



Informe Anual del Empleo Público **2018**

Diciembre 2019



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

Informe Anual del Empleo Público 2018

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: 31 de diciembre de 2019

ÍNDICE

Presentación	7
Resumen	9
Capítulo 1: Evolución del Personal Disponible en el Gobierno Central.....	11
1. Principales variaciones.....	11
2. Tipo de contrato.....	14
Titulares con cargos en reserva	18
3. Distribución regional.....	19
4. Distribución Mujer - Hombre	24
Capítulo 2: Características del personal de la dotación.....	27
1. Función desempeñada.....	27
Personal a contrata con funciones directivas	29
2. Distribución por edad.....	29
3. Años de Servicio personal de la Dotación.....	32
Capítulo 3: Remuneraciones, posicionamiento y compensación del trabajo	35
1. Remuneraciones brutas promedio del personal de la Dotación.....	35
2. Beneficiarios Asignación por funciones críticas	36
3. Distribución por Grados y mediana	37
Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos.....	38
Servicios afectos a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores.....	39
Aspectos metodológicos.....	41
Cobertura	41
Consolidación de datos.....	41
Fuente de información	42
Variables relevantes presentadas para el Personal Disponible.....	42
Variables de interés abordadas, sobre personal de la Dotación.....	42
Variables presentadas para el personal fuera de dotación.....	48

Tablas, gráficos y cuadros*Tablas*

Tabla 1	Distribución personal disponible según grupos de interés	12
Tabla 2	Distribución personal disponible según tipo de contrato, a diciembre de 2018	15
Tabla 3	Proporción por sexo según tipo de contrato del personal disponible, a diciembre de 2018	16
Tabla 4	Características generales personal que guarda su cargo en reserva, a diciembre de cada año 2013 y 2018	19
Tabla 5	Personal Disponible del Gobierno Central distribuido por regiones, según sexo, en funciones al 31 de diciembre de cada año, 2013 y 2018	23
Tabla 6	Participación de Mujeres y Hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de desempeño	25
Tabla 7	Participación de mujeres a diciembre de cada año, 2013 a 2018	25
Tabla 8	Personal disponible según sexo, en cada Ministerio según situación a diciembre de 2018	26
Tabla 9	Dotación efectiva de personal del Gobierno Central, según estamentos, al 31 de diciembre de cada año, 2013-2018	27
Tabla 10	Participación de cada estamento sobre el total de la Dotación	27
Tabla 11	Distribución de la dotación de cada Ministerio, según estamentos al 31 de diciembre de 2018	28
Tabla 12	Distribución del personal de la Dotación según rangos de edad, a diciembre de cada año	30
Tabla 13	Composición del personal de la Dotación, según sexo y edad, a diciembre de cada año	31
Tabla 14	Distribución personal de la Dotación según rangos de permanencia y Ministerios, al 31 de diciembre de 2018	34
Tabla 15	Promedio anual de beneficiarios de Asignación por funciones críticas	36
Tabla 16	Promedio anual beneficiarios Asignación por funciones críticas según estamento, 2013-2018	37
Tabla 17	Posición relativa del personal afecto a la E.U.S. – Mediana según grado y estamento	38
Tabla 18	Posición relativa personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado y estamento	39

Gráficos

Gráfico 1	Incidencia en la variación anual de puestos de trabajo (%)	12
Gráfico 2	Personal disponible a diciembre de cada año, 2013-2018	13
Gráfico 3	Personal de la Dotación y Fuera de Dotación, como proporción del personal disponible a diciembre de cada año, 2013-2018	13
Gráfico 4	Composición del personal disponible según ministerios, al 31 de diciembre de 2018	14
Gráfico 5	Tipos de contrato del personal disponible, según su proporción sobre el total a diciembre de cada año, 2013 y 2018	16
Gráfico 6	Proporción de mujeres por tipo de contrato, sobre el total disponible a diciembre de cada año, 2013 y 2018	17
Gráfico 7	Proporción del personal de planta y a contrata del Gobierno Central, según ministerios, al 31 de diciembre de 2018	17
Gráfico 8	Proporción entre mujeres y hombres en la Dotación del Gobierno Central, según calidad jurídica, al 31 de diciembre de 2018	18
Gráfico 9	Distribución regional del personal civil del Gobierno Central que se desempeña en el país v/s Población Nacional, al 31 de diciembre de 2018	20

Gráfico 10	Funcionarios como porcentaje de la población nacional, según región de desempeño a diciembre 2013 y 2018	20
Gráfico 11	Promedio de habitantes por funcionarios según región de desempeño a diciembre 2013 y 2018	21
Gráfico 12	Distribución regional del personal disponible del Gobierno Central, según estamentos y situación a diciembre de 2018	21
Gráfico 13	Distribución regional del personal del Gobierno Central, según sexo y situación a diciembre 2018	22
Gráfico 14	Personal fuera de dotación como porcentaje del personal de la dotación, según región de desempeño	23
Gráfico 15	Composición por sexo del personal en funciones a diciembre de 2013 y 2018, según grupo de desempeño	24
Gráfico 16	Distribución por edad del personal de la dotación del Gobierno Central a diciembre 2018	30
Gráfico 17	Distribución por grupos de edades del personal del Gobierno Central en cada ministerio, al 31 de diciembre de 2018	32
Gráfico 18	Dotación efectiva según años de servicio y sexo, al 31 de diciembre de 2018	33
Gráfico 19	Promedio años de servicio en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2018	33
Gráfico 20	Evolución remuneraciones brutas promedio mensual (\$ de junio 2018)	35
Gráfico 21	Remuneraciones brutas promedio mensual de escala según estamentos, años 2017 y 2018	36
Gráfico 22	Dotación efectiva de personal afecto a la EUS, según grado a diciembre 2018	39
Gráfico 23	Dotación efectiva de personal de Servicios Fiscalizadores, según grado	40
<i>Cuadros</i>		
Cuadro 1	Tipos de contrato para el personal disponible	19
Cuadro A1	Estamentos según los distintos sistemas de remuneraciones de las instituciones informantes	43
Cuadro A2	Distribución consolidada del personal por Estamentos	44

PRESENTACIÓN

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 del público el "Informe Anual del Empleo Público" con la caracterización del personal que se desempeñó en el Gobierno Central en 2018.

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.

En particular, 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 (remuneraciones, acceso a asignación por funciones críticas), incluyendo la distribución por ministerios.

RESUMEN

Al 31 de diciembre de 2018, el empleo público en el Gobierno Central¹ alcanzó las 367.581 personas, de las cuales 299.992 son parte de la dotación y 67.589 fuera de dotación. Respecto al mismo mes del año previo, el personal disponible aumentó en 9,5% (31.738 cargos), explicado por el personal de los Servicios de Salud y por la incorporación de los Servicios Locales de Educación² al Gobierno Central, cuya incidencia fue de 5,1% y 3,3%, respectivamente. A su vez, la dotación se incrementó en 21.738 cargos, con una incidencia del 6,5% en el total del personal disponible, explicado por los Servicios Locales de Educación (10.677 puestos, con una incidencia de 3,2%). El personal fuera de dotación se vio incrementado en 10 mil nuevos cargos, con una incidencia del 3,0% en la variación del total del empleo disponible. Este aumento se concentró en los Servicios de Salud (10.674, con una incidencia de 3,2%) en Suplentes y Reemplazos (10.055 puestos, con una incidencia de 3,0%).

En el Gobierno Central, la participación de la mujer alcanzó el 60,0% respecto al 40,0% de los hombres, tanto en el total del empleo público, como en la dotación. Los Servicios de Salud y Ministerio de Educación aportan conjuntamente el 58,0% del total del empleo.

En cuanto a la calidad jurídica, el tipo de contrato más recurrente en la dotación es el personal a Contrata (56,3%), seguido por el de Planta (23,2%) y Código del Trabajo (5,3%). Fuera de la dotación, los contratos a honorarios alcanzaron un 9% del total del empleo y las suplencias y reemplazos un 4,9%.

La distribución regionalizada del personal del Gobierno Central, se comporta similar a la distribución de la población nacional, presentando la mayor concentración en las regiones de Valparaíso, Biobío y Metropolitana, que en su conjunto agrupan al 56,4% de los funcionarios. A pesar de ello, las regiones de Aysén y Magallanes presentan el mayor nivel de funcionarios por habitantes (6,8% y 4,0%, respectivamente).

El estamento Profesional alcanzó el 46,3% del personal de la dotación, seguido por los Técnicos (26,6%), Administrativos y Auxiliares (24,5%) y Directivos (2,7%). En cuanto a la edad, el promedio corresponde a 45,3 años con la mayor proporción de funcionarios públicos en el tramo 35-44 años (30,4% del total). Asimismo, un 30,4% del personal tiene menos de 35 años y un 8,8% tiene 60 o más años de edad. Los hombres presentan una distribución etaria con una edad levemente superior a las mujeres.

¹ 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.

² Una de las instituciones base del nuevo Sistema de Educación Pública, creado por Ley N°21.040, corresponde a los Servicios Locales de Educación (SLE), de los cuales dependerán los establecimientos educacionales –colegios, liceos y jardines infantiles– que se traspasan desde el ámbito municipal al Gobierno Central. Este proceso de implementación y traspaso del servicio educativo inicia en 2018 con la entrada en vigencia de la Dirección de Educación Pública y los primeros cuatro SLE: desde enero de 2018 Barrancas y Puerto Cordillera; desde junio de 2018, Huasco y Costa Araucanía.

El personal de la dotación en funciones al 31 de diciembre de 2018, presentó un promedio de 11,9 años de permanencia. La mayor proporción de funcionarios y funcionarias se concentra en el tramo de 5 o menos años de servicio (42,9% del total).

En términos de beneficios pecuniarios, el promedio de remuneraciones brutas para el Sector Público en junio de 2018, ascendió a \$1.389.327³. A su vez la remuneración promedio de todos los estamentos presentó un incremento real respecto del año 2017, con los mayores avances en los estamentos de técnicos y auxiliares.

³ Las remuneraciones brutas promedio de este informe difieren de las publicadas en el "Informe trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público", debido a que en dicho reporte se hacen estimaciones de renta al personal afecto a la escala de las FFAA, al personal afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664, que afectan principalmente al Ministerio de Salud y al valor hora de los Servicios Locales de Educación. Para más detalles, ver marco metodológico de ambos informes.

CAPÍTULO 1: EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DISPONIBLE EN EL GOBIERNO CENTRAL

1. Principales variaciones

Al 31 de diciembre de 2018 en las instituciones del Gobierno Central, 299.992 personas se desempeñaban en un cargo de la dotación, cumpliendo funciones permanentes. Al mismo tiempo, otras 67.589 personas realizaban funciones a través de un contrato calificado como fuera de dotación, alcanzando un 22,5% de la Dotación. Considerando lo anterior, la fuerza laboral total del Gobierno Central ascendía a 367.581 personas.

Respecto al mismo mes del año previo, el personal disponible aumentó en 9,5% (31.738 cargos), explicado por el personal de los Servicios de Salud y por la incorporación de los Servicios Locales de Educación⁴ al Gobierno Central, cuya incidencia fue de 5,1% y 3,3%, respectivamente. A su vez, la dotación se incrementó en 21.738 cargos, con una incidencia del 6,5% en el total del personal disponible, explicado por personal de los Servicios Locales de Educación (10.677 puestos, con una incidencia de 3,2%). El personal fuera de dotación se vio incrementado en 10 mil nuevos cargos, con una incidencia del 3,0% en la variación del total del empleo disponible. Este aumento se concentró en personal de los Servicios de Salud (10.674, con una incidencia de 3,2%) en Suplentes y Reemplazos (10.055 puestos, con una incidencia de 3,0%).

La Tabla 1 presenta la distribución del personal disponible según distintos grupos de análisis. El Gráfico 1 presenta la incidencia en la variación anual de cada uno de estos grupos.

Al comparar con 2013, se observa un incremento de un 31,8% (88.653 nuevos cargos) en el personal disponible. La mayor incidencia en esta variación se presenta en la Dotación (27,3%), explicada por la creación de nuevos ministerios, la incorporación de los Servicios Locales de Educación al Gobierno Central, y por el proceso de regularización de honorarios. Por su parte, el personal fuera de dotación presenta un incremento del 22,5% entre diciembre 2013 y diciembre 2018 (4,4% de incidencia en la variación total). El Gráfico 2 presenta la evolución del personal disponible desde 2013, donde se observa que la variación 2013-2018 del personal de la Dotación correspondería a un 29,3%, con una incidencia del 20,4% en la variación total del período (65.582 nuevos puestos).

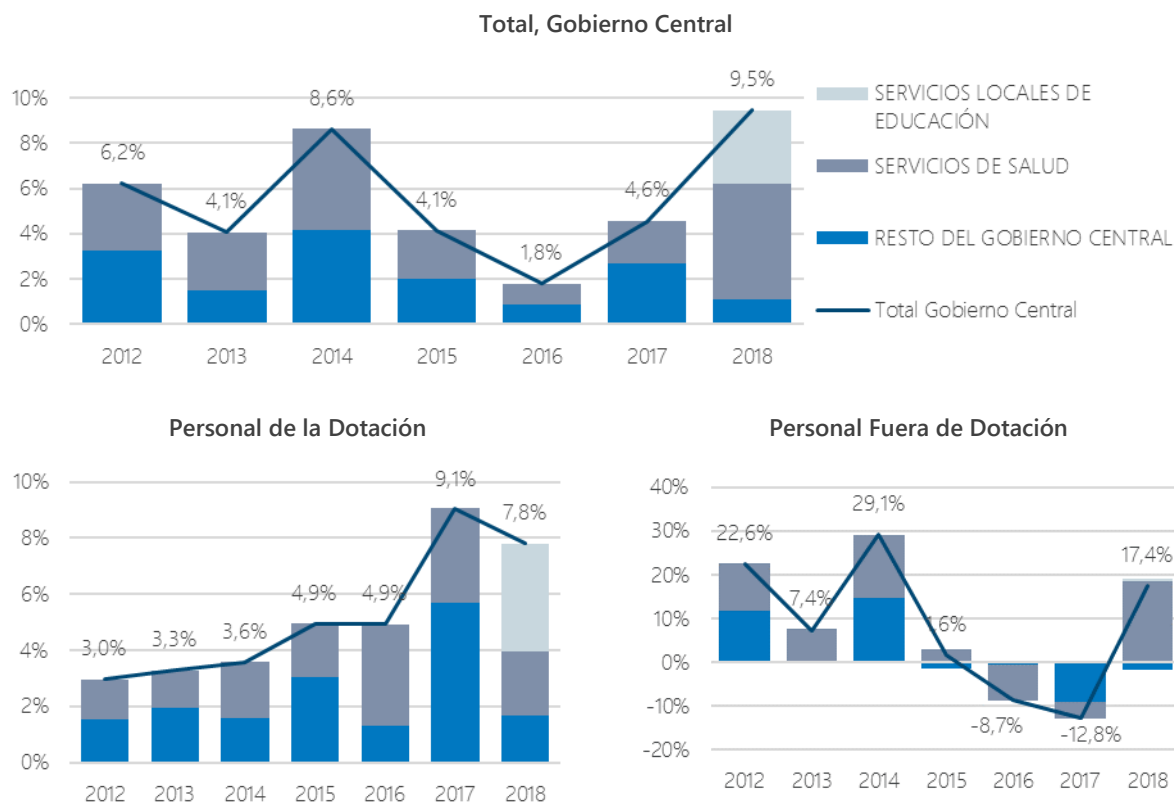
⁴ Una de las instituciones base del nuevo Sistema de Educación Pública, creado por Ley N°21.040, corresponde a los Servicios Locales de Educación (SLE), de los cuales dependerán los establecimientos educacionales –colegios, liceos y jardines infantiles– que se traspasan desde el ámbito municipal al Gobierno Central. Este proceso de implementación y traspaso del servicio educativo inicia en 2018 con la entrada en vigencia de la Dirección de Educación Pública y los primeros cuatro SLE: desde enero de 2018 Barrancas y Puerto Cordillera; desde junio de 2018, Huasco y Costa Araucanía.

Tabla 1: Distribución personal disponible según grupos de interés

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
GOBIERNO CENTRAL	278.928	302.989	315.555	321.213	335.843	367.581
Dotación	223.733	231.717	243.172	255.155	278.254	299.992
Fuera de Dotación	55.195	71.272	72.383	66.058	57.589	67.589
RESTO DEL GOBIERNO CENTRAL	156.142	167.801	173.826	176.655	185.268	188.929
Dotación	124.418	127.912	134.929	138.149	152.721	157.330
Fuera de Dotación	31.724	39.889	38.897	38.506	32.547	31.599
SERVICIOS DE SALUD	122.786	135.188	141.729	144.558	150.575	167.701
Dotación	99.315	103.805	108.243	117.006	125.533	131.985
Fuera de Dotación	23.471	31.383	33.486	27.552	25.042	35.716
SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN	-	-	-	-	-	10.951
Dotación	-	-	-	-	-	10.677
Fuera de Dotación	-	-	-	-	-	274

Fuente: Dipres.

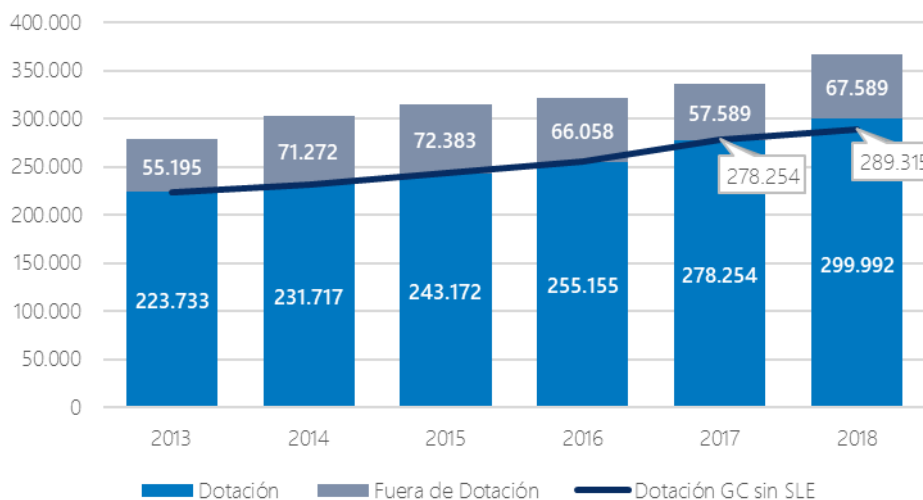
Gráfico 1: Incidencia en la variación anual de puestos de trabajo (%)



Fuente: Dipres.

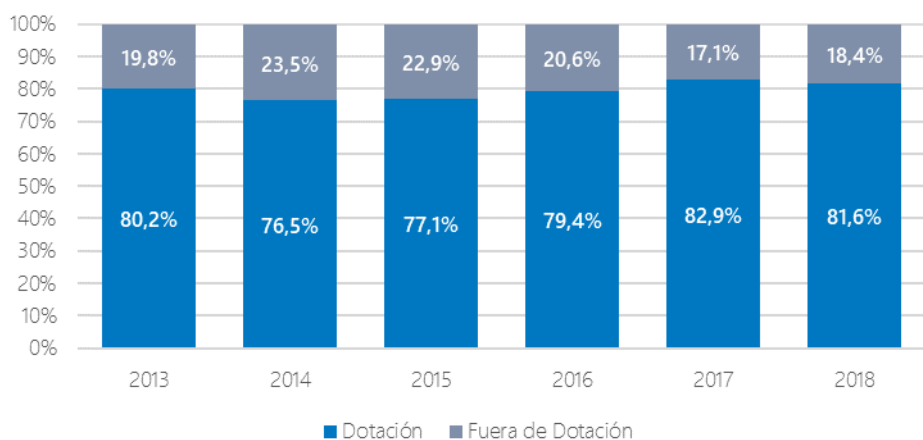
A diciembre de 2018, el personal disponible se encuentra compuesto por un 81,6% perteneciente a la Dotación y un 18,4% a Fuera de dotación, mientras que en 2013 esta proporción correspondía a 80,2% y 19,8%, respectivamente. Al revisar la distribución del total del personal, entre Dotación y Fuera de Dotación, se observa un incremento creciente del personal fuera de dotación, que comienza su descenso a contar de 2016 (ver Gráfico 3).

Gráfico 2: Personal disponible a diciembre de cada año 2013-2018



Fuente: Dipres.

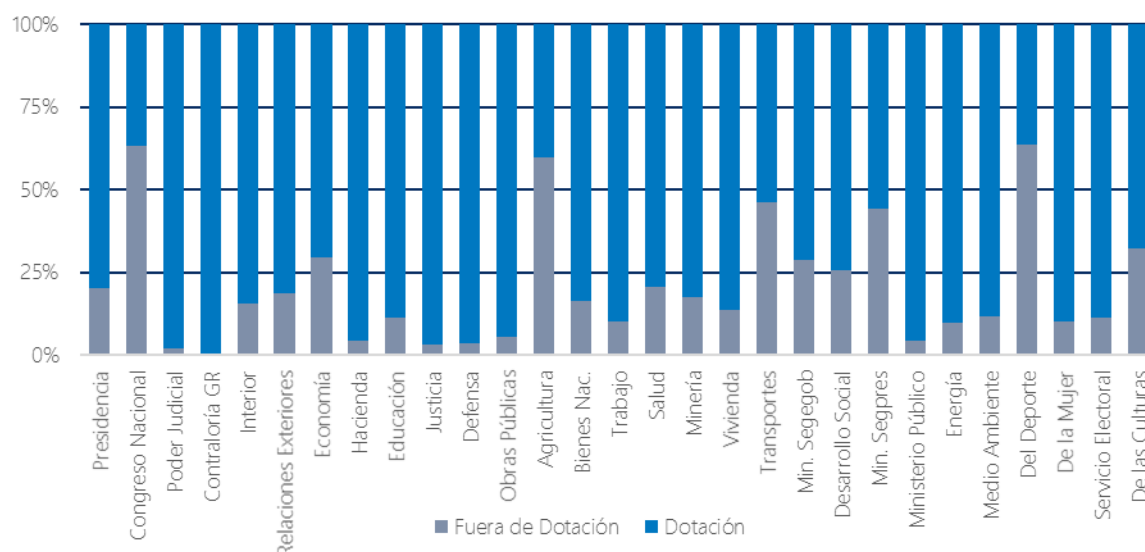
Gráfico 3: Personal de la Dotación y Fuera de Dotación, como proporción del personal disponible a diciembre de cada año, 2013-2018



Fuente: Dipres.

En cuanto a la distribución del personal disponible a diciembre 2018 según ministerio, se observa que algunas instituciones presentan un alto porcentaje de personal fuera de dotación, como por ejemplo los ministerios del Deporte (63,9%), Agricultura (59,8%), ambos influidos al alza por estacionalidad a diciembre; además de ellos, se observa un alto porcentaje en Transportes (46,4%) y Secretaría General de la Presidencia (44,5%), además del Congreso Nacional (63,5%). En el Gráfico 4 se aprecia esta distribución.

Gráfico 4: Composición del personal disponible según ministerios, al 31 de diciembre de 2018



Fuente: Dipres.

2. Tipo de contrato

Al clasificar el personal disponible según tipo de contrato, podemos distinguir entre el personal de planta, contrata, afecto al código del trabajo, contratado sobre la base de honorarios asimilados a grado y a suma alzada, suplentes y reemplazos y otros tipo de contratos, utilizando para ello la equivalencia señalada en el Cuadro 1. La distribución a diciembre de 2018 según estos tipos de contrato, se presenta en la Tabla 2.

La mayoría del personal fuera de dotación es contratado sobre la base de honorarios a suma alzada (48,8%), seguido por personal Suplente y Reemplazo (26,8%). Por su parte, el contrato más frecuente corresponde al personal a contrata (56,3% del total disponible, ver Tabla 6). La distinción por sexo del tipo de contrato del personal disponible (Tabla 3), permite observar que, en el personal de la Dotación, existe una mayor concentración de las mujeres en la modalidad de contrata (58,9% mujeres vs 52,5% hombres) y los hombres en modalidad planta (26,7% hombres vs 20,8% mujeres). En el caso del personal fuera de la dotación, las mujeres presentan una mayor presencia en las suplencias y reemplazos (6,3% mujeres vs 2,9% hombres) y los hombres en contratos a honorarios (9,7% hombres vs 8,5% mujeres).

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 una suplencia en otro cargo.	
Contrata	Incluye personal a contrata.	
Código del Trabajo	Incluye personal afecto al código del trabajo y jornales permanentes en la Dotación.	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 2: Distribución personal disponible según tipo de contrato, a diciembre de 2018

Tipo de contrato	Dotación	Fuera de Dotación	Disponible	%
Planta	85.101	-	85.101	23,2%
Contrata	207.090	-	207.090	56,3%
Código del Trabajo	7.798	11.789	19.587	5,3%
Honorarios	3	33.001	33.004	9,0%
Suplentes y Reemplazos	-	18.142	18.142	4,9%
Otros tipos de contrato	-	4.657	4.657	1,3%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	299.992	67.589	367.581	100,0%
Representación porcentual	81,6%	18,4%	100,0%	

Fuente: Dipres.

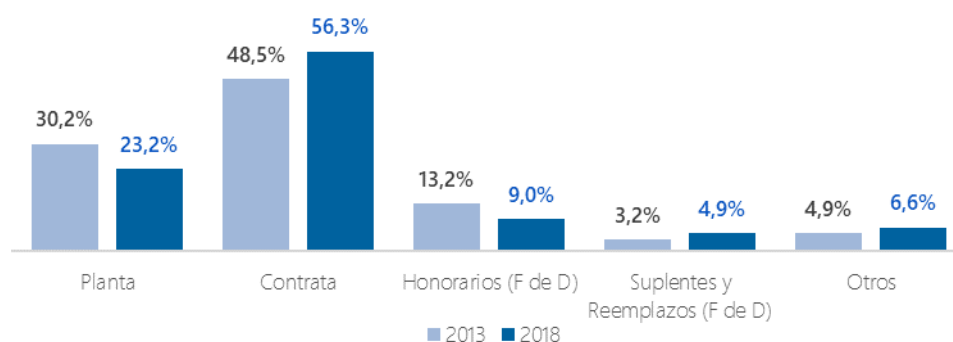
Tabla 3: Proporción por sexo según tipo de contrato del personal disponible, a diciembre de 2018

Tipo de contrato	Dotación		Fuera de Dotación		Disponible		% del total	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Planta	20,8%	26,7%	-	-	20,8%	26,7%	12,5%	10,7%
Contrata	58,9%	52,5%	-	-	58,9%	52,5%	35,4%	21,0%
Código del Trabajo	1,8%	2,5%	2,7%	3,9%	4,6%	6,5%	2,7%	2,6%
Honorarios	0,0%	0,0%	8,5%	9,7%	8,5%	9,7%	5,1%	3,9%
Suplentes y Reemplazos	-	-	6,3%	2,9%	6,3%	2,9%	3,8%	1,1%
Otros tipos de contrato	-	-	0,9%	1,8%	0,9%	1,8%	0,6%	0,7%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	81,5%	81,7%	18,5%	18,3%	100,0%	100,0%	60,0%	40,0%

Fuente: Dipres.

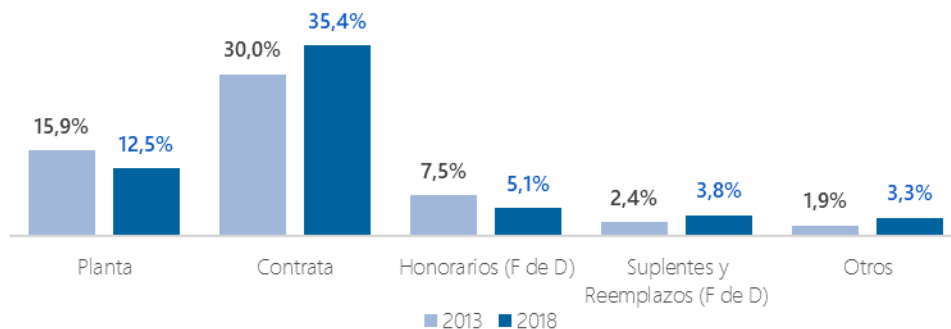
El Gráfico 5 compara la utilización de estos tipos de contrato entre 2013 y 2018. Se observa a diciembre del 2018, una mayor proporción del personal a contrata y del personal suplente y reemplazo, junto con una menor proporción de personal de planta y honorarios. Del total del personal disponible, las mujeres a contrata representaban el 30,0% en 2013 y el 35,4% en 2018; por su parte las suplencias y reemplazos desempeñadas por mujeres representaron el 2,4% en 2013 y el 3,8% en 2018 (ver Gráfico 6).

Gráfico 5: Tipos de contrato del personal disponible, según su proporción sobre el total a diciembre de cada año, 2013 y 2018



Fuente: Dipres.

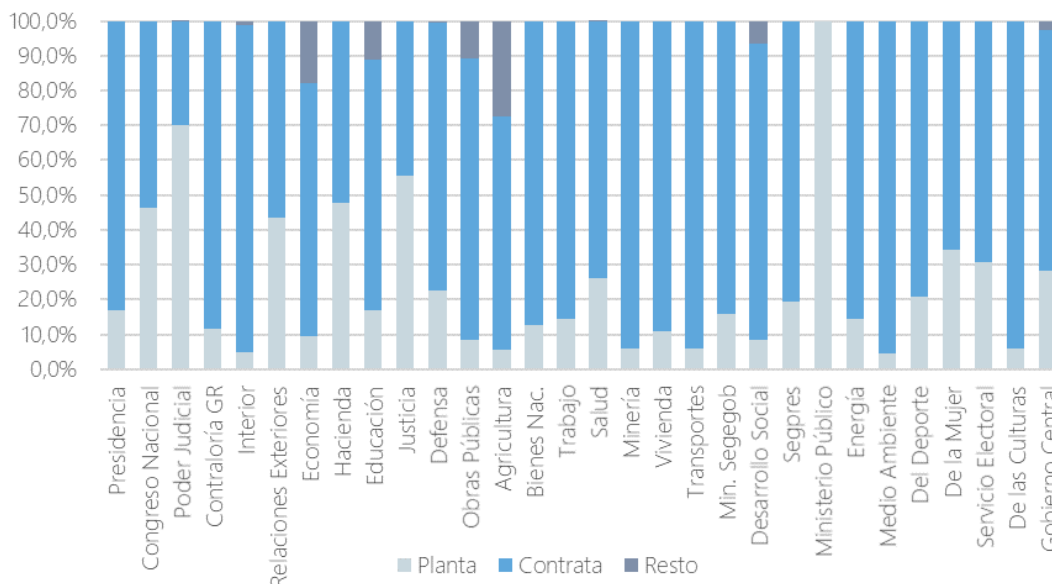
Gráfico 6: Proporción de mujeres por tipo de contrato, sobre el total disponible a diciembre de cada año, 2013 y 2018



Fuente: Dipres.

Analizando exclusivamente al personal de la Dotación, en el Gráfico 7 se observa la distribución de la planta y contrata de cada Ministerio e Institución del Gobierno Central. Claramente, el personal de las instituciones autónomas se concentra en la planta (100% del personal del Ministerio Público, 70,0% del personal del Poder Judicial y 46,4% en el Congreso Nacional). Dentro de la Administración Central, los ministerios que poseen una mayor proporción de personal de planta corresponden al Ministerio de Justicia (55,4%), Relaciones Exteriores (43,5%) y Hacienda (47,8%). En cambio, los ministerios donde predomina el personal a contrata corresponden a Medio Ambiente (95,5%), De las Culturas (94,2%), Transportes y Telecomunicaciones (94,0%), Minería (93,9%) e Interior (93,9%).

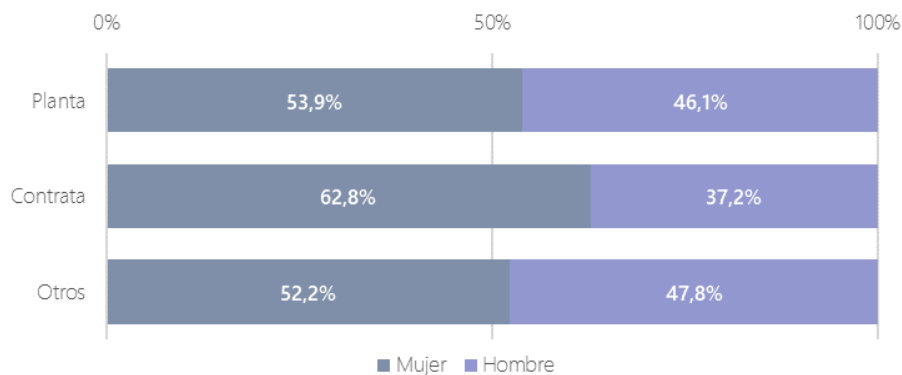
Gráfico 7: Proporción del personal de planta y a contrata del Gobierno Central, según ministerios, al 31 de diciembre de 2018



Fuente: Dipres.

La relación entre la variable calidad jurídica y sexo, se observa en el Gráfico 8. Del total de la dotación del Gobierno Central a diciembre de 2018, los cargos de planta están provistos en un 53,9% por mujeres y en un 46,1% por hombres; los cargos a contrata están cubiertos en un 62,8% por mujeres y en un 37,2% por hombres.

Gráfico 8: Proporción entre mujeres y hombres en la Dotación del Gobierno Central, según calidad jurídica, al 31 de diciembre de 2018



Fuente: Dipres.

Por último, considerando como universo sólo el personal de planta y contrata, se observa que, en términos generales, el personal de planta corresponde al 29,1% de este total (26,1% en el caso de mujeres y 33,7% en el caso de hombres).

Titulares con cargos en reserva

Un aspecto a 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. En la práctica, a diciembre 2018 son 5.075 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.

Del total de cargos titulares en reserva, 4.229 (83,3%) funcionarios se desempeñan en otro cargo en la contrata, en la misma institución o en otra. Esto implica que el 3,3% 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 (81,8% de los casos).

El restante 16,7% 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 (13,0%) o suplente (3,7%).

Distinguiendo por sexo, el 1,6% de las mujeres de la dotación mantiene la titularidad de su cargo mientras se desempeña en otro, las que representan el 57,0% del total de cargos en reserva. En el caso de los hombres, corresponde al 1,8% de los funcionarios, representando el 43,0% del total de cargos en reserva.

Tabla 4: Características generales personal que guarda su cargo en reserva, a diciembre de cada año 2013 y 2018

	2013	2018
Total cargos en reserva	6.416	5.075
En la misma institución	95,9%	97,4%
En otra institución	4,1%	2,6%
<i>% Total Dotación</i>	<i>2,9%</i>	<i>1,7%</i>
Mujeres	58,8%	57,0%
<i>% Mujeres Dotación</i>	<i>2,9%</i>	<i>1,6%</i>
Hombres	41,2%	43,0%
<i>% Hombres Dotación</i>	<i>2,8%</i>	<i>1,8%</i>
A contrata	85,6%	83,3%
<i>% Total Contrata</i>	<i>4,1%</i>	<i>3,3%</i>
En otro cargo de planta	14,4%	16,7%
<i>% Total Planta</i>	<i>1,1%</i>	<i>1,0%</i>

Fuente: Dipres.

La Tabla 4 muestra la situación descrita y su comparación con las características de los cargos en reserva a diciembre 2013. Entre ambos cortes (diciembre 2013 y diciembre 2018), se observa una disminución en el uso de este tipo de compatibilidad, lo que podría ser una respuesta a la restricción incluida en la Ley de Presupuestos⁵ además del ejercicio de las Leyes de incentivo al Retiro vigentes.

3. Distribución regional

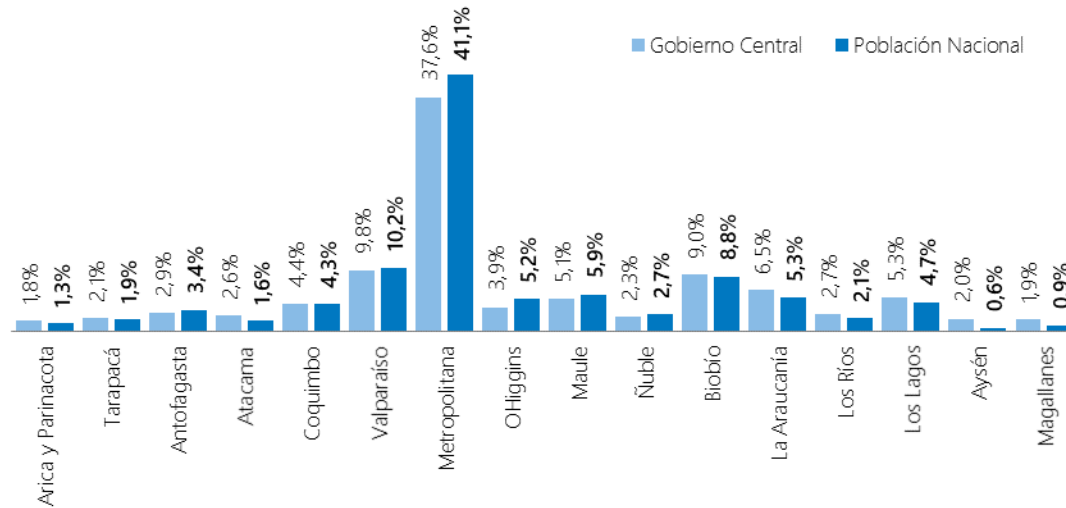
El personal del Gobierno Central en funciones a diciembre de 2018 se desempeña en un 0,1% en el exterior, y en un 99,9% en el país, donde el 37,6% del personal disponible se concentra en la Región Metropolitana y el restante 60,4%, se distribuye en las otras regiones del país.

El Gráfico 9 presenta la distribución regional de la dotación, comparada con 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 de Valparaíso, Biobío y Metropolitana, que en su conjunto agrupan al 56,4% de los funcionarios.

La razón entre funcionarios y habitantes se presenta en el Gráfico 10, y muestra la distribución de este indicador a lo largo del país, comparando la situación de 2013 y 2018. Se observa que las regiones del extremo sur presentan el mayor nivel de funcionarios por habitantes, siendo de 6,8% para la Región de Aysén y del 4,0% para la Región de Magallanes, las que se encuentran por sobre el total país (2,0%).

⁵ Artículo 5° Ley de Presupuestos años 2015, 2017 y 2018, donde se requiere de autorización de Dipres para la utilización de esta compatibilidad a través de la designación de cargos a contrata en el mismo servicio, con el fin de verificar la disponibilidad presupuestaria en el Servicio respectivo.

Gráfico 9: Distribución regional del personal civil del Gobierno Central que se desempeña en el país v/s Población Nacional, al 31 de diciembre de 2018



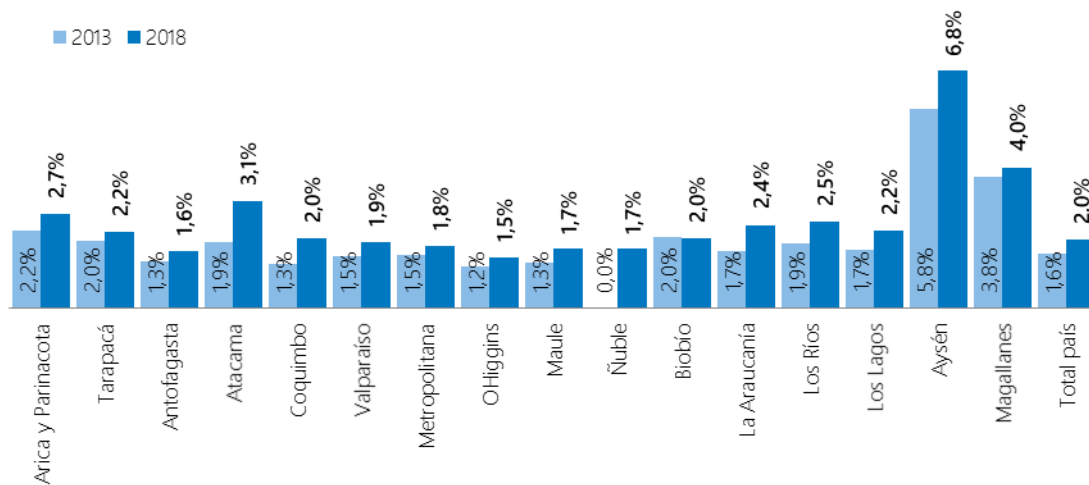
Notas:

Dotación de Personal del Gobierno Central al 31 de diciembre de 2018.

La Población Nacional corresponde cifras estimadas para 2018 por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Fuente: Dipres e INE.

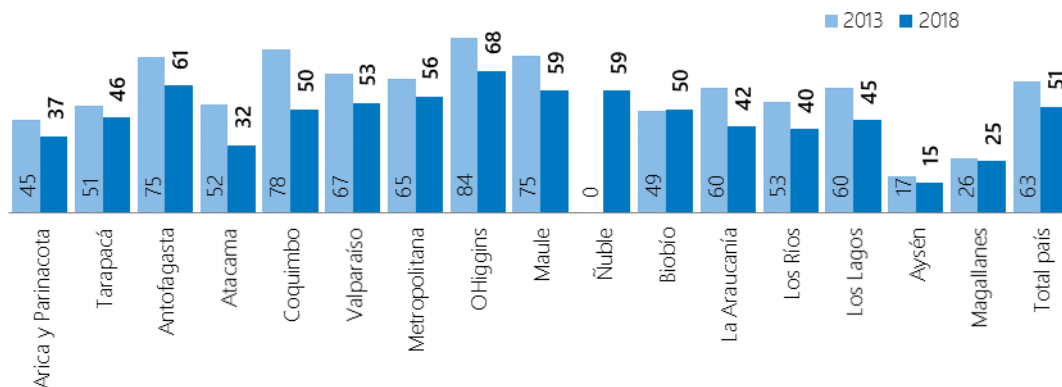
Gráfico 10: Funcionarios como porcentaje de la población nacional, según región de desempeño a diciembre 2013 y 2018



Fuente: Dipres.

En promedio, para 2018 se presentan 51 habitantes por funcionario, proporción que ha disminuido respecto al año 2013, donde se presentaban 63 habitantes por funcionario. Las regiones del norte presentan la menor proporción, siendo la Región de O'Higgins la que presenta el mayor número de habitantes por funcionario. Este indicador se presenta en el Gráfico 11.

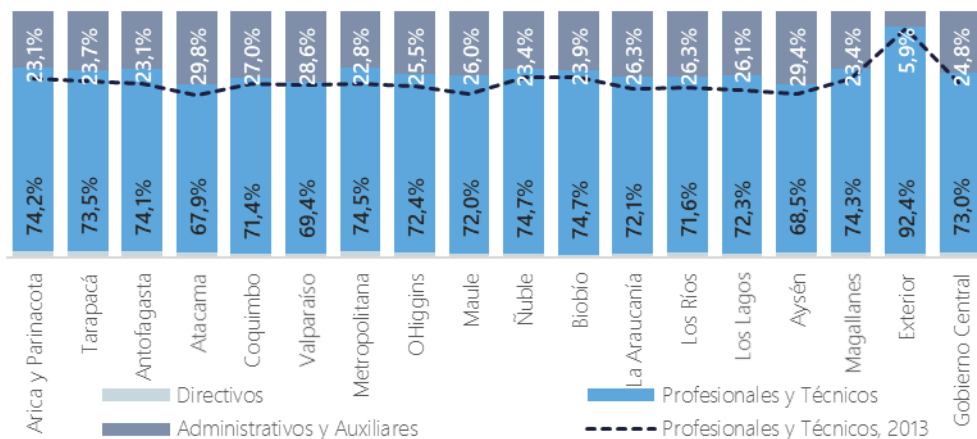
Gráfico 11: Promedio de habitantes por funcionarios según región de desempeño a diciembre 2013 y 2018



Fuente: Dipres.

La distribución por estamento del personal de cada región (ver Gráfico 12) indica que, dentro del país, la mayoría de las regiones el personal profesional y técnico corresponde a una proporción superior al 70% del disponible, con la excepción de Atacama, Valparaíso y Aysén. Al comparar con 2013, se observa en todas las regiones, un incremento en la proporción de Profesionales y Técnicos en funciones a diciembre 2018.

Gráfico 12: Distribución regional del personal disponible del Gobierno Central, según estamentos y situación a diciembre de 2018



Nota: Para 2013, dado que la región de Ñuble no se encontraba creada, se mantuvo proporción de profesionales informada para la región del Biobío.

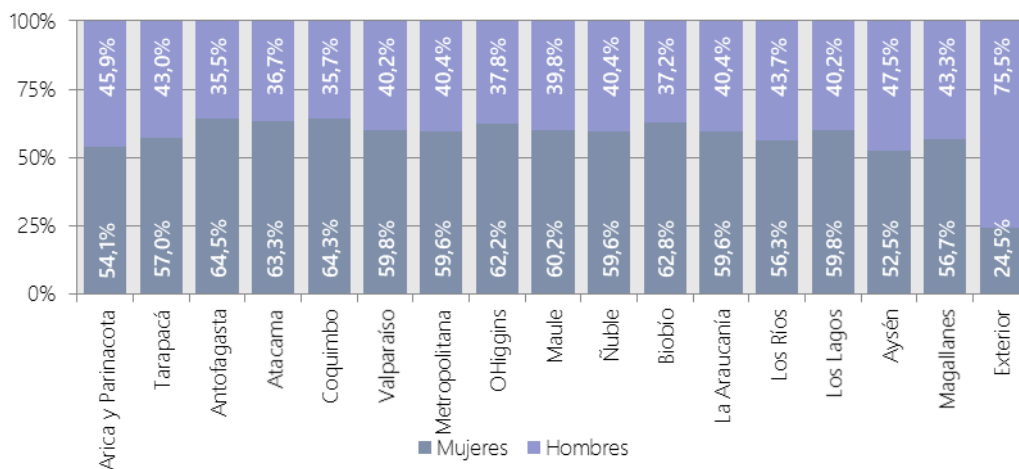
Fuente: Dipres.

Por su parte, el Gráfico 13 nos presenta la distribución porcentual de hombres y mujeres en cada región. En todas las regiones las funcionarias representan más del 50% de la dotación, con excepción de aquellos que se encuentran en el exterior (24,5%). Las regiones con mayor participación de mujeres son Antofagasta, Coquimbo y Atacama.

La Tabla 5 presenta la distribución del personal disponible, por región y sexo, para 2013 y 2018. La región con mayor incremento porcentual de mujeres y hombres en el período fue Coquimbo (87,1% y 48,2%, respectivamente), y la Región de Magallanes presenta el menor crecimiento (23,7% de mujeres y -0,1% en el caso de los hombres). El caso de la Región del Biobío, la variación en el período refleja el movimiento de personal que pasó a formar parte de la nueva región de Ñuble.

Al distinguir entre el personal de la dotación y fuera de dotación en cada región, se observa que, la representación del personal fuera de dotación fluctúa entre el 38,6% y el 10,6% de la dotación (Región de Los Ríos y Región de Antofagasta, respectivamente), según se muestra en el Gráfico 14. También se presenta el porcentaje de mujeres y hombres con contrato fuera de dotación, sobre el total de mujeres y hombres en la dotación.

Gráfico 13: Distribución regional del personal del Gobierno Central, según sexo y situación a diciembre 2018



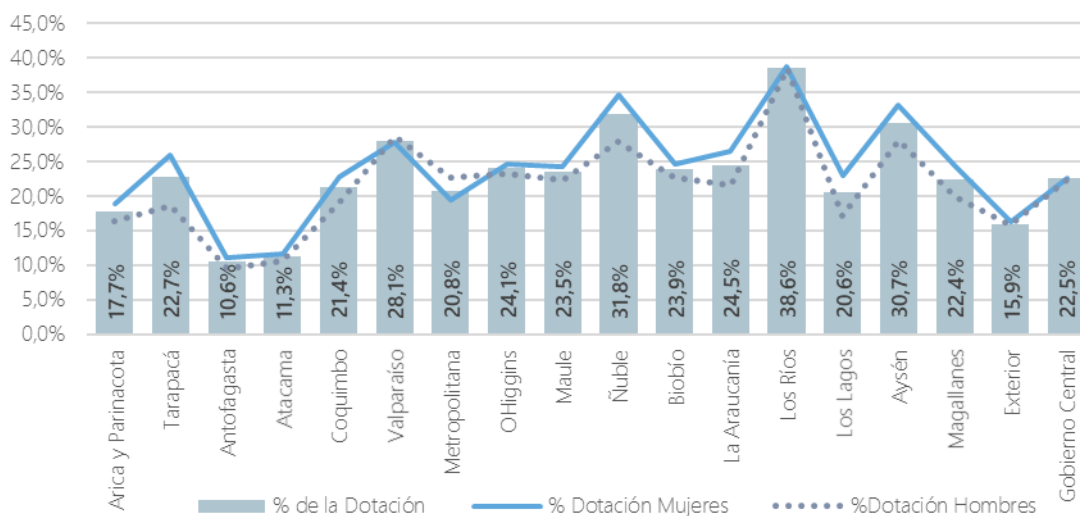
Fuente: Dipres.

Tabla 5: Personal Disponible del Gobierno Central distribuido por regiones, según sexo, en funciones al 31 de diciembre de cada año, 2013 y 2018

REGIONES (a)(b)	MUJERES			HOMBRES		
	2013	2018	Var (%)	2013	2018	Var (%)
Arica y Parinacota	2.623	3.554	35,5%	2.427	3.016	24,3%
Tarapacá	3.323	4.422	33,1%	2.825	3.339	18,2%
Antofagasta	4.801	6.786	41,3%	3.011	3.741	24,2%
Atacama	3.285	6.002	82,7%	2.363	3.476	47,1%
Coquimbo	5.573	10.425	87,1%	3.909	5.794	48,2%
Valparaíso	15.907	21.583	35,7%	11.169	14.489	29,7%
Metropolitana	63.417	82.267	29,7%	46.908	55.675	18,7%
O'Higgins	6.545	8.823	34,8%	4.268	5.365	25,7%
Maule	8.267	11.345	37,2%	5.585	7.515	34,6%
Ñuble		5.126	-		3.470	-
Biobío	19.750	20.774	5,2%	12.936	12.317	-4,8%
La Araucanía	9.262	14.308	54,5%	6.829	9.707	42,1%
Los Ríos	4.069	5.598	37,6%	3.230	4.343	34,5%
Los Lagos	7.988	11.725	46,8%	6.033	7.873	30,5%
Aysén	2.804	3.809	35,8%	3.108	3.448	10,9%
Magallanes	3.220	3.982	23,7%	3.047	3.044	-0,1%
TOTAL PAÍS	160.834	220.529	37,1%	117.648	146.612	24,6%
Personal en el Exterior	89	107	20,2%	357	330	-7,6%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	160.923	220.636	37,1%	118.005	146.942	24,5%

Fuente: Dipres.

Gráfico 14: Personal fuera de dotación como porcentaje del personal de la dotación, según región de desempeño



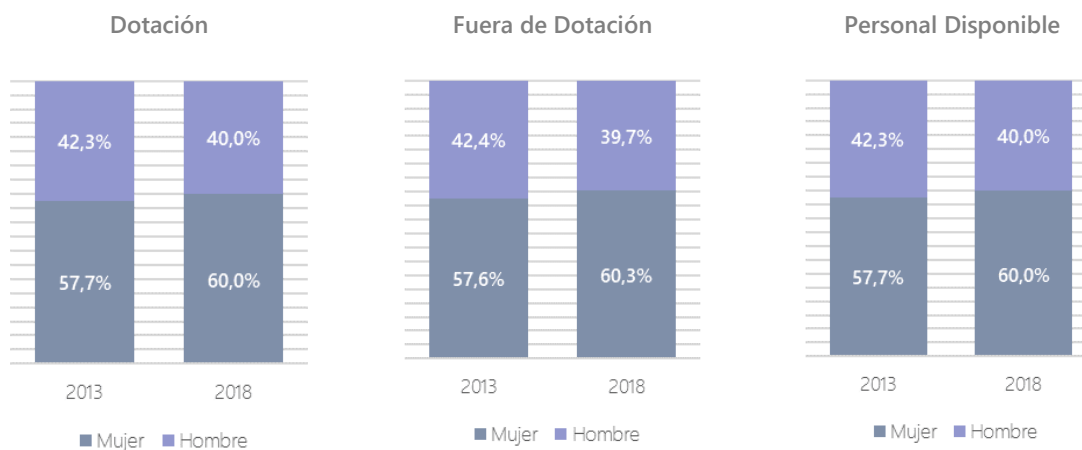
4. Distribución Mujer - Hombre

A diciembre de 2018, la proporción de hombres y mujeres se mantiene similar entre los distintos grupos de desempeño (dotación, fuera de dotación y personal disponible), estando compuesto el personal disponible por un 60,0% de mujeres y un 40,0% de hombres (ver Gráfico 15).

Al comparar la distribución por sexo a diciembre 2013 y diciembre 2018, se observa que el incremento en el número de mujeres presenta la mayor incidencia sobre la variación total (21,4% de 31,8%), aumentando en 59.715 nuevos cargos. Tal como se señaló anteriormente, esta variación se explica, en parte, por la incorporación paulatina de los Servicios Locales de Educación al Gobierno Central, compuestos por establecimientos de educación, que presentan una alta participación femenina (71,8% del total del grupo, ver Tabla 3). Por su parte, los hombres incrementaron en 28.938 cargos, un 24,5% más que en 2013, con una incidencia del 10,4% en la variación total.

Si se revisa la participación sobre el total del Gobierno Central de cada sexo según grupo de desempeño (Tabla 6), se observa durante el período un constante incremento en la participación de las mujeres que se desempeñan dentro de la dotación. En cambio, los funcionarios van perdiendo representación en el total del Gobierno Central.

Gráfico 15: Composición por sexo del personal en funciones a diciembre de 2013 y 2018, según grupo de desempeño



Fuente: Dipres.

Tabla 6: Participación de Mujeres y Hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de desempeño

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
DOTACIÓN	80,2%	76,5%	77,1%	79,4%	82,9%	81,6%
Mujeres	46,3%	44,2%	44,6%	46,4%	48,9%	48,9%
Hombres	33,9%	32,2%	32,5%	33,1%	34,0%	32,7%
FUERA DE DOTACIÓN	19,8%	23,5%	22,9%	20,6%	17,1%	18,4%
Mujeres	11,4%	13,5%	13,3%	11,7%	9,6%	11,1%
Hombres	8,4%	10,0%	9,6%	8,9%	7,6%	7,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.

Al analizar la participación femenina por institución, es posible observar que los Ministerios donde se concentra el mayor número de personal disponible (56,8% del total a diciembre 2018) se presenta una alta participación de la mujer, influyendo en la estadística general (Ministerios de Salud y Educación, con un 67,0% y 80,5% de cargos desempeñados por mujeres en 2018, respectivamente). Al excluir ambos ministerios, la relación Mujer/Hombre cambia, como se puede apreciar en la Tabla 7. La Tabla 8 resume la participación femenina dentro de las instituciones del Gobierno Central.

Tabla 7: Participación de mujeres a diciembre de cada año, 2013 a 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Educación	79,0%	78,1%	77,9%	78,5%	79,5%	80,5%
Salud	66,0%	65,9%	65,9%	65,6%	66,1%	67,0%
Resto Ministerios	45,5%	46,0%	45,8%	46,2%	46,3%	47,1%
Mujeres Gobierno Central	57,7%	57,8%	57,8%	58,0%	58,4%	60,0%

Fuente: Dipres.

Tabla 8: Personal disponible según sexo, en cada Ministerio según situación a diciembre de 2018

	Mujeres	Hombres	% Participación sobre Total Gobierno Central
Presidencia	37,7%	62,3%	0,1%
Congreso Nacional	43,2%	56,8%	0,8%
Poder Judicial	58,2%	41,8%	3,4%
Contraloría GR	49,0%	51,0%	0,6%
Interior	54,6%	45,4%	3,8%
Relaciones Exteriores	46,9%	53,1%	0,6%
Economía	54,8%	45,2%	1,9%
Hacienda	49,0%	51,0%	3,2%
Educación	80,5%	19,5%	10,2%
Justicia	38,5%	61,5%	8,4%
Defensa	32,0%	68,0%	1,8%
Obras Públicas	33,9%	66,1%	2,5%
Agricultura	47,6%	52,4%	4,7%
Bienes Nacionales	53,3%	46,7%	0,2%
Trabajo	56,0%	44,0%	2,4%
Salud	67,0%	33,0%	47,8%
Minería	37,7%	62,3%	0,3%
Vivienda	52,2%	47,8%	1,8%
Transportes	39,6%	60,4%	0,6%
Min. Segegob	49,9%	50,1%	0,2%
Desarrollo Social	58,8%	41,2%	1,0%
Min. Segpres	45,5%	54,5%	0,1%
Ministerio Público	51,6%	48,4%	1,2%
Energía	41,6%	58,4%	0,3%
Medio Ambiente	56,4%	43,6%	0,3%
Del Deporte	37,6%	62,4%	0,6%
De la Mujer	74,2%	25,8%	0,2%
Servicio Electoral	44,3%	55,7%	0,1%
De las Culturas	53,8%	46,2%	0,8%
GOBIERNO CENTRAL	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Dipres.

CAPÍTULO 2: CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE LA DOTACIÓN

1. Función desempeñada

La distribución de la dotación efectiva al 31 de diciembre de cada año según el estamento al que pertenecen los funcionarios del Gobierno Central, se presenta en la Tabla 9. Asimismo, la Tabla 10 presenta la participación de cada estamento sobre el total de la Dotación.

Tabla 9: Dotación efectiva de personal del Gobierno Central, según estamentos, al 31 de diciembre de cada año, 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Directivos	8.043	8.131	8.199	8.223	8.254	7.954
Profesionales	93.775	98.203	105.750	113.232	125.257	138.858
Técnicos	61.795	64.799	68.032	70.255	75.383	79.709
Administrativos y Auxiliares	60.120	60.584	61.191	63.445	69.360	73.471
GOBIERNO CENTRAL	223.733	231.717	243.172	255.155	278.254	299.992

Fuente: Dipres.

Se puede observar que ha aumentado la participación de profesionales, llegando al 46,3% del personal de la Dotación en 2018 y disminuido la participación de los estamentos Directivo, Técnico, Administrativos y Auxiliares sobre el total de la Dotación.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Directivos	3,6%	3,5%	3,4%	3,2%	3,0%	2,7%
Profesionales	41,9%	42,4%	43,5%	44,4%	45,0%	46,3%
Técnicos	27,6%	28,0%	28,0%	27,5%	27,1%	26,6%
Administrativos y Auxiliares	26,9%	26,1%	25,2%	24,9%	24,9%	24,5%
GOBIERNO CENTRAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.

La Tabla 11 presenta la distribución por estamentos en cada Ministerio. La mayor proporción de Directivos se observa en el Poder Judicial (27,1% de la dotación), mientras que en ministerio del Medio Ambiente el 80,1% de sus funcionarios pertenecen al estamento de profesionales. La mayor proporción de técnicos se observa en el Ministerio de Justicia (55,6%), y de Administrativos y Auxiliares, en la Presidencia de la República (55,6%). Con todo, la dotación efectiva a diciembre de 2018, se concentra en 3 ministerios (Educación, Justicia y Salud), alcanzando un 67,5%. En ellos, se concentran el 64,4% de los profesionales (29,8% de la Dotación total) y el 88,4% de los Técnicos (22,4% de la Dotación total), por lo que influyen fuertemente en la estadística general.

Tabla 11: Distribución de la dotación de cada Ministerio, según estamentos al 31 de diciembre de 2018

	Directivos	Profesionales	Técnicos	Administrativos y Auxiliares	Proporción sobre el Total
Presidencia	11,1%	33,3%	0,0%	55,6%	0,1%
Congreso Nacional	3,8%	39,3%	24,8%	32,1%	0,3%
Poder Judicial	27,1%	39,0%	0,0%	33,9%	4,1%
Contraloría GR	1,3%	66,5%	12,6%	19,6%	0,7%
Interior	2,1%	40,6%	6,5%	50,8%	4,0%
Relaciones Exteriores	3,7%	74,1%	1,9%	20,3%	0,6%
Economía	5,7%	59,3%	10,2%	24,7%	1,7%
Hacienda	5,4%	57,2%	10,1%	27,3%	3,7%
Educación	0,6%	47,8%	30,1%	21,6%	11,1%
Justicia	4,1%	21,0%	55,6%	19,2%	10,0%
Defensa	1,1%	33,1%	39,5%	26,3%	2,1%
Obras Públicas	1,0%	40,7%	13,0%	45,4%	2,9%
Agricultura	3,9%	56,1%	28,4%	11,6%	2,3%
Bienes Nacionales	5,3%	57,5%	11,2%	26,0%	0,2%
Trabajo	2,5%	58,2%	18,9%	20,4%	2,6%
Salud	0,3%	48,3%	29,2%	22,2%	46,5%
Minería	2,6%	72,4%	1,8%	23,2%	0,3%
Vivienda	3,0%	67,8%	12,3%	16,9%	1,9%
Transportes	3,7%	51,2%	21,9%	23,2%	0,4%
Min. Segegob	13,4%	56,6%	0,2%	29,8%	0,2%
Desarrollo Social	3,7%	62,9%	5,1%	28,2%	0,9%
Segpres	18,1%	45,6%	6,4%	29,8%	0,1%
Ministerio Público	2,3%	45,1%	14,3%	38,4%	1,4%
Energía	6,0%	66,7%	10,0%	17,3%	0,4%
Medio Ambiente	3,9%	80,1%	8,5%	7,5%	0,3%
Del Deporte	4,2%	55,9%	6,6%	33,3%	0,3%
De la Mujer	7,0%	69,2%	9,2%	14,7%	0,2%
Servicio Electoral	10,6%	34,0%	13,1%	42,4%	0,1%
De las Culturas	2,2%	50,9%	10,5%	36,4%	0,7%
Gobierno Central	2,7%	46,3%	26,6%	24,5%	100,0%

Fuente: Dipres.

Personal a contrata con funciones directivas

Cada año, la Ley de Presupuestos autoriza mediante glosa presupuestaria, que personal a contrata pueda desempeñar funciones directivas. Esta autorización tiene su origen, por un lado, en la restricción establecida en el Estatuto Administrativo para que personal de esta calidad jurídica pueda ser asimilado a la planta de Directivos; por otro lado, en las crecientes necesidades de organización de las instituciones públicas, que utilizan esta herramienta para hacer frente a la rigidez del marco legal que establece sus plantas de personal.

Al 31 de diciembre de 2018, 115 instituciones (de 214) utilizan esta figura, siendo 3.572 las personas a contrata que desempeñan una función directiva; este total representa el 44,9% del estamento de Directivos, un 2,6% del estamento de profesionales y el 1,2% del total de la dotación efectiva. A diciembre del año anterior, esta figura fue utilizada por 2.950 personas.

El personal a contrata que desempeña funciones directivas se concentra principalmente en el estamento de Profesionales (96,8% de los casos informados). En cuanto a la distribución por Servicio, este tipo de personal se concentra en los Servicios de Salud (43,9% del total de contrataciones con funciones directivas), en el Instituto de Previsión Social (6,4%), Servicio Agrícola y Ganadero (5,2%) y en el Instituto de Desarrollo Agropecuario (3,9%).

2. Distribución por edad

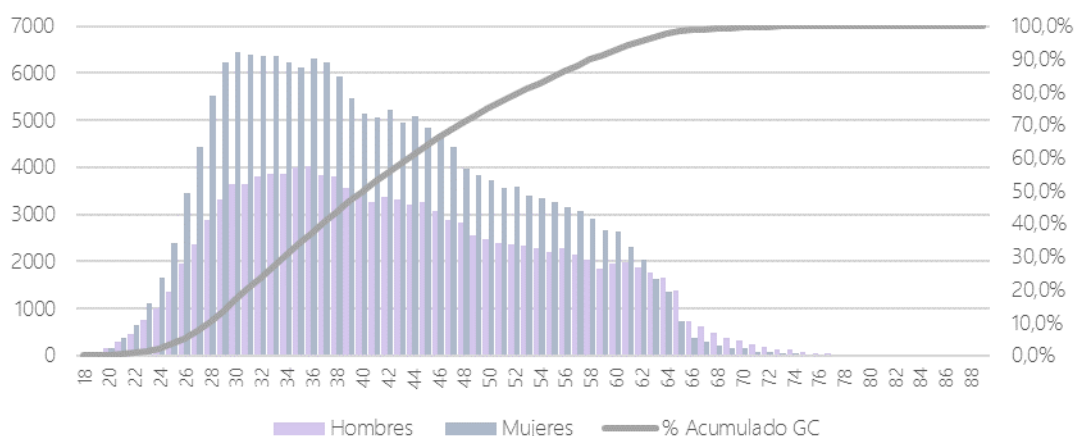
A diciembre de 2018, la edad promedio de los funcionarios del Gobierno Central corresponde a 45,3 años, mientras que para las mujeres se calcula en a 44,6 años y para los hombres 46,1 años.

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 16).

La Tabla 12 presenta la distribución del personal de la Dotación según rangos de edad y sexo, para la serie 2013-2018; asimismo, la composición porcentual por rangos de edad se presenta en la Tabla 13.

A diciembre 2018 se observa que la mayor proporción de funcionarios públicos se ubican en el tramo 35-44 años (30,4% del total; 30,8% de las mujeres y 29,7% de los hombres). Asimismo, un 30,4% del personal tiene menos de 35 años (32,1% de las mujeres y 27,8% de los hombres), y un 8,8% tiene 60 o más años de edad (6,8% en el caso de mujeres y 11,8% en el caso de los hombres).

Gráfico 16: Distribución por edad del personal de la dotación del Gobierno Central a diciembre 2018



Fuente: Dipres.

Tabla 12: Distribución del personal de la Dotación según rangos de edad, a diciembre de cada año

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
DOTACIÓN GOBIERNO CENTRAL						
24 años o menos	7.631	7.569	8.300	6.974	6.911	6.672
Entre 25 y 34 años	60.016	62.187	67.002	70.145	78.156	84.469
Entre 35 y 44 años	63.522	66.595	71.259	75.173	83.962	91.164
Entre 45 y 54 años	48.927	50.923	53.091	55.303	60.052	65.789
Entre 55 y 59 años	22.662	22.323	22.482	22.723	23.802	25.561
Entre 60 y 64 años	14.721	15.445	14.886	16.964	17.734	19.192
65 y más años	6.254	6.675	6.152	7.873	7.637	7.145
Total dotación	223.733	231.717	243.172	255.155	278.254	299.992
MUJERES						
24 años o menos	4.371	4.216	4.300	3.767	3.959	4.012
Entre 25 y 34 años	36.226	37.944	41.168	43.368	48.863	53.780
Entre 35 y 44 años	37.366	39.285	42.380	44.893	50.612	55.475
Entre 45 y 54 años	28.413	29.542	30.826	32.356	35.440	39.381
Entre 55 y 59 años	14.000	13.550	13.511	13.534	13.982	15.067
Entre 60 y 64 años	7.052	7.638	6.847	8.863	9.053	9.956
65 y más años	1.678	1.854	1.549	2.120	2.207	2.233
Total Mujeres	129.106	134.029	140.581	148.901	164.116	179.904
HOMBRES						
24 años o menos	3.260	3.353	4.000	3.207	2.952	2.660
Entre 25 y 34 años	23.790	24.243	25.834	26.777	29.293	30.689
Entre 35 y 44 años	26.156	27.310	28.879	30.280	33.350	35.689
Entre 45 y 54 años	20.514	21.381	22.265	22.947	24.612	26.408
Entre 55 y 59 años	8.662	8.773	8.971	9.189	9.820	10.494
Entre 60 y 64 años	7.669	7.807	8.039	8.101	8.681	9.236
65 y más años	4.576	4.821	4.603	5.753	5.430	4.912
Total Hombres	94.627	97.688	102.591	106.254	114.138	120.088

Fuente: Dipres.

Tabla 13: Composición del personal de la Dotación, según sexo y edad, a diciembre de cada año

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
PERSONAL DE LA DOTACIÓN	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
24 años o menos	3,4%	3,3%	3,4%	2,7%	2,5%	2,2%
Entre 25 y 34 años	26,8%	26,8%	27,6%	27,5%	28,1%	28,2%
Entre 35 y 44 años	28,4%	28,7%	29,3%	29,5%	30,2%	30,4%
Entre 45 y 54 años	21,9%	22,0%	21,8%	21,7%	21,6%	21,9%
Entre 55 y 59 años	10,1%	9,6%	9,2%	8,9%	8,6%	8,5%
Entre 60 y 64 años	6,6%	6,7%	6,1%	6,6%	6,4%	6,4%
65 y más años	2,8%	2,9%	2,5%	3,1%	2,7%	2,4%
MUJERES	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
24 años o menos	3,4%	3,1%	3,1%	2,5%	2,4%	2,2%
Entre 25 y 34 años	28,1%	28,3%	29,3%	29,1%	29,8%	29,9%
Entre 35 y 44 años	28,9%	29,3%	30,1%	30,1%	30,8%	30,8%
Entre 45 y 54 años	22,0%	22,0%	21,9%	21,7%	21,6%	21,9%
Entre 55 y 59 años	10,8%	10,1%	9,6%	9,1%	8,5%	8,4%
Entre 60 y 64 años	5,5%	5,7%	4,9%	6,0%	5,5%	5,5%
65 y más años	1,3%	1,4%	1,1%	1,4%	1,3%	1,2%
HOMBRES	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
24 años o menos	3,4%	3,4%	3,9%	3,0%	2,6%	2,2%
Entre 25 y 34 años	25,1%	24,8%	25,2%	25,2%	25,7%	25,6%
Entre 35 y 44 años	27,6%	28,0%	28,1%	28,5%	29,2%	29,7%
Entre 45 y 54 años	21,7%	21,9%	21,7%	21,6%	21,6%	22,0%
Entre 55 y 59 años	9,2%	9,0%	8,7%	8,6%	8,6%	8,7%
Entre 60 y 64 años	8,1%	8,0%	7,8%	7,6%	7,6%	7,7%
65 y más años	4,8%	4,9%	4,5%	5,4%	4,8%	4,1%

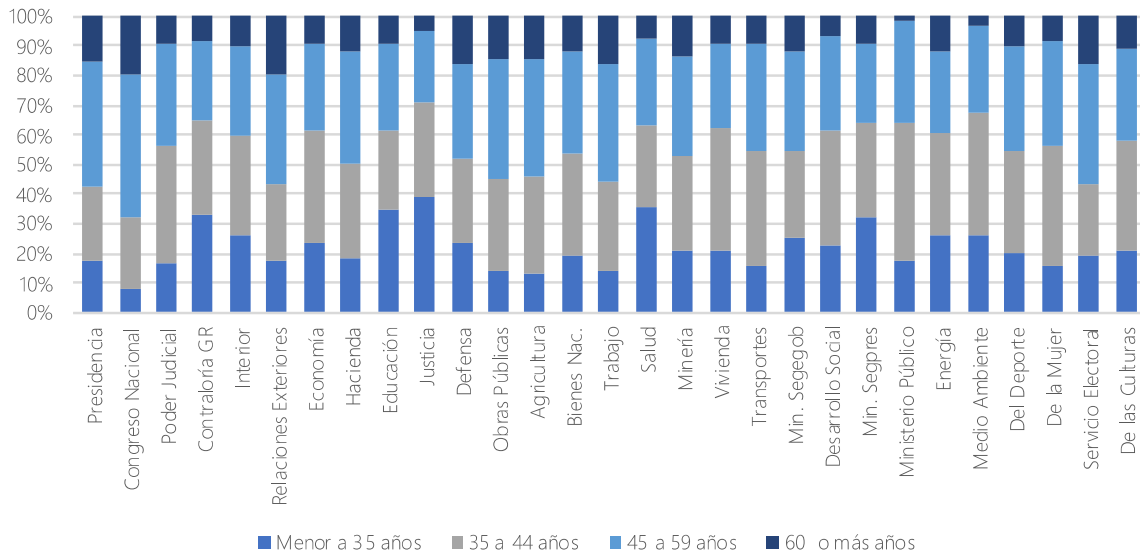
Fuente: Dipres.

En todos los tramos de edad se observan más mujeres que hombres, con excepción de los últimos tramos, que coinciden con el inicio de la edad de retiro de las mujeres, donde aumenta la presencia de hombres, llegando en el último tramo (65 o más años) a representar el 74,1% del total.

Por último, se aprecia en estas tablas que la composición etaria del personal se ha mantenido a lo largo de los años. No obstante, se presenta un leve aumento del porcentaje de funcionarios menores de 35 y la consecuente disminución porcentual de los funcionarios con 55 o más años.

El Gráfico 17 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 Justicia se presenta el mayor porcentaje de funcionarios menores a 35 años (38,7% del total del personal del ministerio), y el Congreso Nacional, el menor porcentaje (7,6% del total del personal de la institución). En cuanto a los mayores de 60 años de edad, es en el Ministerio Público donde se presenta la menor proporción de funcionarios en este rango etario (1,8%), mientras que en el ministerio de Relaciones Exteriores se presenta el porcentaje mayor (19,8%).

Gráfico 17: Distribución por grupos de edades del personal del Gobierno Central en cada ministerio, al 31 de diciembre de 2018



Fuente: Dipres.

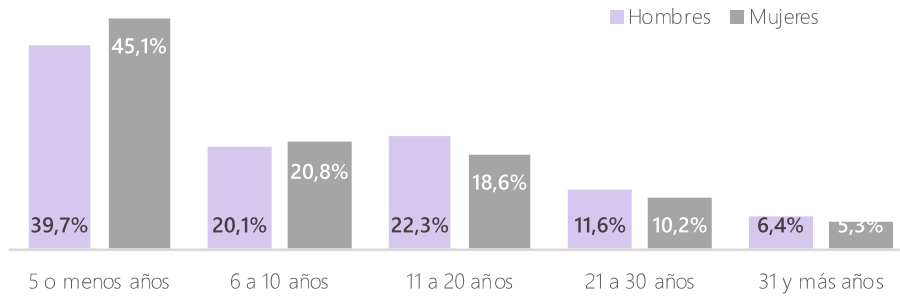
3. Años de Servicio personal de la Dotación

El personal en funciones al 31 de diciembre de 2018, presenta un promedio de 11,9 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 (42,9% del total). En el tramo de mayor antigüedad, los hombres presentan una ponderación superior (6,4% del total de hombres, en comparación con el 5,3% del total de mujeres), situación que se presenta en el Gráfico 18.

Las mujeres presentan una antigüedad promedio de 11,8 años, y los hombres, de 12,1. El Gráfico 19 presenta el promedio de años de servicio para mujeres y hombres, según estamento en el cual se desempeñan. Se observa que las mujeres auxiliares presentan una permanencia inferior al promedio general del mismo sexo (9,3 años frente a 11,8 de promedio general), mientras que las mujeres en el estamento de Directivos presentan el promedio más alto (14,2 años de permanencia promedio), al igual que los hombres (13,2 años en promedio). Por su parte, en el caso de los hombres, el promedio menor de permanencia se presenta en el estamento de profesionales (11,2 años en promedio).

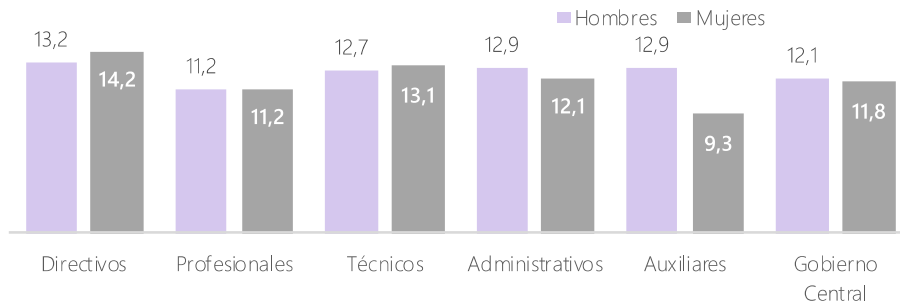
Por último, la Tabla 14 muestra la distribución porcentual del personal según rangos de antigüedad en su Servicio.

Gráfico 18: Dotación efectiva según años de servicio y sexo, al 31 de diciembre de 2018



Fuente: Dipres.

Gráfico 19: Promedio años de servicio en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2018



Fuente: Dipres.

Tabla 14: Distribución personal de la Dotación según rangos de permanencia y Ministerios, al 31 de diciembre de 2018

	5 o menos años	6 a 10 años	11 a 20 años	21 a 30 años	31 y más años
Presidencia	37,7%	13,3%	19,5%	21,4%	8,1%
Congreso Nacional	22,2%	17,9%	23,6%	26,0%	10,3%
Poder Judicial	24,2%	20,4%	36,9%	10,6%	7,8%
Contraloría GR	30,9%	30,3%	14,8%	14,6%	9,4%
Interior	46,3%	29,8%	18,0%	4,8%	1,1%
Relaciones Exteriores	30,2%	14,5%	17,8%	20,6%	17,0%
Economía	40,5%	28,8%	16,6%	8,2%	6,0%
Hacienda	30,8%	19,0%	24,4%	15,0%	10,8%
Educación	56,3%	19,6%	11,0%	7,4%	5,7%
Justicia	28,9%	21,7%	33,4%	13,5%	2,6%
Defensa	34,3%	20,2%	24,0%	16,1%	5,4%
Obras Públicas	29,4%	24,5%	20,4%	17,6%	8,1%
Agricultura	35,1%	16,9%	21,9%	18,0%	8,1%
Bienes Nacionales	52,2%	20,8%	12,6%	6,0%	8,4%
Trabajo	29,6%	19,2%	20,0%	18,7%	12,5%
Salud	47,4%	19,6%	17,1%	10,2%	5,6%
Minería	39,0%	31,9%	16,6%	8,7%	3,7%
Vivienda	57,1%	15,6%	12,2%	8,3%	6,9%
Transportes	44,2%	25,3%	17,4%	8,2%	4,9%
Min. Segegob	57,5%	12,5%	11,6%	11,8%	6,6%
Desarrollo Social	55,8%	22,3%	13,8%	6,1%	1,9%
Min. Segpres	67,3%	5,8%	13,5%	8,2%	5,3%
Ministerio Público	25,0%	13,9%	61,1%	0,0%	0,0%
Energía	50,0%	21,9%	10,4%	9,7%	8,0%
Medio Ambiente	56,2%	35,5%	7,0%	1,3%	0,0%
Del Deporte	50,8%	17,9%	26,8%	4,3%	0,2%
De la Mujer	53,7%	21,8%	19,4%	5,1%	0,0%
Servicio Electoral	44,3%	10,3%	11,1%	23,4%	10,8%
De las Culturas	41,1%	25,5%	18,9%	5,9%	8,5%
Gobierno Central	42,9%	20,5%	20,1%	10,8%	5,7%

Fuente: Dipres.

CAPÍTULO 3: REMUNERACIONES, POSICIONAMIENTO Y COMPENSACIÓN DEL TRABAJO

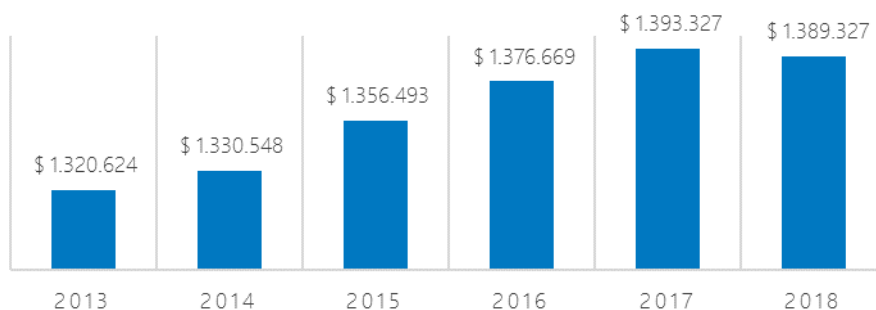
1. Remuneraciones brutas promedio⁶ del personal de la Dotación

El promedio de remuneraciones bruto para el Sector Público en junio de 2018, ascendió a \$1.389.327. Al compararlo con el promedio a junio de 2017 se observa una variación real del -0,3% y del 5,3% si se compara con junio 2013. La evolución de las remuneraciones brutas promedio en pesos de junio del 2018, se presentan en el Gráfico 20.

Este cálculo considera las rentas brutas promedio de escala del personal de la Dotación del Gobierno Central y no incluye las rentas del personal médico afecto a las Leyes N°19.664 y N°15.076, ni las del personal afecto a la escala de las FFAA. En 2018, el cálculo excluye las rentas del personal de establecimientos educacionales de los Servicios Locales de Educación⁷

Estas remuneraciones contemplan la asignación de modernización Ley N°19.553, y las modificaciones contenidas en la Ley N°20.212 en sus tres componentes. Además, consideran el incentivo por mayor recaudación tributaria en las instituciones que lo poseen.

Gráfico 20: Evolución remuneraciones brutas promedio mensual (\$ de junio 2018)



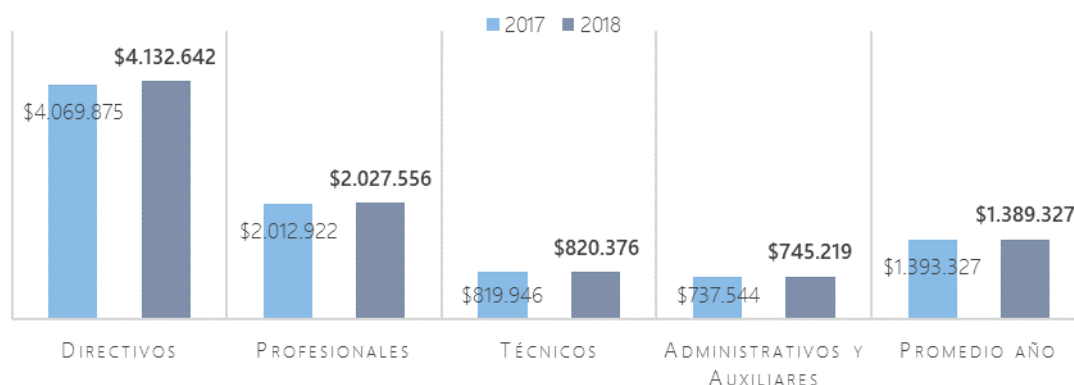
Fuente: Dipres.

⁶ Más información sobre lo que se considera y se excluye del concepto de remuneración bruta promedio, ver capítulo Aspectos Metodológicos de este documento.

⁷ Las remuneraciones brutas promedio de este informe difieren de las publicadas en el "Informe trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público", debido a que en dicho reporte se hacen estimaciones de renta al personal afecto a la escala de las FFAA, al personal afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664, que afectan principalmente al Ministerio de Salud y al valor hora de los Servicios Locales de Educación. Para más detalles, ver marco metodológico de ambos informes.

Desde la perspectiva de la función desempeñada, el Gráfico 21 compara las remuneraciones promedio mensual de cada estamento, según situación a diciembre de 2017 y 2018 (expresados en \$ de junio 2018). Aun cuando se observa un incremento en términos reales en todos los estamentos, el mayor aumento en remuneración promedio se observa en los estamentos de técnicos (3,6%) y auxiliares (1,9%).

Gráfico 21: Remuneraciones brutas promedio mensual de escala según estamentos, años 2017 y 2018



Nota: Rentas Brutas promedio mensual expresadas en pesos de junio de 2018.

Fuente: Dipres.

2. Beneficiarios Asignación por funciones críticas

La Asignación por funciones críticas corresponde a una retribución monetaria destinada al personal que desempeñe funciones calificadas como críticas, 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, 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 autorización máxima para otorgar esta asignación, en número de personas y en miles de pesos

Durante 2018, fueron 2.163 las personas que percibieron esta asignación durante 6,2 meses en promedio. La distribución del promedio anual de beneficiarios, se presenta en la Tabla 15.

Tabla 15: Promedio anual de beneficiarios de Asignación por funciones críticas

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
GOBIERNO CENTRAL						
Beneficiarios promedio	1.909,2	1.931,1	2.153,0	2.202,5	2.253,3	2.163,0
Meses promedio	9,2	6,7	8,8	8,9	9,2	6,2
% de la Dotación Efectiva	0,9%	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%

Fuente: Dipres.

La distribución de beneficiarios según estamentos, se presenta en la Tabla 16. Se observa que, en términos generales, la mayoría de los beneficiarios pertenecen o se encuentran asimilados al estamento de Profesionales.

Tabla 16: Promedio anual beneficiarios Asignación por funciones críticas según estamento, 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
GOBIERNO CENTRAL	1.909,2	1.931,1	2.153,0	2.202,5	2.253,3	2.163,0
Directivo	810,5	760,4	809,5	805,0	830,5	732,7
Profesional	1.029,8	1.100,8	1.269,5	1.317,3	1.341,9	1.343,5
Fiscalizador	68,8	69,8	74,0	80,2	80,8	86,8

Fuente: Dipres.

3. 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 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 nos 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.

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. En estas secciones se analiza y compara la distribución por grado y estamento del personal en funciones al 31 de diciembre de 2018, 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.

Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos

El total del personal afecto a la E.U.S. corresponde a 210.502 funcionarios⁸, de los cuales el 36,4% son hombres y 64,9% son mujeres.

Al observar la distribución por grado de la dotación total⁹, la mediana se presenta en el grado 16, quedando un 46,5% de los funcionarios bajo éste. Por otro lado, un análisis por estamento y grado de la distribución arroja los resultados mostrados en la Tabla 17, donde se observa que la mayor proporción del personal afecto a la EUS se encuentra en el estamento de Profesionales (38,7% de la dotación total), cuya mediana se ubica en el grado 12.

Por otro lado, en el Gráfico 22 se presenta la distribución del personal por grado, apreciándose las medidas de tendencia central para los servicios de la E.U.S., ubicando la mediana en el grado 16 y la moda, en el grado 22.

Tabla 17: Posición relativa del personal afecto a la E.U.S. – Mediana según grado y estamento

Estamento EUS	Mediana (grado)	% del estamento sobre dotación efectiva total
Jefes Superiores de Servicio (1)	2	0,1%
Directivos Profesionales	5	0,7%
Directivos no Profesionales	12	0,2%
Profesionales	12	38,7%
Técnicos con asignación profesional	16	2,4%
Técnicos sin asignación profesional	22	34,6%
Administrativos	18	17,3%
Auxiliares	23	6,1%
Total Dotación Efectiva E.U.S.	16	100,0%

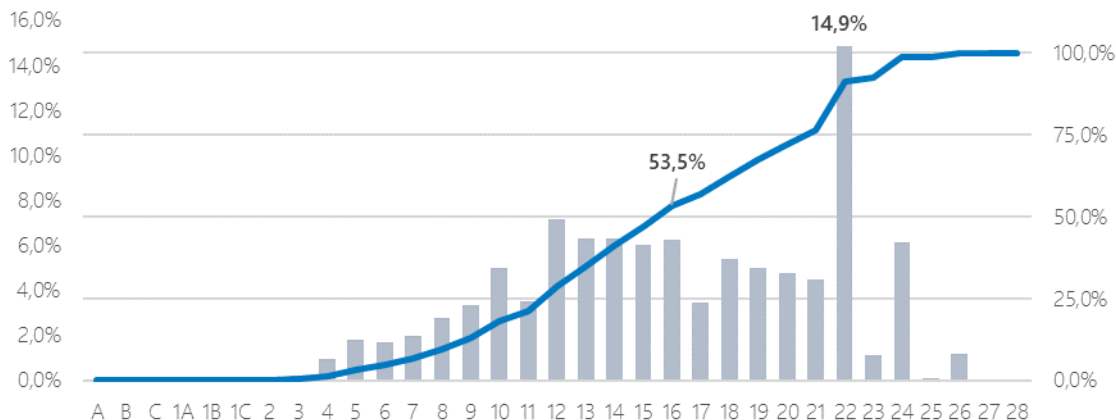
(1) Incluye Autoridades de Gobierno

Fuente: Dipres.

⁸ Esta cifra no incluye a profesionales funcionarios afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664 (28.720 cargos). De incluir a este personal, el total de personal afecto a la E.U.S ascendería a 146.394 cargos.

⁹ Excluye profesionales funcionarios de planta y contrata, afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664.

Gráfico 22: Dotación efectiva de personal afecto a la EUS, según grado a diciembre 2018



Fuente: Dipres.

Servicios afectos a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores

El total de funcionarios que se desempeñan en los servicios fiscalizadores alcanza a 15.872 personas, de las cuales el 49,8% son hombres y el 50,2% son mujeres.

Analizando la mediana de la distribución por grado del total del personal dependiente de Servicios Fiscalizadores, se observa que el 56,1% de los funcionarios se ubica entre los grados F/G y 15, quedando un 43,9% del personal bajo este grado.

La mediana de la distribución por estamento se presenta en la Tabla 18. Para este grupo de instituciones, la mayor proporción de funcionarios se encuentra en el estamento de Profesionales (36,1%) y de Fiscalizadores (29,7%) cuya mediana se ubica en el grado 11 y 14, respectivamente.

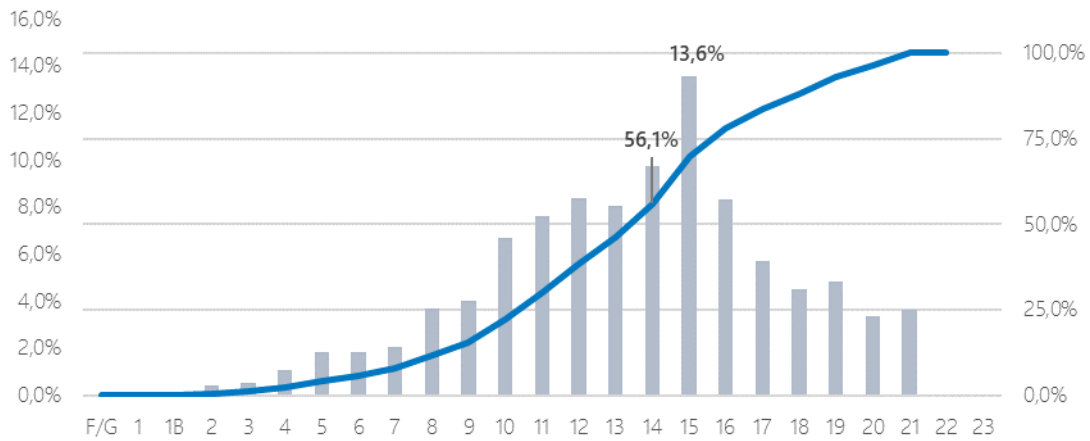
Tabla 18: Posición relativa personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado y estamento

Estamentos	Mediana (grado)	% del estamento sobre la dotación efectiva
Jefes de Servicio	1	0,1%
Directivos	5	3,7%
Jefaturas	14	0,2%
Fiscalizadores	14	29,7%
Profesionales	11	36,1%
Técnicos	16	9,0%
Administrativos	18	17,8%
Auxiliares	19	3,6%
Total Dotación Efectiva	15	100,0%

Fuente: Dipres.

Por otro lado, el Gráfico 23 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.

Gráfico 23: Dotación efectiva de personal de Servicios Fiscalizadores, según grado



Fuente: Dipres.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Cobertura

El presente informe describe el total de puestos de trabajos del personal civil del Gobierno Central, definido como el conjunto de instituciones que están sometidas 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.

Se excluye de este análisis el personal uniformado de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, el personal de las empresas públicas, los funcionarios municipales y de los servicios municipalizados, 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 2011-2018¹⁰.

Consolidación de datos

Para efectos de presentación de las series estadísticas, cada variable analizada se muestra consolidada en un cuadro resumen del Gobierno Central. Asimismo, la mayoría de las variables se muestran 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.

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 aquellos¹¹.

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

- Resto del Gobierno Central: Del total del Gobierno Central, se excluye el subconjunto de personal que se desempeña en los Servicios de Salud y en los Servicios Locales de Educación.
- 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

¹⁰http://www.dipres.cl/598/articles-191413_doc_pdf.pdf

¹¹ El detalle de los servicios, ordenados por ministerio, cuyas dotaciones efectivas fueron consideradas para los años que

componen la serie estadística, puede ser revisada en el Anexo 1 de esta publicación.

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.

Fuente de información

La información corresponde a la entregada a la Dirección de Presupuestos por las instituciones y servicios públicos afectos al Decreto Ley N°1.263, 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.

VARIABLES RELEVANTES PRESENTADAS PARA EL PERSONAL DISPONIBLE.

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.

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.

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 y máxima

Se presenta información sobre personal civil del Gobierno Central, donde se muestra la dotación efectiva correspondiente a cada dependencia, ministerio, servicio, su clasificación por sexo y su comparación con la dotación máxima autorizada en la Ley de Presupuestos vigente.

Conforme a lo señalado en la definición de dotación efectiva, en su contabilización se incluye el personal que desempeña funciones permanentes en cada servicio, que se desempeña efectivamente en él en un momento determinado, 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 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 A1.

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 A2.

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.

Cuadro A1: Estamentos según los distintos sistemas de remuneraciones de las instituciones informantes

EUS (1)	Fiscalizadores	Poder Judicial	Ministerio Público	Congreso Nacional
Autoridades de Gobierno 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

Cuadro A2: Distribución consolidada del personal por Estamentos

Estamento consolidado	Estamentos a los que agrupa
Directivos	Considera a Autoridades de Gobierno, el Presidente de la Corte Suprema y los jefes(as) superiores de los servicios e instituciones de la cobertura. Considera también al personal que se desempeña en un cargo directivo; incluye también al personal en cargos de jefatura en servicios fiscalizadores y al personal del Escalafón Superior de las instituciones del Poder Judicial. Incluye también a Oficiales Penitenciarios de Gendarmería.
Profesionales	Considera al personal titular y contratado en los estamentos de profesionales y al personal del área de la salud afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664. 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.
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.

Según la clasificación señalada en el Cuadro A2, se presenta la distribución por estamento de la dotación efectiva 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 del personal civil del Gobierno Central 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.

d) Remuneraciones Brutas Promedio

Se considera Rentas Brutas Básicas de Escala al total de haberes que percibe cada funcionario por el cargo que desempeña, considerando solamente aquellos que revisten un carácter permanente, incluyendo asignaciones variables sobre la base del desempeño, como la Asignación de Modernización en sus tres componentes (base, institucional y colectivo). No se incluyen asignaciones relacionadas con otros factores variables, como las remuneraciones personales, tales como Asignación de Antigüedad, Asignación Familiar, Horas Extraordinarias, entre otras; o relacionadas con aspectos geográficos del desempeño de la función, tales como Asignación de Zona, Asignación de Zonas Extremas, Viáticos, etc.

El cálculo presentado en este informe se ha limitado a las remuneraciones brutas de escala, considerándolas como representativas de la renta básica de los funcionarios. No se ha trabajado con las rentas líquidas debido a que el diferencial existente entre éstas y las brutas depende del sistema previsional y de salud al que esté afiliado el trabajador.

Para el cálculo de la remuneración promedio se considera el personal de la dotación en funciones a la fecha de corte, considerando las Escalas de Remuneraciones propias de cada servicio o grupo de instituciones.

Los sistemas de remuneraciones considerados en el análisis son los siguientes:

- Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos (EUS): comprende a los Servicios públicos dependientes o relacionados con cada uno de los ministerios, estas instituciones corresponden al Poder Ejecutivo, 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 5° 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 9° del D.L N° 1953, de 1977.
- 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.

Si bien las rentas calculadas consideran el personal de la dotación, se excluye a los profesionales funcionarios afectos a las leyes

N°15.076 y N°19.664, por contar estos funcionarios con un sistema de remuneraciones no asimilable a un grado de la EUS u otra escala de las aquí mencionadas, lo que complejiza la determinación de la remuneración que perciben.

Excluye también al personal civil dependiente de los servicios del Ministerio de Defensa afectos a la Escala de Remuneraciones de las Fuerzas Armadas (D.F.L. N° 1 de 1997); sólo se considera al personal de las Subsecretarías para las Fuerzas Armadas y de Defensa, que se rigen por la EUS.

Vale la pena mencionar que este cálculo no considera al personal fuera de dotación, cualquiera sea su tipo de contrato.

Las rentas de los años en comparación se han actualizado de acuerdo a la variación del IPC, entre los meses de diciembre de cada año y diciembre de 2018.

e) Rangos de edad

Se presenta la distribución del personal civil del Gobierno Central según la edad de cada funcionario al 30 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.

f) Años de Servicio en la institución

En esta variable se presenta la distribución del personal civil del Gobierno Central al 30 de diciembre de cada año en comparación y análisis, según los años de servicio en la institución, de cada funcionario, a la fecha de corte señalada, agrupándolos en alguno de los siguientes rangos de antigüedad (en años).

- 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.

g) Distribución Regional

Se presenta la distribución del personal civil del Gobierno Central, según las regiones del territorio nacional donde se desempeñan efectivamente los funcionarios. Separadamente, se incluye al personal que se desempeña fuera del país.

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.

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 2018 con 2012.

- Porcentaje de funcionarios por habitantes: Para cada una de las regiones del país, se calcula la proporción entre el número de funcionarios y habitantes.
- 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 (2018).

h) Beneficiarios efectivos AFC

Corresponde a todo el personal de la dotación efectiva que percibió asignación por funciones críticas durante 2018. La distribución de este personal se indica según las siguientes variables, las que se presentan también distribuidas según sexo:

- (1) Según estamento al que pertenece o se encuentra asimilado el beneficiario

- efectivo de AFC, independiente del período de goce de la asignación;
- (2) Según período de goce de la asignación. Presenta la distribución absoluta del número de personas según el número de meses de goce de la asignación por funciones críticas.

i) Promedio de beneficiarios efectivos de AFC

Se considera para su cálculo el período en el cual cada funcionario percibió la asignación durante 2018.

j) Periodo de goce promedio

Número de meses promedio en que los beneficiarios efectivos AFC percibieron la asignación. Este se calcula siguiendo dos metodologías:

- (1) Usando el total de datos disponibles: Considera para su cálculo la sumatoria de los períodos de goce y el total de beneficiarios efectivos de AFC.
- (2) Usando la distribución de beneficiarios efectivos de AFC según número de meses de goce de la asignación. Considera para su cálculo la sumatoria del producto entre el número de meses del intervalo y el número de personas del mismo, dividido por el total de personas que percibió AFC durante el año.

VARIABLES PRESENTADAS PARA EL PERSONAL FUERA DE DOTACIÓN

El personal fuera de dotación corresponde a aquel que desempeña funciones transitorias en la institución, cuya contratación no se descuenta de la dotación máxima autorizada en la Ley de Presupuestos vigente.

La información presentada en este informe hace referencia a variables ya señaladas para el personal de la dotación. No obstante, se describe a continuación las categorías consideradas en la clasificación de este personal según tipo de contrato, distinguiendo entre los siguientes:

- Personal suplente: corresponde a aquel asignado a un cargo que, por cualquier circunstancia, no es desempeñado por su titular durante un lapso no inferior a 15 días. Para este tipo de personal, sólo ha sido clasificado como fuera de dotación, aquel que se desempeña sobre un cargo vacante de la planta del Servicio, o cuando el suplente no posee la titularidad de otro cargo en la institución.
- Personal de reemplazo: corresponde a aquel personal contratado para reemplazar a funcionarios a contrata que se encuentren imposibilitados para desempeñar sus cargos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 10 de la Ley de Presupuestos 2018.
- Personal afecto al Código del Trabajo, siempre que su contratación se encuentre autorizada por ley o mediante glosa presupuestaria donde se indique expresamente que su contratación no se descuenta de dotación máxima de personal establecida en la Ley de Presupuestos vigente. Se incluye en esta categoría, el personal contratado como Jornal Transitorio y Vigilantes privados (Ley N°18.382, artículo 48).
- Personal a contrata, siempre que el Servicio se encuentre autorizado mediante ley o glosa presupuestaria, donde se indique expresamente que su contratación no se descuenta de

dotación máxima de personal establecida en la Ley de Presupuestos vigente.

- Personal Liberado de Guardia de los Servicios de Salud, de acuerdo a lo señalado en el artículo 44° de la Ley N°15.076; y personal adscrito liberado de guardia de los Servicios de salud, según la ley N°19.230 artículo 6°, aplicable sólo a profesionales funcionarios de las Unidades de Emergencia, UCI y Maternidades de los Servicios de Salud;
- Personal adscrito, que corresponde a titulares que se desempeñan en plazas que la Ley ha calificado en extinción, las que continuarán siendo servidas por estos funcionarios hasta la fecha de su retiro, renuncia, fallecimiento, o cualquiera otra causal que motive su vacancia, oportunidad en la que estas plazas se entenderán eliminadas.
- Becarios de los Servicios de Salud: Profesional que goza de una beca de especialización o perfeccionamiento, financiados por el Servicio de Salud empleador o por el Ministerio de Salud.
- Personal contratado sobre la base de honorarios, independiente del subtítulo al que se imputa su contratación, excluyéndose únicamente el personal contratado sobre la base de honorarios asimilados a grado que se contabilice en la dotación del servicio.

