



Informe Anual del Empleo Público 2020

Marzo 2022



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS



Informe Anual del Empleo Público 2020

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: 2 de marzo 2022



ÍNDICE

Presentación	8
Resumen	10
Capítulo 1: Evolución del Personal Disponible en el Gobierno Central	14
1 Principales variaciones	15
2 Tipo de contrato	18
Titulares con cargos en reserva	23
3 Distribución regional	24
4 Distribución Mujer-Hombre	28
Capítulo 2: Características del Personal de la Dotación	32
1 Función desempeñada	33
Personal a contrata con funciones directivas	35
2 Distribución por edad	35
3 Años de Servicio Personal de la Dotación	38
Capítulo 3: Posicionamiento y compensación del trabajo	42
1 Beneficiarios asignación por funciones críticas	43
2 Distribución por Grados y mediana	45
Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos	45
Servicios afectos a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores	49
Evolución del Gasto público en personal en la última década	54



Aspectos metodológicos	58
Cobertura	59
Consolidación de datos	59
Fuentes de información	60
Variables relevantes presentadas para el Personal Disponible	60
Variables de interés abordadas, sobre Personal de la Dotación	60
Variables presentadas para el Personal Fuera de Dotación	65

Tablas, gráficos y cuadros

Tablas

Tabla 1	Distribución personal disponible según grupos de interés	16
Tabla 2	Distribución personal disponible según tipo de contrato, a diciembre de 2020	19
Tabla 3	Proporción por sexo según tipo de contrato del personal disponible, a diciembre de 2020	20
Tabla 4a	Características generales personal que guarda su cargo en reserva, a diciembre de cada año 2013 y 2020	23
Tabla 4b	Características generales de hombres y mujeres que guardan su cargo en reserva, a diciembre de 2020	24
Tabla 5	Personal Disponible del Gobierno Central distribuido por regiones, según sexo, en funciones al 31 de diciembre de cada año, 2013 y 2020	27
Tabla 6a	Participación de Mujeres y Hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de interés	29
Tabla 6b	Participación de Mujeres y Hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de desempeño	30
Tabla 7	Participación de mujeres a diciembre de cada año, 2013 a 2020	30
Tabla 8	Personal disponible según sexo, en cada Ministerio según situación a diciembre de 2020	31
Tabla 9	Dotación efectiva de personal del Gobierno Central, según estamentos, al 31 de diciembre de cada año, 2013-2020	33
Tabla 10	Participación de cada estamento sobre el total de la Dotación, diciembre de cada año	34
Tabla 11	Distribución de la dotación de cada Ministerio, según estamentos al 31 de diciembre de 2020	34
Tabla 12	Distribución del personal de la Dotación según rangos de edad, a diciembre de cada año	36
Tabla 13	Composición del personal de la Dotación, según sexo y edad, a diciembre de cada año	37
Tabla 14	Distribución personal de la Dotación según rangos de permanencia y Ministerios, al 31 de diciembre de 2020	40
Tabla 15	Promedio anual de beneficiarios de Asignación por funciones críticas	43
Tabla 16	Promedio anual beneficiarios Asignación por funciones críticas según estamento	44



Tabla 17	Posición relativa del personal afecto a la EUS – Mediana según grado y estamento a diciembre 2020	46
Tabla 18	Posición relativa del personal afecto a la EUS – Mediana según grado, estamento y sexo a diciembre 2020	47
Tabla 19	Características de la distribución por grado del personal afecto a la EUS, según estamento y sexo a diciembre de 2020	48
Tabla 20	Posición relativa personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado y estamento a diciembre 2020	50
Tabla 21	Posición relativa del personal de Servicios Fiscalizadores – Mediana según grado, estamento y sexo a diciembre 2020	51
Tabla 22	Características de la distribución por grado del personal de Servicios Fiscalizadores, según estamento y sexo a diciembre 2020	52

Gráficos

Gráfico 1	Incidencia en la variación anual de puestos de trabajo (%)	16
Gráfico 2	Personal disponible a diciembre de cada año, 2013-2020	17
Gráfico 3	Personal de la Dotación y Fuera de Dotación, como proporción del personal disponible a diciembre de cada año, 2013-2020	17
Gráfico 4	Composición del personal disponible según ministerios, al 31 de diciembre de 2020	18
Gráfico 5	Tipos de contrato del personal disponible, según su proporción sobre el total a diciembre de cada año, 2013 y 2020	20
Gráfico 6	Proporción de mujeres por tipo de contrato, sobre el total disponible a diciembre de cada año, 2013 y 2020	21
Gráfico 7	Proporción del personal de planta y a contrata del Gobierno Central, según ministerios, al 31 de diciembre de 2020	22
Gráfico 8	Proporción entre mujeres y hombres en la Dotación del Gobierno Central, según calidad jurídica, al 31 de diciembre de 2020	22
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 2020	25
Gráfico 10	Funcionarios como porcentaje de la población nacional, según región de desempeño a diciembre 2013 y 2020	25
Gráfico 11	Promedio de habitantes por funcionarios según región de desempeño a diciembre 2013 y 2020	26
Gráfico 12	Distribución regional del personal disponible del Gobierno Central, según estamentos y situación a diciembre de 2020	26
Gráfico 13	Distribución regional del personal del Gobierno Central, según sexo y situación a diciembre 2020	27
Gráfico 14	Personal fuera de dotación como porcentaje del personal de la dotación, según región de desempeño	28
Gráfico 15	Composición por sexo del personal en funciones a diciembre de 2013 y 2020, según grupo de desempeño	29
Gráfico 16	Distribución por edad del personal de la dotación del Gobierno Central a diciembre 2020	35
Gráfico 17	Distribución por grupos de edades del personal del Gobierno Central en cada ministerio, al 31 de diciembre de 2020	38
Gráfico 18	Dotación efectiva según años de servicio y sexo, al 31 de diciembre de 2020	39



Gráfico 19	Promedio años de servicio en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2020	39
Gráfico 20	Distribución por sexo de beneficiarios de la Asignación por Funciones Críticas en 2020, según ministerios	44
Gráfico 21	Dotación efectiva de personal afecto a la EUS, según grado a diciembre 2020	46
Gráfico 22	Distribución de mujeres y hombres afectos a la EUS, según grados a diciembre 2020	49
Gráfico 23	Dotación efectiva de personal de Servicios Fiscalizadores, según grado a diciembre 2020	50
Gráfico 24	Distribución de mujeres y hombres dependientes de Servicios Fiscalizadores, según grados	52
Gráfico R1	Gasto en Personal como porcentaje del Gasto Total del Gobierno Central	54
Gráfico R2	Gasto Total y Gasto en Personal del Gobierno Central (Miles de \$ de 2020)	55
Gráfico R3	Proporción del gasto ejecutado en el Subtítulo 21, para personal permanente y transitorio	56
Gráfico R4	Evolución del Gasto en Subtítulo 21, para personal permanente y transitorio	56
Gráfico R5	Evolución del Gasto en Subtítulo 21 y del promedio anual de puestos públicos	57
Cuadros		
Cuadro 1	Tipos de contrato para el personal disponible	19
Cuadro A1	Estamentos según los distintos sistemas de remuneraciones de las instituciones informantes	58
Cuadro A2	Distribución consolidada del personal por Estamentos	58





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 al 31 de diciembre de 2020.

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



RESUMEN



Al 31 de diciembre de 2020, el empleo público en el Gobierno Central¹ alcanzó las 428.964 personas, de las cuales 336.577 son parte de la dotación y 92.387 fuera de dotación. Respecto a la misma fecha del año previo, el personal disponible aumentó en 13,3% (50.304 cargos), de los cuales 32.338 nuevas plazas se concentraron en los Sersal (Servicios de Salud) y 9.591 nuevos puestos netos, en los SLE; estos últimos se explican principalmente por el ingreso a la estadística, durante el primer trimestre del 2020, de los servicios educativos de los SLE de Chinchorro, Gabriela Mistral y Andalién Sur. Excluyendo los Sersal y los SLE, el resto de las instituciones del Gobierno Central presentaron un incremento anual del 4,3% (8.375 puestos). En cuanto a la distribución del personal disponible por Ministerio, a diciembre de 2020 los ministerios de Salud y Educación aportaron conjuntamente el 62,4% del empleo total.

El personal de la dotación se incrementó en 18.754 cargos, equivalente a un aumento en el 5,9% de los cargos permanentes, explicado en parte por los 9.006 nuevos puestos de los Servicios de Salud (que mostraron un 6,4% de incremento anual) y por los 9.790 nuevos cargos en los SLE (que presentaron un incremento del 90,3%). Asimismo, se observa una caída para el resto del Gobierno Central (-42 cargos), que podría explicarse por las medidas de austeridad tomadas por las instituciones en el marco de la emergencia sanitaria producto del COVID-19, en virtud del Oficio Circular de Hacienda N°15 de 2020².

Por su parte, el personal fuera de dotación mostró un alza de 31.550 puestos, con una incidencia del 8,3% en la variación del total del empleo disponible, la que se concentró en el Ministerio de Salud (31.449 cargos), producto de la contratación de personal de refuerzo para enfrentar la emergencia sanitaria.

Para el personal disponible en el Gobierno Central, la participación de la mujer alcanzó el 61,5% respecto al 38,5% de los hombres, representando la mayoría del personal en funciones. Una proporción similar se presenta para el personal de la dotación (61,2% mujeres y 38,8% hombres) y para el personal fuera de dotación (62,7% mujeres y 37,3% hombres).

En cuanto a la calidad jurídica, el tipo de contrato más recurrente en la dotación es el personal a Contrata (67,7%), seguido por el de Planta (27,8%) y Código del Trabajo (4,4%). Para el personal fuera de la dotación, los contratos a honorarios alcanzaron un 48,7% del grupo; las suplencias y reemplazos, un 24,8%; el personal transitorio afecto al código del trabajo, un 21,5%, mientras que el restante 5,0% corresponde a otro tipo de contratos fuera de dotación.

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 56,6% de los funcionarios. A pesar de ello, las regiones de Aysén y Magallanes presentan el mayor porcentaje de funcionarios por habitantes (7,6% y 4,6%, respectivamente).

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 Oficio Circular (H) N°15 del 9 de abril de 2020 (https://www.dipres.gob.cl/598/articles-202692_recurso_3.pdf).



Para el personal de la dotación en funciones al 31 de diciembre de 2020, el estamento de Profesionales alcanzó el 47,9% del personal de la dotación, seguido por los Técnicos (26,5%), Administrativos y Auxiliares (23,4%) y Directivos (2,7%). En cuanto a la edad, el promedio corresponde a 45,7 años con la mayor proporción de funcionarios públicos en el tramo 35-44 años (31,2% del total). Asimismo, un 29,3% 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; el 43,0% de los funcionarios tiene 45 o más años de edad, en comparación con el 37,3% de las mujeres que se encuentran en el mismo rango etario.

En cuanto a la permanencia en la misma institución pública, el personal de la dotación presentó un promedio de 11,7 años de antigüedad. La mayor proporción de funcionarios y funcionarias se concentra en el tramo de 5 o menos años de servicio (43,7% del total).

La asignación por función crítica benefició a 2.431,8 funcionarios en promedio (107,5 cargos más que el año anterior), por alrededor de 8,5 meses promedio cada uno. De estos beneficiarios, el 60,0% corresponde a hombres y el 40,0% a mujeres, incrementándose la representación de mujeres, si se compara con la proporción del año anterior (58,4% y 37,2%, respectivamente). En cuanto a las funciones desempeñadas por los beneficiarios, se observa un paulatino incremento en la representación de las funciones profesionales, que pasa de un 53,9% en 2013 a un 66,7% en 2020. En cambio, entre los beneficiarios se observa una disminución de la representación de las funciones directivas, pasando del 42,5% en 2013 al 30,2% en 2020. En específico, al observar la distribución de esta asignación según funciones desempeñadas por los beneficiarios, en 2020 se tiene que el 30,2% corresponde a funciones directivas, porcentaje compuesto por 10,3% mujeres y 19,9% hombres; el 66,7% a funciones profesionales (28,6% mujeres y 38,1% hombres) y el restante 3,2% a funciones fiscalizadoras (1,2% mujeres y 2,0% hombres).

Finalmente, el análisis de la distribución por grados para los servicios afectos a la EUS nos presenta una mediana en el grado 16 y una concentración de funcionarios en el grado 22 (15,2% del total de funcionarios afectos a la EUS). En el caso de las mujeres, la mediana general corresponde al grado 16, y para los hombres, al grado 15, mientras que la Moda se observa, para ambos, en el grado 22, donde se concentra el 18,5% de las mujeres y el 9,1% de los hombres afectos a la EUS.

Para los servicios fiscalizadores, al analizar la mediana de la distribución por grado, se observa que el 57,0% de los funcionarios se ubica entre los grados F/G y 14, quedando un 43,0% del personal bajo este grado. Tanto mujeres como hombres de los servicios fiscalizadores presentan medianas en el grado 14 y agrupación del mayor número de funcionarios en el grado 15 (14,0% de mujeres y 13,6% de hombres en este grado).





CAPÍTULO 1:

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DISPONIBLE EN EL GOBIERNO CENTRAL



1. Principales variaciones

Al 31 de diciembre de 2020 en las instituciones del Gobierno Central, 336.577 personas se desempeñaban en un cargo de la dotación, cumpliendo funciones permanentes. Al mismo tiempo, otras 92.387 personas realizaban funciones a través de un contrato calificado como fuera de dotación, alcanzando un 19,1% de la Dotación. Considerando lo anterior, la fuerza laboral total del Gobierno Central ascendía a 428.964 personas.

Respecto a la misma fecha del año previo, el personal disponible aumentó en 13,3% (50.304 cargos), la mayoría de ellos como fuerza laboral transitoria. El incremento en los puestos públicos evidenciado en 2020 se explica por las 40.557 nuevas plazas netas en las distintas reparticiones del Minsal, en respuesta a la emergencia sanitaria, y a los 9.591 nuevos puestos netos de los SLE, principalmente por el ingreso en el primer trimestre del 2020 de los servicios educativos de los SLE de Chinchorro, Gabriela Mistral y Andalién Sur. La distribución de este incremento entre personal permanente (Dotación) y transitorio (Fuera de Dotación), se explica a continuación.

Por un lado, la dotación se incrementó en 18.754 cargos anuales, con una incidencia del 5,0% sobre el total disponible. Este incremento se explica por nuevas plazas en los Servicios de Salud (9.006 nuevos cargos) y en los SLE (9.790 nuevos cargos), con una incidencia en la variación del personal disponible del 2,5% y 2,6%, respectivamente; asimismo, para el resto del Gobierno Central se observa una caída en el total de cargos (-42 cargos), en comparación con el mismo período del año anterior.

Por otro lado, el personal fuera de la dotación mostró un alza de 31.550 puestos, con una incidencia del 8,3% sobre la variación anual del personal disponible, concentrado en el Ministerio de Salud (31.449 nuevos cargos). Considerando la composición de la variación según tipo de contrato, este incremento se presenta mayoritariamente en contratos a honorarios (17.874 puestos), en suplencias y reemplazos (4.683 cargos) y en otros tipos contractuales (8.993 puestos).

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 53,8% (150.036 nuevos cargos) en el personal disponible. La mayor incidencia en esta variación se presenta en la Dotación (40,5%), 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 67,4% entre diciembre 2013 y diciembre 2020 (13,3% de incidencia en la variación total), la que se explica en buena parte por el refuerzo de la atención en los centros de salud, producto de la emergencia sanitaria. El Gráfico 2 presenta la evolución del personal disponible desde 2013.

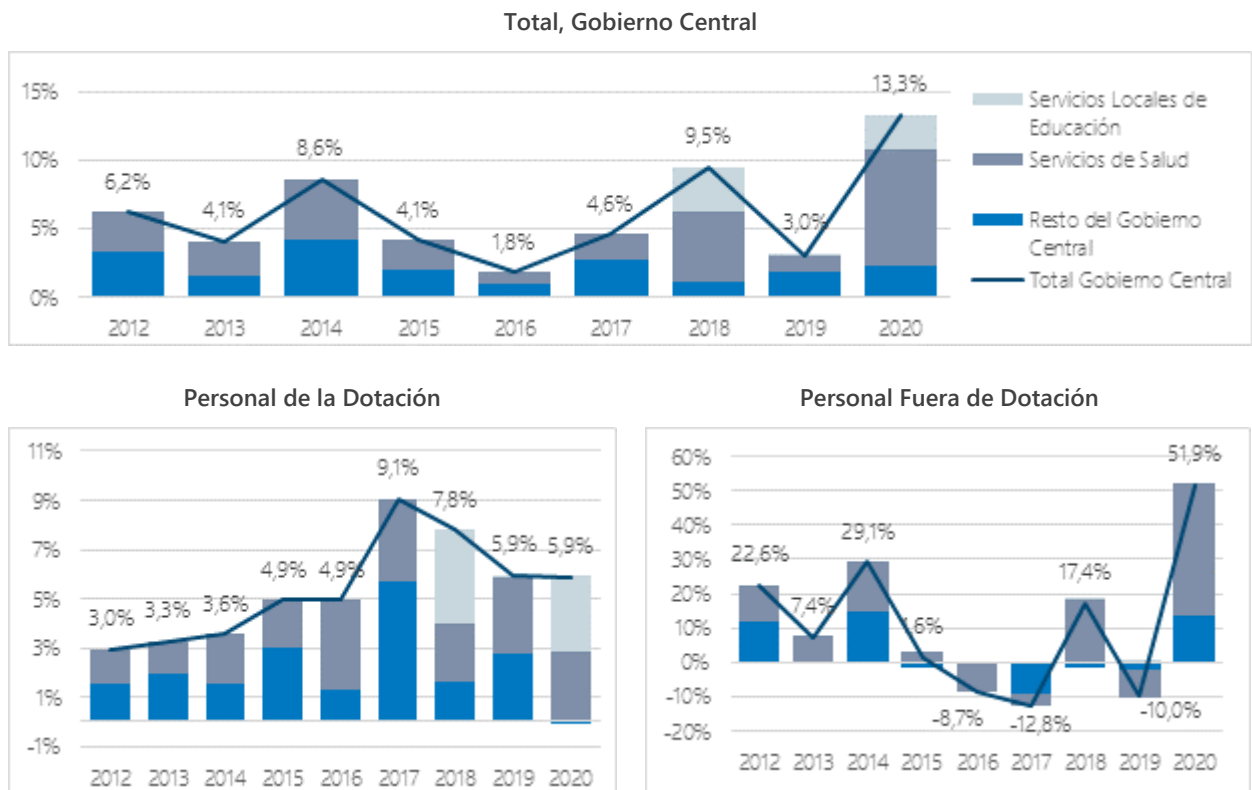


Tabla 1: Distribución personal disponible según grupos de interés

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gobierno Central	278.928	302.989	315.555	321.213	335.843	367.581	378.660	428.964
Dotación	223.733	231.717	243.172	255.155	278.254	299.992	317.823	336.577
Fuera de Dotación	55.195	71.272	72.383	66.058	57.589	67.589	60.837	92.387
Resto del Gobierno Central	156.142	167.801	173.826	176.655	185.268	188.929	195.780	204.155
Dotación	124.418	127.912	134.929	138.149	152.721	157.330	165.668	165.626
Fuera de Dotación	31.724	39.889	38.897	38.506	32.547	31.599	30.112	38.529
Servicios de Salud	122.786	135.188	141.729	144.558	150.575	167.701	171.682	204.020
Dotación	99.315	103.805	108.243	117.006	125.533	131.985	141.316	150.322
Fuera de Dotación	23.471	31.383	33.486	27.552	25.042	35.716	30.366	53.698
Servicios Locales de Educación	-	-	-	-	-	10.951	11.198	20.789
Dotación	-	-	-	-	-	10.677	10.839	20.629
Fuera de Dotación	-	-	-	-	-	274	359	160

Fuente: Dipres.

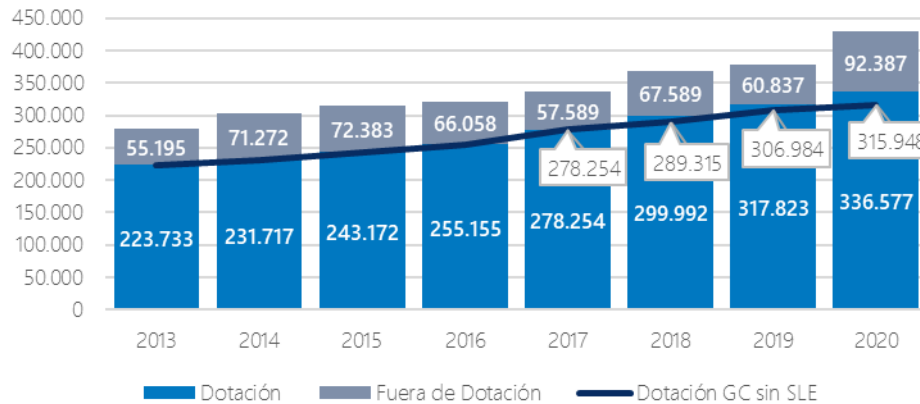
Gráfico 1: Incidencia en la variación anual de puestos de trabajo (%)



Fuente: Dipres.



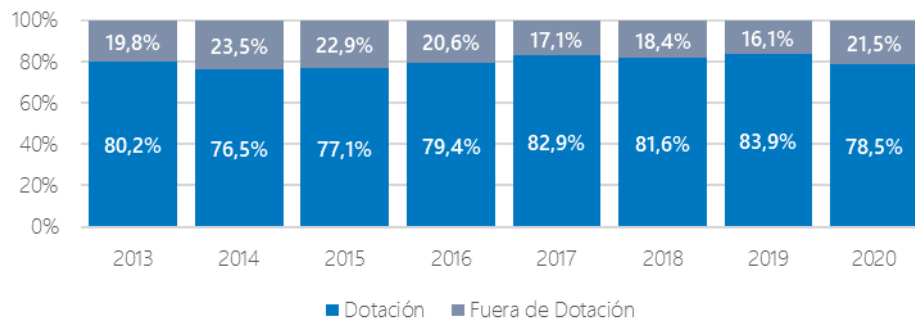
Gráfico 2: Personal disponible a diciembre de cada año 2013-2020



Fuente: Dipres.

A diciembre de 2020, el personal disponible se encuentra compuesto por un 78,5% perteneciente a la Dotación y un 21,5% 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, pero que producto de la emergencia sanitaria alcanza en 2020 una representación similar a la de 2015 (ver Gráfico 3).

Gráfico 3: Personal de la Dotación y Fuera de Dotación, como proporción del personal disponible a diciembre de cada año, 2013-2020

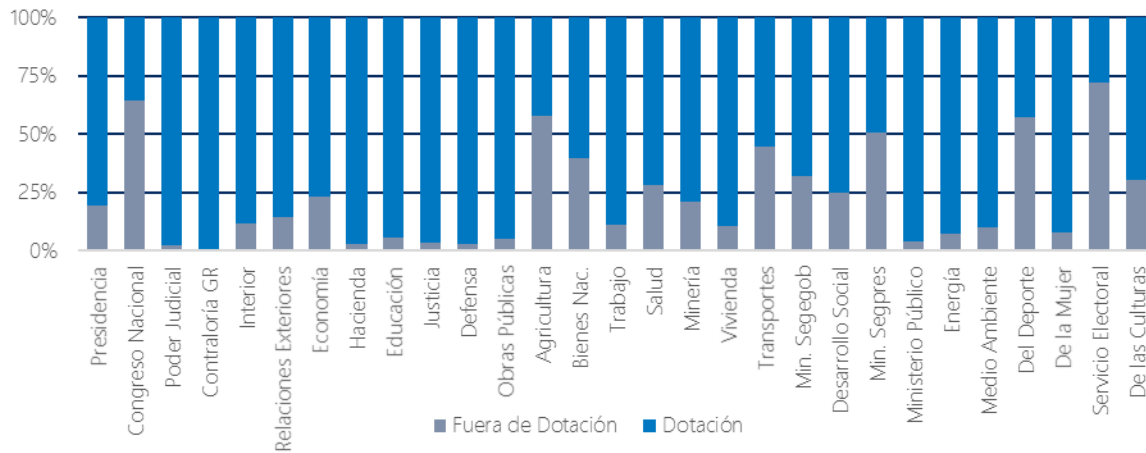


Fuente: Dipres.

En cuanto a la distribución del personal disponible a diciembre 2020 según ministerio, se observa que algunas instituciones presentan un alto porcentaje de personal fuera de dotación, como por ejemplo los ministerios del Deporte (57,4%) y de Agricultura (58,0%), ambos influidos al alza por estacionalidad a diciembre; además de ellos, se observa un alto porcentaje en la Secretaría General de la Presidencia (51,0%), además del Congreso Nacional (64,3%) y Servicio Electoral (72,2%). En el Gráfico 4 se aprecia esta distribución.



Gráfico 4: Composición del personal disponible según ministerios, al 31 de diciembre de 2020



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 2020 según estos tipos de contrato, se presenta en la Tabla 2.

El contrato más frecuente corresponde al personal a contrata (53,2% del total disponible, ver Tabla 2). Por su parte, la mayoría del personal fuera de dotación es contratado sobre la base de honorarios a suma alzada (48,7% del total de personal fuera de dotación), seguido por personal Suplente y Reemplazo (24,8% del total del personal fuera de dotación).

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 (54,4% mujeres vs 51,2% hombres) y de los hombres en modalidad planta (24,6% hombres vs 20,1% mujeres). En el caso del personal fuera de la dotación, mujeres y hombres presentan una importante presencia en contratos a honorarios (10,3% y 10,8%, respectivamente), mientras que las mujeres presentan una mayor presencia en las suplencias y reemplazos (6,5% mujeres vs 3,5% hombres).



Cuadro 1: Tipos de contrato para el personal disponible

Personal Disponible	Dotación	Fuera de Dotación
Planta	Incluye personal de planta, titular de un cargo, que lo desempeña efectivamente a la fecha de corte, o que desempeña 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 contrata.
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 2020

Tipo de contrato	Dotación	Fuera de Dotación	Disponible	%
Planta	93.652		93.652	21,8%
Contrata	228.013		228.013	53,2%
Código del Trabajo	14.911	19.900	34.811	8,1%
Honorarios	1	45.004	45.005	10,5%
Suplentes y Reemplazos		22.868	22.868	5,3%
Otros tipos de contrato		4.615	4.615	1,1%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	317.823	60.837	378.660	100,0%
Representación porcentual	78,5%	21,5%	100,0%	

Fuente: Dipres.



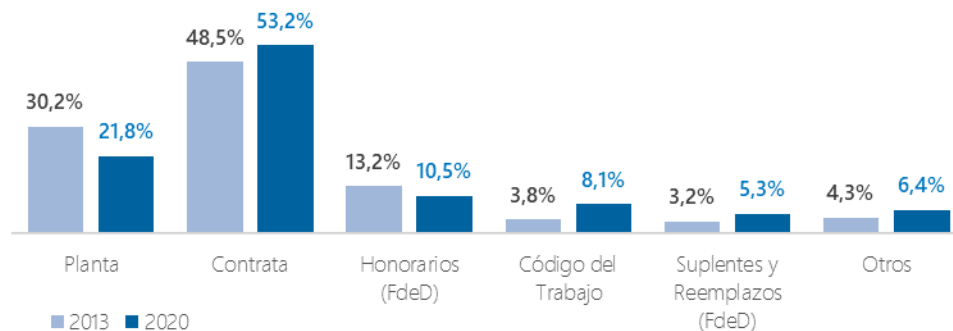
Tabla 3: Proporción por sexo según tipo de contrato del personal disponible, a diciembre de 2020

Tipo de contrato	Dotación		Fuera de Dotación		Disponible		% del total	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Planta	20,1%	24,6%	0,0%	0,0%	20,1%	24,6%	14,0%	10,7%
Contrata	54,4%	51,2%	0,0%	0,0%	54,4%	51,2%	37,9%	22,3%
Código del Trabajo	3,6%	3,3%	4,4%	5,1%	7,9%	8,4%	5,5%	3,7%
Honorarios	0,0%	0,0%	10,3%	10,8%	10,3%	10,8%	7,2%	4,7%
Suplentes y Reemplazos	0,0%	0,0%	6,5%	3,5%	6,5%	3,5%	4,5%	1,5%
Otros tipos de contrato	0,0%	0,0%	0,8%	1,5%	0,8%	1,5%	0,6%	0,6%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	78,1%	79,1%	21,9%	20,9%	100,0%	100,0%	69,7%	43,6%

Fuente: Dipres.

El Gráfico 5 compara la utilización de cada tipo de contrato en 2013 y 2020. Se observa a diciembre del 2020, una mayor proporción del personal a contrata y del personal afecto al Código del Trabajo, así como suplentes y reemplazos; por otro lado, la comparación muestra una menor proporción de personal de planta y de honorarios. Del total del personal disponible, las mujeres a contrata representaban el 30,0% en 2013 y el 33,5% en 2020; por su parte las suplencias y reemplazos desempeñadas por mujeres representaron el 2,4% en 2013 y el 4,0% en 2020 (ver Gráfico 6).

Gráfico 5: Tipos de contrato del personal disponible, según su proporción sobre el total a diciembre de cada año, 2013 y 2020

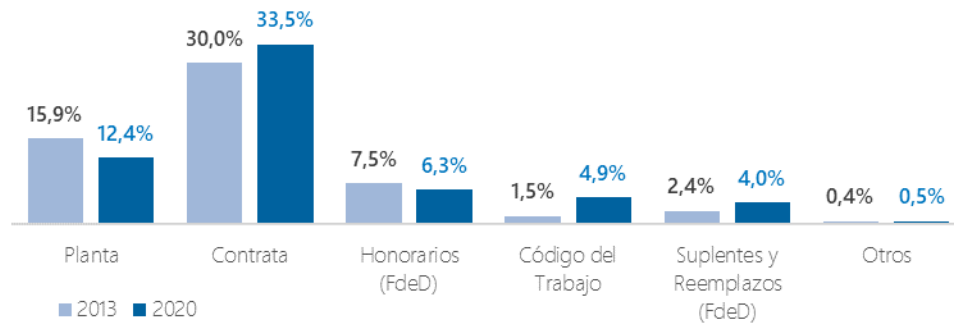


FdeD: Personal fuera de dotación

Fuente: Dipres.



Gráfico 6: Proporción de mujeres por tipo de contrato, sobre el total disponible a diciembre de cada año, 2013 y 2020



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 Central³. Claramente, el personal de las instituciones autónomas se concentra en la planta (100% del personal del Ministerio Público, 69,1% del personal del Poder Judicial y 44,7% 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 (54,1%), Relaciones Exteriores (40,1%) y Hacienda (48,3%). En cambio, los ministerios donde predomina el personal a contrata corresponden al de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (96,1%), Medio Ambiente (94,8%), Transportes y Telecomunicaciones (94,2%), Minería (94,0%), Vivienda (91,0%) y Bienes Nacionales (90,4%).

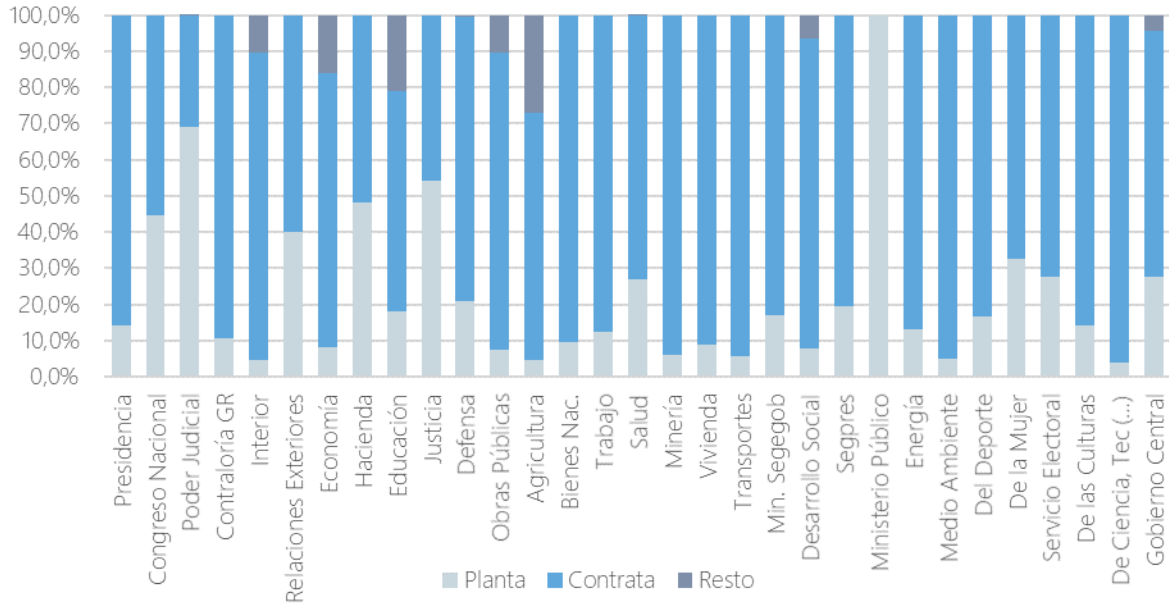
La relación entre la variable calidad jurídica y sexo, se observa en el Gráfico 8. Del total de la dotación del Gobierno Central a diciembre de 2020, los cargos de planta están provistos en un 56,6% por mujeres y en un 43,4% por hombres; los cargos a contrata están cubiertos en un 63,0% por mujeres y en un 37,0% por hombres.

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 (27,0% en el caso de mujeres y 32,5% en el caso de hombres).

³ Vale la pena señalar que las instituciones del Gobierno Central poseen marcos estatutarios distintos, que establecen las características contractuales del personal vinculado a ellos. Por este motivo, no son comparables jurídicamente, sino entre las instituciones que comparten el mismo marco estatutario.

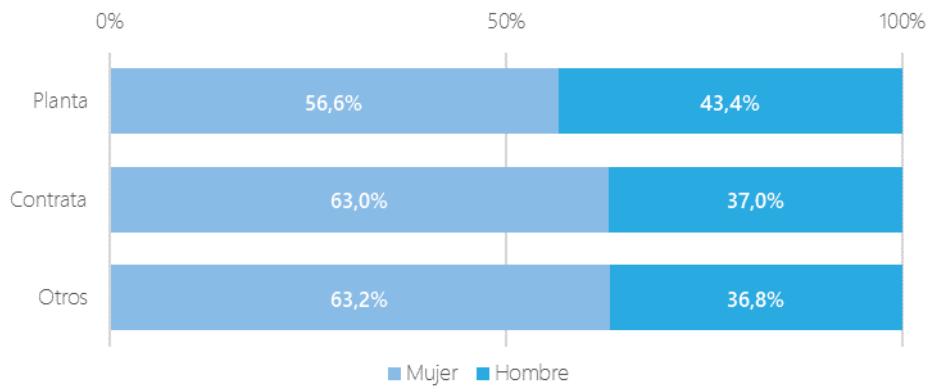


Gráfico 7: Proporción del personal de planta y a contrata del Gobierno Central, según ministerios, al 31 de diciembre de 2020



Fuente: Dipres.

Gráfico 8: Proporción entre mujeres y hombres en la Dotación del Gobierno Central, según calidad jurídica, al 31 de diciembre de 2020



Fuente: Dipres.



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 2020 son 4.155 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, 3.649 (87,8%) funcionarios se desempeñan en otro cargo en la contrata, en la misma institución o en otra. Esto implica que el 1,6% del personal a contrata contabilizado en este informe, posee un cargo titular en reserva, el que, con mayor frecuencia, se desempeña en la misma institución donde se reserva el cargo (96,8% de los casos).

El restante 12,2% 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 (9,3%) o suplente (2,9%).

La Tabla 4a 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 2020), se observa una disminución en el uso de este tipo de compatibilidad (-35,2% del total de cargos en Reserva, equivalente a 2.261 cargos), lo que podría ser una respuesta a la restricción incluida en la Ley de Presupuestos⁴, además del ejercicio de las Leyes de incentivo al Retiro vigentes

Tabla 4a: Características generales personal que guarda su cargo en reserva, a diciembre de cada año 2013 y 2020

	2013	2020
Total cargos en reserva	6.416	4.155
En la misma institución	95,9%	96,8%
En otra institución	4,1%	3,2%
<i>% Total Dotación</i>	<i>2,9%</i>	<i>1,2%</i>
Mujeres	58,8%	55,8%
<i>% Mujeres Dotación</i>	<i>2,9%</i>	<i>1,1%</i>
Hombres	41,2%	44,2%
<i>% Hombres Dotación</i>	<i>2,8%</i>	<i>1,4%</i>
A contrata	85,6%	87,8%
<i>% Total Contrata</i>	<i>4,1%</i>	<i>1,6%</i>
En otro cargo de planta	14,4%	12,2%
<i>% Total Planta</i>	<i>1,1%</i>	<i>0,5%</i>

Fuente: Dipres.

⁴ Artículo 5° Ley de Presupuestos años 2015 y 2017 al 2020, 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.



Distinguiendo por sexo (ver tabla 4b), a diciembre de 2020 el 1,1% de las mujeres de la dotación mantiene la titularidad de su cargo mientras se desempeña en otro, las que representan el 55,8% del total de cargos en reserva. En el caso de los hombres, corresponde al 1,4% de los funcionarios, representando el 44,2% del total de cargos en reserva.

Tabla 4b: Características generales de hombres y mujeres que guardan su cargo en reserva, a diciembre de 2020

	Mujeres	Hombres	Total
Total cargos en reserva	2.320	1.835	4.155
En la misma institución	97,4%	96,0%	96,8%
En otra institución	2,6%	4,0%	3,2%
<i>% Total Dotación</i>	<i>1,1%</i>	<i>1,4%</i>	<i>1,2%</i>
A contrata	91,5%	83,2%	87,8%
<i>% Total Contrata</i>	<i>1,5%</i>	<i>1,8%</i>	<i>1,6%</i>
En otro cargo de planta	8,5%	16,8%	12,2%
<i>% Total Planta</i>	<i>0,4%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,5%</i>

Fuente: Dipres.

3. Distribución regional

El personal del Gobierno Central en funciones a diciembre de 2020 se desempeña en un 99,9% en el país y en un 0,1% en el exterior; de este total, el 36,7% del personal disponible se concentra en la Región Metropolitana y el restante 63,3%, se distribuye en las otras regiones del país.

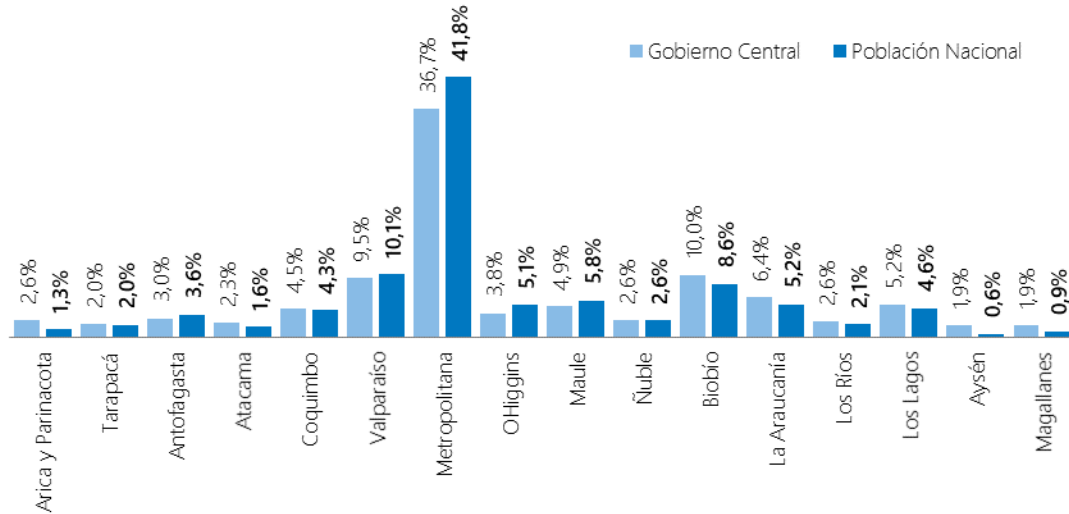
El Gráfico 9 presenta la distribución regional de la dotación, comparada con la población nacional. Se observa que la distribución de funcionarios a lo largo del país se comporta similar a la distribución de la población nacional, presentando la mayor concentración en las regiones de Valparaíso, Biobío y Metropolitana, que en su conjunto agrupan al 56,6% 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 2020. Se observa que las regiones del extremo sur presentan el mayor porcentaje de funcionarios por habitantes, siendo de 7,6% para la Región de Aysén y del 4,6% para la Región de Magallanes, las que se encuentran muy por sobre el total país (2,0%).

En promedio, para 2020 se presentan 45 habitantes por funcionario, proporción que ha disminuido respecto al año 2013, donde se presentaban 63 habitantes por funcionario. Las regiones del extremo sur 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 9: Distribución regional del personal civil del Gobierno Central que se desempeña en el país v/s Población Nacional, al 31 de diciembre de 2020



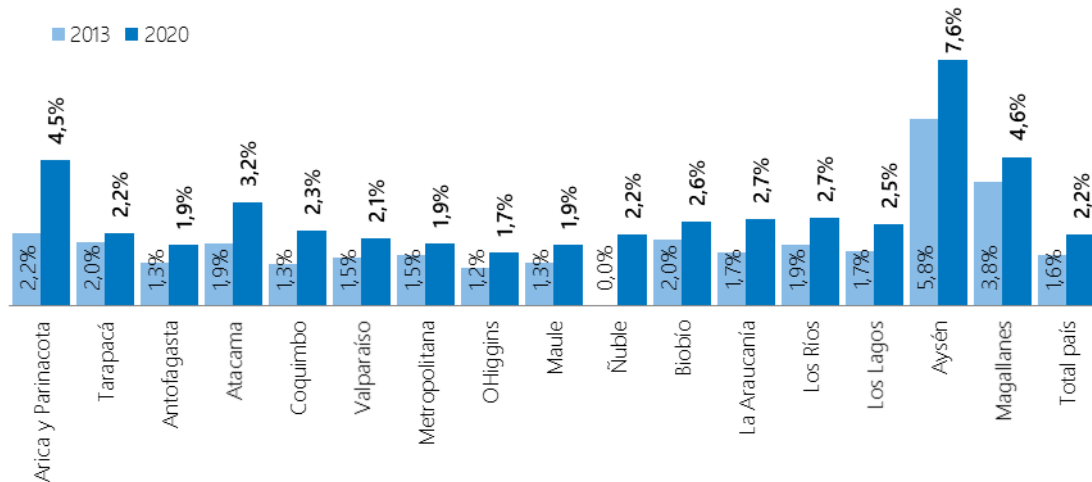
Notas:

Dotación de Personal del Gobierno Central al 31 de diciembre de 2020.

La Población Nacional corresponde cifras estimadas para 2020 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 2020

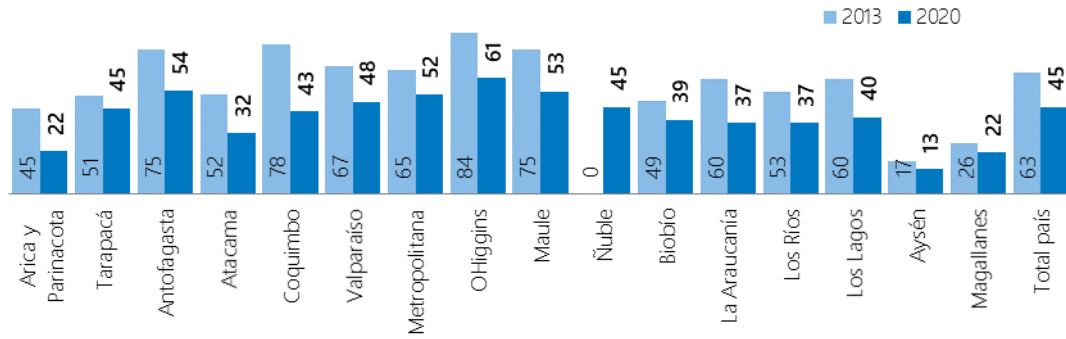


Nota: En 2013 no se había creado aún la Región de Ñuble.

Fuente: Dipres.



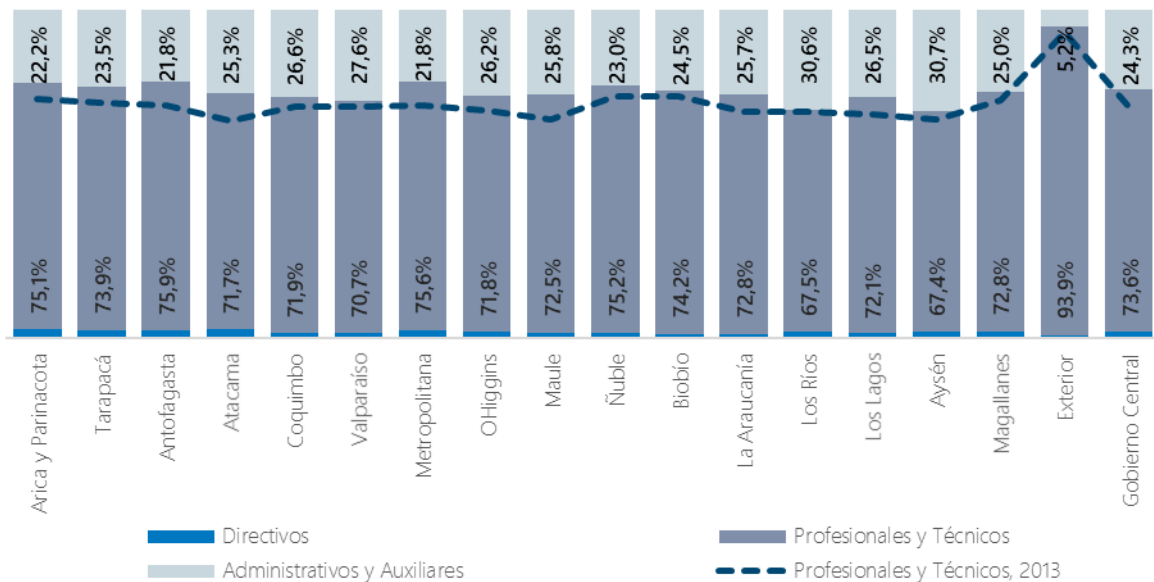
Gráfico 11: Promedio de habitantes por funcionarios según región de desempeño a diciembre 2013 y 2020



Nota: En 2013 no se había creado aún la Región de Ñuble.
Fuente: Dipres.

La distribución por estamento del personal de cada región (ver Gráfico 12) indica que, dentro del país, para la mayoría de las regiones el personal profesional y técnico corresponde a una proporción superior al 70% del personal disponible, con la excepción de las regiones de Los Ríos 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 2020.

Gráfico 12: Distribución regional del personal disponible del Gobierno Central, según estamentos y situación a diciembre de 2020

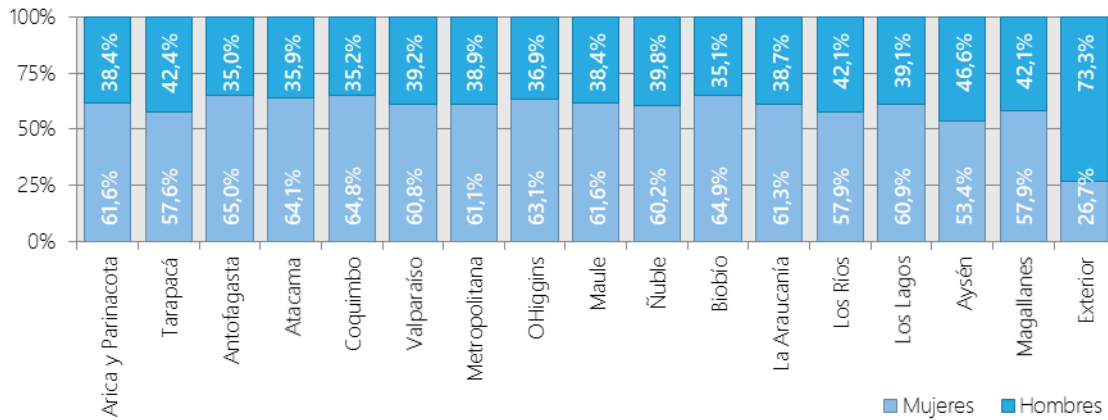


Nota: Para 2013, dado que la región de Ñuble no se encontraba creada, se mantuvo proporción de profesionales informada para la región del Biobío.
Fuente: Dipres.



Por su parte, el Gráfico 13 nos presenta la distribución porcentual de hombres y mujeres en cada región del país. En todas ellas, las funcionarias representan más del 50% de la dotación, con excepción del grupo de funcionarios que se encuentran en el exterior (26,7%). Las regiones con mayor participación de mujeres son Antofagasta, Atacama y Coquimbo.

Gráfico 13: Distribución regional del personal del Gobierno Central, según sexo y situación a diciembre 2020



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 2020

REGIONES	MUJERES			HOMBRES		
	2013	2020	Var (%)	2013	2020	Var (%)
Arica y Parinacota	2.623	6.969	165,7%	2.427	4.340	78,8%
Tarapacá	3.323	4.944	48,8%	2.825	3.635	28,7%
Antofagasta	4.801	8.395	74,9%	3.011	4.511	49,8%
Atacama	3.285	6.394	94,6%	2.363	3.576	51,3%
Coquimbo	5.573	12.572	125,6%	3.909	6.817	74,4%
Valparaíso	15.907	24.799	55,9%	11.169	15.992	43,2%
Metropolitana	63.417	96.033	51,4%	46.908	61.128	30,3%
O'Higgins	6.545	10.317	57,6%	4.268	6.042	41,6%
Maule	8.267	13.034	57,7%	5.585	8.140	45,7%
Ñuble	-	6.778	-	-	4.476	-
Biobío	19.750	27.853	41,0%	12.936	15.043	16,3%
La Araucanía	9.262	16.689	80,2%	6.829	10.542	54,4%
Los Ríos	4.069	6.336	55,7%	3.230	4.609	42,7%
Los Lagos	7.988	13.583	70,0%	6.033	8.703	44,3%
Aysén	2.804	4.331	54,5%	3.108	3.774	21,4%
Magallanes	3.220	4.730	46,9%	3.047	3.437	12,8%
TOTAL PAÍS	160.834	263.757	64,0%	117.648	164.765	40,0%
Personal en el Exterior	89	118	32,6%	357	324	-9,2%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	160.923	263.875	64,0%	118.005	165.089	39,9%

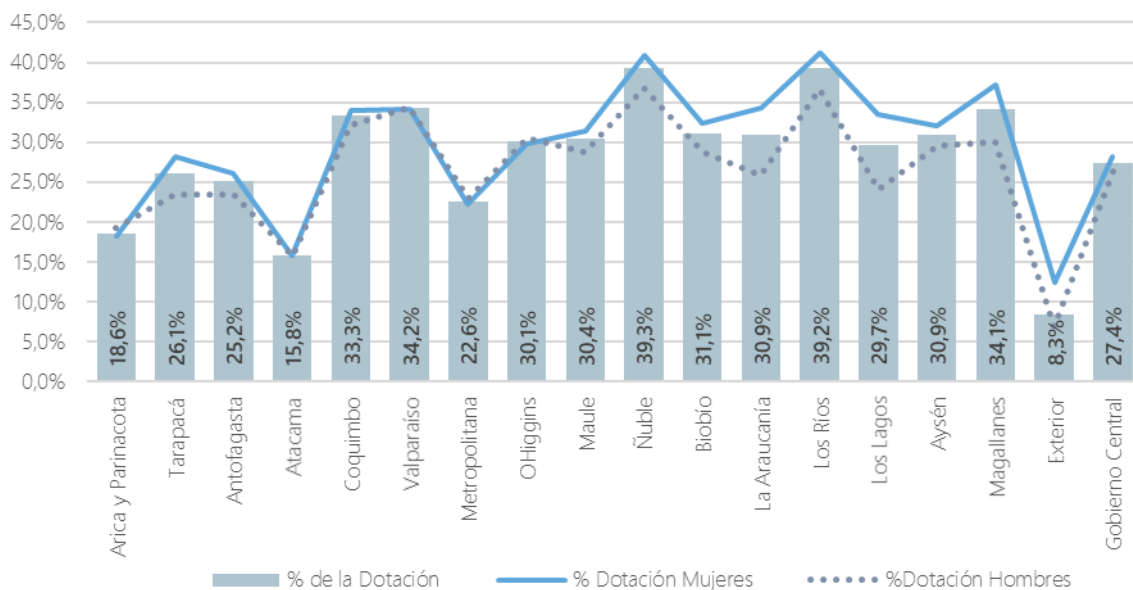
Fuente: Dipres.



La Tabla 5 presenta la distribución del personal disponible, por región y sexo, para 2013 y 2020. La región con mayor incremento porcentual de mujeres y hombres en el período fue Arica y Parinacota (165,7% y 78,8%, respectivamente), y la Región de Magallanes presenta el menor crecimiento (46,9% de mujeres y 12,8% en el caso de los hombres). En 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 25,5% y el 13,6% de la dotación (Región de Valparaíso y Región de Atacama, 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 14: Personal fuera de dotación como porcentaje del personal de la dotación, según región de desempeño



Fuente: Dipres.

4. Distribución Mujer - Hombre

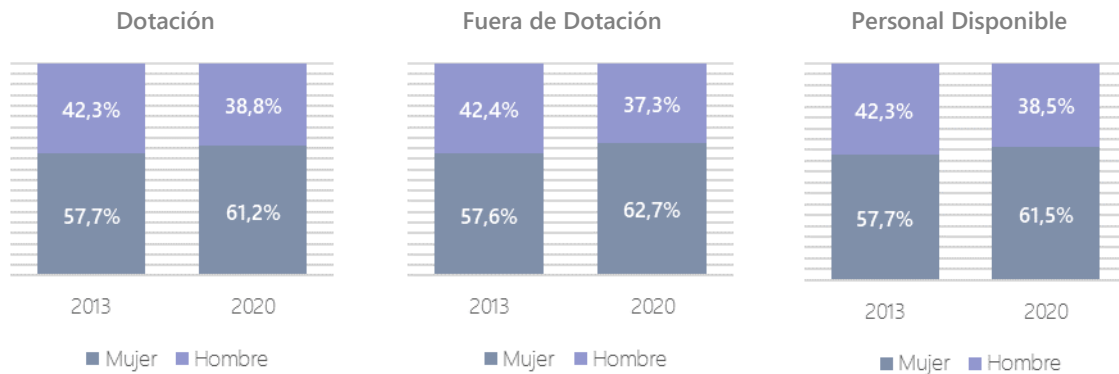
A diciembre de 2020, la proporción de hombres y mujeres se mantiene similar entre los distintos grupos de desempeño (dotación, fuera de dotación y personal disponible), estando compuesto el personal disponible por un 61,5% de mujeres y un 38,5% de hombres (ver Gráfico 15).

Si se compara la distribución por sexo a diciembre 2013 y diciembre 2020, es posible observar que el incremento en el número de mujeres presenta la mayor incidencia sobre la variación total (36,9% de 53,8%), aumentando en 102.952 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 laboral de mujeres (73,1% del total del grupo, ver Tabla 6a). Por su parte, los hombres incrementaron en 47.084 cargos, un 39,9% más que en 2013, con una incidencia del 16,9% en la variación total.

Gráfico 15: Composición por sexo del personal en funciones a diciembre de 2013 y 2020, según grupo de desempeño



Fuente: Dipres.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RESTO DEL GOBIERNO CENTRAL	56,0%	55,4%	55,1%	55,0%	55,2%	51,4%	51,7%	47,6%
Mujeres	50,9%	51,0%	51,1%	51,7%	52,0%	53,0%	52,9%	53,9%
Hombres	49,1%	49,0%	48,9%	48,3%	48,0%	47,0%	47,1%	46,1%
SERVICIOS DE SALUD	44,0%	44,6%	44,9%	45,0%	44,8%	45,6%	45,3%	47,6%
Mujeres	66,3%	66,1%	66,1%	65,8%	66,3%	67,2%	67,5%	67,9%
Hombres	33,7%	33,9%	33,9%	34,2%	33,7%	32,8%	32,5%	32,1%
SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN						3,0%	3,0%	4,8%
Mujeres						71,8%	73,5%	73,1%
Hombres						28,2%	26,5%	26,9%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.

Al revisar la participación de Hombres y Mujeres sobre el total del Gobierno Central según grupo de desempeño (Tabla 6b), se observa durante el período 2013-2020 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.



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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
DOTACIÓN	80,2%	76,5%	77,1%	79,4%	82,9%	81,6%	83,9%	78,5%
Mujeres	46,3%	44,2%	44,6%	46,4%	48,9%	48,9%	50,8%	48,0%
Hombres	33,9%	32,2%	32,5%	33,1%	34,0%	32,7%	33,2%	30,5%
FUERA DE DOTACIÓN	19,8%	23,5%	22,9%	20,6%	17,1%	18,4%	16,1%	21,5%
Mujeres	11,4%	13,5%	13,3%	11,7%	9,6%	11,1%	9,4%	13,5%
Hombres	8,4%	10,0%	9,6%	8,9%	7,6%	7,3%	6,7%	8,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.

Analizando la participación femenina por institución, es posible observar que en los dos Ministerios donde se concentra el mayor número de personal disponible (62,4% del total a diciembre 2020) se presenta una alta participación de la mujer, influyendo en la estadística general (Ministerios de Salud y Educación, con un 67,8% y 80,0% de cargos desempeñados por mujeres en 2020, respectivamente). Al excluir ambos ministerios, la relación Mujer/Hombre cambia, como se puede apreciar en la Tabla 7, pasando del 61,5% al 47,5%. 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 2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Educación	79,0%	78,1%	77,9%	78,5%	79,5%	80,5%	81,8%	80,0%
Salud	66,0%	65,9%	65,9%	65,6%	66,1%	67,0%	67,3%	67,8%
Resto Ministerios	45,5%	46,0%	45,8%	46,2%	46,3%	47,1%	46,8%	47,5%
Mujeres Gobierno Central	57,7%	57,8%	57,8%	58,0%	58,4%	60,0%	60,2%	61,5%

Fuente: Dipres.



Tabla 8: Personal disponible según sexo, en cada Ministerio según situación a diciembre de 2020

	Mujeres	Hombres	% Participación
Presidencia	37,7%	62,3%	0,1%
Congreso Nacional	42,8%	57,2%	0,7%
Poder Judicial	58,2%	41,8%	3,2%
Contraloría GR	50,0%	50,0%	0,5%
Interior	54,5%	45,5%	3,8%
Relaciones Exteriores	47,8%	52,2%	0,5%
Economía	54,7%	45,3%	1,7%
Hacienda	48,9%	51,1%	2,7%
Educación	80,0%	20,0%	11,0%
Justicia	39,8%	60,2%	7,2%
Defensa	33,2%	66,8%	1,6%
Obras Públicas	34,1%	65,9%	2,2%
Agricultura	46,5%	53,5%	4,1%
Bienes Nacionales	52,2%	47,8%	0,3%
Trabajo	55,4%	44,6%	2,1%
Salud	67,8%	32,2%	51,5%
Minería	38,9%	61,1%	0,2%
Vivienda	52,2%	47,8%	1,6%
Transportes	40,6%	59,4%	0,5%
Min. Segegob	49,0%	51,0%	0,2%
Desarrollo Social	57,2%	42,8%	0,9%
Min. Segpres	46,8%	53,2%	0,1%
Ministerio Público	51,6%	48,4%	1,1%
Energía	41,1%	58,9%	0,3%
Medio Ambiente	55,7%	44,3%	0,3%
Del Deporte	38,3%	61,7%	0,5%
De la Mujer	75,2%	24,8%	0,1%
Servicio Electoral	43,2%	56,8%	0,3%
De las Culturas	54,7%	45,3%	0,8%
De Ciencia, Tecnología (...)	57,1%	42,9%	0,1%
GOBIERNO CENTRAL	61,5%	38,5%	99,9%

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.

Se puede observar que, respecto de los años anteriores, ha aumentado levemente la participación de profesionales, llegando al 47,9% del personal de la Dotación en 2020; asimismo, ha disminuido la participación de los estamentos Administrativos y Auxiliares.

Por su parte, la Tabla 11 presenta la distribución por estamentos en cada Ministerio. La mayor proporción de Directivos se observa en el Poder Judicial (26,5% de la dotación, correspondiente al escalafón superior del Poder Judicial), mientras que en el Ministerio del Medio Ambiente el 80,0% de sus funcionarios pertenecen al estamento de profesionales. La mayor proporción de técnicos se observa en el Ministerio de Justicia (58,7%⁵), y de Administrativos y Auxiliares, en la Presidencia de la República (54,5%).

Con todo, la dotación efectiva a diciembre de 2020, se concentra en 3 ministerios (Educación, Justicia y Salud), alcanzando este grupo el 69,0% del total de la dotación. En ellos, se concentran el 66,1% de los profesionales (31,7% de la Dotación total) y el 85,2% de los Técnicos (22,6% de la Dotación total), por lo que influyen fuertemente en la estadística general.

Tabla 9: Dotación efectiva de personal del Gobierno Central, según estamentos, al 31 de diciembre de cada año, 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Directivos	8.043	8.131	8.199	8.223	8.254	7.954	8.448	8.781
Profesionales	93.775	98.203	105.750	113.232	125.257	138.858	148.900	161.264
Técnicos	61.795	64.799	68.032	70.255	75.383	79.709	86.160	89.104
Administrativos y Auxiliares	60.120	60.584	61.191	63.445	69.360	73.471	74.315	77.428
GOBIERNO CENTRAL	223.733	231.717	243.172	255.155	278.254	299.992	317.823	336.577

Fuente: Dipres.

⁵ Incluye Suboficiales y Gendarmes de Gendarmería de Chile.



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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Directivos	3,6%	3,5%	3,4%	3,2%	3,0%	2,7%	2,7%	2,6%
Profesionales	41,9%	42,4%	43,5%	44,4%	45,0%	46,3%	46,8%	47,9%
Técnicos	27,6%	28,0%	28,0%	27,5%	27,1%	26,6%	27,1%	26,5%
Administrativos y Auxiliares	26,9%	26,1%	25,2%	24,9%	24,9%	24,5%	23,4%	23,0%
GOBIERNO CENTRAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.

Tabla 11: Distribución de la dotación de cada Ministerio, según estamentos al 31 de diciembre de 2020

	Directivos	Profesionales	Técnicos	Administrativos y Auxiliares	Proporción sobre el Total
Presidencia	10,6%	35,0%	0,0%	54,5%	0,1%
Congreso Nacional	3,8%	39,8%	23,6%	32,8%	0,3%
Poder Judicial	26,5%	42,0%	0,0%	31,6%	3,9%
Contraloría GR	1,5%	69,7%	11,4%	17,3%	0,7%
Interior	2,1%	41,9%	8,5%	47,5%	4,2%
Relaciones Exteriores	3,2%	75,8%	1,7%	19,4%	0,6%
Economía	5,5%	58,9%	10,5%	25,1%	1,7%
Hacienda	5,0%	58,3%	10,3%	26,4%	3,3%
Educación	1,8%	50,2%	28,4%	19,5%	13,2%
Justicia	3,9%	21,8%	58,7%	15,5%	8,9%
Defensa	1,0%	34,2%	40,7%	24,1%	2,0%
Obras Públicas	0,9%	44,1%	12,1%	42,9%	2,6%
Agricultura	3,8%	55,8%	28,8%	11,6%	2,2%
Bienes Nacionales	4,3%	57,9%	12,2%	25,6%	0,2%
Trabajo	2,8%	61,9%	16,8%	18,6%	2,4%
Salud	0,3%	49,2%	29,0%	21,6%	47,0%
Minería	2,9%	73,7%	1,6%	21,8%	0,2%
Vivienda	2,3%	71,5%	11,5%	14,7%	1,8%
Transportes	3,5%	50,6%	21,9%	24,0%	0,3%
Min. Segegob	12,0%	61,3%	1,3%	25,4%	0,2%
Desarrollo Social	4,5%	67,1%	5,3%	23,2%	0,9%
Segpres	17,7%	49,1%	7,4%	25,7%	0,1%
Ministerio Público	2,3%	45,1%	14,1%	38,5%	1,3%
Energía	6,2%	68,2%	9,7%	15,9%	0,3%
Medio Ambiente	4,7%	80,0%	7,9%	7,4%	0,3%
Del Deporte	4,2%	54,9%	5,5%	35,3%	0,3%
De la Mujer	6,7%	69,8%	8,8%	14,7%	0,2%
Servicio Electoral	9,8%	35,7%	12,7%	41,8%	0,1%
De las Culturas	2,8%	55,3%	9,3%	32,6%	0,7%
De Ciencia, Tec. (...)	4,1%	76,2%	13,1%	6,6%	0,1%
Gobierno Central	2,6%	47,9%	26,5%	23,0%	100,0%

Fuente: Dipres.



Personal a contrata con funciones directivas

Cada año, la Ley de Presupuestos autoriza mediante glosa presupuestaria, que el 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 el 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 2020, 129 instituciones (de 228) utilizan esta figura, siendo 3.708 las personas a contrata que desempeñan una función directiva y se encuentran asimiladas a un estamento distinto al de Directivos. Este total representa el 41,8% del estamento de Directivos, un 2,3% del estamento de profesionales y el 1,1% del total de la dotación efectiva. A diciembre del año anterior, esta figura fue utilizada por 3.840 personas.

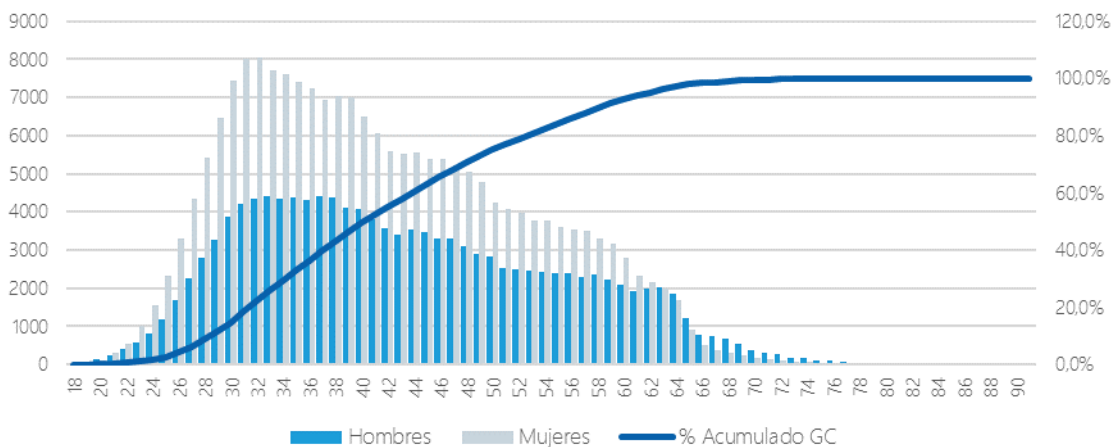
El personal a contrata que desempeña funciones directivas se concentra principalmente en el estamento de Profesionales (96,8% de los casos informados). En cuanto a la distribución por Servicio, este tipo de personal se concentra en los Servicios de Salud (37,9% del total de contrata con funciones directivas), en la Subsecretaría de Salud Pública (5,7%), en el Instituto de Desarrollo Agropecuario (5,6%) y en el Servicio Agrícola y Ganadero (5,5%).

2. Distribución por edad

A diciembre de 2020, la edad promedio de los funcionarios del Gobierno Central corresponde a 45,7 años, mientras que para las mujeres se calcula en 45,1 años y para los hombres 46,4 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).

Gráfico 16: Distribución por edad del personal de la dotación del Gobierno Central a diciembre 2020



Fuente: Dipres.



La Tabla 12 presenta la distribución del personal de la Dotación según rangos de edad y sexo, para la serie 2013-2020; asimismo, la composición porcentual por rangos de edad se presenta en la Tabla 13.

A diciembre 2020 se observa que la mayor proporción de funcionarios públicos se ubican en el tramo 35-44 años (31,2% del total; 31,5% de las mujeres y 30,6% de los hombres). Asimismo, un 29,3% del personal tiene menos de 35 años (31,2% de las mujeres y 26,4% de los hombres), y un 8,8% tiene 60 o más años de edad (6,8% en el caso de mujeres y 11,9% en el caso de los hombres).

En todos los tramos de edad se observan más mujeres que hombres, con excepción del último tramo, que coinciden con el inicio de la edad de retiro de las mujeres y donde aumenta la presencia de hombres, llegando a representar el 64,6% de los funcionarios en el último tramo de edad (65 o más años).

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 una leve disminución del porcentaje de funcionarios menores de 35 y el consecuente aumento porcentual de los funcionarios con edades entre los 35 y 44 años.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
DOTACIÓN GOBIERNO CENTRAL	223.733	231.717	243.172	255.155	278.254	299.992	317.823	336.577
24 años o menos	7.631	7.569	8.300	6.974	6.911	6.672	6.718	5.728
Entre 25 y 34 años	60.016	62.187	67.002	70.145	78.156	84.469	90.122	93.020
Entre 35 y 44 años	63.522	66.595	71.259	75.173	83.962	91.164	97.373	104.847
Entre 45 y 54 años	48.927	50.923	53.091	55.303	60.052	65.789	69.836	74.490
Entre 55 y 59 años	22.662	22.323	22.482	22.723	23.802	25.561	26.924	28.802
Entre 60 y 64 años	14.721	15.445	14.886	16.964	17.734	19.192	19.205	20.864
65 y más años	6.254	6.675	6.152	7.873	7.637	7.145	7.645	8.826
MUJERES	129.106	134.029	140.581	148.901	164.116	179.904	192.261	205.957
24 años o menos	4.371	4.216	4.300	3.767	3.959	4.012	4.015	3.566
Entre 25 y 34 años	36.226	37.944	41.168	43.368	48.863	53.780	58.112	60.646
Entre 35 y 44 años	37.366	39.285	42.380	44.893	50.612	55.475	59.611	64.868
Entre 45 y 54 años	28.413	29.542	30.826	32.356	35.440	39.381	42.196	45.671
Entre 55 y 59 años	14.000	13.550	13.511	13.534	13.982	15.067	15.810	17.118
Entre 60 y 64 años	7.052	7.638	6.847	8.863	9.053	9.956	9.841	10.967
65 y más años	1.678	1.854	1.549	2.120	2.207	2.233	2.676	3.121
HOMBRES	94.627	97.688	102.591	106.254	114.138	120.088	125.562	130.620
24 años o menos	3.260	3.353	4.000	3.207	2.952	2.660	2.703	2.162
Entre 25 y 34 años	23.790	24.243	25.834	26.777	29.293	30.689	32.010	32.374
Entre 35 y 44 años	26.156	27.310	28.879	30.280	33.350	35.689	37.762	39.979
Entre 45 y 54 años	20.514	21.381	22.265	22.947	24.612	26.408	27.640	28.819
Entre 55 y 59 años	8.662	8.773	8.971	9.189	9.820	10.494	11.114	11.684
Entre 60 y 64 años	7.669	7.807	8.039	8.101	8.681	9.236	9.364	9.897
65 y más años	4.576	4.821	4.603	5.753	5.430	4.912	4.969	5.705

Fuente: Dipres.



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

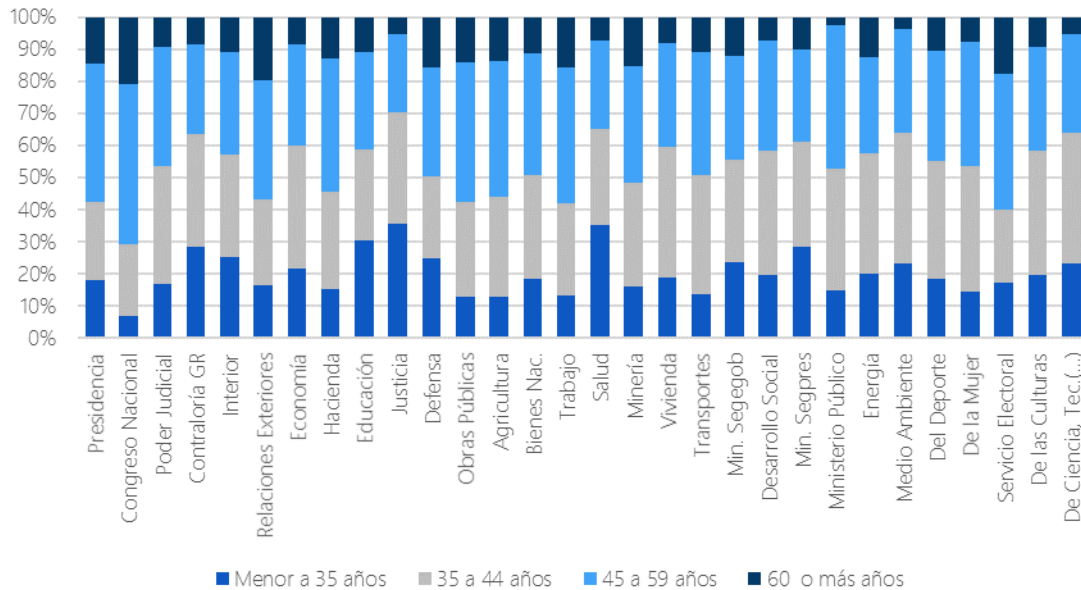
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
DOTACIÓN GOBIERNO CENTRAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
24 años o menos	3,4%	3,3%	3,4%	2,7%	2,5%	2,2%	2,1%	1,7%
Entre 25 y 34 años	26,8%	26,8%	27,6%	27,5%	28,1%	28,2%	28,4%	27,6%
Entre 35 y 44 años	28,4%	28,7%	29,3%	29,5%	30,2%	30,4%	30,6%	31,2%
Entre 45 y 54 años	21,9%	22,0%	21,8%	21,7%	21,6%	21,9%	22,0%	22,1%
Entre 55 y 59 años	10,1%	9,6%	9,2%	8,9%	8,6%	8,5%	8,5%	8,6%
Entre 60 y 64 años	6,6%	6,7%	6,1%	6,6%	6,4%	6,4%	6,0%	6,2%
65 y más años	2,8%	2,9%	2,5%	3,1%	2,7%	2,4%	2,4%	2,6%
MUJERES	100,0%	100,0%	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%	2,1%	1,7%
Entre 25 y 34 años	28,1%	28,3%	29,3%	29,1%	29,8%	29,9%	30,2%	29,4%
Entre 35 y 44 años	28,9%	29,3%	30,1%	30,1%	30,8%	30,8%	31,0%	31,5%
Entre 45 y 54 años	22,0%	22,0%	21,9%	21,7%	21,6%	21,9%	21,9%	22,2%
Entre 55 y 59 años	10,8%	10,1%	9,6%	9,1%	8,5%	8,4%	8,2%	8,3%
Entre 60 y 64 años	5,5%	5,7%	4,9%	6,0%	5,5%	5,5%	5,1%	5,3%
65 y más años	1,3%	1,4%	1,1%	1,4%	1,3%	1,2%	1,4%	1,5%
HOMBRES	100,0%	100,0%	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%	2,2%	1,7%
Entre 25 y 34 años	25,1%	24,8%	25,2%	25,2%	25,7%	25,6%	25,5%	24,8%
Entre 35 y 44 años	27,6%	28,0%	28,1%	28,5%	29,2%	29,7%	30,1%	30,6%
Entre 45 y 54 años	21,7%	21,9%	21,7%	21,6%	21,6%	22,0%	22,0%	22,1%
Entre 55 y 59 años	9,2%	9,0%	8,7%	8,6%	8,6%	8,7%	8,9%	8,9%
Entre 60 y 64 años	8,1%	8,0%	7,8%	7,6%	7,6%	7,7%	7,5%	7,6%
65 y más años	4,8%	4,9%	4,5%	5,4%	4,8%	4,1%	4,0%	4,4%

Fuente: Dipres.

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 (35,6% del total del personal del ministerio, seguido por el Ministerio de Salud (35,2% del total de su dotación); por su parte, el Congreso Nacional presenta el menor porcentaje de funcionarios menores a 35 años (6,7% 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 (2,4%), mientras que en el Congreso Nacional se presenta el porcentaje mayor (21,1%).



Gráfico 17: Distribución por grupos de edades del personal del Gobierno Central en cada ministerio, al 31 de diciembre de 2020



Fuente: Dipres.

3. Años de Servicio personal de la Dotación

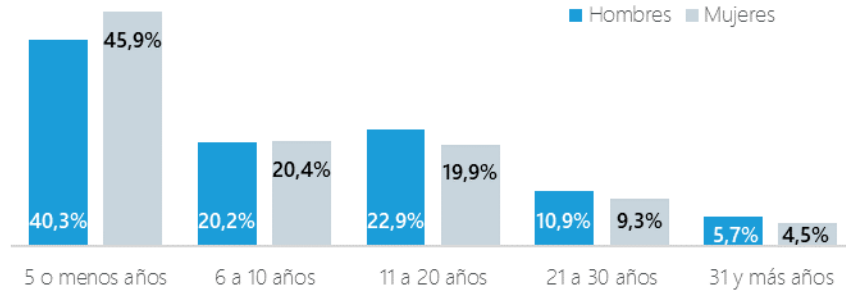
El personal en funciones al 31 de diciembre de 2020, presenta un promedio de 11,7 años de permanencia en el servicio del cual depende. La mayor proporción de funcionarios y funcionarias se concentra en el tramo de 5 o menos años de servicio (43,7% del total). En el tramo de mayor antigüedad, los hombres presentan una ponderación superior (5,7% del total de hombres, en comparación con el 4,5% del total de mujeres), situación que se presenta en el Gráfico 18.

Las mujeres presentan una antigüedad promedio de 11,7 años, y los hombres, de 11,8. 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 bastante inferior al promedio general del mismo sexo (9,2 años frente a 11,7 de promedio general), mientras que las mujeres en el estamento de Directivos presentan el promedio más alto (13,6 años de permanencia promedio). Por su parte, en el caso de los hombres, la permanencia promedio supera los 12 años en todos los estamentos, con excepción del profesional, donde se presenta el promedio menor de permanencia para los hombres (11,0 años en promedio); en cambio, el estamento de técnicos presenta la mayor permanencia promedio en este sexo (12,6 años promedio).

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

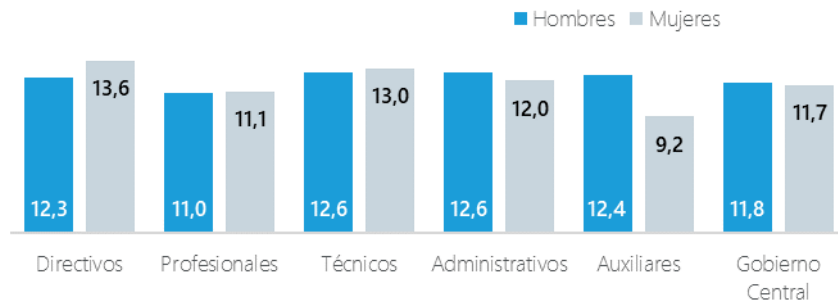


Gráfico 18: Dotación efectiva según años de servicio y sexo, al 31 de diciembre de 2020



Fuente: Dipres.

Gráfico 19: Promedio años de servicio en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2020



Fuente: Dipres.



Tabla 14: Distribución personal de la Dotación según rangos de permanencia y Ministerios, al 31 de diciembre de 2020

	5 o menos años	6 a 10 años	11 a 20 años	21 a 30 años	31 y más años
Presidencia	34,4%	14,4%	22,5%	21,1%	7,6%
Congreso Nacional	20,4%	15,1%	28,1%	28,8%	7,6%
Poder Judicial	26,6%	14,4%	39,4%	12,9%	6,6%
Contraloría GR	26,1%	27,5%	22,4%	14,8%	9,2%
Interior	45,8%	28,2%	20,3%	4,3%	1,4%
Relaciones Exteriores	28,0%	17,3%	19,7%	19,0%	16,0%
Economía	42,9%	23,3%	24,6%	6,1%	3,2%
Hacienda	27,8%	16,3%	26,8%	17,3%	11,8%
Educación	61,2%	14,7%	13,6%	6,2%	4,4%
Justicia	23,2%	24,8%	32,8%	16,8%	2,4%
Defensa	32,7%	20,6%	24,8%	15,9%	5,9%
Obras Públicas	26,0%	21,6%	27,2%	17,2%	7,9%
Agricultura	28,0%	21,6%	26,1%	15,6%	8,7%
Bienes Nacionales	49,5%	16,8%	20,7%	5,8%	7,2%
Trabajo	28,8%	19,7%	23,9%	16,8%	10,8%
Salud	48,5%	21,3%	17,0%	8,6%	4,7%
Minería	26,6%	38,1%	22,1%	8,8%	4,4%
Vivienda	53,1%	18,0%	15,2%	7,9%	5,9%
Transportes	39,0%	19,8%	28,8%	7,5%	4,9%
Min. Segegob	53,6%	17,0%	12,7%	8,0%	8,6%
Desarrollo Social	49,6%	20,9%	22,2%	5,5%	1,9%
Min. Segpres	65,1%	8,6%	14,3%	5,7%	6,3%
Ministerio Público	23,6%	9,7%	66,7%	0,0%	0,0%
Energía	44,3%	23,5%	14,7%	10,0%	7,4%
Medio Ambiente	46,9%	28,6%	16,7%	7,9%	0,0%
Del Deporte	55,5%	11,8%	27,5%	4,7%	0,4%
De la Mujer	50,5%	18,6%	26,1%	4,7%	0,0%
Servicio Electoral	43,8%	10,8%	13,2%	19,6%	12,7%
De las Culturas	46,3%	23,0%	20,9%	4,2%	5,7%
De Ciencia, Tec.(...)	71,6%	9,5%	16,7%	1,9%	0,2%
Gobierno Central	43,7%	20,4%	21,0%	9,9%	5,0%

Fuente: Dipres.





CAPÍTULO 3:

POSICIONAMIENTO Y COMPENSACIÓN DEL TRABAJO



1. 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 el Jefe 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 2020, fueron 2.431,8 las personas que percibieron esta asignación durante 8,5 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

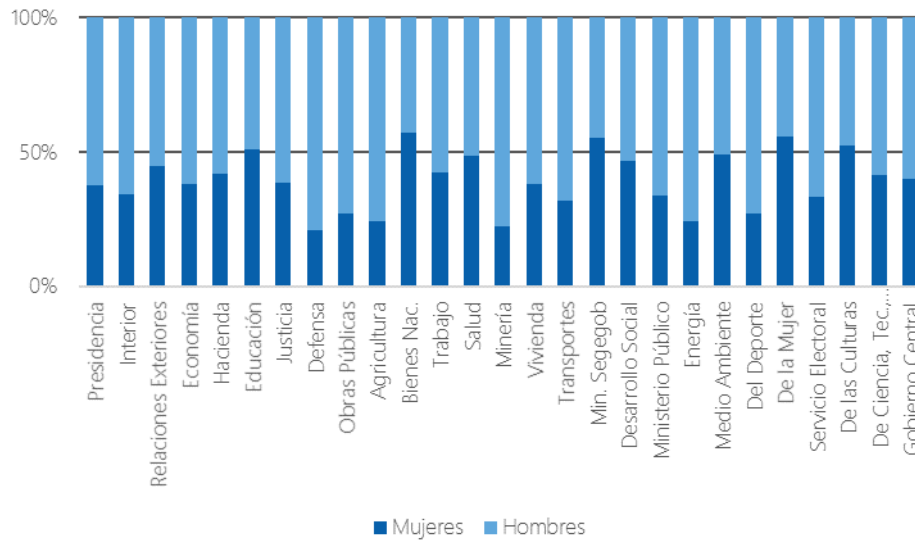
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
GOBIERNO CENTRAL								
Beneficiarios promedio	1.909,2	1.931,1	2.153,0	2.202,5	2.253,3	2.163,0	2.324,3	2.431,8
Meses promedio	9,2	6,7	8,8	8,9	9,2	6,2	8,0	8,5
% de la Dotación Efectiva	0,9%	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%
MUJERES								
Beneficiarios promedio	649,0	706,1	814,8	823,6	853,3	841,4	904,0	972,5
Meses promedio	9,3	6,7	8,6	8,7	9,2	6,1	7,8	8,5
% de la Dotación Efectiva	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
HOMBRES								
Beneficiarios promedio	1.260,2	1.225,0	1.338,3	1.378,9	1.400,0	1.321,6	1.420,3	1.459,3
Meses promedio	9,2	6,7	8,9	9,0	9,2	6,3	8,2	8,5
% de la Dotación Efectiva	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%

Fuente: Dipres.

Del total de personas en funciones definidas como críticas, el 40,0% corresponde a mujeres y el 60,0% a hombres. Tanto en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, como en el de Bienes Nacionales, el porcentaje de mujeres con esta asignación sobrepasa el 50%; en el caso de los ministerios de Defensa, Agricultura, Energía y Obras Públicas, el porcentaje de hombres con esta asignación sobrepasa el 70%. La distribución por sexo de los beneficiarios de esta asignación según ministerios, se presenta en el Gráfico 20.



Gráfico 20: Distribución por sexo de beneficiarios de la Asignación por Funciones Críticas en 2020, según ministerios



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. Además, se observa para diciembre de 2020 que el 38,1% de los beneficiarios corresponde hombres en funciones profesionales, seguidos por Mujeres en funciones profesionales (28,6%) y Hombres en funciones directivas (19,9%).

Tabla 16: Promedio anual beneficiarios Asignación por funciones críticas según estamento

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
GOBIERNO CENTRAL	1.909,2	1.931,1	2.153,0	2.202,5	2.253,3	2.163,0	2.324,3	2.431,8
Directivo	810,5	760,4	809,5	805,0	830,5	732,7	760,7	734,0
Profesional	1.029,8	1.100,8	1.269,5	1.317,3	1.341,9	1.343,5	1.499,2	1.620,8
Fiscalizador	68,8	69,8	74,0	80,2	80,8	86,8	64,4	77,0
MUJERES	34,0%	36,6%	37,8%	37,4%	37,9%	38,9%	38,9%	40,0%
Directivo	12,7%	13,1%	12,3%	11,9%	11,7%	10,7%	11,1%	10,3%
Profesional	19,7%	22,0%	24,1%	24,2%	24,9%	26,8%	26,8%	28,6%
Fiscalizador	1,6%	1,5%	1,4%	1,3%	1,3%	1,4%	1,0%	1,2%
HOMBRES	66,0%	63,4%	62,2%	62,6%	62,1%	61,1%	61,1%	60,0%
Directivo	29,7%	26,3%	25,3%	24,7%	25,2%	23,2%	21,6%	19,9%
Profesional	34,3%	35,0%	34,9%	35,6%	34,6%	35,3%	37,7%	38,1%
Fiscalizador	2,0%	2,1%	2,0%	2,3%	2,3%	2,6%	1,7%	2,0%

Fuente: Dipres.



2. Distribución por Grados y mediana

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

No obstante, al considerar que el artículo 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.

El presente análisis se divide en dos secciones, agrupando en cada una de ellas a las instituciones públicas afectas a la Escala Única de Sueldos, por un lado, y a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores, por otro. En estas secciones se analiza y compara la distribución por grado y estamento del personal en funciones al 31 de diciembre de 2020, excluyendo a profesionales funcionarios (afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664) y a Personal Docente y Asistente de la Educación, permitiendo observar estas características en la dotación efectiva total. Por otro lado, a través del análisis de la mediana de cada distribución, se podrá observar la posición relativa que ocupan mujeres y hombres en los distintos estamentos.

Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos

a. Distribución por grado de la dotación efectiva

El total del personal afecto a la EUS a diciembre de 2020 corresponde a 230.769 funcionarios⁶. Al observar la distribución por grado de la dotación total⁷, la mediana se presenta en el grado 16, quedando un 46,3% 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 (39,3% de la dotación total), cuya mediana se ubica en el grado 12.

En el Gráfico 21 se presenta la distribución del personal por grado, apreciándose las medidas de tendencia central para los servicios de la EUS, ubicando la mediana en el grado 16 y la moda, en el grado 22.

⁶ Esta cifra no incluye a profesionales funcionarios afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664 (33.270 cargos). De incluir a este personal, el total de personal afecto a la E.U.S ascendería a 264.039 cargos.

⁷ Excluye profesionales funcionarios de planta y contrata, afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664.

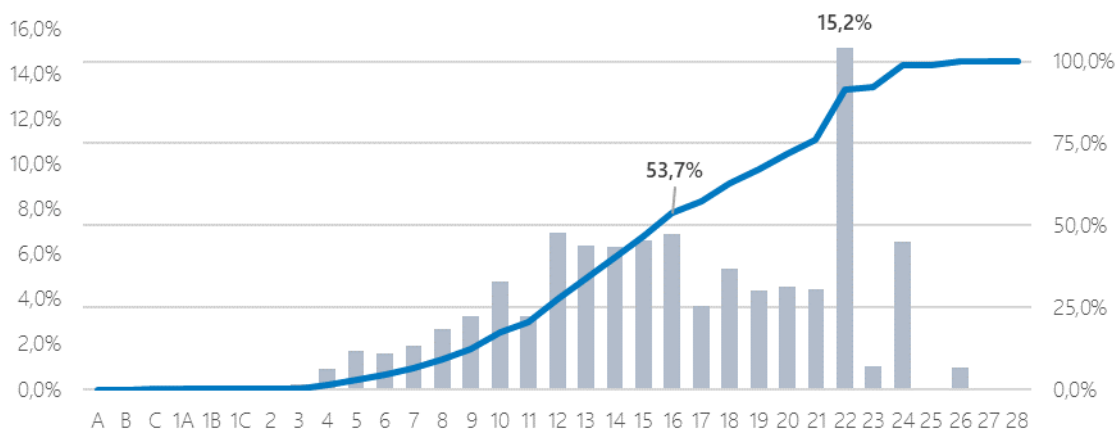


Tabla 17: Posición relativa del personal afecto a la EUS – Mediana según grado y estamento a diciembre 2020

Estamento EUS	Mediana (grado)	% del estamento sobre dotación efectiva
Jefes Superiores de Servicio (1)	2	0,1%
Directivos Profesionales	5	1,3%
Directivos no Profesionales	12	0,3%
Profesionales	12	39,3%
Técnicos con asignación profesional	16	4,4%
Técnicos sin asignación profesional	21	30,4%
Administrativos	18	14,8%
Auxiliares	22	9,4%
Total Dotación Efectiva EUS	16	100,0%

(1) Incluye Autoridades de Gobierno
Fuente: Dipres.

Gráfico 21: Dotación efectiva de personal afecto a la EUS, según grado a diciembre 2020



Fuente: Dipres.

b. Distribución por grados, de mujeres y hombres

La dotación efectiva del personal afecto a la EUS, a diciembre de 2020, se encuentra conformada en un 64,6% por mujeres y en un 35,4% 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, queda un 48,9% de ellos bajo ese grado.



El análisis de la mediana de la distribución por grado según el estamento al que pertenecen o se encuentran asimilados mujeres y hombres, se presenta en la Tabla 18. Para los estamentos de Jefes de Servicio, Directivos y Técnicos profesionales no se observan diferencias en la mediana calculada para la distribución de hombres y mujeres; en el resto de los estamentos, se presentan diferencias que favorecen al personal masculino, en uno o dos grados.

Tabla 18: Posición relativa del personal afecto a la EUS - mediana según grado, estamento y sexo a diciembre de 2020

Estamento	Mujeres			Hombres		
	% del total	Mediana		% del total	Mediana	
		Grado	% bajo mediana		Grado	% bajo mediana
Jefes Superiores de Servicio (1)	0,0%	2	35,8%	0,2%	2	33,1%
Directivos Profesionales	0,7%	5	45,1%	2,4%	5	46,3%
Directivos no Profesionales	0,1%	11	49,0%	0,5%	12	42,7%
Profesionales	39,5%	13	39,3%	39,2%	11	46,5%
Técnicos con asignación profesional	2,7%	16	50,0%	7,5%	16	40,6%
Técnicos sin asignación profesional	34,9%	21	50,0%	22,2%	20	47,8%
Administrativos	15,9%	18	49,0%	12,7%	17	45,3%
Auxiliares	6,2%	23	48,4%	15,3%	21	46,2%
Total Dotación Efectiva EUS	100,0%	16	48,9%	100,0%	15	48,9%

(1) Incluye Autoridades de Gobierno

Fuente: Dipres.

En la Tabla 19 se analiza la distribución por grado y estamento, comparando las características presentadas en ésta para ambos sexos. El cuadro distingue los grados mínimos y máximos entre los que ubica el personal al 31 de diciembre de 2020, de acuerdo al estamento al que pertenecen o se encuentran asimilados y su sexo. También presenta, para cada estamento y sexo, el grado en el cual se concentra el mayor número de funcionarios (Moda), indicador que se compara con la mediana.

Según este cuadro, al revisar los grados de contratación de personal⁸ se observan diferencias en los grados máximos a los que acceden hombres y mujeres, en los estamentos de Directivos no profesionales (un grado en favor de los hombres), Técnicos profesionales (5 grados en favor de las mujeres) y Auxiliares (6 grados en favor de los hombres). Por su parte, no se observan diferencias importantes en los grados mínimos de contratación.

⁸ Los grados de contratación se identifican con un grado mínimo y un grado máximo entre los cuales se ha contratado a funcionarios en alguno de los servicios afectos a la EUS. El grado mínimo corresponde al grado desde el cual se inicia la contratación en el estamento respectivo, el cual debería coincidir con aquel establecido en la Ley de Plantas de cada servicio público, situación que no ocurre en todos los casos. El grado máximo incluye el grado más alto autorizado para la contratación en la planta respectiva y los contratos con cargo a la cuota de excepción.



En relación con el grado en que se concentra el mayor número de funcionarios por estamento (Moda), se observa una importante diferencia en el estamento de Técnicos profesionales, donde el grado de concentración de los hombres es superior al de las mujeres en 6 grados; otras diferencias se observan en el estamento de Profesionales (3 grados en favor de los hombres) y Directivos no profesionales (2 grados en favor de los hombres). En los demás estamentos, la concentración se da en los mismos grados.

Tabla 19: Características de la distribución por grado del personal afecto a la EUS, según estamento y sexo a diciembre de 2020

Estamento	Mujeres				Hombres			
	Máximo	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Mediana	Moda	Mínimo
Jefes Superiores de Servicio (1)	B	2	3	4	A	2	3	4
Directivos Profesionales	1C	5	4	16	1C	5	4	16
Directivos no Profesionales	3	11	16	17	2	12	14	16
Profesionales	2	13	15	21	2	11	12	22
Técnicos con asignación profesional	3	16	22	24	8	16	16	24
Técnicos sin asignación profesional	4	21	22	26	4	20	22	26
Administrativos	4	18	22	25	4	17	22	25
Auxiliares	15	23	24	28	9	21	24	28
Total Dotación Efectiva EUS	B	16	22	28	A	15	22	28

(1) Incluye Autoridades de Gobierno

Fuente: Dipres.

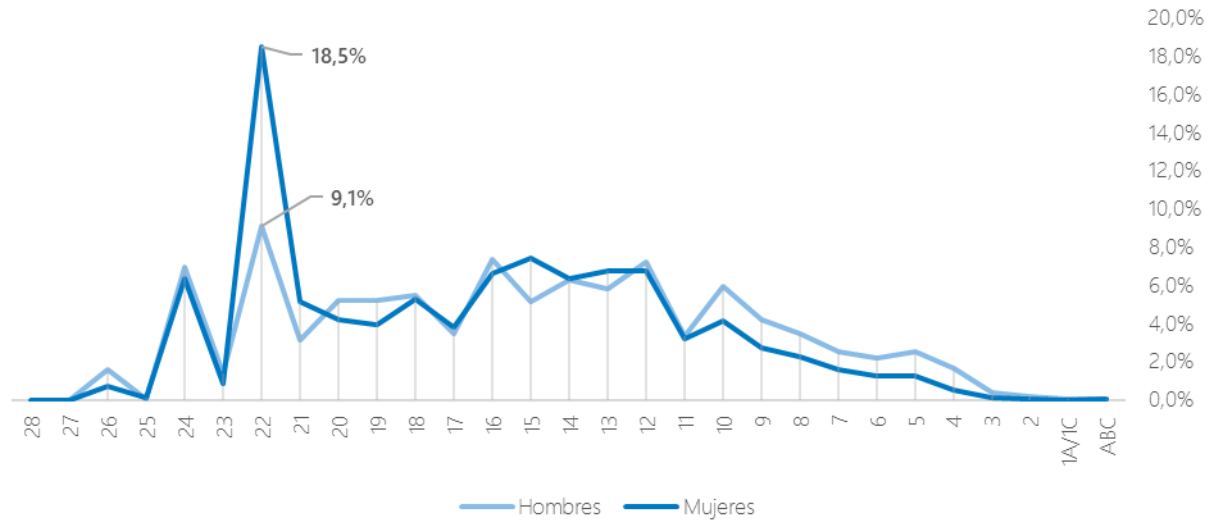
Por otro lado, tomando la información de las Tablas 17 y 18, se observa que, tanto para los hombres como para las mujeres, el estamento que concentra la mayor cantidad de funcionarios corresponde al de Profesionales (39,5% de las funcionarias mujeres y 39,2% en el caso de funcionarios hombres), donde el 53,5% de ellos se ubica entre los grados 2 y 11, mientras que el 39,3% de las profesionales se ubica bajo el grado 13.

Por su parte, el estamento de técnicos sin asignación profesional agrupa al 34,9% de las mujeres y al 22,2% de los hombres de Servicios afectos a la EUS. El 50% de las funcionarias de este estamento se concentran entre los grados 4 y 21, mientras que el 47,8% de los hombres en este estamento se concentra entre los grados 4 y 20.

En el Gráfico 22 se compara la distribución porcentual de hombres y mujeres por grado. Puede apreciarse que, tanto para hombres como para mujeres, el grado que concentra mayor número de funcionarios es el 22 (9,1% y 18,5%, respectivamente).



Gráfico 22: Distribución de mujeres y hombres afectos a la EUS, según grados a diciembre 2020



Fuente: Dipres.

Servicios afectos a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores

a. Distribución por grado de la dotación efectiva

El total de funcionarios que se desempeñan en los servicios fiscalizadores alcanza a 16.400 personas, a diciembre de 2020. Analizando la mediana de la distribución por grado de este personal, se observa que el 57,0% de los funcionarios se ubica entre los grados F/G y 14, quedando un 43,0% del personal bajo ese grado.

La mediana de la distribución por estamento se presenta en la Tabla 20. Para este grupo de instituciones, la mayor proporción de funcionarios se encuentra en el estamento de Profesionales (38,4%) y de Fiscalizadores (28,8%) cuya mediana se ubica en el grado 11 y 14, respectivamente.

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.

b. Distribución por grados, de mujeres y hombres

De los funcionarios dependientes de Servicios Fiscalizadores al 31 de diciembre de 2020, el 50,5% corresponde a mujeres y el 49,5% a hombres. La mayoría de las mujeres se desempeñan como Profesionales (37,6%), Fiscalizadores (29,5% del total de mujeres) y Administrativos (20,3%). Por su parte, los hombres se desempeñan principalmente en los estamentos de Profesionales (39,2% del total de hombres) y Fiscalizadores (28,0%).

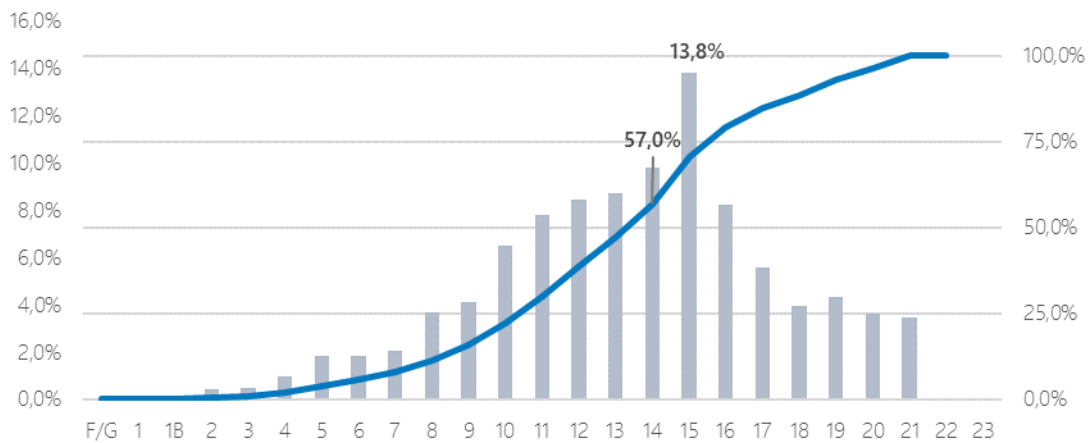


Tabla 20: Posición relativa personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado y estamento a diciembre 2020

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	28,8%
Profesionales	11	38,4%
Técnicos	16	8,9%
Administrativos	18	16,7%
Auxiliares	19	3,2%
Total Dotación Efectiva	14	100,0%

Fuente: Dipres.

Gráfico 23: Dotación efectiva de personal de Servicios Fiscalizadores, según grado a diciembre 2020



Fuente: Dipres.

La distribución por grado de la dotación según sexo (Tabla 21) muestra que el 55,7% de las mujeres se ubica entre los grados 1 y 14, quedando un 44,3% de mujeres posicionadas bajo el grado 14 (entre los grados 15 y 21). Para los hombres, la mediana de la distribución también se ubica en el grado 14, pero el porcentaje de ellos que queda debajo de la mediana, es menor al de ellas (41,7% de ellos posicionados entre los grados 15 y 21).

Al incorporar al análisis de la mediana, la diferenciación por estamento en el cual se desempeñan hombres y mujeres, se observa que las mujeres se encuentran mejor posicionadas que los hombres en el estamento



de Técnicos, y los hombres mejor posicionados en los estamentos de Profesionales y Auxiliares. Para el resto de los estamentos no se presentan diferencias en la mediana observada en la distribución de hombres y mujeres.

Tabla 21: Posición relativa del personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado, estamento y sexo a diciembre de 2020

Estamentos	Mujeres			Hombres		
	% del total	Mediana		% del total	Mediana	
		Grado	% bajo mediana		Grado	% bajo mediana
Jefes de Servicio	0,0%	1	0,0%	0,2%	1	0,0%
Directivos	2,6%	5	8,8%	4,8%	5	45,5%
Jefaturas	0,2%	14	30,8%	0,2%	14	47,1%
Fiscalizadores	29,5%	14	35,7%	28,0%	14	36,7%
Profesionales	37,6%	12	38,3%	39,2%	11	44,9%
Técnicos	9,4%	16	47,0%	8,4%	17	34,9%
Administrativos	20,3%	18	38,8%	13,0%	18	39,3%
Auxiliares	0,4%	20	45,5%	6,2%	19	43,0%
Total Servicios Fiscalizadores	100,0%	14	44,3%	100,0%	14	41,7%

Fuente: Dipres.

En la Tabla 22 se analiza la distribución del personal de este grupo, según grado y estamento, comparando las características presentadas en ésta para ambos sexos. Es así como en este cuadro se señalan los grados de contratación⁸ (mínimos y máximos) entre los cuales se encuentra ubicado el personal al 31 de diciembre de 2020, de acuerdo al estamento al que pertenecen, o se encuentran asimilados, y su sexo. Se presenta también, para cada estamento y sexo, el grado en el cual se concentra el mayor número de funcionarios (Moda), indicador que se compara con la mediana.

Según esta tabla, no se observan diferencias entre los grados de contratación de personal, a excepción del estamento de Técnicos en donde se presenta diferencia de 4 posiciones en el grado máximo de hombres y mujeres, a favor de los primeros.

En relación con el grado mínimo en el que se posicionan hombres y mujeres se observa diferencia entre sexos para el estamento de Profesionales, donde se presenta una diferencia de 1 grado a favor de ellos.

En cuanto al grado donde se concentra el mayor número de funcionarios, las principales diferencias se presentan en el estamento de Directivos, donde la concentración de personal se presenta en grados más altos para las mujeres, y Auxiliares, donde la concentración de personal se presenta en grados más altos para los hombres; en los otros estamentos la concentración de personal se presenta para el mismo grado, en ambos sexos.

Por último, en el Gráfico 24 se compara la distribución porcentual de hombres y mujeres por grado. Puede apreciarse que para mujeres y hombres el grado que concentra mayor número de funcionarios es el 15



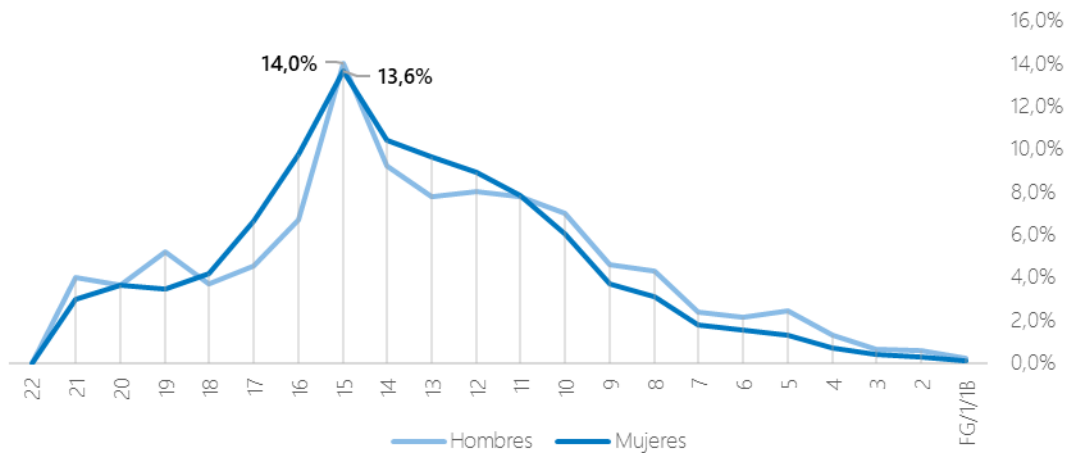
(14,0% y 13,6%, respectivamente). Se observa, además, que entre los grados F/G al 10, 19 y 21, la proporción de hombres es considerablemente mayor a la de mujeres, y que la presencia femenina es mayor a la masculina entre los grados 11 al 18.

Tabla 22: Características de la distribución por grado del personal de Servicios Fiscalizadores, según estamento y sexo a diciembre de 2020

Estamento	Mujeres				Hombres			
	Máximo	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Mediana	Moda	Mínimo
Jefes de Servicio	1	1	1	1	FG	1	1	1
Directivos	1	5	4	19	1	5	8	19
Jefaturas	13	14	13	16	13	14	13	16
Fiscalizadores	9	14	15	17	9	14	15	17
Profesionales	4	12	15	17	4	11	15	16
Técnicos	13	16	16	20	9	17	16	20
Administrativos	12	18	17	21	12	18	17	21
Auxiliares	18	20	21	21	18	19	19	21
Total Servicios Fiscalizadores	1	14	15	21	FG	14	15	21

Fuente: Dipres.

Gráfico 24: Distribución de mujeres y hombres dependientes de Servicios Fiscalizadores, según grados



Fuente: Dipres.

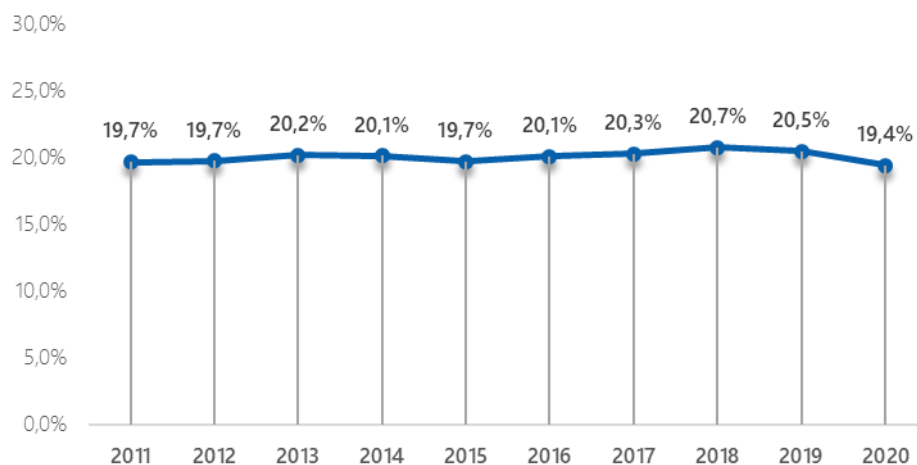


EVOLUCIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN PERSONAL EN LA ÚLTIMA DÉCADA

1. El Gasto público en personal se ha mantenido relativamente constante como proporción del Gasto del Gobierno Central Total.

Entre los años 2011 y 2020 el gasto ejecutado en personal del Gobierno Central⁹ no ha presentado variaciones significativas respecto del gasto total¹⁰. Como se observa en el Gráfico R1, el gasto promedio en personal, ejecutado entre 2011 y 2020, fue de un 20,0% respecto del gasto total, fluctuando entre un máximo de 20,7% para 2018 y un mínimo de 19,4% en 2020.

Gráfico R1: Gasto en Personal como porcentaje del Gasto Total del Gobierno Central



Fuente: Estadísticas Finanzas Públicas 2011-2020, Dipres.

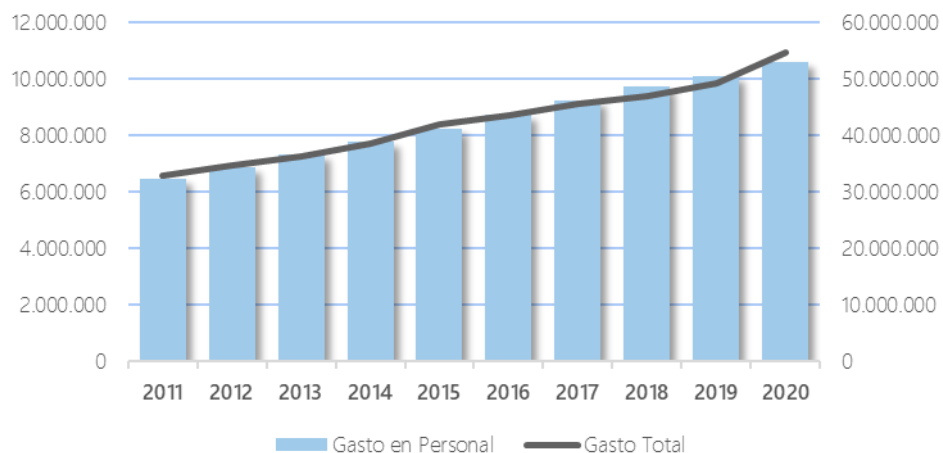
2. El Gasto Público en personal se ha incrementado sostenidamente en el periodo, con un leve menor incremento que el registrado para el Gasto Total.

Aun cuando el gasto en personal ha aumentado en un 64,1% real en el período, este incremento resulta levemente menor al verificado para el Gasto total del Gobierno Central (66,4% real en el mismo período). El Gráfico R.2 presenta la evolución del gasto en personal en términos absolutos y moneda constante, observándose para todos los años un aumento real. En este período, el gasto en personal ha aumentado anualmente un 5,8% promedio real, siendo el año 2013 el que muestra el mayor aumento, con un 7,0% real.

⁹ Como medida de comparación, se considera el gasto total del Gobierno Central Presupuestario.

¹⁰ El gasto en personal considera todo el gasto asociado al subtítulo 21 de la Ley de Presupuestos, incluyendo el referido a las dotaciones de uniformados de las FFAA y de Orden, a la Dieta Parlamentaria y a las Dietas de Juntas, Consejos y Comisiones.

Gráfico R2: Gasto Total y Gasto en Personal del Gobierno Central (Miles de \$ de 2020)



Fuente: Estadísticas Finanzas Públicas 2011-2020, Dipres.

3. El Gasto Público en personal permanente y transitorio muestran una evolución dispar, aun cuando la proporción del gasto anual entre estos grupos se mantiene relativamente estable.

Revisando el Subtítulo 21 de la Ley de Presupuestos y su ejecución a lo largo del período, los ítems y asignaciones que componen este subtítulo se han dividido en tres grupos de gasto: Personal Permanente¹¹, Personal Transitorio¹², y en Dietas y otros gastos¹³.

Analizado desde esta perspectiva, la evolución del Gasto Público en personal ha mostrado una evolución dispar, particularmente en el año 2020, como consecuencia de la respuesta a la alerta sanitaria. Este hecho se corrobora con las estadísticas de empleo público, como se presenta a continuación.

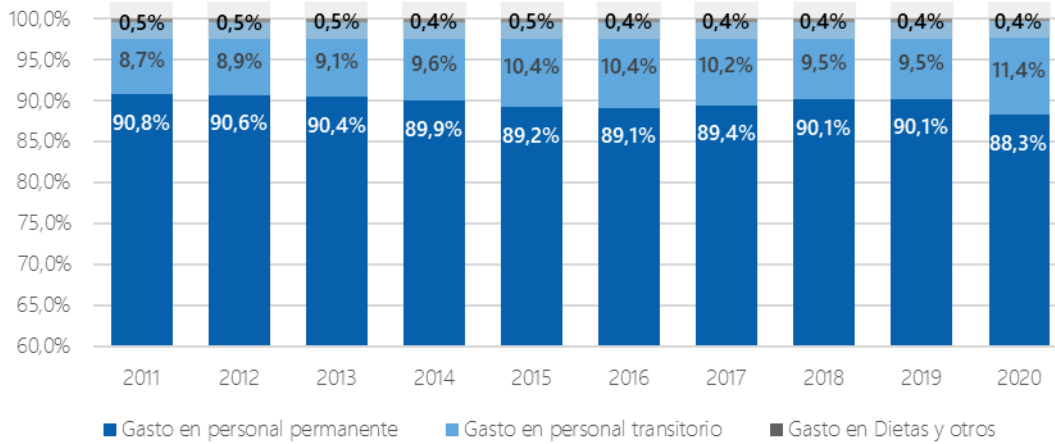
El Gráfico R3 muestra la proporción de cada grupo de gasto, para cada año de la serie. De acuerdo a este gráfico, no se observan a simple vista importantes fluctuaciones en la participación de cada grupo, con la excepción del año 2020, donde la representación del gasto en personal transitorio, dentro del Subtítulo 21, se incrementa en casi 2 puntos porcentuales, en comparación con el año 2019, configurándose como el porcentaje más alto del período 2011-2020.

¹¹ Considera las asignaciones de los ítems de gasto "Personal de Planta" y "Personal a Contrata", más las asignaciones de Honorarios asimilados a grado y jornales, del ítem "Otras Remuneraciones".

¹² Considera todas las asignaciones del ítem de gasto Otras Remuneraciones, con excepción de Honorarios asimilados a grado y Jornales, que se consideran en el grupo de personal permanente

¹³ Considera las asignaciones Dietas a Juntas, Consejos y Comisiones, Asignación de Traslado y Dieta Parlamentaria.

Gráfico R3: Proporción del gasto ejecutado en el Subtítulo 21, para personal permanente y transitorio

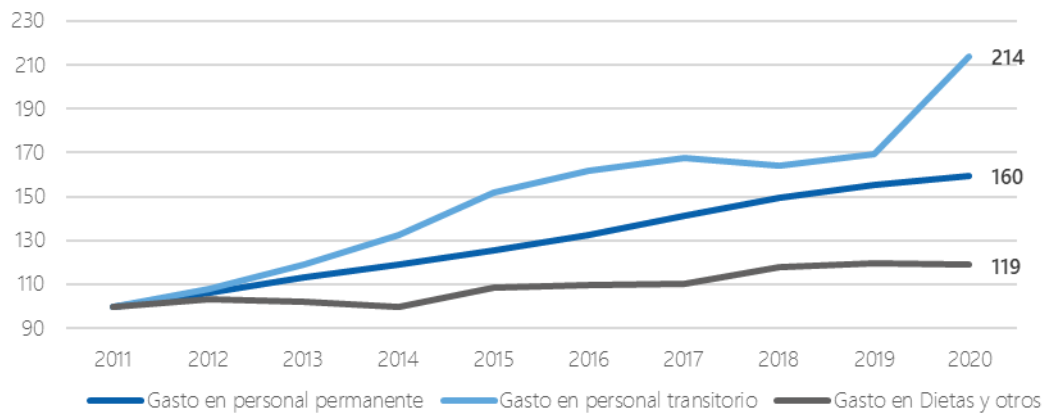


Fuente: Dipres

Profundizando en el análisis de la dinámica interna del Gasto Público en Personal, el Gráfico R4 presenta la evolución del gasto en el Subtítulo 21, para cada uno de los tres grupos de interés. Para el gasto en personal transitorio, se observa una dinámica creciente hasta el año 2016 y que tiende a estabilizarse desde ese año en adelante, probablemente producto de las políticas anuales de Regularización de Honorarios; esta dinámica cambia en el año 2020, donde se aprecia un salto importante en este grupo de interés, concentrado en el gasto en honorarios.

Gráfico R4: Evolución del Gasto en Subtítulo 21, para personal permanente y transitorio

Índice dic 2011=100

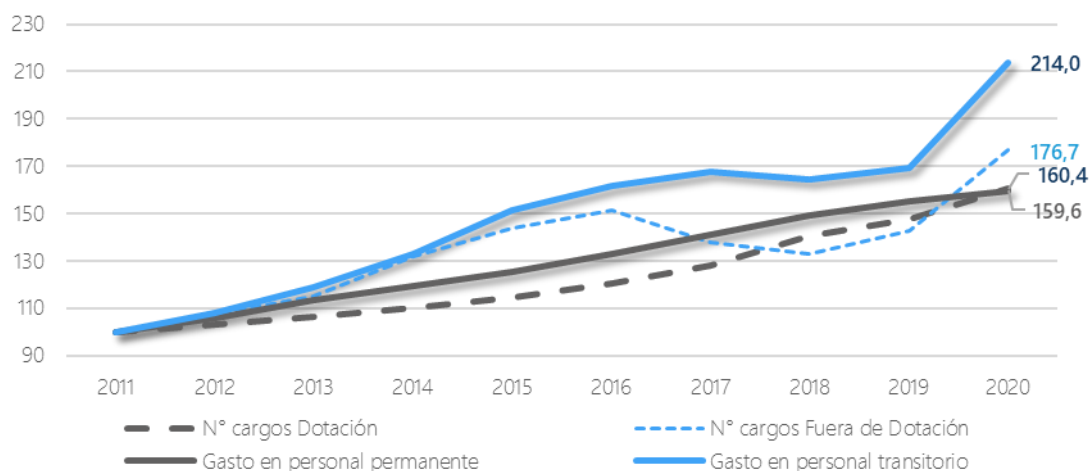


Fuente: Dipres

Por su parte, el Gráfico R5, contrasta la evolución del gasto de estos tres grupos de interés, con la evolución del número de cargos del personal de la Dotación, como proxie del personal que cumple funciones permanentes y con el personal de Fuera de la Dotación, como proxie del personal que cumple funciones transitorias. A partir de este gráfico se puede inferir que el gasto en asignaciones para personal transitorio tiene un claro correlato con el personal que cumple funciones transitorias y, en el caso del año 2020, el mayor incremento se explicaría por las medidas de reforzamiento a los establecimientos de atención de salud, producto de la crisis sanitaria.

Gráfico R5: Evolución del Gasto en Subtitulo 21 y del promedio anual de puestos públicos

Índice dic 2011=100



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 2011-2020¹⁴.

¹⁴Dirección de Presupuestos, *Anuario Estadístico del Empleo Público 2011-2020*, página 182 y siguientes (junio de 2021). http://www.dipres.gob.cl/598/articles-232837_doc.pdf.pdf

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 aquellos¹⁵.

Por otro lado, con el fin de facilitar el análisis de la información, se incorporan los siguientes

¹⁵ El detalle de los servicios, ordenados por ministerio, cuyo personal fue contabilizado en cada uno de los años que componen la serie estadística, puede ser revisada en el Anexo 1 de la publicación mencionada.



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 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.

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.



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

Fuente: Dipres.

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, al personal del área de la salud afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664 y a los profesores en aula afectos al Estatuto Docente. Incluye también al personal titular y contratado en los estamentos de fiscales y fiscalizadores, al personal contratado como experto altamente calificado y al personal del escalafón de Asistentes Sociales y de Empleados Profesionales de las instituciones del Poder Judicial.
Técnicos	Considera el personal titular y contratado en el estamento técnico, perciban o no asignación profesional. Considera también a Suboficiales y Gendarmes de Gendarmería de Chile.
Administrativos	Considera el personal titular y contratado en el estamento administrativo, independiente si percibe o no asignación profesional. Incluye también al personal del escalafón de empleados no profesionales de las instituciones del Poder Judicial.
Auxiliares	Considera el personal titular y contratado en el estamento de auxiliares, incluyendo también al personal de las plantas de Mayordomos.

Fuente: Dipres.



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) Rangos de edad

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

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

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

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

- La cobertura de cada dependencia, donde no se contabiliza al personal de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, y tampoco se considera a Senadores ni Diputados;
- La contabilización de profesionales funcionarios afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664, para los que se considera el número de cargos desempeñados efectivamente y no el número de personas;
- La agrupación por estamento, donde, por ejemplo, a nivel agregado se contabiliza en el estamento profesional al personal que desempeña funciones profesionales, fiscalizadoras,



profesionales funcionarios y fiscales del Ministerio Público;

- La agrupación por calidad jurídica, donde el personal titular se contabiliza según la calidad jurídica del cargo que se encuentra desempeñando a la fecha de corte.

e) Años de Servicio en la institución

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.

f) 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, entre otros.

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 2020 con 2013.

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

El número de habitantes por región utilizado en el cálculo de los indicadores corresponde al establecido en la proyección del INE (2020).

g) Beneficiarios efectivos AFC

Corresponde a todo el personal de la dotación efectiva que percibió asignación por funciones críticas durante 2020. 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.

h) Promedio de beneficiarios efectivos de AFC

Se considera para su cálculo el período en el cual cada funcionario percibió la asignación durante 2020.

i) 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 desem-



peñado 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 2020.
- 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.



