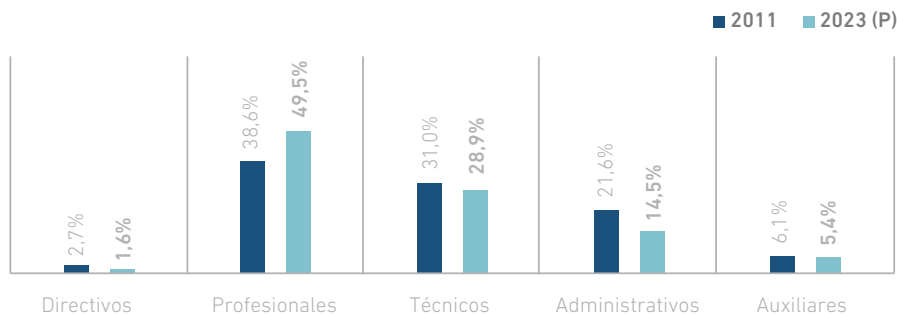


(P) Para el cálculo del porcentaje se utilizaron cifras provisionales.
Fuente: Dipres.

ESTAMENTO

Al analizar la distribución de mujeres de la dotación, según la función que desempeñan, se observa que en diciembre de 2023 la mayoría de ellas desempeñan funciones profesionales (49,5%). La proporción de mujeres en este estamento presentó un significativo aumento al comparar con diciembre 2011 (Gráfico 7), mientras que disminuye en el resto de las funciones.

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.

Al respecto, en la Tabla 2 podemos observar que 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 comparar con 2011, se observó un aumento en la participación de la mujer en todos los estamentos, en distintas proporciones. Específicamente en el estamento de técnicos, la participación femenina aumentó en 6,3 puntos porcentuales; en los estamentos de directivos y profesionales, se presentó un aumento alrededor de 5 puntos porcentuales, mientras que para el estamento de administrativos y auxiliares, el aumento correspondió al 1,4 y 10,8 puntos porcentuales, respectivamente.

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

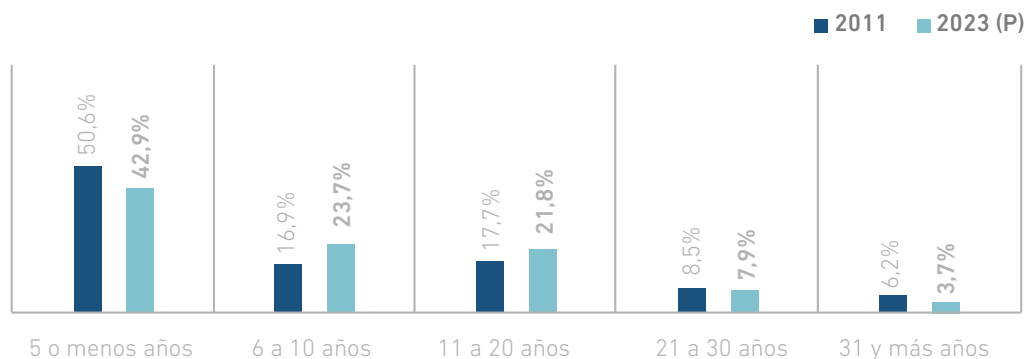
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (P)
Directivos	39,7%	39,8%	39,7%	40,5%	39,8%	40,0%	40,7%	41,5%	41,8%	42,4%	43,0%	44,7%	44,9%
Profesionales	55,3%	55,6%	55,9%	56,3%	56,4%	56,7%	57,1%	58,1%	58,6%	59,3%	60,1%	60,5%	60,7%
Técnicos	65,1%	65,0%	64,7%	64,5%	64,0%	65,6%	65,9%	66,7%	67,8%	69,0%	70,3%	71,0%	71,4%
Administrativos	65,4%	65,8%	65,9%	65,3%	65,3%	64,9%	65,5%	66,2%	66,1%	66,5%	66,6%	66,6%	66,8%
Auxiliares	35,0%	35,1%	36,2%	36,4%	36,4%	37,3%	39,4%	42,2%	42,1%	41,8%	43,4%	44,9%	45,8%
Total	57,3%	57,5%	57,7%	57,8%	57,8%	58,4%	59,0%	60,0%	60,5%	61,2%	62,0%	62,5%	62,8%

(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 2023, la mayor proporción de funcionarias se concentra en el tramo de 5 o menos años de servicio (42,9% del total), el que ha disminuido si se compara con la situación a diciembre de 2011 (50,6%), lo que se observa en el Gráfico 8. Conforme a esta distribución, se calcula que el 66,6% de las mujeres en funciones a diciembre de 2023 presentan 10 o menos años de servicio (67,5% en 2011), mientras que el 33,4% permanece más de 10 años vinculada al mismo servicio contratante (32,4% en 2011).

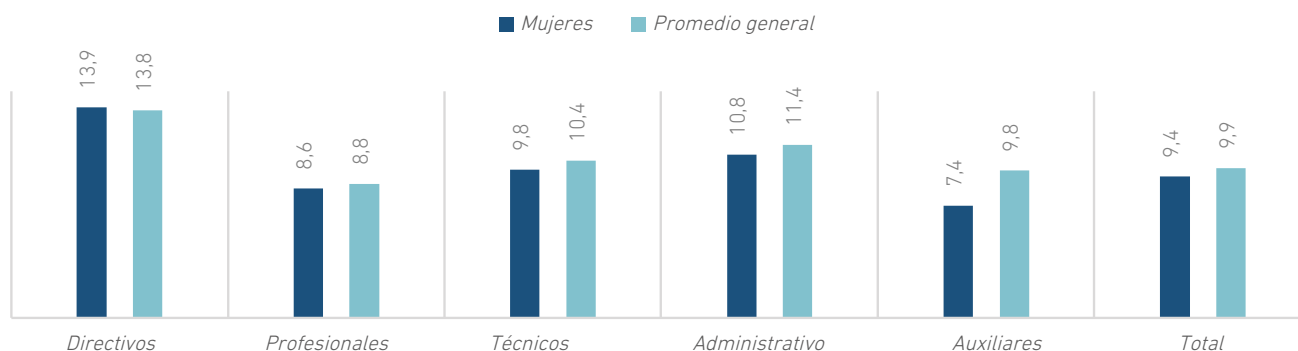
Gráfico 8
Distribución mujeres de la Dotación según rangos de antigüedad, a diciembre de cada año



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

El Gráfico 9 muestra el promedio de años de servicio para mujeres a diciembre de 2023, según estamento en el cual se desempeñan y en comparación con el promedio general. Se observa que en 2023 las mujeres presentan un promedio de 9,4 años de permanencia en el servicio del cual dependen. Asimismo, en casi todos los estamentos, se observa un promedio de permanencia inferior al promedio general, siendo las mujeres auxiliares las que presentan una permanencia bastante inferior (7,4 años frente a 9,8 de promedio general). Por su parte, las mujeres en el estamento de Directivos presentan el promedio de antigüedad más alto (13,9 años de permanencia promedio), siendo levemente superior al promedio general.

Gráfico 9
Promedio años de servicio de mujeres en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2023 (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 funciones directivas se pueden distinguir diferentes categorías: Autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio, Otros directivos de planta⁴ y contrata con funciones directivas. Considerando todas estas categorías, el número de mujeres en cargos de responsabilidad directiva llegó al 43,3% del total (ver Tabla 3), manteniendo una participación menor al 50% en este tipo de cargos.

⁴ Incluye personal afecto al Código del Trabajo en puestos Directivos.

Tabla 3
Distribución de mujeres y hombres según categorías de funciones directivas, diciembre 2011 y 2023 (P)

Funciones directivas	2011			2023 (P)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Autoridades de Gobierno	0,3%	0,7%	1,1%	0,5%	0,5%	1,0%
Jefes superiores de Servicio	0,3%	0,8%	1,1%	0,3%	0,7%	1,0%
Otros directivos	28,4%	41,8%	70,2%	27,0%	32,8%	59,7%
Contratas con funciones directivas	15,9%	11,8%	27,6%	21,5%	16,8%	38,3%
Participación en función directiva	44,9%	55,1%	100,0%	49,3%	50,7%	100,0%

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

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 2022, el promedio anual de beneficiarias se elevó a 1.108,3 mujeres, las que percibieron esta asignación durante 6,5 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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Beneficiarias promedio	624,8	656,9	649,0	706,1	814,8	823,6	853,3	841,4	904,3	972,7	1.003,7	1.108,3
Meses promedio	7,8	9,2	9,3	6,7	8,6	8,7	9,2	6,1	7,8	8,5	8,4	6,5
% sobre Total mujeres de la Dotación (1)	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
% Beneficiarias sobre Total beneficiarios promedio (2)	35,0%	33,9%	34,0%	36,6%	37,8%	37,4%	37,9%	38,9%	38,9%	40,0%	40,7%	44,1%

Notas:

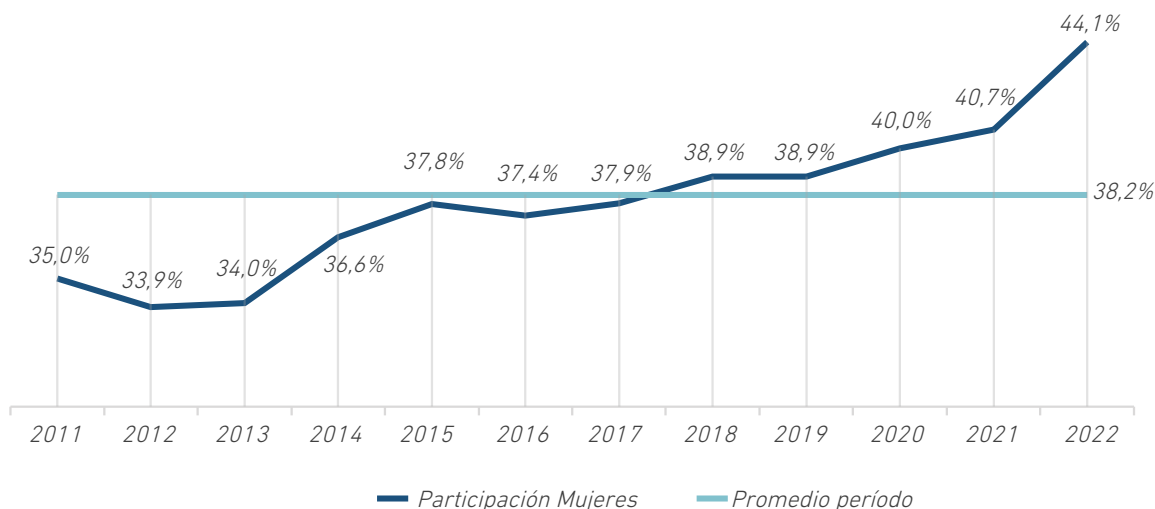
(1) Porcentaje se calcula sobre el total de mujeres de la Dotación del Gobierno Central, a diciembre de cada año.

(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 una participación femenina en la percepción de Asignación por funciones críticas inferior al 50%, llegando en 2022 a representar el 44,1% de los beneficiarios totales de la asignación. A pesar de lo anterior, el Gráfico 10 muestra que la participación de mujeres en el número de beneficiarios va en constante alza.

Gráfico 10
Mujeres que perciben Asignación por función crítica, sobre total de beneficiarios de la asignación, 2011-2022



Fuente: Dipres.

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 54,4% del promedio de mujeres con asignación por función crítica en 2011, al 71,0% en 2022. 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 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.

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Directivo	41,3%	39,1%	37,4%	35,7%	32,6%	31,8%	30,8%	27,4%	28,5%	25,6%	25,2%	26,5%
Profesional	54,4%	56,5%	57,9%	60,1%	63,6%	64,7%	65,8%	68,9%	68,8%	71,4%	71,9%	71,0%
Fiscalizador	4,2%	4,5%	4,7%	4,2%	3,8%	3,5%	3,4%	3,7%	2,7%	2,9%	3,0%	2,5%
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%

Fuente: Dipres.

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Directivo	7,9%	7,9%	7,6%	7,7%	8,1%	8,0%	7,8%	7,0%	7,3%	6,7%	6,5%	7,6%
Profesional	0,8%	0,8%	0,7%	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%
Fiscalizador	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,3%	1,2%	1,2%	1,3%	1,0%	1,2%	1,2%	1,1%
Total Beneficiarias	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	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.

En el presente análisis se compara la distribución por grado y estamento del personal de la dotación, en funciones al 31 de diciembre de 2023, de los servicios afectos a la EUS, excluyendo a profesionales funcionarios⁵ 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.

La Dotación del personal afecto a la EUS, a diciembre de 2023, se encuentra conformada en un 65,9% por mujeres y en un 34,1% 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 48,9% de ellas bajo este grado. Para los hombres, la mediana se ubica en el grado 15, quedando un 47,3% 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 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 distribución de mujeres.

⁵ 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 “profesionales funcionarios”, y se encuentran afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664.

Tabla 7
Posición relativa del personal afecto a la EUS - mediana según grado, estamento y sexo a diciembre de 2023 (1)

Estamento	Mujeres				Hombres			
	% del total	Mediana		Moda	% del total	Mediana		Moda
		Grado	% bajo mediana			Grado	% bajo mediana	
Directivos (2)	0,8%	5	40,8%	4	2,5%	6	43,4%	4
Profesionales	42,2%	13	41,6%	15	43,4%	12	37,7%	12
Técnicos	36,5%	22	12,7%	22	27,4%	19	49,7%	22
Administrativos	14,3%	19	48,1%	22	12,2%	17	49,3%	22
Auxiliares	6,2%	24	10,8%	24	14,5%	21	49,7%	24
Total Dotación Efectiva EUS	100,0%	16	48,9%	22	100,0%	15	47,3%	22

(1) Excluye a profesionales funcionarios (afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664), al Personal Docente y Asistente de la Educación.

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

Fuente: Dipres.

Respecto del estamento de profesionales, se observa que, tanto para los hombres como para las mujeres, este es el estamento que concentra la mayor cantidad de personas (42,2% de las funcionarias y 43,4% 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 36,5% de las funcionarias y al 27,4% de los funcionarios, se observa una fuerte concentración de mujeres en el grado 22 (mediana y moda), quedando el 12,7% 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.

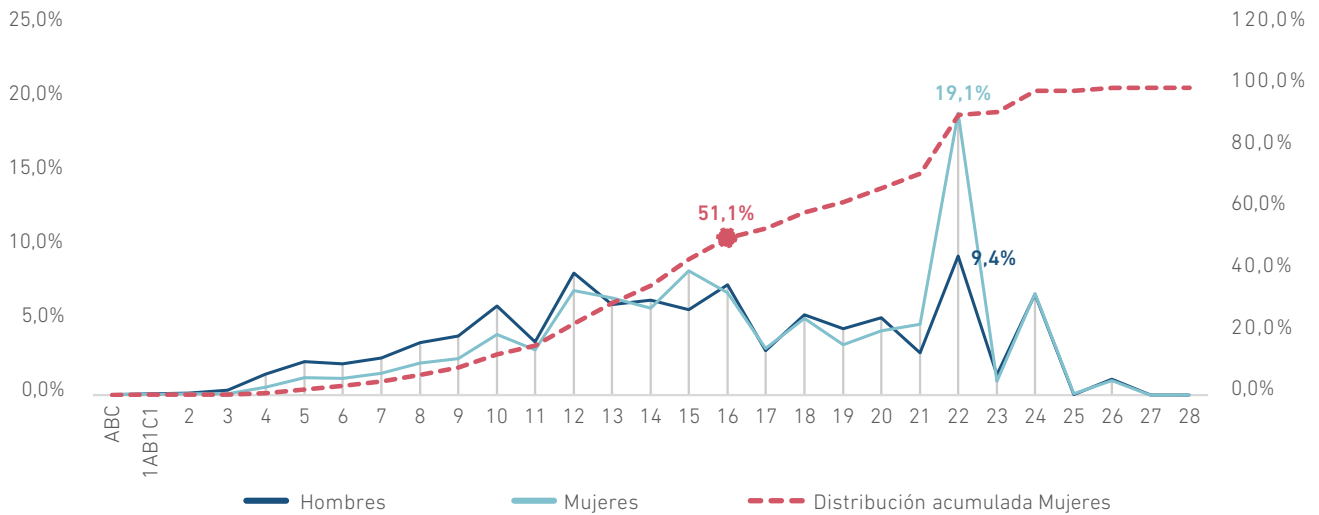
En cuanto al estamento de directivos, éste agrupa al 0,8% de las funcionarias y al 2,5% de los funcionarios, y es el único estamento donde la mediana de la distribución de mujeres supera en un grado a la distribución de hombres, dado que el 59,2% de las mujeres en estos cargos se encuentra en grado 5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

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 (9,4% y 19,1%, respectivamente), mientras que la mediana de la distribución de mujeres se ubica en el grado 16.

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 superiores, siendo que el 59,2% de las mujeres en cargos directivos se posiciona en el grado 5 o superior. No obstante, para los cargos directivos posicionados en grado 8 o inferiores, la presencia femenina disminuye.

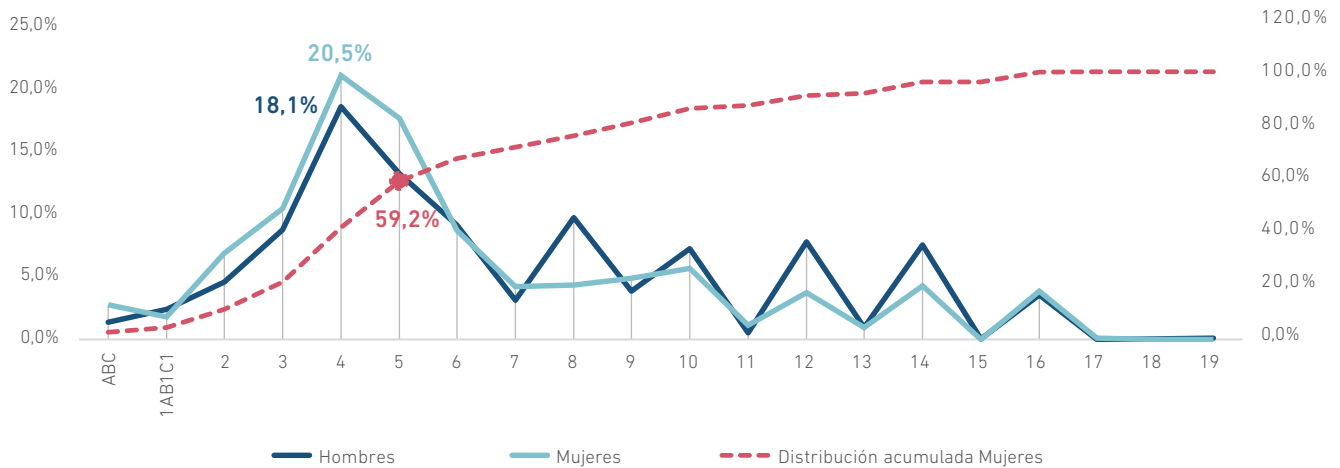
Finalmente, el Gráfico 13 muestra la distribución por grados para los cargos profesionales. Para las mujeres, se observa una mayor presencia en los grados 12 e inferiores, concentrándose los hombres en los grados superiores. El 58,4% de las mujeres se posicionan en los grados 13 y superiores. No obstante, es el grado 15 el que concentra la mayor cantidad de mujeres (15,6%).

Gráfico 11
Distribución de mujeres y hombres afectos a la EUS, según grados a diciembre 2023



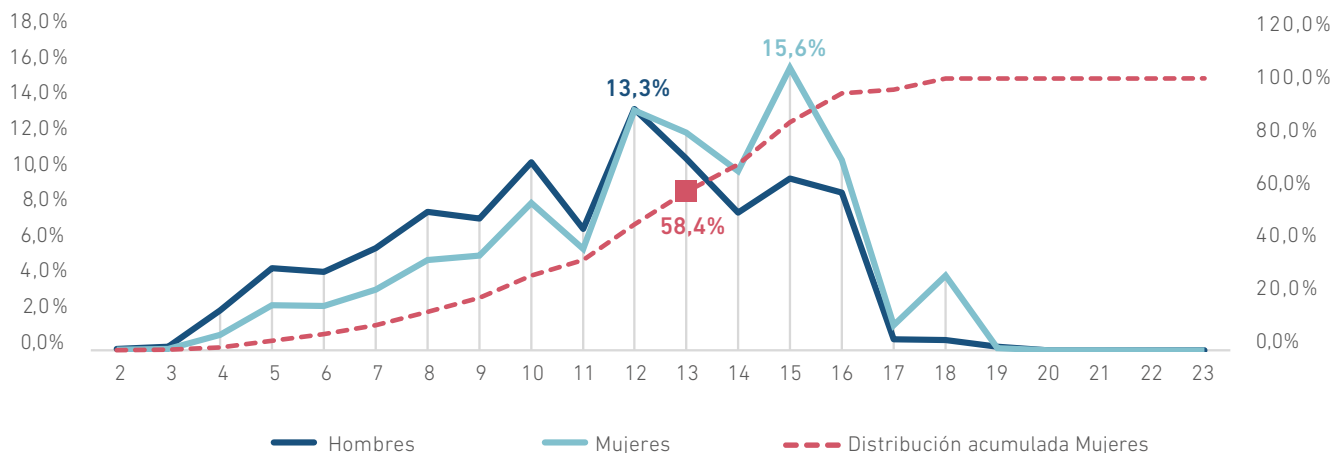
Nota: Los grados del eje inferior se presentan en orden descendente según su remuneración, de izquierda a derecha.
 Fuente: Dipres.

Gráfico 12
Distribución de cargos directivos afectos a la EUS, según sexo y grados a diciembre 2023



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

Gráfico 13
Distribución de cargos profesionales afectados a la EUS, según sexo y grados a diciembre 2023



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



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS