

INFORME TRIMESTRAL DE  
**EMPLEO EN EL  
SECTOR PÚBLICO**

Marzo 2026



DIRECCIÓN DE  
PRESUPUESTOS



### **Informe Trimestral de Empleo en el Sector Público**

Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda  
Subdirección de Racionalización y Función Pública  
Subdepartamento de Estadísticas del Sector Público  
Contacto: estadisticas@dipres.gob.cl

Todos los derechos reservados

Fecha de publicación: 29 de mayo de 2026

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



# ÍNDICE

<b>Introducción</b>	7
<b>I. Resumen</b>	10
<b>II. Resultados a marzo 2026 Gobierno Central</b>	14
II.1. Personal Disponible	15
II.2. Distribución Dotación y Fuera de Dotación	20
II.3. Distribución según tipo de contrato (calidad jurídica)	21
II.4. Distribución de la Dotación según estamento	25
II.5. Comparación con dotación máxima autorizada	28
<b>III. Recuadros</b>	30
Recuadro 1: Evolución del empleo en el Gobierno Central	31
<b>IV. Anexos</b>	33
IV.1. Marco Metodológico	34
Cobertura	34
Niveles de agrupación	34
Personal contabilizado	35
Fuentes de información	35
Variables de interés abordadas	36
Revisiones	38
IV.2. Notas explicativas cobertura institucional	39

## Tablas, gráficos y cuadros

### Tablas

Tabla 1a	Resumen personal disponible según agrupaciones	16
Tabla 1b	Variación trimestral personal disponible en Resto del Gobierno Central (excluye Sersal y SLE)	17
Tabla 1c	Variación anual personal disponible en Resto del Gobierno Central (excluye Sersal y SLE)	18
Tabla 2	Resumen personal disponible según sexo y agrupaciones	19
Tabla 3	Personal disponible según calidad jurídica	23
Tabla 4	Distribución del personal disponible por sexo y calidad jurídica	24
Tabla 5	Personal de la Dotación según estamento	26
Tabla 6	Personal de la Dotación según sexo y estamento	28
Tabla 7	Dotación máxima y efectiva de personal según grupos de interés	29

### Gráficos

Gráfico 1	Evolución de puestos públicos (Dotación y Fuera de Dotación)	15
Gráfico 2	Composición del personal disponible según grupos de análisis	19
Gráfico 3	Distribución personal disponible: mujeres y hombres	20
Gráfico 4	Evolución de la composición del personal de la Dotación y Fuera de Dotación	20
Gráfico 5	Evolución de la composición del personal por calidad jurídica	22
Gráfico 6	Composición del personal disponible según sexo y calidad jurídica en marzo y diciembre 2025, y marzo 2026	24
Gráfico 7	Evolución de la composición del personal de la Dotación, por estamento	25
Gráfico 8	Composición de la Dotación según sexo y estamento en marzo y diciembre 2025, y marzo 2026	27
Gráfico 9	Comparación dotación máxima y efectiva de personal: trimestre analizado y anterior	29
Gráfico R1.1	Evolución de puestos públicos (Dotación y Fuera de Dotación) y total de la economía	31

### Cuadros

Cuadro 1	Distribución consolidada del personal según calidad jurídica	36
Cuadro 2	Distribución consolidada del personal por estamentos	37

## Información contenida en archivo Excel complementario

### I. Resumen Gobierno Central

- I.1 Personal disponible según sexo del funcionario
- I.2 Personal disponible según calidad jurídica o tipo de contrato
- I.3 Distribución ponderada de mujeres según calidad jurídica o tipo de contrato
- I.4 Personal de la Dotación según estamento
- I.5 Distribución ponderada de la Dotación de mujeres según estamento

### II. Distribución personal disponible según Ministerios

- II.1 Número de puestos de trabajo totales según sexo
- II.2 Número de puestos de trabajo totales según calidad jurídica
- II.3 Número de puestos de trabajo de mujeres según calidad jurídica
- II.4 Número de puestos de trabajo de la Dotación según estamento
- II.5 Número de puestos de trabajo de la Dotación de mujeres según estamento
- II.6 Número de puesto de trabajo totales y su comparación con períodos anteriores

### III. Distribución ponderada puestos de trabajo según Ministerios

- III.1 Distribución ponderada de mujeres y hombres
- III.2 Distribución ponderada según calidad jurídica
- III.3 Distribución ponderada de mujeres según calidad jurídica
- III.4 Distribución ponderada de la Dotación según estamentos
- III.5 Distribución ponderada de la Dotación de mujeres según estamentos

### IV. Ranking por Ministerios

- IV.1 Participación promedio Ministerios/total Personal Disponible
- IV.2 Participación promedio cargos Fuera de Dotación/total Personal Disponible
- IV.3 Participación promedio mujeres/total Personal Disponible
- IV.4 Participación promedio del estamento de Profesionales/total Dotación

### V. Indicadores por Ministerios

- V.1 Presidencia de la República
- V.2 Congreso Nacional
- V.3 Poder Judicial
- V.4 Contraloría General de la República
- V.5 Ministerio del Interior
- V.6 Ministerio de Relaciones Exteriores
- V.7 Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
- V.8 Ministerio de Hacienda
- V.9 Ministerio de Educación
- V.10 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- V.11 Ministerio de Defensa Nacional
- V.12 Ministerio de Obras Públicas
- V.13 Ministerio de Agricultura
- V.14 Ministerio de Bienes Nacionales
- V.15 Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- V.16 Ministerio de Salud
- V.17 Ministerio de Minería
- V.18 Ministerio de Vivienda y Urbanismo
- V.19 Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
- V.20 Ministerio Secretaría General de Gobierno
- V.21 Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- V.22 Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República
- V.23 Ministerio Público
- V.24 Ministerio de Energía
- V.25 Ministerio del Medio Ambiente
- V.26 Ministerio del Deporte
- V.27 Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
- V.28 Servicio Electoral
- V.29 Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
- V.30 Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
- V.31 Gobiernos Regionales

- V.32 Ministerio de Seguridad Pública
- V.33 Otras instituciones públicas
- V.34 Resto Gobierno Central (excluye Sersal y SLE)
- V.35 Servicios de Salud
- V.36 Servicios Locales de Educación
- V.37 Gobierno Central (excluye SLE)
- V.38 Gobierno Central Total

## **VI. Cobertura Institucional del Gobierno Central**



# INTRODUCCIÓN



En el marco de la transparencia de la función pública y con el objetivo de difundir estadísticas relevantes y oportunas que ayuden a perfeccionar la evaluación de la gestión de la Administración del Estado, la Dirección de Presupuestos (Dipres) pone a disposición de la ciudadanía el "Informe Trimestral de Empleo en el Sector Público"<sup>1</sup>, que describe la evolución trimestral del personal civil del Gobierno Central desde marzo 2014 a marzo 2026.

Para facilitar el análisis de los datos se presentan estadísticas agregadas en tres grupos: (1) Servicios Locales de Educación (SLE); (2) Servicios de Salud (Sersal) y (3) Resto Gobierno Central (Resto). El criterio para esta distinción es la particularidad de los contratos –la base del registro administrativo- y las dinámicas propias de contratación de cada uno de estos grupos, lo que se traduce en que sus cifras sean menos comparables entre sí y, por lo tanto, puedan inducir a confusión en una interpretación agregada única.

Como parte de la metodología utilizada en este reporte, se contabiliza el personal con contrato vigente a la fecha de corte trimestral, distinguiendo si se considera como parte de la dotación efectiva o como fuera de la dotación. Los profesionales afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664 y el personal que presta el servicio educativo dependiente de los SLE, se contabilizan según la cantidad de cargos en ejercicio y no según el número de personas que desempeñan esos cargos (mayor explicación, en el anexo IV.1, Marco Metodológico, sección Personal Contabilizado).

A pesar de los esfuerzos de validación de los datos recibidos por las instituciones informantes y en virtud de una divulgación oportuna de información relevante, las cifras publicadas están sujetas a revisión, ya sea por parte de los Servicios como por parte de Dipres. La principal causa de esto tiene como origen aclaratorias y correcciones remitidas por las mismas instituciones informantes, así como la resolución de observaciones que quedan pendientes de un período a otro.

Desde el informe a diciembre de 2022 se incluye en la sección II.4 estadísticas relacionadas a la distribución por estamento para hombres y mujeres, análisis que se mantiene en esta edición. A contar del informe a marzo de 2023, se incluye en la sección II.3 datos relacionados a la distribución por calidad jurídica para hombres y mujeres. Asimismo, en la Información contenida en archivo Excel complementario se reportan Indicadores generales por grupo de análisis y ministerio, que incluye la distribución de hombres y mujeres para el personal disponible, además de la distribución de mujeres según calidad jurídica y según estamento. A contar del informe a junio 2023, la variable sexo incluye 3 categorías: hombre, mujer y no binario. Todas estas características se mantienen en el actual informe.

---

<sup>1</sup> Anterior "Informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público".

La publicación de este documento se apoya con dos archivos Excel. El primero contiene indicadores y tablas, ambos presentados como serie trimestral desde 2014 a 2026. El segundo incluye un panel de control con métricas, diccionario de campos, junto a datos desglosado por ministerios y servicios, y por variables como calidad jurídica, estamento, rangos de edad y sexo.

Por último, este informe trimestral se incorpora en el calendario de publicaciones de la Dipres, donde se especifica su fecha de publicación durante el presente año<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-43518\\_recurso\\_10.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-43518_recurso_10.pdf)



## I. RESUMEN



A marzo de 2026, el total del personal del Gobierno Central alcanzó los 549.237 cargos efectivos, compuestos en un 89,2% por personal que cumple funciones permanentes (dotación) y en un 10,8% por personal que desempeña funciones transitorias (fuera de dotación).

#### *Variación diciembre 2025 – marzo 2026*

El total a marzo 2026 implica una variación de 2,7% respecto a diciembre de 2025 (14.296 cargos), la que se compone de 26.540 cargos adicionales en la dotación (5,7%, respecto a diciembre) y una caída de 12.244 cargos fuera de dotación (-17,1% respecto a diciembre).

El personal de la dotación alcanzó los 489.822 cargos, aumentando en 5,7% respecto de diciembre 2025 (26.540 cargos). El aumento neto en el trimestre se descompone en:

- Aumento de 26.785 puestos en los SLE, representando más que la totalidad del aumento neto en el trimestre de la dotación del Gobierno Central, como consecuencia del ingreso a la estadística este trimestre de 4 SLE que inician funciones, y del traspaso del servicio educativo desde el nivel municipal a otros 10 SLE<sup>3</sup>.
- Reducción neta de 1.132 cargos en el Resto de las instituciones públicas que se explica por la caída en el personal permanente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (603 cargos), principalmente en Gendarmería de Chile y en el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil; y en el Ministerio de Educación (510 cargos), explicado principalmente en personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y la Subsecretaría de Educación.
- Aumento de 887 puestos en los Sersal, principalmente en personal a contrata.

Respecto del cumplimiento de la autorización máxima para la contratación de personal permanente establecida en la Ley de Presupuestos 2026, la utilización ascendió al 94,8% a marzo de 2026.

Por otro lado, el personal fuera de dotación registró un total de 59.415 cargos, presentando una caída de 17,1% (12.244 cargos) en comparación con diciembre de 2025, explicada por la disminución de este tipo de personal en los SLE (96 cargos), los Sersal (5.297 cargos), en honorarios y suplencias y reemplazos, y en el Resto de las instituciones (6.851 cargos) cuya caída fue generalizada. La caída de estos cargos con funciones transitorias en el Resto de las instituciones se explicó principalmente por:

---

<sup>3</sup> SLE nuevos, en marcha desde 2026: Litoral, Hanga Roa, La Quebrada, Talagante. En 2026 ingresa a la estadística el personal del servicio educativo traspasado desde el nivel municipal a los SLE Tamarugal, Marga Marga, Aconcagua, Los Andes, Petorca, Los Parques, Santiago Centro, Los Álamos, Puelche, Valle Diguillín.

- Ministerio de Educación (-2.471 cargos) por la disminución presentada en la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en personal suplente y reemplazos.
- Ministerio de Agricultura (-1.506 cargos), explicado principalmente por la caída de jornales transitorios en la Corporación Nacional Forestal y en personal a honorarios en el Servicio Agrícola y Ganadero, en ambos casos para realizar labores de tipo estacional.
- Ministerio de Salud (-412 cargos) explicado por la disminución de personal en la Subsecretaría de Redes asistenciales, la Subsecretaría de Salud Pública y Fonasa.
- Ministerio del Interior (-313 cargos) explicado principalmente por la disminución de personal en el Servicio de Gobierno Interior, Subsecretaría del Interior y Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

### *Variación anual*

Respecto del mismo mes del año anterior, el personal total del Gobierno Central mostró un aumento neto de 41.093 puestos, que se descompone en un incremento de 39.140 cargos en los Servicios Locales de Educación, 1.551 cargos adicionales en los Servicios de Salud y 402 cargos en el resto de las instituciones públicas. Estas variaciones se explican a continuación.

- El aumento del personal de la dotación (43.024 puestos, 9,6%) está explicado por:
  - Los SLE (38.074 cargos), producto del proceso de puesta en marcha e implementación de nuevos Servicios Locales de Educación y de la incorporación a la estadística de personal que se desempeña en el servicio educativo de los establecimientos educacionales traspasados desde el nivel municipal al Gobierno Central con posterioridad a marzo 2025, que equivale a un 88,5% del total del aumento de la dotación.
  - Los Sersal (3.523 cargos), equivalente a un 8,2% del total del aumento de la dotación<sup>4</sup>.
  - El Resto de las Instituciones públicas aumenta en 1.427 cargos, equivalente a un 3,3% del total del aumento de la dotación. Entre las variaciones más relevantes que explican esta alza se encuentran:
    - Ministerio de Defensa Nacional (255 cargos) por el incremento del personal en la Dirección General de Aeronáutica Civil.
    - Ministerio de Seguridad Pública (324 cargos), explicado por, la creación de la Subsecretaría de Seguridad Pública, y personal declarado en Carabineros de Chile<sup>5</sup>.
- La caída del personal fuera de dotación (1.931 puestos, 3,1%), se explica principalmente por la disminución del personal suplente y reemplazo de los Sersal.

En cuanto a la distribución por sexo del personal del Gobierno Central, a marzo de 2026, son 356.153 los cargos desempeñados por mujeres (64,8%, del total), 193.078 por hombres (35,2% del total) y 6 cargos desempeñados por personal no binario. Al contrastar con el trimestre previo, para hombres y mujeres se observa un aumento en el número de personal de la dotación y una caída en las calidades jurídicas de fuera de la dotación. Respecto de la variación con el mismo mes del año anterior, también se observa un aumento en mujeres y hombres en la dotación, y una caída en las suplencias y reemplazos. En cuanto a los honorarios, hubo un aumento en el caso de las mujeres y una caída en hombres.

---

<sup>4</sup> Esto se explica por la contratación de personal que viene a reforzar la puesta en marcha de nuevos establecimientos, Programa PAO (Período Asistencial Obligatorio), habilitación de COSAM (Centros Comunitarios de Salud Mental Familiar), Estrategia de Productividad Quirúrgica - CRR (Centros Regionales de Resolución), además por el aumento de cupos al programa EDF (Etapa de Destinación y Formación), y la implementación de Ley TEA, entre otros.

<sup>5</sup> Personal no uniformado.

De acuerdo con la distribución según tipo de contrato, tanto para hombres como para mujeres, se observa que la mayoría se encuentra sujeto a una contrata (54,3% para mujeres y 55,4% para hombres). Por otro lado, los hombres presentan una mayor proporción de cargos de planta en el periodo.

En cuanto a la distribución por estamento de la dotación del Gobierno Central, la proporción que representa cada estamento en la distribución por sexo no muestra variaciones significativas en el último período, siendo posible destacar la variación en el estamento de profesionales tanto para mujeres como para hombres, que pasa del 51,5% en marzo de 2025 a 52,8% en marzo de 2026 en el caso de mujeres, y del 55,8% al 57,5% en el caso de hombres. Al comparar el número de mujeres y hombres en cada estamento durante estos periodos, se constata que en los estamentos de Directivos los hombres ocupan la mayor cantidad de cargos (54,0% del total), mientras que las mujeres ocupan la mayor cantidad de cargos en los estamentos de Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.

Finalmente, en este informe se incluye el Recuadro 1, con una perspectiva temporal y comparativa de los puestos de trabajo en el Gobierno Central y del empleo del total de la economía, utilizando como referencia las cifras de la encuesta de empleo del INE, entre marzo de 2014 y marzo de 2026. En el periodo, el empleo en el Gobierno Central ha presentado un crecimiento anualizado de 5,9% (acumulado de 99,5%), siendo del 3,8% al excluir el efecto de los SLE (acumulado de 55,6%) y de un 2,4% al excluir tanto los SLE como los Sersal (acumulado 32,2%). El comportamiento de las cifras a lo largo del período se explica tanto por la disímil dinámica del empleo en el total de la economía y en el Gobierno Central durante el periodo de pandemia, como por el efecto adicional sobre las estadísticas de empleo del Gobierno Central producto del traspaso gradual del servicio educativo desde los municipios al Gobierno Central, iniciado en 2018; y por el impacto al alza y luego reducción en el personal transitorio contratado para realizar el Censo de población en 2024. Destaca desde el primer trimestre del 2025, el significativo aumento del empleo del Gobierno Central, como consecuencia del ingreso a la estadística de nuevos SLE y del traspaso del personal que presta el servicio educativo en los establecimientos educacionales y jardines infantiles desde los municipios a los Servicios Locales de Educación.



## II. RESULTADOS A MARZO 2026 GOBIERNO CENTRAL

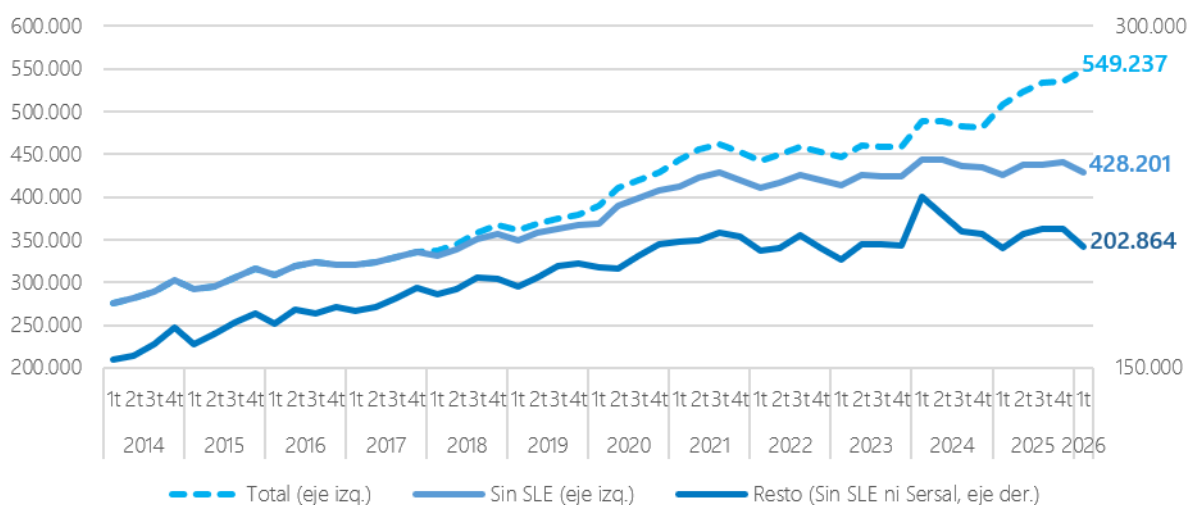


## II.1. Personal Disponible

El total del Personal Disponible del Gobierno Central alcanzó los 549.237 puestos en marzo de 2026, como se observa en la Tabla 1a y Gráfico 1. De estos puestos, 225.337 cargos corresponden a los Sersal, 121.036 corresponden a los SLE y 202.864 al Resto del Gobierno Central.

**Gráfico 1: Evolución de puestos públicos (Dotación y Fuera de Dotación)**

Series originales



Fuente: Dipres

Respecto del trimestre previo, hubo una variación de 2,7% en el personal disponible del Gobierno Central, equivalente a 14.296 puestos, que es el resultado de un aumento de los cargos en la dotación (26.540 puestos) y una caída en personal fuera de la dotación (12.244 puestos).

Como consecuencia del ingreso a la estadística este trimestre de 4 SLE que inician funciones, y del traspaso del servicio educativo a otros 10 SLE<sup>3</sup>, este grupo contribuyó con un aumento neto de 26.689 cargos, compuesto por un aumento en el personal de la dotación (26.785 puestos) y una caída del personal fuera de la dotación (96 puestos).

Por su parte, los Sersal presentaron una caída neta de 4.410 puestos, resultado que se compone por un aumento de 887 puestos en el personal de la dotación y una reducción de 5.297 puestos en el personal fuera de la dotación.

Excluyendo tanto los SLE como los Sersal, la variación trimestral en el Resto de las instituciones públicas fue de -7.983 puestos, explicado por una caída tanto del personal de la dotación (1.132 puestos) y una disminución neta en el personal fuera de dotación (6.851 puestos).

**Tabla 1a: Resumen personal disponible según agrupaciones**

Número de cargos

	2025		2026	Variación anual			Variación trimestral		
	1T	4T	1T	N° cargos	%	Incidencia (*)	N° cargos	%	Incidencia (*)
	N° cargos	N° cargos	N° cargos						
<b>(1) Resto del Gobierno Central</b>	<b>202.462</b>	<b>210.847</b>	<b>202.864</b>	<b>402</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,1%</b>	<b>-7.983</b>	<b>-3,8%</b>	<b>-1,5%</b>
Dotación	177.218	179.777	178.645	1.427	0,8%	0,3%	-1.132	-0,6%	-0,2%
Fuera de Dotación	25.244	31.070	24.219	-1.025	-4,1%	-0,2%	-6.851	-22,1%	-1,3%
<b>(2) Servicios de Salud</b>	<b>223.786</b>	<b>229.747</b>	<b>225.337</b>	<b>1.551</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,3%</b>	<b>-4.410</b>	<b>-1,9%</b>	<b>-0,8%</b>
Dotación	190.007	192.643	193.530	3.523	1,9%	0,7%	887	0,5%	0,2%
Fuera de Dotación	33.779	37.104	31.807	-1.972	-5,8%	-0,4%	-5.297	-14,3%	-1,0%
<b>(3) Servicios Locales de Educación</b>	<b>81.896</b>	<b>94.347</b>	<b>121.036</b>	<b>39.140</b>	<b>47,8%</b>	<b>7,7%</b>	<b>26.689</b>	<b>28,3%</b>	<b>5,0%</b>
Dotación	79.573	90.862	117.647	38.074	47,8%	7,5%	26.785	29,5%	5,0%
Fuera de Dotación	2.323	3.485	3.389	1.066	45,9%	0,2%	-96	-2,8%	0,0%
<b>(1)+(2)+(3) Gobierno Central</b>	<b>508.144</b>	<b>534.941</b>	<b>549.237</b>	<b>41.093</b>	<b>8,1%</b>	<b>8,1%</b>	<b>14.296</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,7%</b>
Dotación	446.798	463.282	489.822	43.024	9,6%	8,5%	26.540	5,7%	5,0%
Fuera de Dotación	61.346	71.659	59.415	-1.931	-3,1%	-0,4%	-12.244	-17,1%	-2,3%
<b>(1)+(2) Gobierno Central (sin SLE)</b>	<b>426.248</b>	<b>440.594</b>	<b>428.201</b>	<b>1.953</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,4%</b>	<b>-12.393</b>	<b>-2,8%</b>	<b>-2,3%</b>
Dotación	367.225	372.420	372.175	4.950	1,3%	1,0%	-245	-0,1%	0,0%
Fuera de Dotación	59.023	68.174	56.026	-2.997	-5,1%	-0,6%	-12.148	-17,8%	-2,3%

(\*) Sobre el total del Gobierno Central

Fuente: Dipres

En la Tabla 1b se presenta la caída, entre diciembre de 2025 y marzo 2026, de 7.983 cargos en el Resto de las instituciones del Gobierno Central, a nivel de ministerios. Como se observa, en este resultado influyó:

- Ministerio de Educación (-2.981 cargos) por la disminución presentada en la Junta Nacional de Jardines Infantiles (-2.738 cargos), principalmente en personal suplente y reemplazos. También hubo una caída en personal de la dotación asociado al personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y la Subsecretaría de Educación.
- Ministerio de Agricultura (-1.548 cargos), explicado principalmente por la caída de jornales transitorios en la Corporación Nacional Forestal (-844 cargos) y en personal a honorarios en el Servicio Agrícola y Ganadero (-628 cargos), en ambos casos para realizar labores de tipo estacional.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (-696 cargos), explicado principalmente en la disminución de cargos en Gendarmería de Chile (-318 cargos) y el incremento en el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil (941 cargos) explicado por el cierre de operaciones de Sename (-1.306 cargos).
- Ministerio de Salud (-491 cargos) explicado principalmente por la disminución de personal en la Subsecretaría de Redes asistenciales (-309 cargos), la Subsecretaría de Salud Pública (-152 cargos) y Fonasa (-36 cargos).
- Ministerio del Interior (-331 cargos) explicado principalmente por la disminución de personal en el Servicio de Gobierno Interior (-222 cargos), Subsecretaría del Interior (-52 cargos) y Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (-49 cargos).

**Tabla 1b: Variación trimestral personal disponible en Resto del Gobierno Central (excluye Sersal y SLE)**

Número de cargos

Ministerio	Variación Trimestral (*)				Incidencia (**)		
	Dotación N° cargos	Fuera de Dotación N° cargos	Total N° cargos	%	Dotación	Fuera de Dotación	Total
05 Ministerio del Interior	-18	-313	-331	-7,9%	0,0%	-1,0%	-0,2%
16 Ministerio de Salud	-79	-412	-491	-5,4%	0,0%	-1,3%	-0,2%
10 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	-603	-93	-696	-2,3%	-0,3%	-0,3%	-0,3%
13 Ministerio de Agricultura	-42	-1.506	-1.548	-7,9%	0,0%	-4,8%	-0,7%
09 Ministerio de Educación	-510	-2.471	-2.981	-9,8%	-0,3%	-8,0%	-1,4%
<b>Subgrupo mayor incidencia en variación trimestral</b>	<b>-1.252</b>	<b>-4.795</b>	<b>-6.047</b>	<b>-6,5%</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-15,4%</b>	<b>-2,9%</b>
Resto de las instituciones	120	-2.056	-1.936	-1,6%	0,1%	-6,6%	-0,9%
<b>Resto del Gobierno Central</b>	<b>-1.132</b>	<b>-6.851</b>	<b>-7.983</b>	<b>-3,8%</b>	<b>-0,6%</b>	<b>-22,1%</b>	<b>-3,8%</b>

(\*) Corresponde a diciembre 2025 - marzo 2026

(\*\*) Sobre el total del Grupo

Fuente: Dipres

Respecto del mismo mes del año anterior (ver Tabla 1a), el personal disponible del Gobierno Central aumentó en 41.093 cargos, presentando 43.024 puestos adicionales en la dotación y una reducción de 1.931 cargos fuera de la dotación. En cuanto a los grupos de interés, los Sersal presentaron un aumento del 0,7% en su personal disponible (1.551 cargos), compuestos por 3.523 cargos adicionales de la dotación y una caída de 1.972 cargos del personal fuera de la dotación. En cuanto al incremento de la dotación, este se explica por el aumento de la autorización máxima para la contratación del personal de la dotación, que viene a reforzar la puesta en marcha de nuevos establecimientos, Programa PAO (Período Asistencial Obligatorio), habilitación de COSAM (Centros Comunitarios de Salud Mental Familiar), Estrategia de Productividad Quirúrgica - CRR (Centros Regionales de Resolución), aumento de cupos al programa EDF (Etapa de Destinación y Formación), y la implementación de Ley TEA y traspaso de honorarios a la contrata, entre otros.

A su vez, los SLE incrementaron en un 47,8% (39.140 cargos), variación compuesta por un aumento de 38.074 puestos de la dotación y 1.066 puestos en personal fuera de la dotación. Esta variación es producto del proceso de la puesta en marcha e implementación de nuevos Servicios Locales de Educación y, principalmente, del traspaso de los establecimientos educacionales y jardines infantiles (servicio educativo) desde el nivel municipal al Gobierno Central durante 2025 y 2026. En particular, este año ingresaron a la estadística 4 nuevos SLE y se concretó el traspaso del servicio educativo en otros 10<sup>3</sup>.

Por su parte, para el Resto de las instituciones del Gobierno Central se presentó un aumento de 0,2%, equivalente a 402 cargos, donde se observa un alza de 1.427 cargos de la dotación y una caída de 1.025 cargos fuera de la dotación.

Revisando la situación de cada Ministerio, se observa que el aumento entre marzo 2025 y marzo 2026 (ver Tabla 1c) se explica por la situación informada en los siguientes ministerios:

- Ministerio de Agricultura (947 cargos), explicado por el aumento del personal fuera de dotación en el Servicio Agrícola y Ganadero.
- Ministerio de Defensa Nacional (714 cargos) como consecuencia del ingreso a la estadística de personal jornal y afecto al Código del Trabajo de la Armada de Chile<sup>5</sup> (473 cargos), así como el incremento del personal en la Dirección General de Aeronáutica Civil (267 cargos), entre otras variaciones.
- Ministerio de Seguridad Pública (415 cargos), explicado por, la creación de la Subsecretaría de Seguridad Pública (309 cargos), el incremento del personal declarado en Carabineros de Chile<sup>5</sup> (307 cargos) y la disminución de 262 cargos en Policía de Investigaciones<sup>5</sup>.

Por el contrario, las principales disminuciones entre marzo 2025 y marzo 2026 correspondieron a:

- Ministerio de Salud (-602 cargos), que se explica principalmente por la variación del personal en las Subsecretarías de Salud Pública (-370 cargos) y de Redes Asistenciales (-174 cargos).
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (-519 cargos) variación explicada principalmente por la disminución de cargos en Gendarmería de Chile (-291 cargos) y el incremento de cargos en el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil (1.127 cargos), producto del cierre de operaciones de Sename (- 1.334 cargos).

**Tabla 1c: Variación anual personal disponible en Resto del Gobierno Central (excluye Sersal y SLE)**

Número de cargos

Ministerio	Variación anual (*)				Incidencia (**)		
	Dotación	Fuera de Dotación	Total		Dotación	Fuera de Dotación	Total
	N° cargos	N° cargos	N° cargos	%			
13 Ministerio de Agricultura	-148	1.095	947	5,5%	-0,1%	4,3%	0,5%
11 Ministerio de Defensa Nacional	255	459	714	9,4%	0,1%	1,8%	0,4%
32 Ministerio de Seguridad Pública	324	91	415	3,9%	0,2%	0,4%	0,2%
10 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	-434	-85	-519	-1,8%	-0,2%	-0,3%	-0,3%
16 Ministerio de Salud	-223	-379	-602	-6,5%	-0,1%	-1,5%	-0,3%
<b>Subgrupo mayor incidencia en variación anual</b>	<b>-226</b>	<b>1.181</b>	<b>955</b>	<b>1,3%</b>	<b>-0,1%</b>	<b>4,7%</b>	<b>0,5%</b>
Resto de las instituciones	1.653	-2.206	-553	-0,4%	0,9%	-8,7%	-0,3%
<b>Resto del Gobierno Central</b>	<b>1.427</b>	<b>-1.025</b>	<b>402</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,8%</b>	<b>-4,1%</b>	<b>0,2%</b>

(\*) Corresponde a marzo 2025 - marzo 2026

(\*\*) Sobre el total del Grupo

Fuente: Dipres

El Gráfico 2 presenta la composición del personal disponible en cada trimestre, desde marzo 2014 a marzo de 2026, según grupos de interés. Se observa que, a marzo de 2026, el 41,0% corresponde a personal de los Sersal y el 36,9% a personal del Resto de las instituciones del Gobierno Central. A su vez, la representación de los SLE alcanzó un 22,0%, explicado por el ingreso de nuevos SLE y el traspaso del servicio educativo desde el nivel municipal<sup>3</sup>.

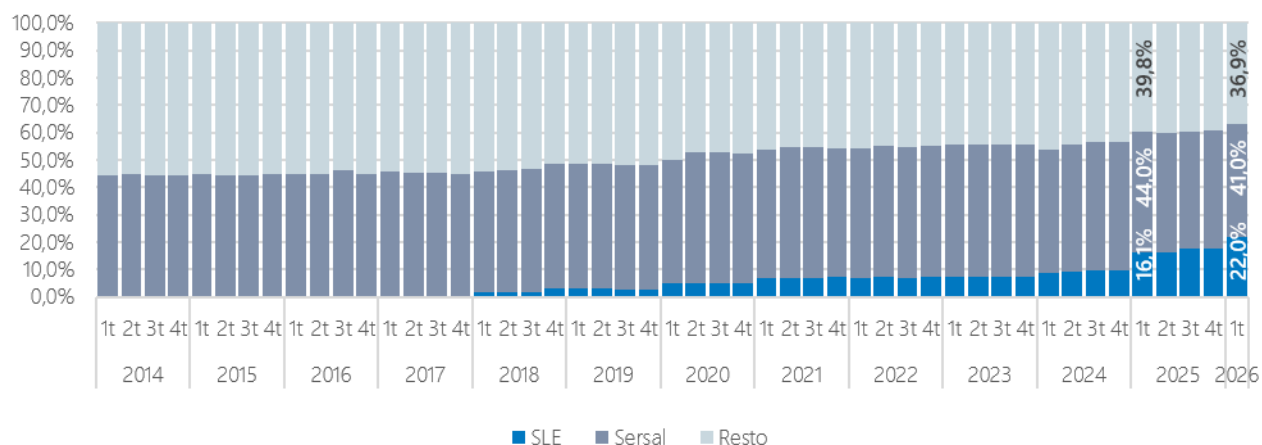
La distribución por sexo del personal disponible a marzo de 2026 se presenta en la Tabla 2. Se observa que el total del Gobierno Central se encuentra compuesto en un 64,8% por mujeres y por un 35,2% de hombres, pero esta relación varía en los distintos grupos de análisis. La proporción de funcionarias llega a 76,0% en los SLE, y a 68,7% en los Sersal. En el Resto de las reparticiones públicas, las mujeres representan el 53,9% de la fuerza laboral total.

Considerando la comparación con el trimestre anterior, se observa una variación porcentual positiva en el total de cargos desempeñados por mujeres (3,7%) y hombres (0,8%). Por su parte, al comparar con el año anterior, se observa un aumento de 9,6% y 5,4% en los cargos desempeñados por mujeres y hombres, respectivamente.

El Gráfico 3 presenta la distribución trimestral entre hombres y mujeres, para toda la serie. Como se observa en la Tabla 2, la proporción de funcionarias es superior en los subgrupos SLE y Sersal; por este motivo, en el gráfico se observa que, a contar de 2018, la participación de la mujer sobre el total del empleo del Gobierno Central se incrementa, asociado a la evolución de la implementación de los SLE.

**Gráfico 2: Composición del personal disponible según grupos de análisis**

Porcentaje del total



Fuente: Dipres

**Tabla 2: Resumen personal disponible según sexo y agrupaciones**

Número de cargos

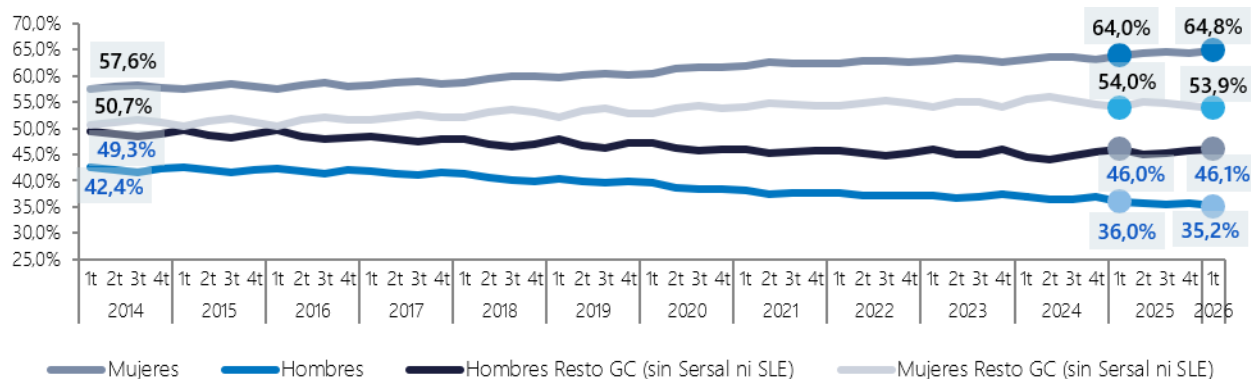
	2025		2026	Variación anual			Variación trimestral		
	1T	4T	1T	N° cargos	%	Incidencia(*)	N° cargos	%	Incidencia(*)
<b>(1) Resto del Gobierno Central</b>	<b>202.462</b>	<b>210.847</b>	<b>202.864</b>	<b>402</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,5%</b>	<b>-7.983</b>	<b>-3,8%</b>	<b>-8,5%</b>
Mujeres	109.285	114.485	109.368	83	0,1%	0,1%	-5.117	-4,5%	-5,4%
Hombres	93.172	96.358	93.492	320	0,3%	0,4%	-2.866	-3,0%	-3,0%
No binario	5	4	4	-1	-20,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
<b>(2) Servicios de Salud</b>	<b>223.786</b>	<b>229.747</b>	<b>225.337</b>	<b>1.551</b>	<b>0,7%</b>	<b>1,9%</b>	<b>-4.410</b>	<b>-1,9%</b>	<b>-4,7%</b>
Mujeres	153.903	157.614	154.837	934	0,6%	1,1%	-2.777	-1,8%	-2,9%
Hombres	69.883	72.133	70.500	617	0,9%	0,8%	-1.633	-2,3%	-1,7%
No binario	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
<b>(3) Servicios Locales de Educación</b>	<b>81.896</b>	<b>94.347</b>	<b>121.036</b>	<b>39.140</b>	<b>47,8%</b>	<b>47,8%</b>	<b>26.689</b>	<b>28,3%</b>	<b>28,3%</b>
Mujeres	61.798	71.377	91.948	30.150	48,8%	36,8%	20.571	28,8%	21,8%
Hombres	20.098	22.969	29.086	8.988	44,7%	11,0%	6.117	26,6%	6,5%
No binario	0	1	2	2	0,0%	0,0%	1	100,0%	0,0%
<b>(1)+(2)+(3) Gobierno Central</b>	<b>508.144</b>	<b>534.941</b>	<b>549.237</b>	<b>41.093</b>	<b>8,1%</b>	<b>8,1%</b>	<b>14.296</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,7%</b>
Mujeres	324.986	343.476	356.153	31.167	9,6%	38,1%	12.677	3,7%	13,4%
Hombres	183.153	191.460	193.078	9.925	5,4%	12,1%	1.618	0,8%	1,7%
No binario	5	5	6	1	20,0%	0,0%	1	20,0%	0,0%
<b>(1)+(2) Gobierno Central (sin SLE)</b>	<b>426.248</b>	<b>440.594</b>	<b>428.201</b>	<b>1.953</b>	<b>0,5%</b>	<b>2,4%</b>	<b>-12.393</b>	<b>-2,8%</b>	<b>-13,1%</b>
Mujeres	263.188	272.099	264.205	1.017	0,4%	1,2%	-7.894	-2,9%	-8,4%
Hombres	163.055	168.491	163.992	937	0,6%	1,1%	-4.499	-2,7%	-4,8%
No binario	5	4	4	-1	-20,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%

(\*) Sobre el total del Gobierno Central

Fuente: Dipres

**Gráfico 3: Distribución del personal disponible: mujeres y hombres**

Porcentaje del total



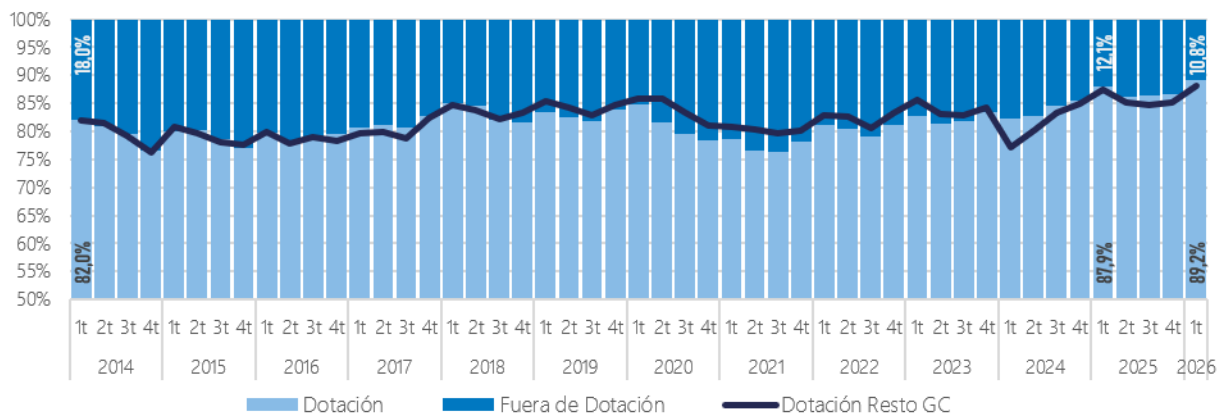
Fuente: Dipres

## II.2. Distribución Dotación y Fuera de Dotación

En marzo de 2026, el personal de la dotación del Gobierno Central alcanzó los 489.822 cargos (89,2% del total disponible, ver Gráfico 4). De estos, el 39,5% corresponde al personal dependiente de los Sersal y el 24,0%, a los SLE, mientras que el Resto del Gobierno Central concentra el 36,5% en este tipo de personal.

**Gráfico 4: Evolución de la composición del personal de la Dotación y Fuera de la Dotación**

Porcentaje del total



Fuente: Dipres

El personal fuera de dotación<sup>6</sup> alcanzó los 59.415 cargos (10,8% del total disponible), de los cuales, el 53,5% se concentra en los Sersal, el 5,7% en los SLE y el 40,8% en el Resto de las instituciones del Gobierno Central. En términos de variación, para el total del Gobierno Central, el personal fuera de dotación presentó una caída de 17,1% respecto del trimestre previo y una caída de 3,1% respecto del mismo trimestre del año anterior.

La relación entre el personal de la dotación y fuera de dotación ha ido variando en el tiempo. En el Gráfico 4 se aprecia que, en marzo de 2014, el personal fuera de dotación representaba el 18,0% del personal disponible,

<sup>6</sup> Se considera que el personal fuera de la dotación constituye fuerza laboral adicional y corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución. Más información respecto de la composición de este personal, revisar la sección III.1 Marco Metodológico.

llegando al 23,5% en diciembre de 2014, situación que fue cambiando a lo largo de los años. Si bien en 2016 se observa que el personal fuera de dotación representó un poco más del 20% del personal disponible, a contar de diciembre de 2016 se observó una constante disminución de este tipo de personal, llegando en marzo de 2020, a representar el 15,2% del total. Hasta 2018, esto se explica en buena parte por la política de traspaso de honorarios a la contrata; a contar de 2019, el cambio de proporción se explica también por el ingreso al Gobierno Central del personal del servicio educativo de establecimientos municipales traspasados a los SLE, que aportan, en mayor medida, personal a la dotación.

No obstante, los efectos de la pandemia se observaron en la proporción dotación/fuera de dotación a contar del segundo trimestre de 2020. En efecto, el personal fuera de dotación pasó de representar el 15,2% en marzo, al 18,5% en septiembre, y luego al 21,5% del total, en diciembre de 2020. Estos altos niveles se mantuvieron durante todo 2021, mostrando un retroceso a partir del año 2022. En diciembre de 2023 alcanzó una representación del 16,6% del total disponible, significativamente menor a la presentada a diciembre 2022 (18,2%), en parte por la continuación del proceso de desescalada de la contingencia sanitaria del Covid-19 y por el traspaso a la contrata del personal a honorarios. El aumento observado en marzo de 2024 se explica principalmente por el aumento de personal transitorio contratado para la implementación del Censo 2024, el cual ya a partir de septiembre del mismo año muestra retrocesos sistemáticos, alcanzando un 10,8% en marzo de 2026, la menor cifra de todo el periodo.

### II.3. Distribución según tipo de contrato (calidad jurídica)

Según modalidad contractual (Tabla 3), el personal disponible a marzo de 2026 se compone principalmente por personal a contrata (300.466 cargos, 54,7%), seguido por el de planta (128.439, 23,4% cargos). El personal a honorarios alcanzó los 22.160 cargos (4,0%) y las suplencias y reemplazos alcanzaron los 21.728 cargos (4,0%), correspondiendo ambos a las modalidades más frecuente entre el personal fuera de dotación este trimestre.

Como describe el Gráfico 5, a marzo de 2026 el personal a contrata representó un 54,7% del total de la fuerza laboral efectiva, respecto del 56,6% del mismo trimestre del 2025, mientras que el personal de planta presentó una participación de 23,4%, respecto del 22,9% en el mismo trimestre de 2025. Por otro lado, el personal a honorarios mostró en el último año una caída en su representación, que pasó del 4,4% en marzo de 2025 al 4,0% en marzo de 2026. El Resto de las modalidades contractuales tuvieron, en conjunto, una mayor participación sobre el total del personal, pasando de 16,2% a 17,9%.

Al comparar la distribución según calidad jurídica de los distintos grupos de interés a marzo 2026, se observa que, proporcionalmente, en los SLE se presenta el mayor porcentaje de funcionarios clasificados en la categoría Resto (dotación)<sup>7</sup>, que representa el 45,2% del personal de los SLE, seguido del personal de planta, que representa el 30,6%. Por su parte, la mayor proporción de personal a contrata se presenta en los Sersal (65,4% del grupo), así como la mayor proporción de suplencias y reemplazos (7,6% del grupo). Finalmente, la mayor proporción de personal a honorarios se observa en el Resto de las instituciones (5,5% del grupo), así como la mayor proporción de personal clasificado como Resto fuera de dotación (5,6%)<sup>8</sup>.

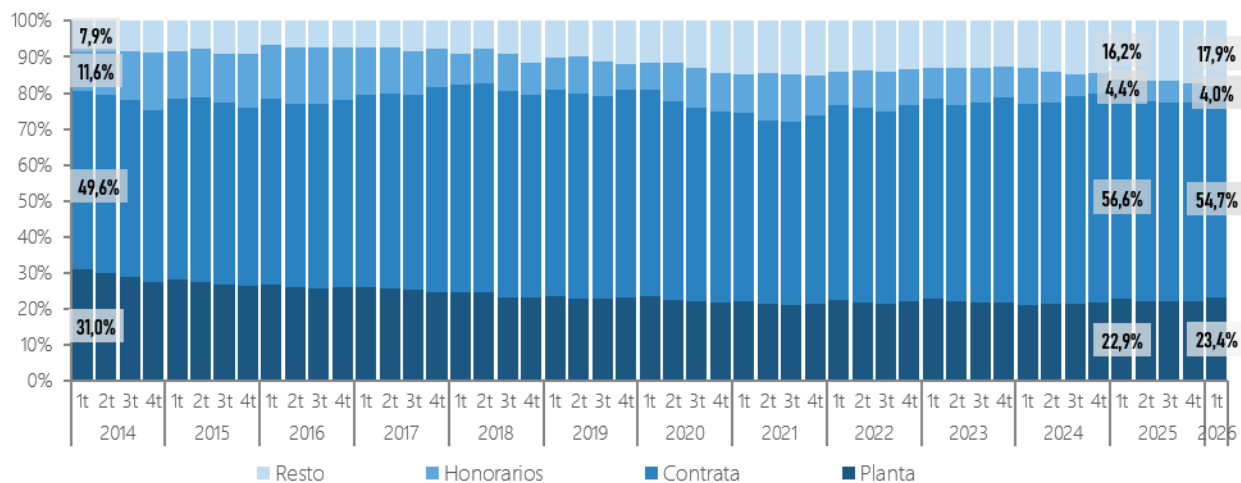
---

<sup>7</sup> La categoría Resto dentro del grupo Dotación, incluye personal afecto al Código del Trabajo, Jornales permanentes y honorarios asimilados a grado. En el caso de los SLE, en esta categoría se clasifica el personal asistente de la educación y funcionarios de jardines infantiles dependientes de los SLE, que se encuentran afectos al Código del Trabajo.

<sup>8</sup> La categoría Resto del grupo Fuera de Dotación incluye personal adscrito, vigilantes privados, jornales transitorios, afecto al Código del Trabajo y otros cuya contratación no se consulta en la dotación de personal de una institución, pero se autoriza expresamente mediante glosa presupuestaria.

**Gráfico 5: Evolución de la composición del personal por calidad jurídica**

Porcentaje del total



Fuente: Dipres

En cuanto a la variación trimestral del personal disponible según calidad jurídica (ver Tabla 3) se observa que el principal aumento se registró en el resto de los contratos de la dotación (12.014 puestos), seguido por el personal de planta (9.229 puestos) y personal a contrata (5.297 puestos). A su vez las caídas se concentraron en personal fuera de la dotación: honorarios (-6.100 puestos); suplencias y reemplazos (-5.313 puestos) y resto de contratos (-844 cargos).

Por su parte, la variación anual más relevante corresponde a contratos del resto de la dotación (17.828 cargos) explicado principalmente por la incorporación a la estadística del personal afecto al Código del Trabajo en los SLE (asistentes de la educación y personal de los jardines infantiles) traspasados desde el nivel municipal. También mostraron aumentos el personal a contrata (12.908 cargos), el personal de planta (12.288 cargos) y el resto de contratos fuera de la dotación (510 cargos). En contraste, se observa una caída las suplencias y reemplazos (2.417 puestos) y en los honorarios (24 cargos)

De acuerdo con la distribución según tipo de contrato, tanto para hombres como para mujeres, se observa que la mayoría se encuentra sujeto a una contrata (54,3% para mujeres y 55,4% para hombres). Por otro lado, los hombres presentan una mayor proporción de cargos de planta en el periodo (ver Gráfico 6).

Revisando la Tabla 4, al contrastar con el trimestre previo, para hombres y mujeres se observa un aumento en el número de personal de planta, contrata, y resto de contratos de la dotación y una caída en las calidades jurídicas de fuera de la dotación. Respecto de la variación con el mismo mes del año anterior, tanto mujeres como hombres presentaron alzas en todos los tipos de contratos de la dotación. También en ambos casos, las suplencias y reemplazos experimentaron una caída mientras que en el resto de los contratos fuera de la dotación un alza. Finalmente, en cuanto a los honorarios, hubo un aumento en el caso de las mujeres y una caída en hombres.

**Tabla 3: Personal disponible según calidad jurídica**

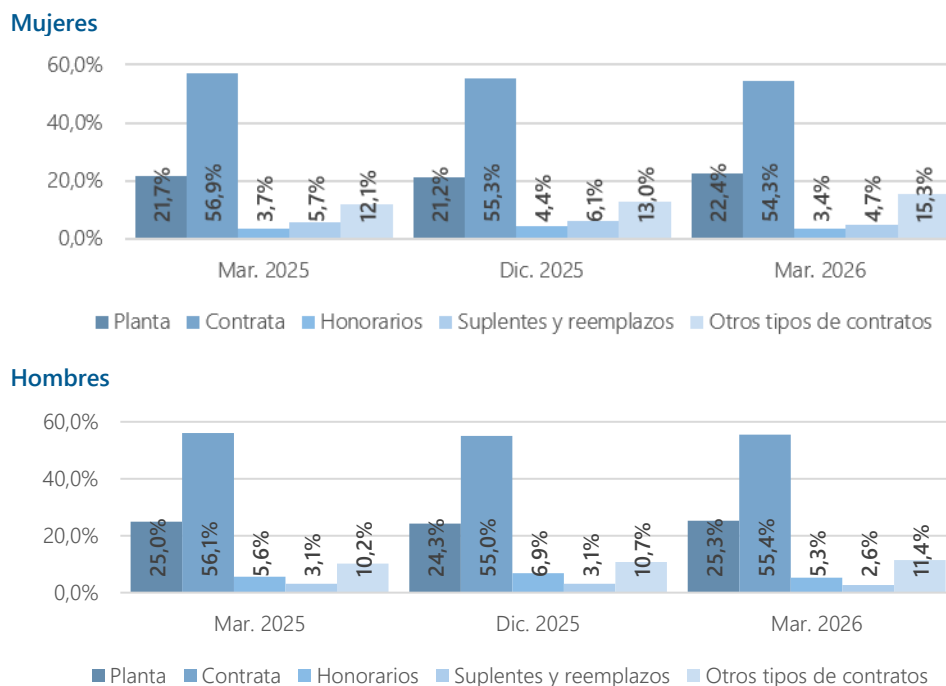
Número de cargos

	2025		2026	Variación anual			Variación trimestral		
	1T	4T	1T	N° cargos	%	Incidencia(*)	N° cargos	%	Incidencia(*)
	N° cargos	N° cargos	N° cargos						
<b>(1) Resto del Gobierno Central</b>	<b>202.462</b>	<b>210.847</b>	<b>202.864</b>	<b>402</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,1%</b>	<b>-7.983</b>	<b>-3,8%</b>	<b>-1,5%</b>
<b>Dotación</b>	<b>177.218</b>	<b>179.777</b>	<b>178.645</b>	<b>1.427</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,3%</b>	<b>-1.132</b>	<b>-0,6%</b>	<b>-0,2%</b>
Planta	46.265	46.008	45.366	-899	-1,9%	-0,2%	-642	-1,4%	-0,1%
Contrata	124.917	127.589	127.106	2.189	1,8%	0,4%	-483	-0,4%	-0,1%
Resto	6.036	6.180	6.173	137	2,3%	0,0%	-7	-0,1%	0,0%
<b>Fuera de Dotación</b>	<b>25.244</b>	<b>31.070</b>	<b>24.219</b>	<b>-1.025</b>	<b>-4,1%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>-6.851</b>	<b>-22,1%</b>	<b>-1,3%</b>
Honorarios	11.832	14.592	11.257	-575	-4,9%	-0,1%	-3.335	-22,9%	-0,6%
Suplentes y reemplazos	2.114	4.020	1.506	-608	-28,8%	-0,1%	-2.514	-62,5%	-0,5%
Resto	11.298	12.458	11.456	158	1,4%	0,0%	-1.002	-8,0%	-0,2%
<b>(2) Servicios de Salud</b>	<b>223.786</b>	<b>229.747</b>	<b>225.337</b>	<b>1.551</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,3%</b>	<b>-4.410</b>	<b>-1,9%</b>	<b>-0,8%</b>
<b>Dotación</b>	<b>190.007</b>	<b>192.643</b>	<b>193.530</b>	<b>3.523</b>	<b>1,9%</b>	<b>0,7%</b>	<b>887</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,2%</b>
Planta	44.646	45.747	46.069	1.423	3,2%	0,3%	322	0,7%	0,1%
Contrata	145.361	146.896	147.461	2.100	1,4%	0,4%	565	0,4%	0,1%
Resto	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
<b>Fuera de Dotación</b>	<b>33.779</b>	<b>37.104</b>	<b>31.807</b>	<b>-1.972</b>	<b>-5,8%</b>	<b>-0,4%</b>	<b>-5.297</b>	<b>-14,3%</b>	<b>-1,0%</b>
Honorarios	10.088	13.000	10.662	574	5,7%	0,1%	-2.338	-18,0%	-0,4%
Suplentes y reemplazos	19.979	20.211	17.094	-2.885	-14,4%	-0,6%	-3.117	-15,4%	-0,6%
Resto	3.712	3.893	4.051	339	9,1%	0,1%	158	4,1%	0,0%
<b>(3) Servicios Locales de Educación</b>	<b>81.896</b>	<b>94.347</b>	<b>121.036</b>	<b>39.140</b>	<b>47,8%</b>	<b>7,7%</b>	<b>26.689</b>	<b>28,3%</b>	<b>5,0%</b>
<b>Dotación</b>	<b>79.573</b>	<b>90.862</b>	<b>117.647</b>	<b>38.074</b>	<b>47,8%</b>	<b>7,5%</b>	<b>26.785</b>	<b>29,5%</b>	<b>5,0%</b>
Planta	25.240	27.455	37.004	11.764	46,6%	2,3%	9.549	34,8%	1,8%
Contrata	17.280	20.684	25.899	8.619	49,9%	1,7%	5.215	25,2%	1,0%
Resto	37.053	42.723	54.744	17.691	47,7%	3,5%	12.021	28,1%	2,2%
<b>Fuera de Dotación</b>	<b>2.323</b>	<b>3.485</b>	<b>3.389</b>	<b>1.066</b>	<b>45,9%</b>	<b>0,2%</b>	<b>-96</b>	<b>-2,8%</b>	<b>0,0%</b>
Honorarios	264	668	241	-23	-8,7%	0,0%	-427	-63,9%	-0,1%
Suplentes y reemplazos	2.052	2.810	3.128	1.076	52,4%	0,2%	318	11,3%	0,1%
Resto	7	7	20	13	185,7%	0,0%	13	185,7%	0,0%
<b>(1)+(2)+(3) Gobierno Central</b>	<b>508.144</b>	<b>534.941</b>	<b>549.237</b>	<b>41.093</b>	<b>8,1%</b>	<b>8,1%</b>	<b>14.296</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,7%</b>
<b>Dotación</b>	<b>446.798</b>	<b>463.282</b>	<b>489.822</b>	<b>43.024</b>	<b>9,6%</b>	<b>8,5%</b>	<b>26.540</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,0%</b>
Planta	116.151	119.210	128.439	12.288	10,6%	2,4%	9.229	7,7%	1,7%
Contrata	287.558	295.169	300.466	12.908	4,5%	2,5%	5.297	1,8%	1,0%
Resto	43.089	48.903	60.917	17.828	41,4%	3,5%	12.014	24,6%	2,2%
<b>Fuera de Dotación</b>	<b>61.346</b>	<b>71.659</b>	<b>59.415</b>	<b>-1.931</b>	<b>-3,1%</b>	<b>-0,4%</b>	<b>-12.244</b>	<b>-17,1%</b>	<b>-2,3%</b>
Honorarios	22.184	28.260	22.160	-24	-0,1%	0,0%	-6.100	-21,6%	-1,1%
Suplentes y reemplazos	24.145	27.041	21.728	-2.417	-10,0%	-0,5%	-5.313	-19,6%	-1,0%
Resto	15.017	16.358	15.527	510	3,4%	0,1%	-831	-5,1%	-0,2%
<b>(1)+(2) Gobierno Central (sin SLE)</b>	<b>426.248</b>	<b>440.594</b>	<b>428.201</b>	<b>1.953</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,4%</b>	<b>-12.393</b>	<b>-2,8%</b>	<b>-2,3%</b>
<b>Dotación</b>	<b>367.225</b>	<b>372.420</b>	<b>372.175</b>	<b>4.950</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,0%</b>	<b>-245</b>	<b>-0,1%</b>	<b>0,0%</b>
Planta	90.911	91.755	91.435	524	0,6%	0,1%	-320	-0,3%	-0,1%
Contrata	270.278	274.485	274.567	4.289	1,6%	0,8%	82	0,0%	0,0%
Resto	6.036	6.180	6.173	137	2,3%	0,0%	-7	-0,1%	0,0%
<b>Fuera de Dotación</b>	<b>59.023</b>	<b>68.174</b>	<b>56.026</b>	<b>-2.997</b>	<b>-5,1%</b>	<b>-0,6%</b>	<b>-12.148</b>	<b>-17,8%</b>	<b>-2,3%</b>
Honorarios	21.920	27.592	21.919	-1	0,0%	0,0%	-5.673	-20,6%	-1,1%
Suplentes y reemplazos	22.093	24.231	18.600	-3.493	-15,8%	-0,7%	-5.631	-23,2%	-1,1%
Resto	15.010	16.351	15.507	497	3,3%	0,1%	-844	-5,2%	-0,2%

(\*) Sobre el total del Gobierno Central

Fuente: Dipres

Gráfico 6: Composición del personal disponible según sexo y calidad jurídica en marzo y diciembre 2025, y marzo 2026.



Fuente: Dipres

Tabla 4: Distribución del personal disponible por sexo y calidad jurídica  
Número de cargos

	2025		2026	Variación anual			Variación trimestral		
	1T	4T	1T	Nº cargos	%	Incidencia (*)	Nº cargos	%	Incidencia (*)
<b>Mujeres</b>	<b>324.986</b>	<b>343.476</b>	<b>356.153</b>	<b>31.167</b>	<b>9,6%</b>	<b>9,6%</b>	<b>12.677</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,7%</b>
Planta	70.443	72.735	79.678	9.235	13,1%	2,8%	6.943	9,5%	2,0%
Contrata	184.845	189.859	193.406	8.561	4,6%	2,6%	3.547	1,9%	1,0%
Honorarios	11.880	15.123	11.990	110	0,9%	0,0%	-3.133	-20,7%	-0,9%
Suplentes y reemplazos	18.393	21.027	16.624	-1.769	-9,6%	-0,5%	-4.403	-20,9%	-1,3%
Otros tipos de contratos	39.425	44.732	54.455	15.030	38,1%	4,6%	9.723	21,7%	2,8%
<b>Hombres</b>	<b>183.153</b>	<b>191.460</b>	<b>193.078</b>	<b>9.925</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,4%</b>	<b>1.618</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,8%</b>
Planta	45.708	46.475	48.761	3.053	6,7%	1,7%	2.286	4,9%	1,2%
Contrata	102.708	105.307	107.055	4.347	4,2%	2,4%	1.748	1,7%	0,9%
Honorarios	10.304	13.136	10.169	-135	-1,3%	-0,1%	-2.967	-22,6%	-1,5%
Suplentes y reemplazos	5.752	6.013	5.104	-648	-11,3%	-0,4%	-909	-15,1%	-0,5%
Otros tipos de contratos	18.681	20.529	21.989	3.308	17,7%	1,8%	1.460	7,1%	0,8%
<b>No binario</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>20,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>20,0%</b>	<b>0,0%</b>
Contrata	5	3	5	0	0,0%	0,0%	2	66,7%	0,0%
Honorarios	0	1	1	1	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Suplentes y reemplazos	0	1	0	0	0,0%	0,0%	-1	-100,0%	0,0%

(\*) Sobre el total por sexo

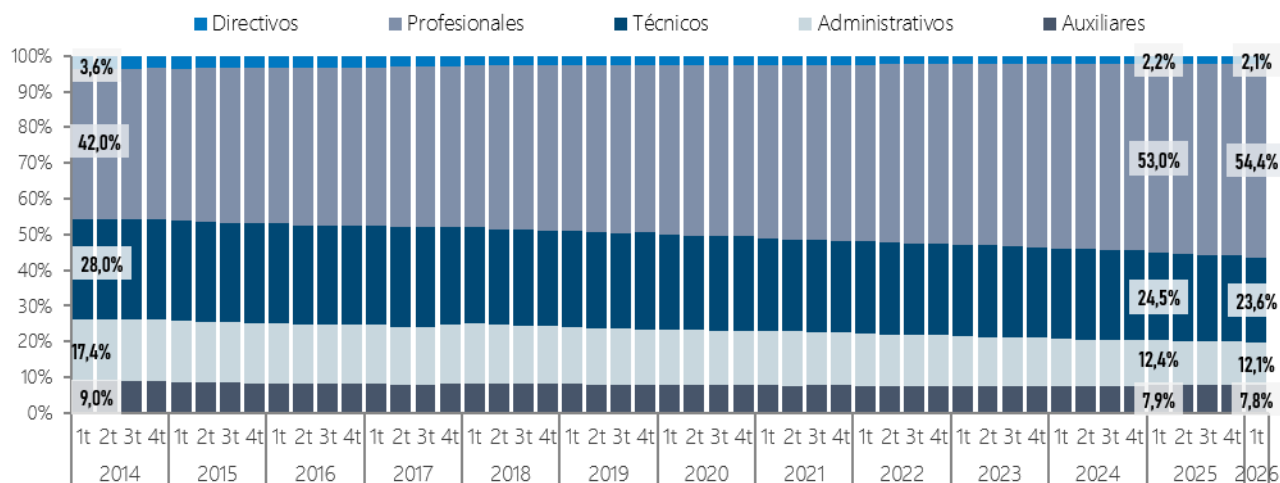
Fuente: Dipres

## II.4. Distribución de la Dotación según estamento

Abordando exclusivamente al personal de la dotación, el Gráfico 7 da cuenta de la distribución por estamento del personal permanente a marzo de 2026, mostrando que se compone principalmente por Profesionales (54,4%) y Técnicos (23,6%).

**Gráfico 7: Evolución de la composición del personal de la Dotación, por estamento**

Porcentaje del total de la Dotación



Fuente: Dipres

Respecto de la variación trimestral para las instituciones del Gobierno Central (ver Tabla 5), todos los estamentos presentaron alzas, con excepción de los Directivos (incidencia de -0,1%): Profesionales (incidencia del 3,9%); Técnicos (incidencia del 0,8%); Auxiliares (incidencia 0,6%) y Administrativos (incidencia del 0,5%).

Al comparar la distribución según estamentos, en los distintos grupos de interés (ver Tabla 5), se observa que, proporcionalmente, en los SLE se presenta el mayor porcentaje de Profesionales (61,9%) y de Auxiliares (10,0% del grupo), respecto de los otros grupos de interés. En el caso de los Sersal, se observa un mayor porcentaje de Técnicos (28,3% del grupo) mientras que en el Resto de las instituciones se observa una mayor proporción de Directivos y Administrativos (4,4% y 15,8% del grupo, respectivamente).

En la distribución por estamento a marzo de 2026, en general la proporción que representa cada estamento en la distribución por sexo no presenta variaciones significativas en el último período, siendo posible destacar la variación en el estamento de profesionales tanto para mujeres como para hombres, que pasa del 51,5% en marzo de 2025 a 52,8% en marzo de 2026 en el caso de mujeres, y del 55,8% al 57,5% en el caso de hombres (ver Gráfico 8). Al comparar el número de mujeres y hombres en cada estamento durante estos períodos (ver Tabla 6), se observa que en los estamentos de Directivos los hombres ocupan la mayor cantidad de cargos (54,0% del total), mientras que las mujeres ocupan la mayor cantidad de cargos en los estamentos de Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares (63,5%, 74,3%, 69,0% y 52,1%, respectivamente). Además de lo anterior, el personal No binario se concentra en el estamento de Profesionales.

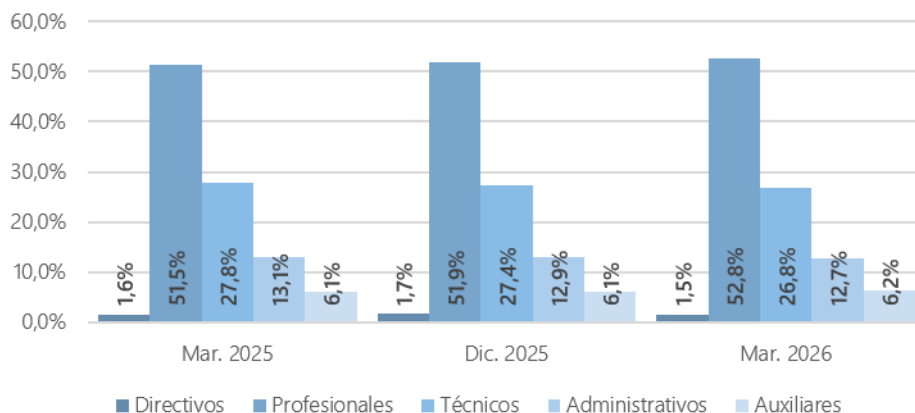
**Tabla 5: Personal de la Dotación según estamento**  
Número de cargos

	2025		2026	Variación anual			Var. trimestral		
	1T	4T	1T	N° cargos	%	Incidencia (*)	N° cargos	%	Incidencia (*)
	N° cargos	N° cargos	N° cargos						
<b>(1) Resto del Gobierno Central</b>	<b>177.218</b>	<b>179.777</b>	<b>178.645</b>	<b>1.427</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,3%</b>	<b>-1.132</b>	<b>-0,6%</b>	<b>-0,2%</b>
Directivos	7.955	8.116	7.848	-107	-1,3%	0,0%	-268	-3,3%	-0,1%
Profesionales	89.520	92.096	91.981	2.461	2,7%	0,6%	-115	-0,1%	0,0%
Técnicos	42.850	43.427	42.966	116	0,3%	0,0%	-461	-1,1%	-0,1%
Administrativos	28.716	28.420	28.202	-514	-1,8%	-0,1%	-218	-0,8%	0,0%
Auxiliares	8.177	7.718	7.648	-529	-6,5%	-0,1%	-70	-0,9%	0,0%
<b>(2) Servicios de Salud</b>	<b>190.007</b>	<b>192.643</b>	<b>193.530</b>	<b>3.523</b>	<b>1,9%</b>	<b>0,8%</b>	<b>887</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,2%</b>
Directivos	291	286	284	-7	-2,4%	0,0%	-2	-0,7%	0,0%
Profesionales	98.703	100.876	101.643	2.940	3,0%	0,7%	767	0,8%	0,2%
Técnicos	54.276	54.697	54.803	527	1,0%	0,1%	106	0,2%	0,0%
Administrativos	17.754	17.718	17.775	21	0,1%	0,0%	57	0,3%	0,0%
Auxiliares	18.983	19.066	19.025	42	0,2%	0,0%	-41	-0,2%	0,0%
<b>(3) Servicios Locales de Educación</b>	<b>79.573</b>	<b>90.862</b>	<b>117.647</b>	<b>38.074</b>	<b>47,8%</b>	<b>8,5%</b>	<b>26.785</b>	<b>29,5%</b>	<b>5,8%</b>
Directivos	1.640	2.595	2.349	709	43,2%	0,2%	-246	-9,5%	-0,1%
Profesionales	48.545	55.224	72.829	24.284	50,0%	5,4%	17.605	31,9%	3,8%
Técnicos	12.359	13.504	17.696	5.337	43,2%	1,2%	4.192	31,0%	0,9%
Administrativos	8.983	10.506	13.060	4.077	45,4%	0,9%	2.554	24,3%	0,6%
Auxiliares	8.046	9.033	11.713	3.667	45,6%	0,8%	2.680	29,7%	0,6%
<b>(1)+(2)+(3) Gobierno Central</b>	<b>446.798</b>	<b>463.282</b>	<b>489.822</b>	<b>43.024</b>	<b>9,6%</b>	<b>9,6%</b>	<b>26.540</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,7%</b>
Directivos	9.886	10.997	10.481	595	6,0%	0,1%	-516	-4,7%	-0,1%
Profesionales	236.768	248.196	266.453	29.685	12,5%	6,6%	18.257	7,4%	3,9%
Técnicos	109.485	111.628	115.465	5.980	5,5%	1,3%	3.837	3,4%	0,8%
Administrativos	55.453	56.644	59.037	3.584	6,5%	0,8%	2.393	4,2%	0,5%
Auxiliares	35.206	35.817	38.386	3.180	9,0%	0,7%	2.569	7,2%	0,6%
<b>(1)+(2) Gobierno Central (sin SLE)</b>	<b>367.225</b>	<b>372.420</b>	<b>372.175</b>	<b>4.950</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,1%</b>	<b>-245</b>	<b>-0,1%</b>	<b>-0,1%</b>
Directivos	8.246	8.402	8.132	-114	-1,4%	0,0%	-270	-3,2%	-0,1%
Profesionales	188.223	192.972	193.624	5.401	2,9%	1,2%	652	0,3%	0,1%
Técnicos	97.126	98.124	97.769	643	0,7%	0,1%	-355	-0,4%	-0,1%
Administrativos	46.470	46.138	45.977	-493	-1,1%	-0,1%	-161	-0,3%	0,0%
Auxiliares	27.160	26.784	26.673	-487	-1,8%	-0,1%	-111	-0,4%	0,0%

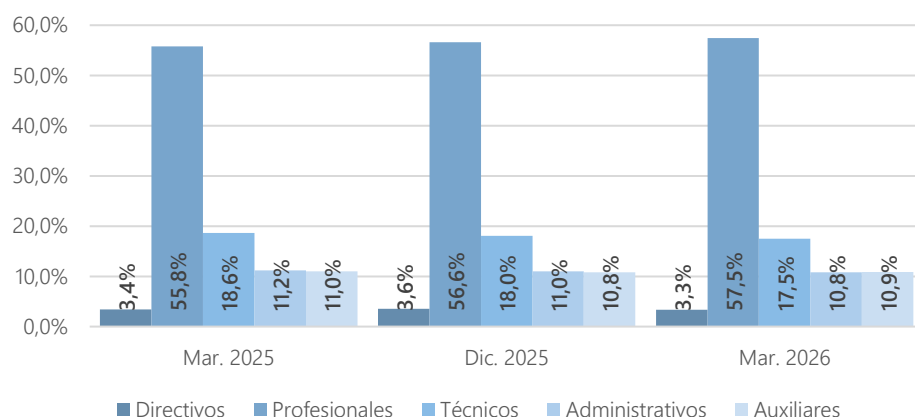
(\*) Sobre el total del Gobierno Central  
Fuente: Dipres

**Gráfico 8: Composición de la Dotación según sexo y estamento en marzo y diciembre 2025, y marzo 2026.**

**Mujeres**



**Hombres**



Fuente: Dipres

Por otro lado, al comparar la situación de marzo 2026 con diciembre 2025 (ver Tabla 6), se observa un incremento en 6,8% en mujeres y 3,7% en hombres. Todos los estamentos presentaron un aumento de la representación de la mujer, con excepción de los Directivos (variación trimestral de -6,7%): Auxiliares, Profesionales, Administrativos y Técnicos (10,0%; 8,6%; 5,2% y 4,4%, respectivamente). En el caso de los hombres, también todos los estamentos mostraron aumentos con excepción de los Directivos (variación trimestral de -2,9%): Profesionales, Auxiliares, Administrativos y Técnicos (5,3%; 4,3%; 2,1% y 0,6%, respectivamente). Para mujeres y hombres, la mayor incidencia se presenta en el estamento de Profesionales (4,4% y 3,0%, respectivamente).

Al comparar los datos informados a marzo de 2026 y marzo de 2025 (ver Tabla 6) se observa un incremento tanto para mujeres como para hombres de la dotación (11,4% y 6,5%, respectivamente). A su vez, tanto en el caso de las mujeres y hombres, todos los estamentos presentan aumento en su representación. En el caso de las mujeres los aumentos más relevantes se presentaron en el estamento de Profesionales (14,2%) y Auxiliares (13,2%), mientras que, para los hombres, las variaciones más relevantes se identifican en los estamentos de Profesionales (9,7%), Directivos (4,9%) y Auxiliares (4,9%). Para mujeres y hombres, el estamento con mayor incidencia es el de Profesionales: (7,3% y 5,4% respectivamente), siendo también este estamento donde se concentra el personal No binario.

**Tabla 6: Personal de la Dotación según sexo y estamento**

Número de cargos

	2025		2026	Variación anual			Variación trimestral		
	1T	4T	1T	N° cargos	%	Incidencia (*)	N° cargos	%	Incidencia (*)
<b>Mujer</b>	<b>287.800</b>	<b>300.054</b>	<b>320.531</b>	<b>32.731</b>	<b>11,4%</b>	<b>11,4%</b>	<b>20.477</b>	<b>6,8%</b>	<b>6,8%</b>
Directivos	4.497	5.173	4.826	329	7,3%	0,1%	-347	-6,7%	-0,1%
Profesionales	148.092	155.818	169.163	21.071	14,2%	7,3%	13.345	8,6%	4,4%
Técnicos	79.880	82.174	85.824	5.944	7,4%	2,1%	3.650	4,4%	1,2%
Administrativos	37.653	38.701	40.712	3.059	8,1%	1,1%	2.011	5,2%	0,7%
Auxiliares	17.678	18.188	20.006	2.328	13,2%	0,8%	1.818	10,0%	0,6%
<b>Hombre</b>	<b>158.993</b>	<b>163.225</b>	<b>169.286</b>	<b>10.293</b>	<b>6,5%</b>	<b>6,5%</b>	<b>6.061</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,7%</b>
Directivos	5.389	5.824	5.655	266	4,9%	0,2%	-169	-2,9%	-0,1%
Profesionales	88.671	92.375	97.285	8.614	9,7%	5,4%	4.910	5,3%	3,0%
Técnicos	29.605	29.454	29.641	36	0,1%	0,0%	187	0,6%	0,1%
Administrativos	17.800	17.943	18.325	525	2,9%	0,3%	382	2,1%	0,2%
Auxiliares	17.528	17.629	18.380	852	4,9%	0,5%	751	4,3%	0,5%
<b>No binario</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>	<b>0,0%</b>
Profesionales	5	3	5	0	0,0%	0,0%	2	66,7%	0,0%

(\*) Sobre el total por sexo

Fuente: Dipres

## II.5 Comparación con Dotación máxima autorizada

La autorización máxima para la contratación de personal permanente, establecida en la Ley de Presupuestos 2026, según situación a marzo de 2026, asciende a 393.390 cargos<sup>9</sup>. El Gráfico 9 presenta la comparación entre la dotación máxima autorizada y la dotación efectiva de personal, conforme a la situación presentada a diciembre de 2025 y marzo de 2026.

Para realizar la comparación, se excluye de la dotación efectiva a:

- 1) El personal de los servicios o instituciones a los cuales, por la naturaleza de sus funciones, no se les fija dotación máxima en la Ley de Presupuestos, tales como instituciones del Poder Judicial, Ministerio Público, Contraloría General de la República, Hospital de Carabineros, Defensoría de la Niñez.
- 2) El personal cuya dotación máxima se establece en número de horas y no de cargos, a saber:
  - a. Dotación efectiva de los Servicios de Salud Experimentales.
  - b. El personal médico afecto a la Ley N°15.076 de Gendarmería y Servicio Médico Legal.
  - c. El personal médico afecto a la Ley N°19.664 de la Subsecretaría de Salud Pública y de los Sersal.
  - d. El personal docente de los SLE.

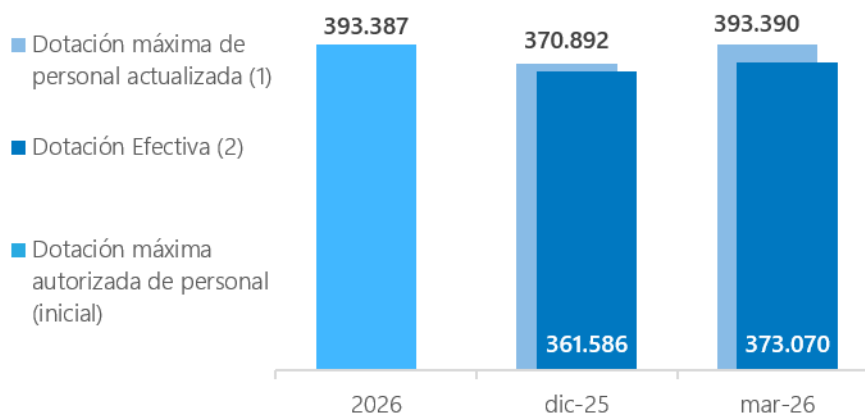
Del Gráfico 9 se desprende que, a marzo de 2026, la utilización de la dotación máxima autorizada llegó al 94,8% en el Gobierno Central, mientras que alcanza el 98,7% en los Sersal, el 106,5% en los Servicios Locales de Educación y el 87,8% en el Resto de las instituciones (ver Tabla 7).

<sup>9</sup> Excluye límites máximos establecidos en número de horas semanales. Incluye sólo límite máximo establecido para la contratación de personal permanente, por lo que excluye límites máximos establecidos para la contratación de personal fuera de dotación. Incluye decretos de modificación presupuestaria completamente tramitados al 31 de marzo de 2026.

Al comparar la dotación máxima autorizada de personal inicial y la actualizada a marzo 2026<sup>10</sup>, se observa un incremento de 3 cargos, principalmente asociado al Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas.

Por su parte, en la Tabla 7 se muestra la comparación entre dotación máxima autorizada y efectiva según grupos de interés.

**Gráfico 9: Comparación dotación máxima autorizada y efectiva de personal: trimestre analizado y anterior**



Notas:

(1) Autorización máxima para la contratación de personal, establecida en la Ley de Presupuestos correspondiente, según situación al corte de cada trimestre.

(2) Dotación de personal efectiva, comparable con la dotación máxima autorizada.

Fuente: Dipres

**Tabla 7: Dotación máxima y efectiva de personal según grupos de interés**

	Dotación máxima marzo 2026	Dotación efectiva marzo 2026	Se excluye de la comparación		Dotación efectiva comparable con dotación máxima (2)	Dotación efectiva / Dotación máxima (3)
			Sin Dotación máxima establecida (N° de personas)	Dotación máxima fijada en N° de hrs. Semanales (N° de cargos) (1)		
Resto	177.774	178.645	22.110	451	156.084	87,8%
Servicios de Salud	162.137	193.530	0	33.473	160.057	98,7%
Servicios Locales de Educación	53.479	117.647	0	60.718	56.929	106,5%
<b>Gobierno Central</b>	<b>393.390</b>	<b>489.822</b>	<b>22.110</b>	<b>94.642</b>	<b>373.070</b>	<b>94,8%</b>

(1) Corresponde a la dotación efectiva de los Servicios de Salud Experimentales y al total de cargos médicos afectos a la ley N°19.664 de la Subsecretaría de Salud Pública y de los Sersal, además del personal afecto al estatuto docente.

(2) Se calcula descontando de la dotación efectiva el N° de cargos que se excluyen de la comparación.

(3) Para calcular este indicador se utiliza la dotación efectiva comparable con la dotación máxima.

Fuente: Dipres

<sup>10</sup> Considera la dotación máxima de personal establecida en la Ley de Presupuestos 2026 y los decretos de modificación presupuestaria completamente tramitados al 31 de marzo de 2026.



### III. RECUADROS



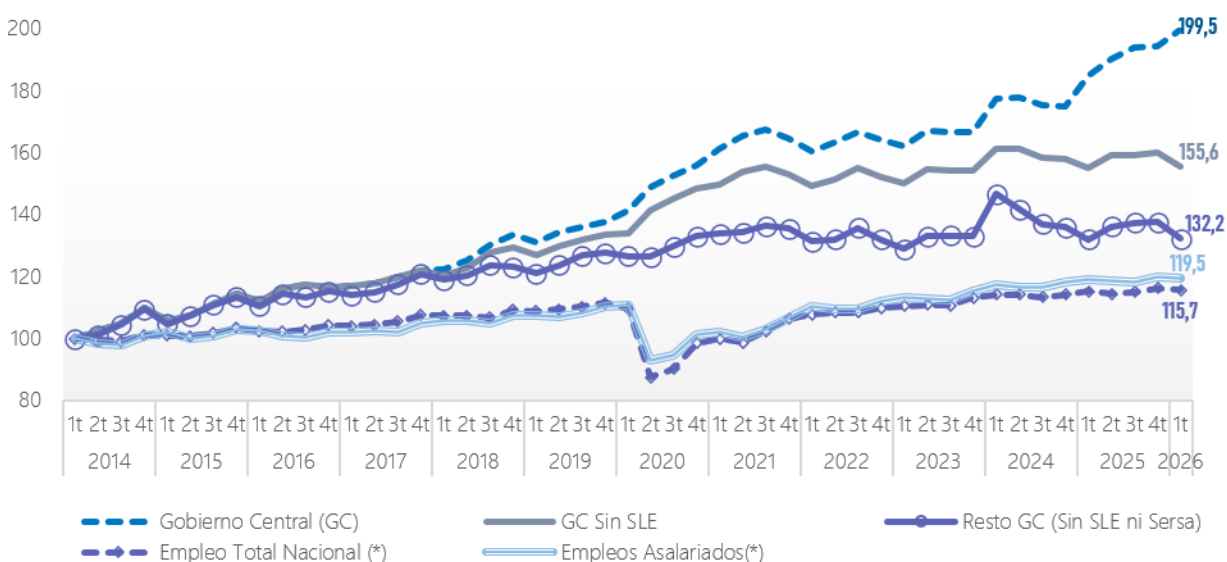
### Recuadro 1: Evolución del empleo en el Gobierno Central

Desde una perspectiva temporal y comparativa de los puestos en el Gobierno Central con el empleo del total de la economía, el Gráfico R1.1 presenta la evolución trimestral del personal disponible en el Gobierno Central y la evolución trimestral del total del empleo y del total de los asalariados, según datos de la encuesta de empleo del INE. Para poder comparar las series, todas se escalan a valor 100 en el primer trimestre de 2014.

De este gráfico se puede desprender que, entre marzo del 2014 y marzo del 2026, el empleo en el Gobierno Central ha presentado un incremento acumulado del 99,5%, siendo del 55,6% al excluir los SLE y de un 32,2% al excluir tanto los SLE como los Sersal. En contraste, las estadísticas del INE del empleo total y de los asalariados han mostrado un incremento de 15,7% y 19,5%, respectivamente. En términos anualizados, -para evitar confusiones por el número de periodos acumulados-, el crecimiento en el Gobierno Central fue de 5,9%, de 3,8% al excluir los SLE y de 2,4% al excluir tanto los SLE como los Sersal.

**Gráfico R1.1: Evolución de puestos públicos (Dotación y Fuera de Dotación) y total de la economía (\*)**

Índice, Mar 2014=100



(\*) Total empleo y Total asalariados: datos de la Encuesta Nacional de Empleo (INE).  
Fuente: INE; Dipres

Este comportamiento en el periodo en cuestión se explica tanto por la disímil dinámica del empleo en el total de la economía y en el Gobierno Central durante el periodo de pandemia, como por el efecto adicional en las estadísticas de empleo del Gobierno Central producto del traspaso gradual del servicio educativo desde los municipios y corporaciones, a través de los SLE. Por un lado, el empleo nacional después de presentar una brusca caída a partir del segundo trimestre de 2020 recuperó niveles similares pre-pandemia en el último trimestre de 2021, afectado entre otras cosas, por la caída de la actividad económica. Durante el año 2022, tanto el total del empleo como el grupo de los asalariados presentaron un incremento en el nivel respecto del 2021, con una tasa de variación anual de 6,7% y 7,1%, respectivamente. Por otro lado, los puestos de trabajo del sector público se incrementaron conforme crecía la necesidad de atención en la contingencia sanitaria, sumado a un aumento relevante de los SLE. Esta dinámica se evidencia al observar el significativo aumento que presentaron las líneas que incluyen los Sersal a partir del inicio de la pandemia y hasta el tercer trimestre del 2021. A partir del último trimestre del 2021 y hasta el primer trimestre de 2022, conforme la contingencia sanitaria se hacía menos crítica, el empleo en el Gobierno Central mostró un retroceso. En marzo del 2024 se aprecia el impacto de la contratación del personal a honorarios destinado al Censo 2024 y el ingreso a la estadística del personal que presta el servicio educativo de los establecimientos educacionales y jardines infantiles en los Servicios Locales de Educación Iquique, Punilla Cordillera, Aysén, Magallanes. Desde junio de 2024, ha existido un retroceso, empujado principalmente por la reducción del personal con funciones transitorias contratados por el INE para efectos de Censo 2024, situación que se aprecia en mejor medida en la línea que excluye tanto los Sersal como los SLE, donde el INE tiene una mayor representación. Destaca desde el primer trimestre del 2025, el significativo aumento de la línea del empleo del Gobierno Central, como consecuencia del ingreso a la estadística de nuevos SLE y del traspaso del personal que presta el servicio educativo en los establecimientos educacionales y jardines infantiles desde los municipios a los Servicios Locales de Educación<sup>3</sup>.



## IV. ANEXOS



## IV.1. Marco Metodológico

### 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, que mantienen una estrecha relación de dependencia del Ejecutivo y que 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, así como los diputados y senadores del Congreso Nacional. Asimismo, y por no ser parte del Gobierno Central, se excluye el personal de las empresas públicas, los funcionarios municipales y de los servicios municipalizados, de universidades públicas y centro de formación técnicas estatales y de otras instituciones que perciben transferencias desde el Tesoro Público, con excepción de la Defensoría de la Niñez.

### Niveles de agrupación

Con el fin de facilitar el análisis de la información, se incorporan distintos niveles de agrupación del personal, presentados desde la agregación mayor a la menor:

- a. Gobierno Central Total. Incluye todo el personal señalado en la cobertura. Se desglosa en los niveles de agrupación siguientes.
- b. Gobierno Central sin SLE. Del total del Gobierno Central, se excluye el conjunto de personal que se desempeña en los SLE, dependientes del Ministerio de Educación.
- c. Niveles de agrupación por grupos de servicios:
  - a. Resto del Gobierno Central: del total del Gobierno Central, se excluye el subconjunto de personal que se desempeña en los Sersal y en los SLE.
  - b. Servicios de Salud (Sersal): en esta categoría se incluye a los servicios de salud dependientes del Ministerio de Salud, donde se agrupa al personal encargado de la prestación de salud directa en los establecimientos de salud dependientes del nivel central, al personal encargado de la administración de estos, y al personal que se desempeña en las direcciones de servicio. Excluye personal dependiente del servicio de salud municipal.

- c. Servicios Locales de Educación (SLE): incluye personal que se desempeña en la administración de los SLE y al personal de administración y prestación del servicio educativo de los establecimientos de educación dependientes de cada SLE. Excluye personal de servicio educativo dependiente de los municipios y/o corporaciones municipales.

## **Personal contabilizado**

La dotación efectiva de personal está conformada por los funcionarios que tienen una relación jurídico laboral permanente con el sector público. Se entiende como personal permanente al personal de planta, a contrata, honorario asimilado a grado, profesionales del área médica, afectos a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, y otro personal permanente, como jornales y aquellos regidos por el Código del Trabajo, cuya contratación se descuenta de la dotación máxima autorizada en Ley de Presupuestos de cada año.

Por su parte, se entiende por personal fuera de dotación, aquel que se desempeña en forma transitoria en el servicio o institución. De acuerdo con esta definición, el personal transitorio corresponde a toda persona que se desempeña como honorarios a suma alzada, personal con cargo a proyecto o programa, vigilantes privados, personal suplente, reemplazos, jornal transitorio, personal liberado de guardia (en el caso de los Sersal) y cualquier otro tipo de personal transitorio o autorizado a través de glosas presupuestarias.

En este informe se considera, tanto para la dotación efectiva como el personal fuera de dotación, a las personas con contrato vigente al último día de cada trimestre.

Los profesionales afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664, así como el personal afecto al estatuto docente y el de los Jardines Infantiles dependientes de los SLE, 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.

En los Sersal, la jornada de cada cargo se encuentra establecida en su ley de plantas, y podría corresponder a 11, 22, 28 o 44 horas. Por este motivo, una misma persona podría desempeñar 2 cargos de 11 horas y 1 cargo de 22 horas. En este caso, se contabilizan en la estadística como 3 cargos.

Para el personal docente y de los jardines infantiles dependientes de los SLE, en esta estadística se considera como cargo lo siguiente: para una misma persona, se contabiliza como un cargo el conjunto de "contratos" de una misma calidad jurídica. Es decir, si una persona desempeña 1 contrato de planta y 2 a contrata, se contabiliza como 2 cargos (1 de planta y 1 a contrata).

## **Fuente de información**

Los cuadros, gráficos y tablas estadísticas presentadas en este informe han sido elaborados con los datos entregados 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. Además, la recopilación de la información 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 DE INTERÉS ABORDADAS

### Variación en el total del personal

El informe presenta la variación neta de los cargos disponibles, de la dotación y fuera de dotación, y de su distribución según variables de caracterización, considerando como referencia el mismo trimestre del año anterior (indicado como variación anual) y el trimestre inmediatamente anterior (indicado como variación trimestral). Esta variación se presenta en número de cargos y en porcentaje, para los distintos niveles de agrupación definidos. También se presenta la incidencia que algunas instituciones tienen sobre esta variación.

La variación neta no es equivalente a nuevos puestos de trabajo, ya que el cálculo no discrimina entre nuevos puestos y las contrataciones que vienen a cubrir los puestos vacantes por ceses.

### Características del personal

El informe analiza el número de cargos disponibles, de la dotación y fuera de dotación, para los distintos niveles de agrupación establecidos como relevantes en este informe. El personal se clasifica según las siguientes variables:

**Sexo.** Se distingue entre personas clasificadas como mujer, hombre y no binario.

En relación con esta última categoría, su identificación corresponde a una medida tomada por Dipres a contar de 2023, que apunta al mejoramiento de la calidad de la información levantada sobre el personal del sector público<sup>11</sup>. En la medida que las instituciones públicas reportantes mejoren sus sistemas de información para recoger esta apertura, el dato presentado en este informe será complementado.

**Calidad jurídica.** Para efectos de este informe, la calidad jurídica o tipo de contrato del personal declarado se consolida según lo señalado en el cuadro 1.

### Cuadro 1 Distribución consolidada del personal según calidad jurídica

Nivel de Agrupación	Calidad jurídica consolidada	Calidades jurídicas y tipos de contrato a los que agrupa
Dotación	Planta	Incluye el personal de la dotación que se desempeña efectivamente en un cargo de planta de las instituciones informantes, en calidad de titular o subrogante. El personal suplente se contabiliza en esta categoría sólo si la persona que lo desempeña posee, además, la titularidad de otro cargo en la institución.
	Contrata	Incluye el personal de la dotación que se desempeña efectivamente en un cargo a contrata.
	Resto	Incluye el personal de la dotación contratado como Honorario asimilado a grado, como jornal permanente y el personal afecto al Código del Trabajo.
Fuera de Dotación	Honorarios	Incluye el personal fuera de dotación que cuenta con un contrato a honorarios, independiente del subtítulo de imputación del gasto asociado a su contratación. Incluye el personal a honorarios calificado como Agente Público; no incluye el personal contratado como honorario asimilado a grado.

<sup>11</sup> Esta medida se aplica a través del instrumento de recolección de información, donde se abre la variable "Sexo" en tres categorías con su correspondiente codificación: Mujer (M), Hombre (H), No binario (X).

Nivel de Agrupación	Calidad jurídica consolidada	Calidades jurídicas y tipos de contrato a los que agrupa
	Suplente y reemplazo	Personal fuera de dotación que se desempeña en un cargo transitorio ante la ausencia del personal de planta o contrata, en virtud del artículo 4° del Estatuto Administrativo y/o en respectivo artículo de la Ley de Presupuestos vigente en cada año de la serie, así como autorizaciones en glosas presupuestarias específicas
	Resto	Incluye el personal fuera de dotación que se desempeña en un cargo adscrito, vigilantes privados, becarios de los Servicios de Salud, jornales transitorios, afecto al Código del Trabajo y otros cuya contratación no se consulta en la dotación de personal de una institución, pero se autoriza expresamente mediante glosa presupuestaria <sup>6</sup> .

Fuente: Dipres

**Estamento.** Para efectos de este informe, el estamento del personal declarado se agrupa conforme a lo señalado en el cuadro 2.

#### Cuadro 2: Distribución consolidada del personal por estamentos

Estamento consolidado	Estamentos a los que agrupa
Directivos	Considera a Autoridades de Gobierno, el presidente(a) 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, independiente del estatuto o sistema de remuneraciones al que se encuentre afecto el funcionario. Se incluye también los cargos de jefatura en servicios fiscalizadores, al Escalafón Superior de las instituciones del Poder Judicial, así como a Oficiales Penitenciarios de Gendarmería de Chile.
Profesionales	Considera al personal titular y contratado en los estamentos de Profesionales, al personal del área de la salud afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664 y a los profesores en aula afectos al Estatuto Docente. Incluye también al personal titular y contratado en los estamentos de Fiscales y Fiscalizadores, al personal contratado como experto altamente calificado y al personal del Escalafón de Asistentes Sociales y de Empleados Profesionales de las instituciones del Poder Judicial.
Técnicos	Considera el personal titular y contratado en el estamento Técnico, perciban o no asignación profesional. Incluye también a suboficiales y gendarmes de Gendarmería de Chile.
Administrativos	Considera el personal titular y contratado en el estamento Administrativo, independiente si percibe o no asignación profesional. Incluye también al personal del Escalafón de Empleados no profesionales de las instituciones del Poder Judicial.
Auxiliares	Considera el personal titular y contratado en el estamento de Auxiliares, independiente si percibe o no asignación profesional.

Fuente: Dipres

#### **Dotación máxima de personal**

Además de lo anterior, este informe compara la dotación efectiva de personal con la dotación máxima autorizada en la Ley de Presupuestos vigente más las modificaciones realizadas mediante decretos de modificación presupuestaria, presentando el porcentaje de utilización de esta autorización en 2025.

Según el artículo 9° del Decreto Ley N°1.263, Orgánico de Administración Financiera del Estado, "En los presupuestos de los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 se deberán explicitar las dotaciones o autorizaciones máximas relativas a personal. Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijen

incluirán al personal de planta, a contrata, contratado a honorarios asimilado a grado y a jornal en aquellos Servicios cuyas leyes contemplen esta calidad”.

En el sentido antes señalado, la dotación máxima de personal corresponde a la autorización máxima establecida anualmente en la Ley de Presupuestos para designar o contratar personal permanente en la institución. Representa el tope máximo que puede alcanzar la dotación de personal en cada servicio.

Si bien la dotación máxima de los Servicios Públicos se determina en número de personas, esto puede cambiar en algunas instituciones o para el personal afecto a estatutos o sistemas de remuneraciones diferentes. En el caso de los Sersal la dotación máxima del personal afecto a la Ley N°18.834 y a la Ley N°15.076 se establece en número de cargos; además, se fija en número de horas semanales la dotación máxima de los profesionales funcionarios afectos a la Ley N° 19.664. En el caso de la Subsecretaría de Salud Pública, para los profesionales funcionarios afectos a la Ley N° 19.664 su dotación máxima se fija en número de horas semanales, así como la dotación máxima de todo el personal de los Servicios de Salud experimentales, de los profesionales funcionarios afectos a la Ley N°15.076 del Servicio Médico Legal y Gendarmería de Chile, así como el personal docente dependiente de los SLE.

Para realizar la comparación presentada en este informe y calcular la utilización de la dotación máxima autorizada, se realizan los siguientes ajustes a las variables comparadas:

1. Se incluye sólo el personal de la dotación.
2. Se excluye de la comparación al personal de los servicios o instituciones a los cuales, por la naturaleza de sus funciones, no se les fija dotación máxima en la Ley de Presupuestos, tales como instituciones del Poder Judicial, Ministerio Público, Contraloría General de la República, entre otros.
3. Se excluye también al personal cuya dotación máxima se establece en número de horas y no de cargos, a saber:
  - a. Dotación efectiva de los Servicios de Salud Experimentales.
  - b. El personal médico afecto a la Ley N°15.076 de Gendarmería y Servicio Médico Legal.
  - c. El personal médico afecto a la Ley N°19.664 de la Subsecretaría de Salud Pública y de los Sersal.
  - d. El personal docente de los Servicios Locales de Educación Pública.

## Revisiones

A pesar de los esfuerzos de validación de los datos recibidos por las instituciones informantes y en virtud de una divulgación oportuna de información relevante, las cifras publicadas están sujetas a revisión, ya sea por parte de los Servicios como por parte de Dipres. La principal causa de la revisión de cifras tiene como origen aclaratorias y correcciones remitidas por las mismas instituciones informantes, así como la resolución de observaciones que quedan pendientes de un período a otro.

Para este informe, además de lo anterior, se excluye la información sobre Organismos de Salud de la FACH, entregado sólo para 2 trimestres, por lo que no afecta la variación trimestral y anual. Se excluye esta información para revisar la continuidad y calidad de las cifras.

Para más detalles acerca de la metodología aplicada, revisar el Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-376776\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-376776_doc_pdf.pdf)

## IV.2. Notas explicativas de la cobertura institucional

A continuación, se reporta las principales notas explicativas de la cobertura institucional<sup>13</sup>:

- 1) **Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias.** La Ley N°20.447 de 2010, que modifica la Ley Orgánica Constitucional del Congreso, creó dos órganos bicamerales nuevos: el Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias y el Comité de Auditoría Parlamentaria. En la Ley de Presupuestos 2011 se estableció por primera vez dotación máxima de personal para el Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias.
- 2) **Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones.** A contar de diciembre de 2018, se incorpora a la estadística del Ministerio del Interior, el personal a contrata y/o jornal de estas instituciones. Como excepción de esto, en septiembre de 2018, se informó un pequeño grupo correspondiente a personal fuera de dotación de Policía de Investigaciones. A contar de septiembre 2019, se informa personal a honorarios dependiente del **Hospital de Carabineros**; para esta misma institución, a contar de diciembre 2019 se informa el personal no militar dependiente.
- 3) A contar de 2018, se incorpora el personal del **Gobierno Regional de Ñuble**. A contar de junio de 2019, se contabiliza el personal del **Serviu de la Región de Ñuble**.  
A contar de 2021, se suma a la dotación de los Gobiernos Regionales el cargo de Gobernador Regional (cargo de elección popular).  
A contar del 1 de enero de 2023 este grupo de instituciones conforman la nueva partida presupuestaria, por lo que la contabilización de este personal se excluye del Ministerio del Interior.
- 4) **Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera.** Creada por la Ley N°20.853, de julio de 2015; se constituye como sucesora y continuadora legal del Comité de Inversiones Extranjeras.
- 5) **Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.** Creada por la Ley N°20.720, de enero de 2014. Conforme al artículo sexto transitorio de la mencionada Ley, esta superintendencia se constituirá, para todos los efectos, en la sucesora legal de la Superintendencia de Quiebras, en las materias de su competencia; asimismo, se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Según lo señalado en el artículo 13° del DFL N°2 del Ministerio de Economía, publicado el 14 de marzo de 2014, la fecha de inicio de funciones de esta Superintendencia y la supresión de la Superintendencia de Quiebras corresponderá al primer día del mes siguiente del DS N°48, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, del 29 de marzo de 2014.
- 6) **Defensoría del Contribuyente:** Creada por la Ley N°21.210, de febrero de 2020, que Moderniza la Legislación Tributaria, en su artículo vigésimo tercero. La ley de plantas de este servicio se fija mediante el DFL1 del Ministerio de Hacienda, de abril de 2021, y el primer Defensor Nacional asumió la dirección de esta institución desde el 15 de noviembre de 2021. La institución ingresa a esta estadística a contar de diciembre de 2021 y su personal forma parte de la Subsecretaría de Hacienda. A contar de 2024, esta institución se contabiliza por separado y sale de la estadística de la Subsecretaría de Hacienda.
- 7) **Subsecretaría de Educación Parvularia.** Creada por la Ley N°20.835. El Decreto con Fuerza de Ley N°2 de agosto de 2015, fija la fecha de inicio de actividades del Servicio para el 1 de octubre de 2016.

---

<sup>13</sup> Para un detalle exhaustivo de los cambios de coberturas entre instituciones a través del tiempo, revisar archivo Excel asociado a este informe, hoja "VI". En ese cuadro, se marca con una X el trimestre en que ingresa el personal de determinado Servicio o programa presupuestario a la estadística de empleo público, el que podría coincidir o no, con su fecha de inicio en funciones.

- 8) A contar de 2014, la **Dirección General de Territorio Marítimo** informa dotación de personal, pasando a contabilizarse como parte del Ministerio de Defensa.
- 9) **La Dirección General de Obras Públicas** está integrada durante todo el período por las siguientes direcciones: Dirección General de Obras Públicas, Dirección de Contabilidad y Finanzas, Fiscalía, Arquitectura, Obras Hidráulicas, Vialidad, Obras Portuarias, Aeropuertos, Administración del Sistema de Concesiones, y de Planeamiento. A partir de 2006, se incorpora el programa Agua Potable Rural, cuya administración depende de la Dirección de Obras Hidráulicas y que en 2021 cambia de nombre a Subdirección de Servicios Sanitarios Rurales, en virtud de la Ley N°20.998. A partir de 2018 se excluye Administración del Sistema de Concesiones, que pasa a formar parte de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas. En 2024 se genera un reordenamiento de la clasificación presupuestaria de estos programas, agregándose los siguientes: Infraestructura para el Buen Vivir, Administración de Infraestructuras y Conservaciones por Administración Directa.
- 10) **Servicios de Salud.** Hasta el segundo trimestre de 2018, este grupo se encuentra conformado por 29 Servicios de Salud y 3 Establecimientos de Salud de carácter experimental (Hospital Padre Alberto Hurtado, Centro de Referencia de Maipú y Centro de Referencia Peñalolén-Cordillera). A contar del 1 de agosto de 2018, el establecimiento de salud experimental Hospital Padre Alberto Hurtado, se incorpora como parte del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.
- La Ley N°21.566 modifica los nombres de algunos Servicios de Salud a contar del 1 de junio de 2023, a saber: Servicio de Salud Arica pasa a denominarse Servicio de Salud Arica y Parinacota; Servicio de Salud Iquique pasa a denominarse Servicio de Salud Tarapacá; Servicio de Salud Libertador Bernardo O'Higgins pasa a denominarse Servicio de Salud O'Higgins; Servicio de Salud Bio-Bío pasa a denominarse Servicio de Salud Biobío; Servicio de Salud Valdivia pasa a denominarse Servicio de Salud Los Ríos; Servicio de Salud Aysén del General Carlos Ibañez del Campo pasa a denominarse Servicio de Salud Aysén.
- 11) **Subsecretaría de Defensa.** A contar de 2021, se contabiliza en la estadística el personal del programa 02 **Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos**, año en que se le asigna dotación máxima de personal en la Ley de Presupuestos.
- 12) **Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.** Creado por la Ley N°20.820, de marzo de 2015. En esta misma ley, en sus artículos 12 y 13, se señala que el nombre del Servicio Nacional de la Mujer cambiará a Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género a contar de la fecha en que entre en funciones el Ministerio, cambiando también la dependencia de este servicio, desde el Ministerio de Desarrollo Social al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Inicia funciones en 2016.
- 13) **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Subsecretaría de Derechos Humanos.** La Ley N°20.885, de enero de 2016, reemplaza la denominación del Ministerio de Justicia por Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Asimismo, esta Ley crea la Subsecretaría de Derechos Humanos, la cual, conforme al DFL N°2 de diciembre de 2016, que fija la planta de esta subsecretaría, entra en funcionamiento a contar del 1 de enero de 2017.
- 14) **Servicio Electoral.** Mediante la Ley N°20.860, de noviembre de 2015, se le otorga autonomía constitucional al Servicio Electoral. Presupuestariamente, la Ley de 2017 separa el presupuesto de esta institución en una nueva partida.
- 15) **Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.** La Ley N°21.045 crea este Ministerio, lo que conlleva las siguientes modificaciones en la estadística a contar de marzo 2018: (1) Se excluye del Ministerio de Educación, la información de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos y del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2) Los continuadores legales de estos Servicios (Servicio Nacional del

Patrimonio Cultural, Subsecretaría de las Culturas y las Artes y Subsecretaría del Patrimonio Cultural), se declaran parte del nuevo Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

- 16) Como parte de la implementación del Sistema de Educación Pública, Ley N°21.040, dependiendo del Ministerio de Educación, en enero de 2018 entra en vigencia la **Dirección de Educación Pública**, el **Servicio Local de Educación Pública Barrancas** y el **Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera**; en junio de 2018, inicia funciones el **Servicio Local de Educación Pública Huasco** y el **Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía**. Para todos estos Servicios Locales de Educación se presenta información del personal a cargo de la administración del Servicio y de la prestación del servicio educativo de los establecimientos educacionales y jardines infantiles; este se contabiliza en la estadística conforme al inicio en funciones y proceso de traspaso del servicio educativo desde la municipalidad o corporación municipal al respectivo servicio local de educación.

En marzo de 2019 inician funciones los Servicios Locales de Educación **Gabriela Mistral, Chinchorro y Andalién Sur**, para los cuales se presenta información del personal de la administración del Servicio, y a contar de marzo de 2020, se presenta información para el personal que presta el servicio educativo de los establecimientos educacionales y jardines infantiles.

En 2020 inician funciones los Servicios Locales de Educación **Atacama, Valparaíso, Colchagua y Llanquihue**, para los cuales se presenta información del personal de la administración del Servicio y a contar de marzo de 2021, se presenta información para el personal que presta el servicio educativo de los establecimientos educacionales y jardines infantiles.

En 2022, inician funciones los Servicios Locales de Educación **Iquique, Punilla Cordillera, Aysén, Magallanes** que, hasta 2023, presentan información del personal de la administración del Servicio y a contar de 2024, también informan el personal que presta el servicio educativo en los establecimientos educacionales y jardines infantiles.

En junio de 2023 ingresan a la estadística los Servicios Locales de Educación de **Licancabur y Maule Costa**, en septiembre de 2023 lo hacen los Servicios Locales de Educación **Santa Rosa, Santa Corina y Andalién Costa**, y en noviembre de 2023, los Servicios Locales de Educación **Valdivia y Los Libertadores**, todos los cuales declaran personal de la administración del Servicio. A contar de 2025, estos servicios también informan el personal que presta el servicio educativo de los establecimientos educacionales y jardines infantiles.

En junio de 2024 ingresa a la estadística el Servicio Local de Educación **del Pino**, en septiembre de 2024, los SLE de **Antofagasta, Los Parques, Tamarugal, Elqui y Marga Marga**, y en diciembre de 2024, el SLE de **Costa Central**, los cuales declaran personal de la administración del Servicio. A contar de 2025 se traspasa desde el sector municipal el personal que presta el servicio educativo en los establecimientos educacionales y jardines infantiles del SLE **del Pino**, y a contar de julio de 2025, de los SLE de **Elqui y Costa Central**, ingresando a la estadística en el informe de septiembre 2025. A contar de 2026 se traspasa desde el sector municipal el personal que presta el servicio educativo en los establecimientos educacionales y jardines infantiles de los SLE **Los Parques, Tamarugal y Marga Marga**.

En diciembre de 2024, ingresa a la estadística el Servicio Local de Educación de **Chiloé**, informando el personal de la administración del Servicio, y en 2025 informa también el personal que presta el servicio educativo en los establecimientos educacionales y jardines infantiles.

En 2025, ingresan a la estadística y declaran personal de la administración del Servicio, los Servicios Locales de Educación **Aconcagua, Los Andes, Petorca, Santiago Centro, Los Álamos, Puelche** y

**Valle Diguillín;** a contar de 2026, estos servicios también informan el personal que presta el servicio educativo de los establecimientos educacionales y jardines infantiles.

A contar de junio 2025, ingresa a la estadística el personal de la administración del Servicio Local de Educación **Valle Cachapoal.**

En 2026, ingresan a la estadística y declaran personal de la administración del servicio, los Servicios Locales de Educación **Litoral, Hanga Roa, La Quebrada y Talagante.**

- 17) Mediante la Ley N°21.000, la Superintendencia de Valores y Seguros, dependiente del Ministerio de Hacienda, se transforma en la **Comisión para el Mercado Financiero**. En cumplimiento de la Ley N°21.130, que moderniza la Legislación Bancaria, y el DFL N°2 del Ministerio de Hacienda, a partir del 1 de junio de 2019, la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras pasa a integrar la Comisión para el Mercado Financiero, conformando un solo organismo.
- 18) La Ley N°21.044 crea la **Dirección General de Concesiones de Obras Públicas**, que asume las funciones del programa Administración del Sistema de Concesiones correspondientes a la Dirección General de Obras Públicas. En virtud de lo señalado en el DFL 7 de julio de 2018, esta institución inicia funciones a contar del 1 de agosto de 2018.
- 19) La Ley N°21.090 crea la **Subsecretaría de la Niñez**, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social. En virtud de lo señalado en el DFL N°1 del 30 de junio de 2018, este servicio inicia funciones el 1 de julio de 2018.
- 20) **Superintendencia de Educación Superior.** Creada en el título III de la Ley N°21.091 sobre Educación Superior, inicia funciones el 6 de mayo de 2019, de acuerdo con el artículo 6° del DFL 2 del Ministerio de Educación, que fija la planta de personal de esta superintendencia.
- 21) La ley N°21.080 que moderniza el Ministerio de Relaciones Exteriores, crea la **Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales** (Título I, párrafo 6°) y la **Dirección General de Promoción de Exportaciones** (Título II), las que pasan a ser consideradas sucesoras y continuadoras legales de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales. Conforme al artículo 11 del DFL N°2/2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores, ambas instituciones inician funciones el 1 de julio de 2019, fecha en la que se suprime la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales.  
  
Asimismo, modifica el nombre de la Dirección de Fronteras y Límites del Estado, la cual pasa a denominarse **Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado** (artículo 57); y de la Agencia de Cooperación Internacional, que pasa a denominarse **Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo** (artículo 58), cuya planta se fija en el DFL N°5/2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores, y establece inicio de funciones a contar del 1 de julio de 2019.
- 22) La ley N°21.069, de febrero 2018, crea el **Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala** (INDESPA). El DFL N°1/2019 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, en su artículo 7° fija la fecha de iniciación de actividades de INDESPA a contar del 12 de agosto de 2019.
- 23) La ley N°21.091, sobre Educación Superior (mayo 2018), crea la **Subsecretaría de Educación Superior**, dependiente del Ministerio de Educación. El DFL N°3/2019 del Ministerio de Educación establece que este servicio inicia su funcionamiento el 1 de agosto de 2019, fecha a partir de la cual se suprime la División de Educación Superior del Ministerio de Educación.
- 24) La Ley N°21.150, de abril de 2019, reemplaza el nombre del Ministerio de Desarrollo Social por **Ministerio de Desarrollo Social y Familia.**

- 25) La Ley N°21.105, de agosto de 2018, crea el **Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación**, que se organiza a través de una Subsecretaría, y crea también la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, que depende de este Ministerio. Mediante DFL 5, de septiembre de 2019, se establece la entrada en funcionamiento del Ministerio y su Subsecretaría a contar del 1 de octubre de 2019. Por su parte, el DFL 6 de septiembre de 2019, establece que la entrada en funcionamiento de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo será a contar del 1 de enero de 2020, fecha en la que se suprime la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica.
- 26) **Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia y Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil**: Creados por la Ley N°21.302, de enero de 2021, como parte de un proceso de reestructuración cuyo propósito es separar la protección de niños vulnerados de la administración de justicia para adolescentes infractores, reemplazando de esa manera al **Servicio Nacional de Menores**. La instalación de ambas instituciones se ejecutó de manera escalonada. Como parte del programa de instalación del **Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia**, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, su planta de Directivos entró en vigencia en febrero de 2021, y las plantas de directivos de carrera, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares, entraron en vigencia en agosto de 2021, autorizándose el traspaso de personal desde Sename hacia este servicio. No obstante, en cuanto al funcionamiento en pleno, el Servicio entra en operaciones a contar del 1 de octubre de 2021. En cuanto al **Servicio Nacional de Reinserción Juvenil**, dependiente del Ministerio de Justicia, entra a la estadística a contar de 2024 y, a contar del 12 de enero de 2026, fecha del cierre definitivo de las operaciones del **Servicio Nacional de Menores**, asume sus funciones como continuador legal, y se encuentra a cargo de administrar y ejecutar las medidas y sanciones establecidas en la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente.
- 27) **Defensoría de los Derechos de la Niñez**: Creada por la Ley N°21.067, de enero de 2018, como una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, se le otorga el mandato de desempeñar sus funciones con autonomía de las instituciones públicas (art. 2°) y de cumplir con las normas establecidas en el DL N°1.263 de Ministerio de Hacienda, orgánico de Administración Financiera del Estado. Esta institución inicia funciones en julio de 2018, e ingresa a esta estadística a contar de diciembre de 2021.
- 28) **Servicio Nacional de Migraciones**. Creado por la Ley de Migración y Extranjería N°21.325, de abril de 2021, dependiente del Ministerio del Interior. El DFL 1 del Ministerio del Interior, que fija la planta de personal de este servicio, en su artículo 5° establece el inicio de funcionamiento del Servicio a contar del 1 de octubre de 2021.
- 29) A contar de 2022 se recibe información del personal a honorarios contratado por el **Estado Mayor Conjunto**. A contar de 2024, a este servicio se le asigna dotación máxima para la contratación de personal permanente, en la Ley de Presupuestos.
- 30) La Ley N°21.364 crea el **Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres**, continuador legal de la Oficina Nacional de Emergencia (Onemi). Entra en vigencia a contar del 1 de enero de 2023, fecha en que Onemi queda suprimido.
- 31) A contar de marzo de 2024, la división de Gobierno Digital se traslada desde la Secretaría General de la Presidencia a la Subsecretaría de Hacienda, y se constituye como el programa **Secretaría de Gobierno Digital**.

- 32) La Ley N°21.633, ley marco de Ciberseguridad, crea la **Agencia Nacional de Ciberseguridad**. El DFL N°1 de diciembre de 2024, en su artículo 1 establece que la fecha de iniciación de actividades del servicio será el 1 de enero de 2025.
- 33) A contar de 2025, ingresan a la estadística el personal de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión del Sistema Nacional de Competencias Laborales (**Chile Valora**), institución creada en 2008 mediante la Ley N°20.267.
- 34) La Ley N°21.600 crea el **Servicio de la Biodiversidad y Áreas Protegidas**. El DFL N°1/2024 determina que la entrada en funcionamiento del Servicio contemplará un período de implementación y otro de entrada en operaciones. El período de implementación se inicia a contar del 9 de marzo de 2024 y se extenderá hasta el día anterior a la fecha de su entrada en operaciones. Por su parte, el DFL N°2, de noviembre de 2024, indica en su artículo 7 que este servicio entrará en operaciones a contar del 1 de febrero de 2026.
- 35) La Ley N°21.730, de febrero 2025, crea el **Ministerio de Seguridad Pública**, que entra en vigencia a contar del 1 de abril de 2025. Este ministerio se encuentra compuesto por la **Subsecretaría de Seguridad Pública**, creada en la mencionada ley, y por servicios que se traspasan desde el Ministerio del Interior al nuevo Ministerio de Seguridad Pública: Subsecretaría de Prevención del Delito, Carabineros de Chile, Hospital de Carabineros, Policía de Investigaciones de Chile y Agencia Nacional de Ciberseguridad.
- 36) A contar de septiembre 2025, ingresa a la estadística el personal jornal y afecto al Código del Trabajo de la **Armada de Chile**.

