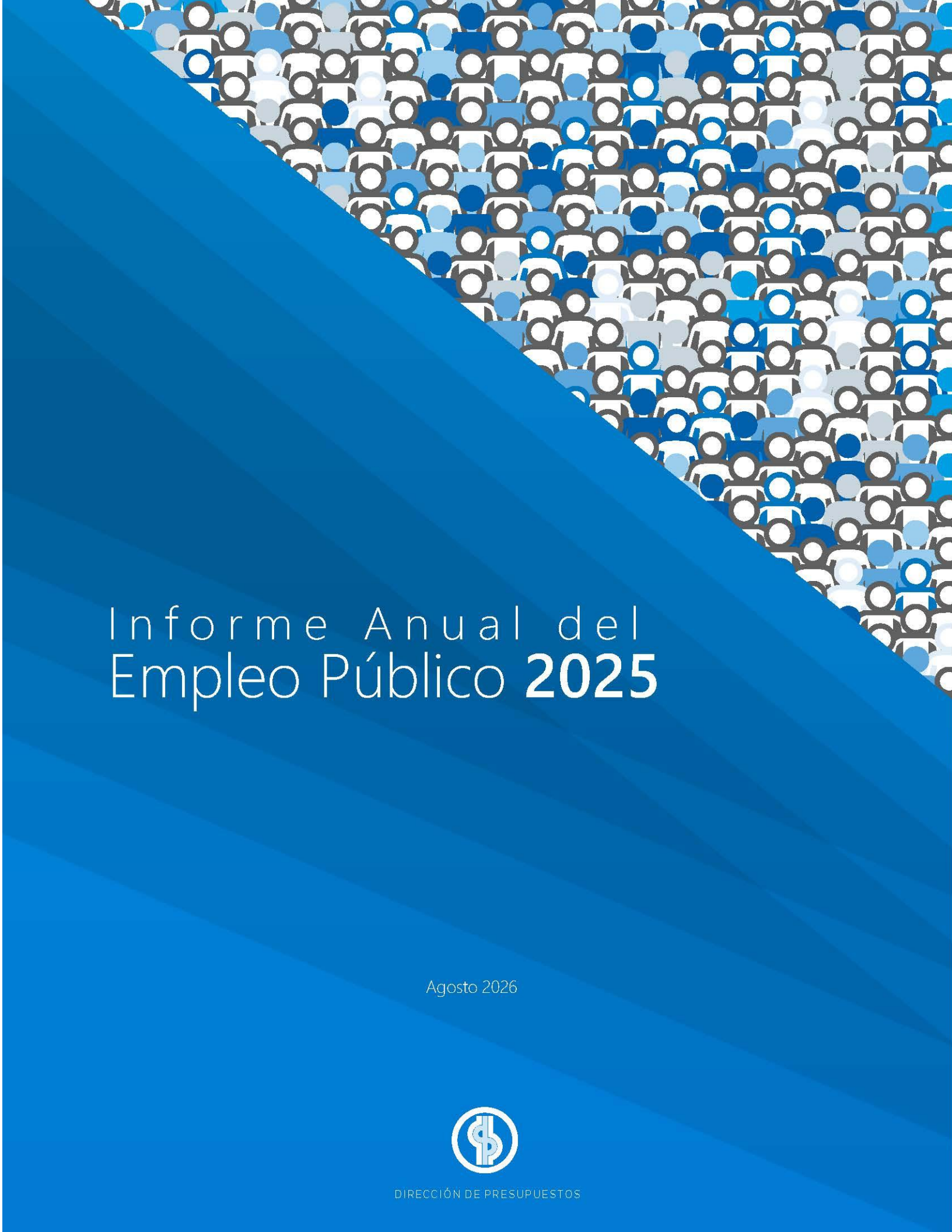




Informe Anual del Empleo Público **2025**

Agosto 2026



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS



Informe Anual del Empleo Público 2025

Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda
Subdirección de Racionalización y Función Pública
Subdepartamento de Estadísticas del Sector Público

Todos los derechos reservados

Fecha de publicación: 31 de agosto 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

Presentación	6
Resumen	8
Capítulo 1: Personal disponible en el Sector Público 2021-2025	12
1 Principales variaciones	13
2 Distribución regional del Gobierno General	17
Capítulo 2: Evolución del personal disponible en el Gobierno Central	21
1 Principales variaciones	22
2 Tipo de contrato	25
Titulares con cargos en reserva	30
3 Distribución mujer-hombre	31
Capítulo 3: Características del personal de la dotación del Gobierno Central	35
1 Función desempeñada	36
2 Distribución por edad	38
3 Años de servicio	40
Capítulo 4: Posicionamiento y compensación del trabajo para el personal de la dotación en el Gobierno Central	43
1 Beneficiarios asignación por funciones críticas	44
2 Distribución por grados y mediana	46
Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos	47
Servicios afectos a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores	49



Aspectos metodológicos

53

1. Conceptos	54
2. Cobertura	60
3. Consolidación de datos	60
4. Fuentes de información	62
5. Variables relevantes presentadas para el personal disponible	63
6. Variables de interés abordadas, sobre personal de la dotación	64

Tablas, gráficos y cuadros

Tablas

Tabla 1	Personal disponible en el Sector Público, por grupo de instituciones y función del cargo	14
Tabla 2	Distribución regional del personal del Gobierno Central en 2025. Resumen de indicadores	20
Tabla 3	Distribución personal disponible según grupos de interés	23
Tabla 4	Distribución personal disponible según tipo de contrato, a diciembre de 2025	26
Tabla 5	Proporción por sexo según tipo de contrato del personal disponible, a diciembre de 2025	27
Tabla 6a	Características generales personal que guarda su cargo en reserva, a diciembre de cada año 2016 y 2025	30
Tabla 6b	Características generales de hombres y mujeres que guardan su cargo en reserva, a diciembre de 2025	31
Tabla 7a	Participación de mujeres y hombres según grupo de interés (%)	32
Tabla 7b	Participación de mujeres y hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de desempeño	32
Tabla 8	Participación de mujeres a diciembre de cada año, 2016 a 2025	33
Tabla 9	Personal disponible según sexo, en cada ministerio según situación a diciembre de 2025	34
Tabla 10	Participación de cada estamento sobre el total de la Dotación, diciembre de cada año	36
Tabla 11	Distribución de la dotación de cada ministerio, según estamentos al 31 de diciembre de 2025	37
Tabla 12	Composición del personal de la dotación, según sexo y edad, a diciembre de cada año	39
Tabla 13	Distribución personal de la dotación según rangos de permanencia y ministerios, al 31 de diciembre de 2025	42
Tabla 14	Promedio anual de beneficiarios de Asignación por funciones críticas	44
Tabla 15	Promedio anual beneficiarios Asignación por funciones críticas según estamento	46
Tabla 16	Posición relativa del personal afecto a la EUS – mediana según grado y estamento a diciembre 2025	47
Tabla 17	Posición relativa del personal afecto a la EUS – mediana según grado, estamento y sexo a diciembre 2025	48
Tabla 18	Posición relativa personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado y estamento a diciembre 2025	50
Tabla 19	Posición relativa del personal de Servicios Fiscalizadores – mediana según grado, estamento y sexo a diciembre 2025	51



Gráficos

Gráfico 1	Evolución del personal disponible Sector Público, por grupo de instituciones	15
Gráfico 2	Variación anual (%) e incidencias por grupo de instituciones del personal disponible del Sector Público	15
Gráfico 3	Participación (%) por dependencia, total personal disponible Sector Público, año 2025	16
Gráfico 4	Participación (%) del personal de acuerdo con su función, según grupo de instituciones, año 2025	16
Gráfico 5	Distribución regional del personal del Gobierno General que se desempeña en el país v/s población nacional, 2025	17
Gráfico 6	Distribución regional del personal del Gobierno Central y municipios, 2025	18
Gráfico 7	Personal como porcentaje de la población nacional, según región de desempeño, 2025	18
Gráfico 8	Promedio de habitantes por funcionarios según región de desempeño, 2025	19
Gráfico 9	Incidencia en la variación anual de puestos de trabajo en el Gobierno Central (%)	23
Gráfico 10	Personal disponible a diciembre de cada año, 2016-2025	24
Gráfico 11	Personal de la dotación y fuera de dotación, como proporción del personal disponible a diciembre de cada año, 2016-2025	24
Gráfico 12	Composición del personal disponible según ministerios, al 31 de diciembre de 2025	25
Gráfico 13	Tipos de contrato del personal disponible, según su proporción sobre el total a diciembre de cada año, 2016 y 2025	27
Gráfico 14	Proporción de mujeres por tipo de contrato, sobre el total disponible a diciembre de cada año, 2016 y 2025	28
Gráfico 15	Proporción del personal según calidad jurídica del Gobierno Central, por ministerios, al 31 de diciembre de 2025	29
Gráfico 16	Proporción entre mujeres y hombres en la dotación del Gobierno Central, según calidad jurídica, al 31 de diciembre de 2025	29
Gráfico 17	Composición por sexo del personal en funciones a diciembre de 2016 y 2025, según grupo de desempeño	31
Gráfico 18	Distribución por edad del personal de la dotación del Gobierno Central a diciembre 2025	38
Gráfico 19	Distribución por grupos de edades del personal del Gobierno Central en cada ministerio, al 31 de diciembre de 2025	40
Gráfico 20	Dotación efectiva según años de servicio y sexo, al 31 de diciembre de 2025	41
Gráfico 21	Promedio años de servicio en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2025	41
Gráfico 22	Distribución por sexo de beneficiarios de la Asignación por funciones críticas en 2025, según ministerios	45
Gráfico 23	Dotación efectiva de personal afecto a la EUS, según grado a diciembre 2025	48
Gráfico 24	Distribución de mujeres y hombres afectos a la EUS, según grados a diciembre 2025	49
Gráfico 25	Dotación efectiva de personal de Servicios Fiscalizadores, según grado a diciembre 2025	50
Gráfico 26	Distribución de mujeres y hombres dependientes de Servicios Fiscalizadores, según grados	52

Cuadros

Cuadro 1	Tipos de contrato para el personal disponible	26
Cuadro A1	Abreviaturas y nombres cortos utilizados en gráficos y tablas	62
Cuadro A2	Estamentos según los distintos sistemas de remuneraciones de las instituciones informantes	65
Cuadro A3	Distribución consolidada del personal por estamentos	65



PRESENTACIÓN



La Dirección de Presupuestos pone a disposición de la ciudadanía el “Informe Anual del Empleo Público” con la caracterización del personal que se desempeñó en el Gobierno Central al 31 de diciembre de 2025.

La gestión de los recursos humanos en el sector público es un elemento de vital importancia en la elaboración e implementación de la política fiscal por lo que esta información apoya el proceso de formulación presupuestaria y la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales del personal que se desempeña en el sector público.

Para ello, y como parte de la información complementaria a la ejecución presupuestaria, Dipres ha desarrollado un instrumento de recolección de información trimestral sobre personas y cargos que se desempeñan en las instituciones afectas al DL N°1.263, Orgánico de Administración Financiera del Estado. Este levantamiento ya maduro, ha entregado antecedentes oficiales de cada una de las instituciones que conforman el Gobierno Central, que son la base de información con la cual se construyen todos los informes que se editan y publican por Dipres sobre esta materia y, por lo tanto, se enmarcan bajo la misma metodología.

Por otro lado, según establece el artículo 70 de la Ley N°21.306, a contar de 2021 los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos, las municipalidades, las universidades estatales, las empresas públicas creadas por ley y las empresas del Estado y sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50% o mayoría en el directorio, deben enviar a la Dirección de Presupuestos la nómina de sus trabajadores y del personal a honorarios. Si bien se realizaron procedimientos estadísticos para asegurar la consistencia de los datos, los antecedentes entregados por las instituciones constituyen su información oficial, por lo que la responsabilidad final de la calidad y completitud de los datos recae en las propias instituciones informantes.

En esta edición, se presentan datos de las dos fuentes de información mencionadas. Por un lado, y con el fin de dar cumplimiento a la obligatoriedad establecida en el inciso quinto del artículo 70 de la Ley N°21.306, de publicar el número de trabajadores informados en estas nóminas, se incluye un capítulo que resume esta información, bajo la denominación de Sector Público. En este capítulo, se indica el promedio anual de trabajadores declarados por las instituciones de la cobertura, distinguiendo según si realizan funciones permanentes o transitorias y grupo de instituciones, así como sus principales variaciones. Además, se examina la distribución regional del personal del Gobierno General, concepto que agrupa a las instituciones del Gobierno Central y de los municipios.

Además de lo anterior, el presente Informe permite apreciar la evolución y composición del recurso humano del Gobierno Central, incluyendo antecedentes como el tipo de contrato, la función desempeñada, la distribución por región de desempeño, edad, años de permanencia en la institución contratante, y otros aspectos relacionados con las remuneraciones de los funcionarios, tales como el posicionamiento (distribución por estamentos y grados) y compensación (acceso a asignación por funciones críticas), incluyendo la distribución por ministerios.



RESUMEN



Sector Público

En 2025, el personal disponible en el Sector Público alcanzó 1.093.050 cargos, siendo el 80,9% cargos permanentes y el 19,1% cargos transitorios. El principal grupo, considerando su participación sobre el total del Sector Público, corresponde a la Administración Central (46,7%), seguido por las Municipalidades (41,3%), Universidades y CFT estatales (5,3%), Empresas Públicas (4,3%), Organismos Autónomos (2,3%) y Otras Instituciones Públicas (0,1%); esta composición si bien se ha mantenido relativamente estable en el período 2021-2025, la Administración Central ha ido ganando participación respecto de las Municipalidades por el traspaso gradual de los servicios educativos entre ambos grupos de instituciones.

En comparación con el año anterior, el personal disponible en el Sector Público aumentó en un 3,8%, principalmente en la Administración Central (variación 10,9%, incidencia de 4,8%), mientras que las Municipalidades presentaron una disminución de 2,1% (incidencia del -0,9%).

Al interior de cada grupo de instituciones, el personal permanente y transitorio presenta una composición distinta según agrupación. Se observa que en 2025 el grupo de Universidades y CFT estatales presentan la menor participación de personal permanente (72,7%) y, consecuentemente, la mayor participación del personal con funciones transitorias (27,3%), seguido las Municipalidades (72,9% y 27,1%, respectivamente). El resto de las agrupaciones presentan una participación de personal permanente superior al 80%.

Gobierno General

El Gobierno General¹ consta del Gobierno Central (Administración Central y Organismos Autónomos) y las Municipalidades, representando el 90,2% del Sector Público. Dado que éste agrupa a instituciones de distintos niveles de gobierno y administración del Estado (central y local), se utiliza esta agrupación para visualizar la presencia del Estado a nivel regional.

En este grupo se observa que la distribución regionalizada de funcionarios en 2025 se comporta similar a la distribución de la población nacional, presentando la mayor concentración en las regiones Metropolitana de Santiago, Valparaíso y Biobío, que en su conjunto agrupan al 50,3% de los funcionarios y al 60,4% de la población nacional. Al comparar la distribución regionalizada del Gobierno Central y Municipalidades, se observa que en 8 regiones la proporción de funcionarios del Gobierno Central es mayor a la proporción de funcionarios municipales: Arica y Parinacota (2,3% de funcionarios del Gobierno Central v/s 1,0% de funcionarios municipales), Tarapacá (2,7% / 1,5%), Antofagasta (3,2%/3,1%), Atacama (2,9% / 1,5%), Metropolitana (34,3% / 24,9%), Los Ríos (3,1%/2,2%), Aysén (2,1% / 0,5%) y Magallanes (2,3% / 0,4%).

¹ El Fondo Monetario Internacional define distintos niveles de cobertura del Sector Público, siendo uno de ellos el Gobierno Central, y otro, el Gobierno General, que incluye al Gobierno Central y gobiernos locales.



Gobierno Central

Al 31 de diciembre de 2025, el empleo público en el Gobierno Central² alcanzó los 534.941 cargos, de los cuales 463.282 son parte de la dotación (cargos permanentes) y 71.659 fuera de dotación (cargos transitorios). Respecto a la misma fecha del año previo, el personal disponible aumentó en 11,1% (53.423 cargos), explicado por el aumento del 12,7% en los cargos permanentes y del 1,8% en cargos transitorios.

Por un lado, la dotación se incrementó en 52.146 cargos anuales (12,7%), que se explica mayoritariamente por la puesta en marcha e implementación de nuevos Servicios Locales de Educación Pública (46.109 cargos). En los Servicios de Salud se observa el incremento de 3.334 cargos de la dotación, y de 2.703 cargos en la dotación del resto de las instituciones del Gobierno Central.

Por otro lado, el personal fuera de la dotación se incrementa en 1.277 cargos, principalmente en los Servicios Locales de Educación Pública (1.210 cargos), seguido por los Servicios de Salud (508); por su parte, el resto de las instituciones mostró una disminución de 441 cargos.

A diciembre de 2025, el personal disponible se encuentra compuesto por un 86,6% perteneciente a la dotación y un 13,4% a fuera de dotación, mientras que en 2016 esta proporción correspondía a 79,4% y 20,6%, respectivamente. Al revisar la proporción entre dotación y fuera de dotación para la serie, se observa que la alta proporción de personal contratado producto de la emergencia sanitaria ha continuado su descenso, retomando niveles inferiores al período pre-pandemia, lo que se explica también por el ingreso a la estadística de un alto número de personal de la dotación, asociado a la implementación y puesta en marcha de los Servicios Locales de Educación Pública y el consecuente traspaso del servicio educativo del nivel municipal al nivel central.

Para el personal disponible en el Gobierno Central, la participación de la mujer alcanzó el 64,2% respecto al 35,8% de los hombres, en 2025. Una proporción similar se presenta para el personal de la dotación (64,8% mujeres y 35,2% hombres) y para el personal fuera de dotación (60,6% mujeres y 39,4% hombres). En 2016, la participación según sexo del personal disponible fue de 58,0% para mujeres y de 42,0% para hombres.

Analizando la participación femenina por institución, es posible observar que en los dos ministerios donde se concentra el mayor número de personal disponible (68,0% del total a diciembre 2025) se presenta una alta participación de la mujer, influyendo en la estadística general (ministerios de Salud y Educación, con un 68,3% y 78,4% de cargos desempeñados por mujeres en 2025, respectivamente). Al excluir ambos ministerios, la participación femenina cambia, del 64,2% al 48,1%.

En cuanto a la calidad jurídica, el tipo de contrato más recurrente corresponde al personal a contrata, seguido por el personal de planta y afecto al Código del Trabajo (55,2%, 22,3% y 11,3% del total disponible, respectivamente). Al sumar la distinción por sexo al análisis del personal disponible según tipo de contrato, se observa que en el personal de la dotación existe una mayor concentración de mujeres en la modalidad de contrata (55,3% mujeres vs 55,0% hombres, sobre el total de su mismo sexo) y afecto al Código del Trabajo (10,9% mujeres vs 6,0% hombres). En el caso del personal fuera de la dotación, los hombres

² Incluye Ministerios e Instituciones, afectos al DL N°1.263, de Administración Financiera del Estado. Excluye funcionarios municipales o de servicios municipalizados, personal de las empresas públicas, personal uniformado afecto a las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, Senadores y Diputados del Congreso Nacional.



presentan una importante presencia en contratos a honorarios (6,9% hombres vs 4,4% mujeres), mientras que las mujeres presentan una mayor presencia en las suplencias y reemplazos (6,1% mujeres vs 3,1% hombres).

A diciembre de 2025, del total de personas titulares de un cargo de planta, son 2.173 las personas que hacen uso de la compatibilidad de cargos autorizada en el artículo 87 del Estatuto Administrativo. De ellas, el 75,8% se desempeña en un cargo a contrata y el restante en otro cargo de planta, titular o suplente. El 96,5% se desempeña dentro de la misma institución donde guarda su cargo en reserva.

Dotación del Gobierno Central

Para el personal de la dotación en funciones al 31 de diciembre de 2025, el estamento de Profesionales alcanzó el 53,6% del personal de la dotación, seguido por los Técnicos (24,1%), Administrativos y Auxiliares (20,0%) y Directivos (2,4%).

En cuanto a la edad, el promedio en 2025 corresponde a 46,2 años con la mayor proporción de funcionarios públicos en el tramo 35-44 años (34,4% del total). Asimismo, un 24,4% del personal tiene menos de 35 años y un 9,4% tiene 60 o más años de edad. Los hombres presentan una distribución etaria con una edad levemente superior a las mujeres; con un promedio de 47,0 años (45,6 años para mujeres).

En cuanto a la permanencia en la misma institución pública, el personal de la dotación presentó un promedio de 10,8 años de antigüedad, siendo de 10,7 años en el caso de las mujeres y de 11,1 en el caso de los hombres. La mayor proporción de funcionarios y funcionarias se concentra en el tramo de 5 o menos años de servicio (45,9% del total).

La asignación por funciones críticas otorgada durante 2025 benefició en promedio a 2.753,1 funcionarios (89,3 cargos en promedio más que el año anterior), por alrededor de 7,0 meses promedio cada uno. De estos beneficiarios, el 55,0% corresponde a hombres y el 45,0% a mujeres. En cuanto a las funciones desempeñadas por los beneficiarios, se observa que la mayoría de ellos desempeñan funciones profesionales (69,6%). En específico, se observa para 2025 que el 37,5% de los beneficiarios corresponden a hombres en funciones profesionales, seguidos por mujeres en funciones profesionales (32,2%) y hombres en funciones directivas (15,5%).

Finalmente, al analizar la distribución por grados para los servicios afectos a la EUS se observa que la mediana de contratación corresponde al grado 16 y la mayor concentración de funcionarios en el grado 22 (15,1% del total de funcionarios afectos a la EUS). En el caso de las mujeres, la mediana general corresponde al grado 16, y para los hombres, al grado 15, mientras que la moda se observa, para ambos, en el grado 22, donde se concentra el 18,1% de las mujeres y el 9,0% de los hombres afectos a la EUS.

Para los servicios fiscalizadores, al analizar la mediana de la distribución por grado, se observa que el 59,1% de los funcionarios se ubica entre los grados F/G y 14, quedando un 40,9% del personal bajo este grado. Tanto mujeres como hombres de los servicios fiscalizadores presentan medianas en el grado 14 y agrupación del mayor número de funcionarios en el grado 15 (14,7% de mujeres y 13,8% de hombres en este grado).



CAPÍTULO 1:

PERSONAL DISPONIBLE EN EL SECTOR PÚBLICO 2021-2025



1. Principales variaciones

El concepto de Sector Público utilizado en este capítulo corresponde al conjunto de instituciones constituido por el Gobierno Central, Municipios, Empresas Públicas, Universidades y Centros de Formación Técnica estatales y otras instituciones públicas, de acuerdo con el inciso primero del artículo 70 de la Ley N°21.306. En el presente análisis, se utiliza el promedio anual de la información sobre el personal que se desempeña en cada una de las instituciones incluidas en este grupo.

Se excluye el personal uniformado de las Fuerzas Armadas y de Orden, Senadores y Diputados, Corporaciones de Asistencia Judicial y otras instituciones de similar naturaleza.

La Tabla 1 presenta la distribución del personal disponible según grupos de instituciones, distinguiendo entre el desempeño de funciones permanentes o transitorias. De manera complementaria, el Gráfico 1 presenta la evolución del personal disponible para la serie 2021-2025, mostrando el aporte de cada grupo de instituciones y el Gráfico 2 su incidencia en las tasas de crecimiento. Finalmente, el Gráfico 3 muestra la participación de cada grupo en el año 2025.

De este modo, en 2025:

- El personal disponible en el Sector Público³ alcanzó 1.093.050 cargos, de los cuales 884.696 correspondieron a los que desempeñan una función permanente y 208.354 a una transitoria, representando un 80,9% y un 19,1% del total, respectivamente.
- Respecto del año previo, creció 3,8% (40.438 cargos), compuesto por el incremento de 40.959 cargos permanentes y la disminución de 521 cargos transitorios.
- El aumento se concentró principalmente en la Administración Central (50.142 cargos, incidencia de 4,8%) de los cuales, gran parte son cargos permanentes.
- Por su parte, las Municipalidades presentaron una disminución de 9.780 cargos (incidencia -0,9%), también por cargos con funciones permanentes.
- En términos de su participación en 2025, el grupo principal corresponde a la Administración Central (46,7%), seguido por las Municipalidades (41,3%), Universidades y CFT estatales (5,3%), Empresas Públicas (4,3%), Organismos Autónomos (2,3%) y Otras Instituciones Públicas (0,1%).
- Esta composición si bien se ha mantenido relativamente estable en el período 2021-2025, la Administración Central ha ido ganando participación respecto de las Municipalidades por el traspaso gradual de los servicios educativos entre ambos grupos de instituciones.

³ Para ver el detalle de la cobertura de cada dependencia, revisar los anexos II y IV del [Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2016-2025](#).

También se puede apreciar que, dentro de los grupos de instituciones, el personal permanente y transitorio presenta distinta participación sobre el total de cada grupo. Como muestra el Gráfico 4, en 2025 el grupo de Universidades y CFT estatales presentan la menor participación de personal permanente (72,7%) y, consecuentemente, la mayor participación del personal con funciones transitorias (27,3%), seguido las Municipalidades (72,9% y 27,1%, respectivamente). El resto de las agrupaciones presentan una participación de personal permanente superior al 80% y transitorio inferior al 20%.

Tabla 1: Personal Disponible en el Sector Público, por grupo de instituciones y función del cargo.

	2021	2024	2025	Variación 2025-2024		
				N°	%	Incidencia
Sector Público	987.453	1.052.612	1.093.050	40.438	3,8%	3,8%
Permanente	757.447	843.737	884.696	40.959	4,9%	4,9%
Transitorio	230.006	208.875	208.354	-521	-0,2%	-0,2%
Administración Central	428.600	460.018	510.160	50.142	10,9%	4,8%
Permanente	329.367	384.878	444.158	59.280	15,4%	7,0%
Transitorio	99.233	75.140	66.002	-9.138	-12,2%	-4,4%
Organismos Autónomos	25.227	25.457	25.565	108	0,4%	0,0%
Permanente	21.979	21.696	21.730	34	0,2%	0,0%
Transitorio	3.248	3.761	3.835	74	2,0%	0,0%
Municipalidades	435.432	460.727	450.947	-9.780	-2,1%	-0,9%
Permanente	322.205	345.924	328.622	-17.302	-5,0%	-2,1%
Transitorio	113.227	114.803	122.325	7.522	6,6%	3,6%
Universidades y CFT Estatales	51.080	57.517	58.417	900	1,6%	0,1%
Permanente	37.117	42.593	42.482	-111	-0,3%	0,0%
Transitorio	13.963	14.924	15.935	1.011	6,8%	0,5%
Empresas Públicas	46.350	48.129	47.174	-955	-2,0%	-0,1%
Permanente	46.134	47.934	46.949	-985	-2,1%	-0,1%
Transitorio	216	195	225	30	15,4%	0,0%
Otras Instituciones Públicas	764	764	787	23	3,0%	0,0%
Permanente	645	712	755	43	6,0%	0,0%
Transitorio	119	52	32	-20	-38,5%	0,0%

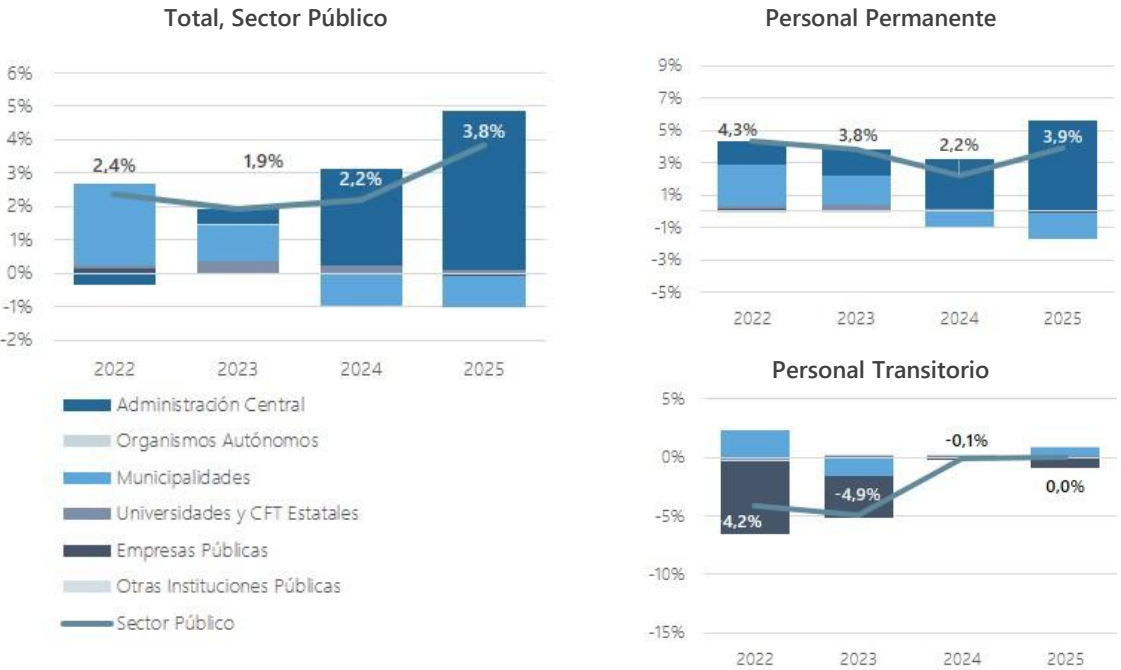
Fuente: Dipres.

Gráfico 1: Evolución del personal disponible del Sector Público, por grupo de instituciones.



Fuente: Dipres.

Gráfico 2: Variación anual (%) e incidencias por grupo de instituciones del personal disponible del Sector Público.



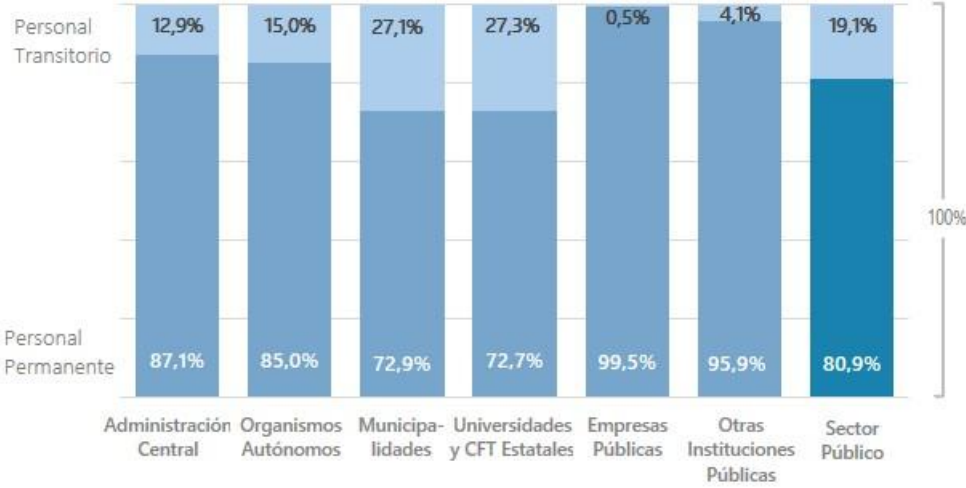
Fuente: Dipres.

Gráfico 3: Participación (%) por grupo de dependencia, total personal disponible Sector Público, año 2025.



Fuente: Dipres.

Gráfico 4: Participación (%) del personal de acuerdo con su función, según grupo de instituciones, año 2025.



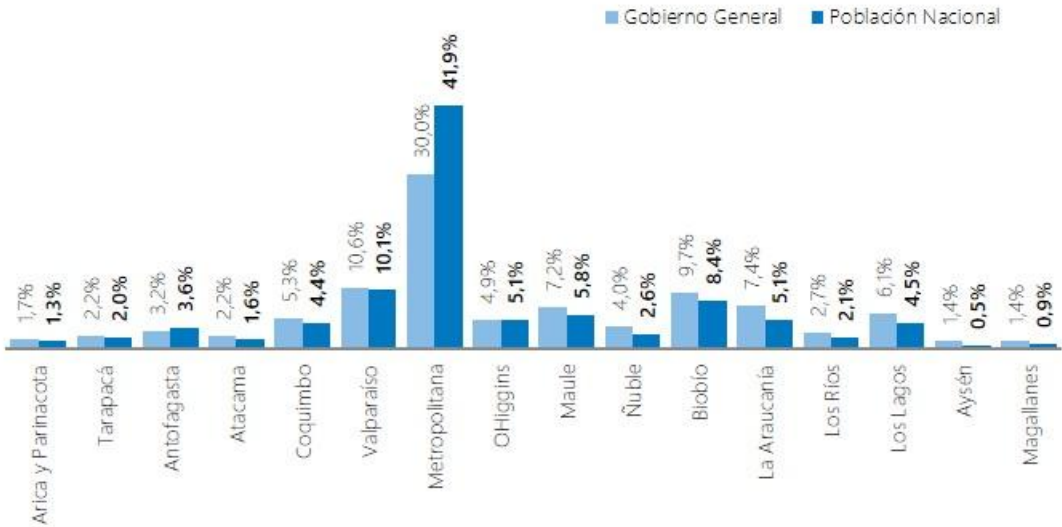
Fuente: Dipres.

2. Distribución regional del Gobierno General

En 2025, el personal disponible que se desempeña en el Gobierno General corresponde a 986.767 funcionarios, de los cuales el 99,96% se desempeña en el país y el restante 0,04%, en el exterior. Del que se desempeña en el país, el 30,0% se concentra en la Región Metropolitana y el restante 70,0%, se distribuye en las otras regiones del país.

El gráfico 5 presenta la distribución regional del personal disponible en el Gobierno General, comparada con la distribución de la población nacional. Se observa que la distribución de funcionarios a lo largo del país se comporta similar a la distribución de la población nacional, presentando la mayor concentración en las regiones Metropolitana de Santiago, Valparaíso y Biobío, que en su conjunto agrupan al 50,3% de los funcionarios y al 60,4% de la población.

Gráfico 5: Distribución regional del personal del Gobierno General que se desempeña en el país v/s Población Nacional, 2025

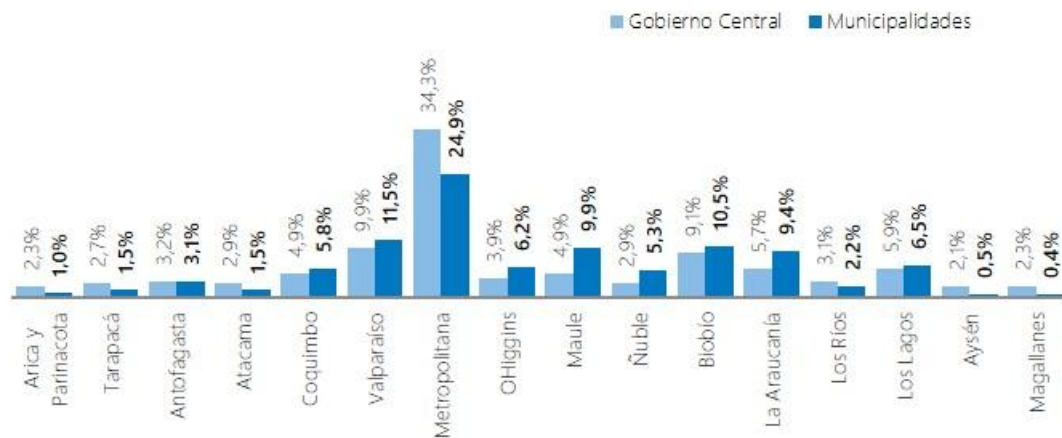


Nota: La Población Nacional corresponde cifras estimadas para 2024 por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Fuente: Dipres e INE.

Por su parte, el Gráfico 6 distingue en la distribución regional, la proporción del personal dependiente del Gobierno Central y el de los Municipios. Se observa que en ocho regiones la proporción de funcionarios del Gobierno Central es mayor a la de funcionarios municipales: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Metropolitana, Los Ríos, Aysén y Magallanes.

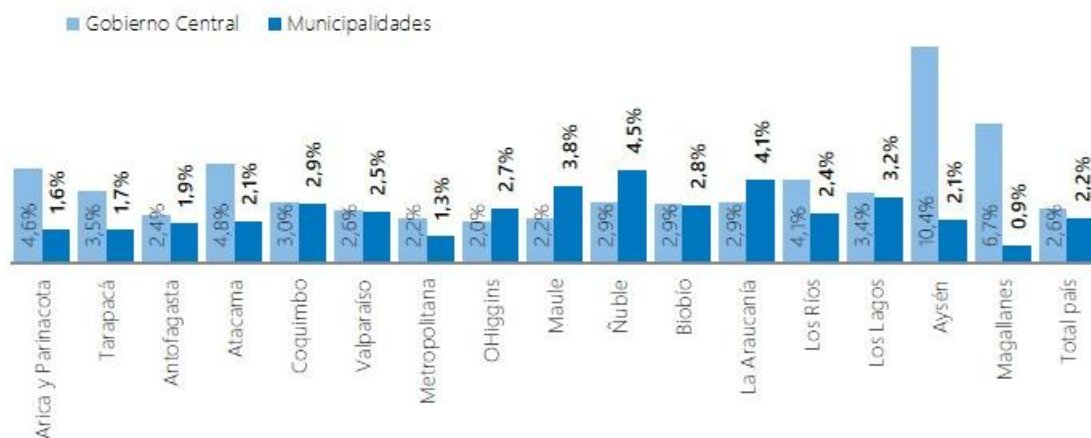
Gráfico 6: Distribución regional del personal del Gobierno Central y Municipios, 2025



Fuente: Dipres.

En el Gráfico 7 se observa que, en el Gobierno Central, las regiones extremas presentan el mayor porcentaje de funcionarios por habitantes, siendo de 10,4% para la Región de Aysén, de 6,7% para la Región de Magallanes, 4,6% para Arica y Parinacota y de 4,8% para la Región de Atacama. En todas estas regiones, el indicador se encuentra muy por sobre el total país (2,6%). En cambio, la situación en los Municipios es diferente: en las regiones extremas se observa el menor porcentaje de funcionarios por habitantes, siendo de 1,6% en la región de Arica y Parinacota, 1,7% en la de Tarapacá, y de 0,9% en la región de Magallanes, porcentajes muy por debajo del total país (2,2%).

Gráfico 7: Personal como porcentaje de la población nacional, según región de desempeño, 2025

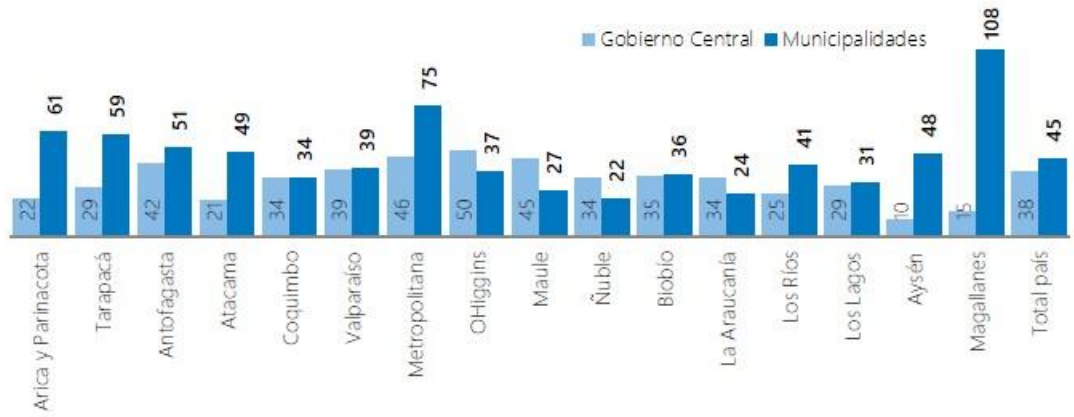


Fuente: Dipres.

A su vez en 2025 se presentan 20 habitantes por funcionario en el Gobierno General, mientras que en el Gobierno Central este promedio corresponde a 38 habitantes por funcionario y a 45 habitantes por funcionario en las Municipalidades (ver Gráfico 8). Este resultado varía según región del país; en el caso de los municipios, se observa alta dispersión: 108 habitantes por funcionario en la municipalidad de Magallanes, 75 en el conjunto de municipalidades de la Región Metropolitana de Santiago mientras que de 24 para la región de la Araucanía y 22 en el Ñuble. Para las instituciones del Gobierno Central, los habitantes por funcionario presentan una menor dispersión que en el caso de las Municipalidades, a lo largo del país, aunque se observan contrastes como los 50 habitantes por funcionario en la Región de O'Higgins y 10 en la región de Aysén.

La Tabla 2 presenta un resumen de lo presentado en esta sección.

Gráfico 8: Promedio de habitantes por funcionarios según región de desempeño, 2025



Fuente: Dipres.

Tabla 2: Distribución regional del personal del Gobierno Central en 2025. Resumen de indicadores

REGIONES	Población País 2025	Funcionarios como % de la población			Promedio Habitantes por cada funcionario			Proporción sobre Gobierno General	
		Gobierno Central	Municipa- lidades	Gobierno General	Gobierno Central	Municipa- lidades	Gobierno General	Gobierno Central	Municipa- lidades
Arica y Parinacota	263.687	4,6%	1,6%	6,2%	22	61	16	73,5%	26,5%
Tarapacá	410.903	3,5%	1,7%	5,2%	29	59	19	67,2%	32,8%
Antofagasta	722.120	2,4%	1,9%	4,3%	42	51	23	54,8%	45,2%
Atacama	320.864	4,8%	2,1%	6,9%	21	49	15	70,0%	30,0%
Coquimbo	889.273	3,0%	2,9%	5,9%	34	34	17	50,4%	49,6%
Valparaíso	2.040.166	2,6%	2,5%	5,1%	39	39	19	50,4%	49,6%
Metropolitana	8.471.244	2,2%	1,3%	3,5%	46	75	29	62,0%	38,0%
O'Higgins	1.033.238	2,0%	2,7%	4,7%	50	37	21	42,8%	57,2%
Maule	1.181.074	2,2%	3,8%	6,0%	45	27	17	37,2%	62,8%
Ñuble	523.876	2,9%	4,5%	7,5%	34	22	13	39,3%	60,7%
Biobío	1.690.616	2,9%	2,8%	5,7%	35	36	18	50,8%	49,2%
La Araucanía	1.035.918	2,9%	4,1%	7,0%	34	24	14	41,8%	58,2%
Los Ríos	414.293	4,1%	2,4%	6,5%	25	41	15	62,4%	37,6%
Los Lagos	916.721	3,4%	3,2%	6,6%	29	31	15	51,9%	48,1%
Aysén	108.744	10,4%	2,1%	12,5%	10	48	8	83,4%	16,6%
Magallanes	184.216	6,7%	0,9%	7,7%	15	108	13	87,9%	12,1%
Nacional	20.206.953	2,6%	2,2%	4,9%	38	45	20	54,3%	45,7%

Fuente: Dipres.



CAPÍTULO 2:

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DISPONIBLE EN EL GOBIERNO CENTRAL



1. Principales variaciones

Al 31 de diciembre de 2025 en las instituciones del Gobierno Central, 463.282 personas se desempeñaban en un cargo de la dotación, cumpliendo funciones permanentes. Al mismo tiempo, otras 71.659 personas realizaban funciones a través de un contrato calificado como fuera de dotación, alcanzando un 13,4% del personal disponible. Considerando lo anterior, la fuerza laboral total del Gobierno Central ascendía a 534.941 personas. Respecto a la misma fecha del año previo, el personal disponible aumentó en 11,1% (53.423 cargos), explicado por el aumento del 12,7% en los cargos permanentes y del 1,8% en cargos transitorios.

Por un lado, la dotación se incrementó en 52.146 cargos anuales, que se explica mayoritariamente por la puesta en marcha e implementación de nuevos Servicios Locales de Educación Pública (46.109 cargos). En los Servicios de Salud se observa el incremento de 3.334 cargos de la dotación, y de 2.703 cargos en la dotación del resto de las instituciones del Gobierno Central.

Por otro lado, el personal fuera de la dotación se incrementa en 1.277 cargos, principalmente en los Servicios Locales de Educación Pública (1.210 cargos), seguido por los Servicios de Salud (508); por su parte, el resto de las instituciones mostró una disminución de 441 cargos.

La Tabla 3 presenta la distribución del personal disponible según distintos grupos de análisis. El Gráfico 9 presenta la incidencia en la variación anual de cada uno de estos grupos.

Al comparar con 2016, se observa un incremento del 66,5% (213.728 cargos) en el personal disponible. La mayor incidencia de esta variación se presenta en la dotación (64,8%), explicada principalmente por la incorporación de los Servicios Locales de Educación Pública al Gobierno Central, y también por la creación de nuevos ministerios, fortalecimiento de los Servicios de Salud y por el proceso de traspaso de honorarios a la contrata. Por su parte, el personal fuera de dotación presenta un incremento del 8,5% entre diciembre 2016 y diciembre 2025 (1,7% de incidencia en la variación total), lo que se explica por los Servicios de Salud. El Gráfico 10 presenta la evolución del personal disponible desde 2016.

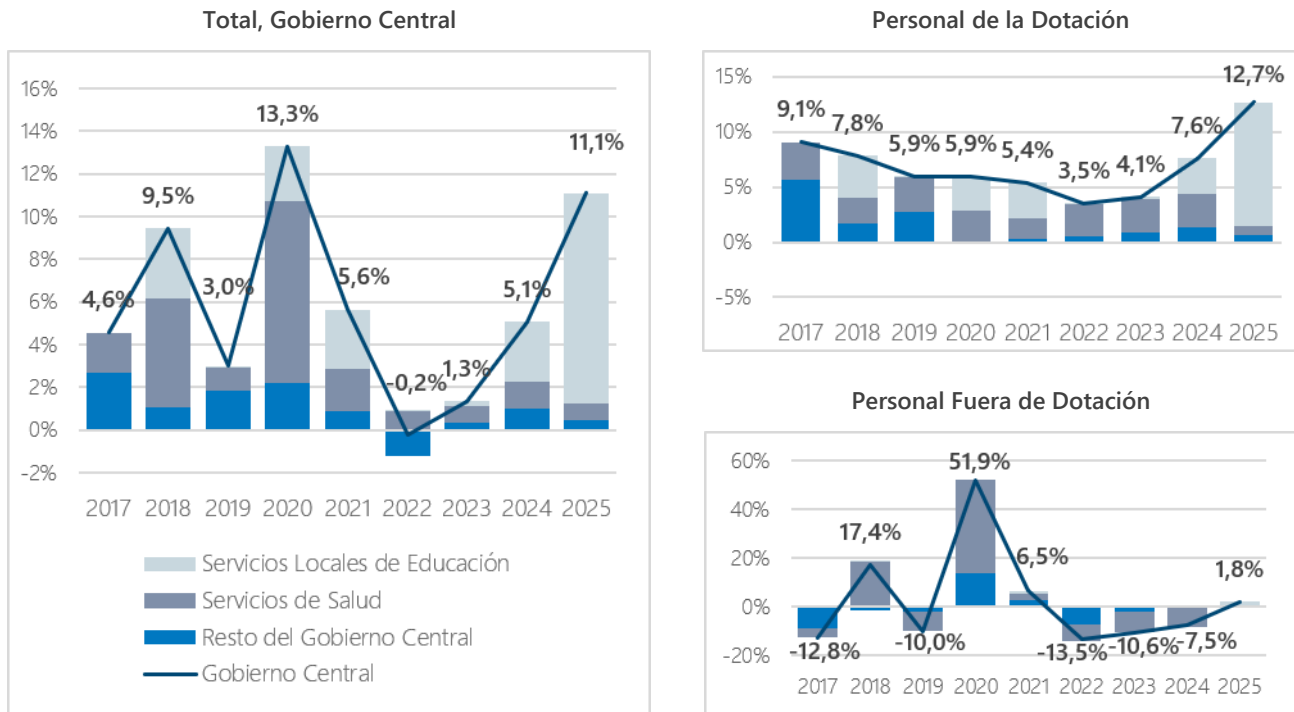


Tabla 3: Distribución personal disponible según grupos de interés

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gobierno Central	321.213	335.843	367.581	378.660	428.964	453.154	452.163	458.248	481.518	534.941
Dotación	255.155	278.254	299.992	317.823	336.577	354.736	367.048	382.158	411.136	463.282
Fuera de Dotación	66.058	57.589	67.589	60.837	92.387	98.418	85.115	76.090	70.382	71.659
Resto del Gobierno Central	176.655	185.268	188.929	195.780	204.155	207.921	202.500	203.977	208.585	210.847
Dotación	138.149	152.721	157.330	165.668	165.626	166.799	168.579	171.960	177.074	179.777
Fuera de Dotación	38.506	32.547	31.599	30.112	38.529	41.122	33.921	32.017	31.511	31.070
Servicios de Salud	144.558	150.575	167.701	171.682	204.020	212.533	216.492	220.240	225.905	229.747
Dotación	117.006	125.533	131.985	141.316	150.322	156.461	166.969	177.862	189.309	192.643
Fuera de Dotación	27.552	25.042	35.716	30.366	53.698	56.072	49.523	42.378	36.596	37.104
SLEP	-	-	10.951	11.198	20.789	32.700	33.171	34.031	47.028	94.347
Dotación	-	-	10.677	10.839	20.629	31.476	31.500	32.336	44.753	90.862
Fuera de Dotación	-	-	274	359	160	1.224	1.671	1.695	2.275	3.485

Fuente: Dipres.

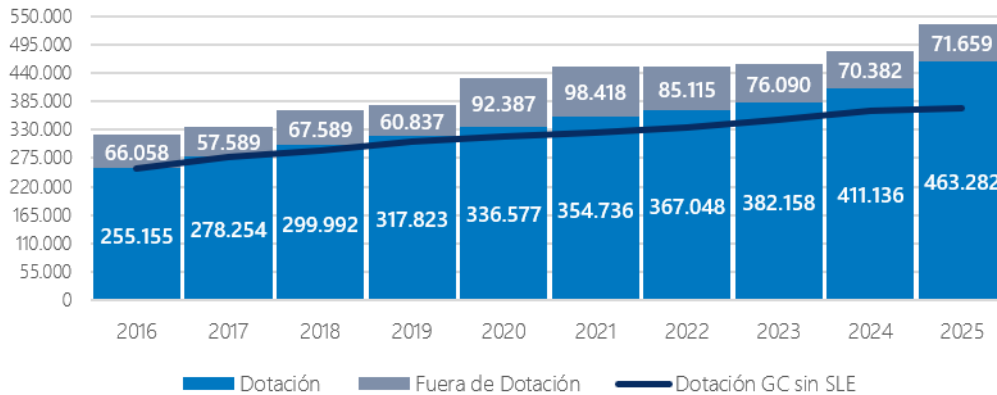
Gráfico 9: Incidencia en la variación anual de puestos de trabajo en el Gobierno Central (%)



Fuente: Dipres.



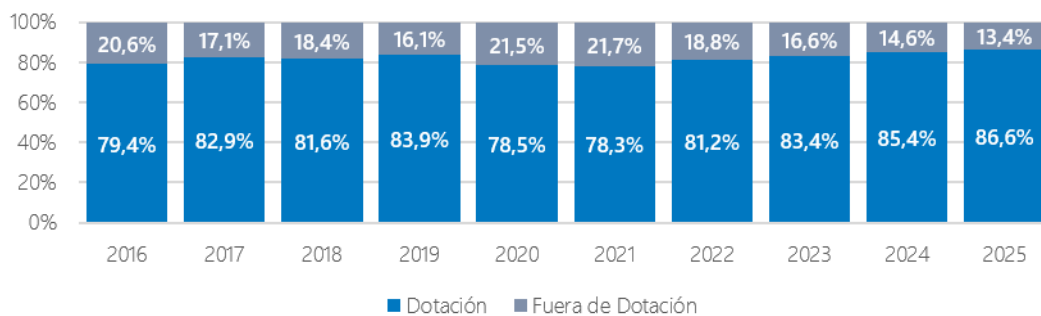
Gráfico 10: Personal disponible a diciembre de cada año 2016-2025



Fuente: Dipres.

A diciembre de 2025, el personal disponible se encuentra compuesto por un 86,6% perteneciente a la dotación y un 13,4% a fuera de dotación, mientras que en 2016 esta proporción correspondía a 79,4% y 20,6%, respectivamente. Al revisar la proporción entre dotación y fuera de dotación para la serie, se observa que la alta proporción de personal contratado producto de la emergencia sanitaria ha continuado su descenso, retomando niveles inferiores al período pre-pandemia (ver Gráfico 11), lo que se explica también por el ingreso a la estadística de un alto número de personal de la dotación, asociado a la implementación y puesta en marcha de los Servicios Locales de Educación Pública y el consecuente traspaso del servicio educativo del nivel municipal al nivel central.

Gráfico 11: Personal de la Dotación y Fuera de Dotación, como proporción del personal disponible a diciembre de cada año, 2016-2025

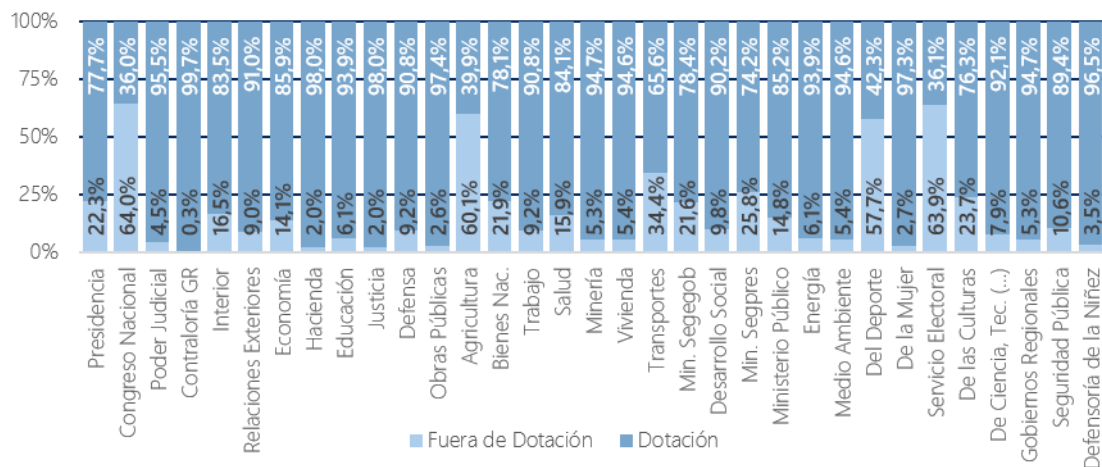


Fuente: Dipres.



En cuanto a la distribución del personal disponible a diciembre 2025 según ministerio, se observa que algunos ministerios presentan un alto porcentaje de personal fuera de dotación, como por ejemplo el los ministerios de Agricultura (60,1%) y del Deporte (57,7%), ambos influidos al alza por estacionalidad en diciembre; además de ellos, se observa un alto porcentaje en el Servicio Electoral (63,9%) y Congreso Nacional (64,0%). En el Gráfico 12 se aprecia esta distribución.

Gráfico 12: Composición del personal disponible según ministerios, al 31 de diciembre de 2025



Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1 de este documento.

Fuente: Dipres.

2. Tipo de contrato

Al clasificar el personal disponible según tipo de contrato, podemos distinguir entre el personal de planta, contrata, afecto al Código del Trabajo, contratado sobre la base de honorarios asimilados a grado y a suma alzada, suplentes y reemplazos y otros tipos de contratos. Esta equivalencia para el personal de la Dotación y Fuera de la Dotación se presenta en el Cuadro 1.

Por su parte, al revisar la distribución del personal disponible a diciembre de 2025 según tipos de contrato, se observa que el más frecuente corresponde al personal a contrata, seguido por el personal de planta y afecto al Código del Trabajo (55,2%, 22,3% y 11,3% del total disponible, según corresponda), como se puede observar en la Tabla 4.

La distinción por sexo del tipo de contrato del personal disponible (Tabla 5), permite observar que, en el personal de la dotación, existe una mayor concentración de mujeres en la modalidad de contrata (55,3% mujeres vs 55,0% hombres, sobre el total de su mismo sexo) y afecto al Código del Trabajo (10,9% mujeres vs 6,0% hombres). En el caso del personal fuera de la dotación, los hombres presentan una importante presencia en contratos a honorarios (6,9% hombres vs 4,4% mujeres), mientras que las mujeres presentan una mayor presencia en las suplencias y reemplazos (6,1% mujeres vs 3,1% hombres).



Cuadro 1: Tipos de contrato para el personal disponible

Personal Disponible	Dotación	Fuera de Dotación
Planta	Incluye personal de planta, titular de un cargo, que lo desempeña efectivamente a la fecha de corte, o que desempeña la suplencia en otro cargo de planta.	
Contrata	Incluye personal a contrata.	
Código del Trabajo	Incluye personal afecto al Código del Trabajo y jornales permanentes, que se contabilizan en la dotación de las instituciones.	Incluye personal afecto al Código del Trabajo que no se descuenta de la dotación del servicio, jornales transitorios y vigilantes.
Honorarios	Incluye Honorarios asimilados a grado.	Incluye personal contratado sobre la base de honorarios, entendidos como honorarios a suma alzada o por proyectos o programas, independiente de la imputación del gasto asociado a su contratación.
Suplentes y reemplazos		Incluye suplentes que no poseen titularidad de otro cargo en la institución, y también personal de reemplazo de contrata.
Otros tipos de contrato		Incluye personal en cargos en extinción, como personal Adscrito y Liberados de guardia de los servicios de salud. También incluye becarios de los servicios de salud y personal a contrata que, por autorización expresa en ley, no se descuenta de la dotación máxima del servicio.

Fuente: Dipres.

Tabla 4: Distribución personal disponible según tipo de contrato, a diciembre de 2025

Tipo de contrato	Dotación	Fuera de Dotación	Disponible	%
Planta	119.210	0	119.210	22,3%
Contrata	295.169	0	295.169	55,2%
Código del Trabajo	48.903	11.669	60.572	11,3%
Honorarios	0	28.260	28.260	5,3%
Suplentes y Reemplazos	0	27.041	27.041	5,1%
Otros tipos de contrato	0	4.689	4.689	0,9%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	463.282	71.659	534.941	100,0%
Representación porcentual	86,6%	13,4%	100,0%	

Fuente: Dipres.



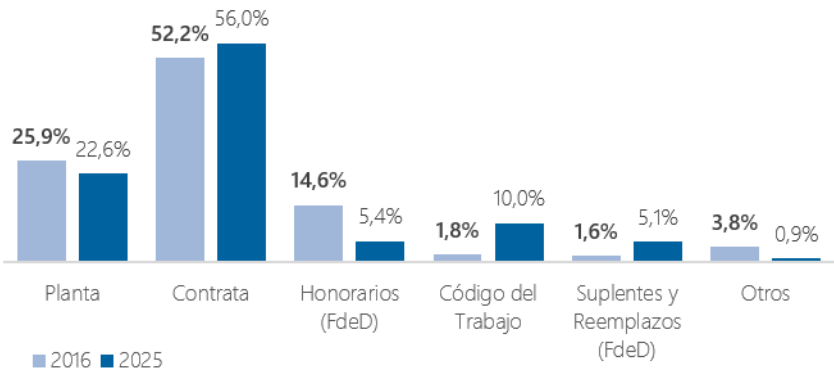
Tabla 5: Proporción por sexo según tipo de contrato del personal disponible, a diciembre de 2025

Tipo de contrato	Dotación		Fuera de Dotación		Disponible		% del total	
	Mujer	Hombre y no binario	Mujer	Hombre y no binario	Mujer	Hombre y no binario	Mujer	Hombre y no binario
Planta	21,2%	24,3%	0,0%	0,0%	21,2%	24,3%	13,6%	8,7%
Contrata	55,3%	55,0%	0,0%	0,0%	55,3%	55,0%	35,5%	19,7%
Código del Trabajo	10,9%	6,0%	1,5%	3,5%	12,4%	9,5%	7,9%	3,4%
Honorarios	0,0%	0,0%	4,4%	6,9%	4,4%	6,9%	2,8%	2,5%
Suplentes y Reemplazos	0,0%	0,0%	6,1%	3,1%	6,1%	3,1%	3,9%	1,1%
Otros tipos de contrato	0,0%	0,0%	0,7%	1,3%	0,7%	1,3%	0,4%	0,4%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	87,4%	85,3%	12,6%	14,7%	100,0%	100,0%	64,2%	35,8%

Fuente: Dipres.

El Gráfico 13 compara la utilización de cada tipo de contrato en 2016 y en 2025. Al comparar la proporción en ambos cortes, se observa un incremento en la Contrata, Código del Trabajo y Suplentes y Reemplazos y una disminución en la proporción del personal de planta, honorarios y otros tipos de contrato.

Gráfico 13: Tipos de contrato del personal disponible, según su proporción sobre el total a diciembre de cada año, 2016 y 2025



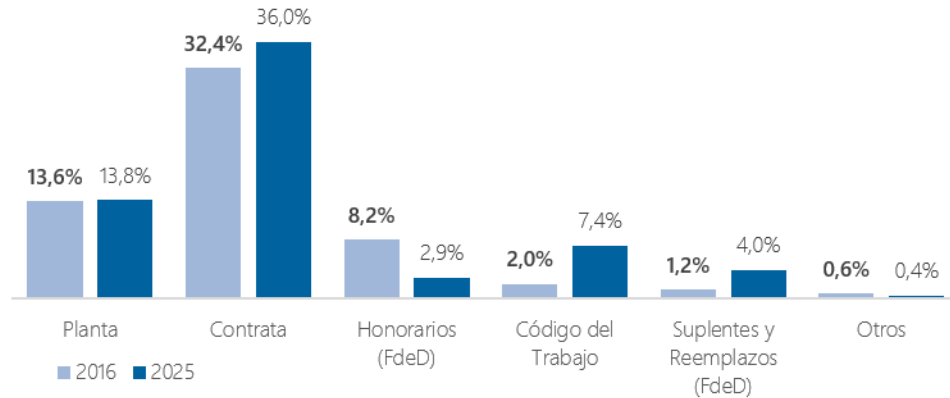
Nota: FdeD=Personal Fuera de Dotación

Fuente: Dipres.

En cuanto a la distribución de mujeres según el tipo de contrato desempeñado, las mujeres a contrata representaban el 32,4% en 2016 y el 36,0% en 2025; por su parte se observa un incremento en la proporción de mujeres que se desempeñan bajo las normas del Código del Trabajo (2,0% en 2016 y 7,4% en 2025) y en suplencias y reemplazos, donde representaron el 1,2% en 2016 y el 4,0% en 2025, así como una leve disminución en la representación de los cargos de planta desempeñados, pasando del 13,6% en 2016 al 13,8% en 2025, y una disminución significativa de los cargos desempeñados sobre la base de honorarios, que pasaron de representar el 8,2% de los cargos de mujeres en 2016, al 2,9% en 2025 (ver Gráfico 14).



Gráfico 14: Proporción de mujeres por tipo de contrato, sobre el total disponible a diciembre de cada año, 2016 y 2025



Fuente: Dipres.

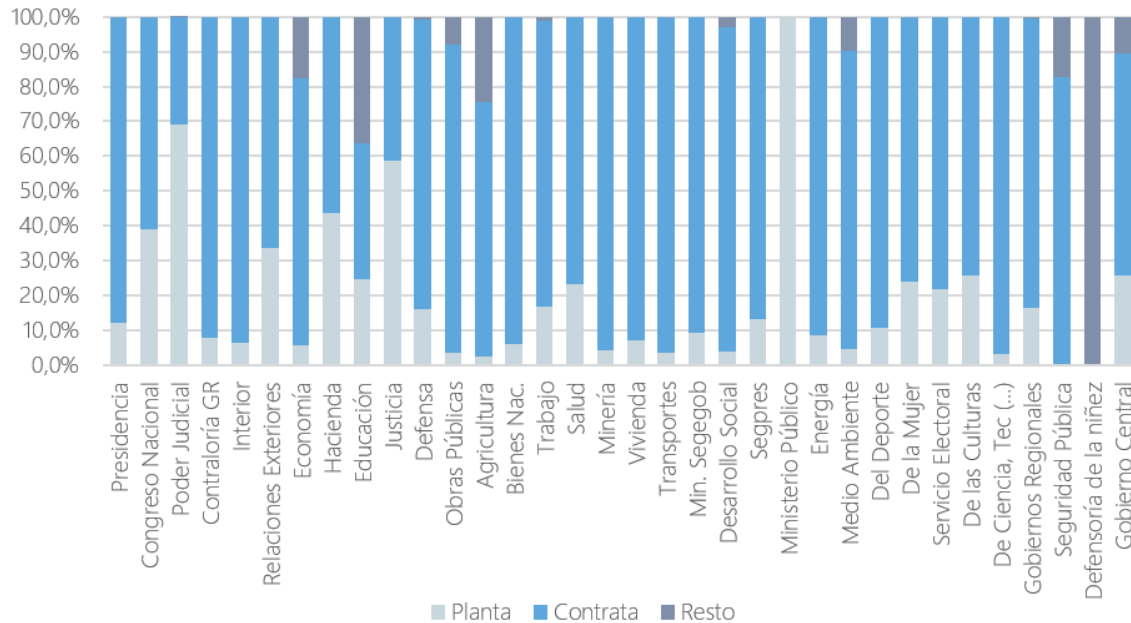
Analizando exclusivamente al personal de la dotación, en el Gráfico 15 se observa la distribución de la planta y contrata de cada Ministerio e Institución del Gobierno Central⁴. Las instituciones con mayor porcentaje de funcionarios en planta corresponden al Ministerio Público (100%), Poder Judicial (68,9%) y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (58,7%), seguidos por el Ministerio de Hacienda (43,6%) y Congreso Nacional (38,9%). En cambio, los ministerios donde el personal a contrata corresponde al 90% o más de su dotación son: Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (96,7%), Transportes y Telecomunicaciones (96,4%), Minería (95,6%), Bienes Nacionales (94,1%), Desarrollo Social y Familia (93,5%), Vivienda y Urbanismo (92,8%), Contraloría General de la República (92,0%), Energía (91,4%) y Secretaría General de Gobierno (90,8%).

La relación entre la variable calidad jurídica y sexo, se observa en el Gráfico 16. Del total de la dotación del Gobierno Central a diciembre de 2025, los cargos de planta y contrata están provistos principalmente por mujeres, siendo el 61,0% de los cargos de planta y el 64,3% de los cargos a contrata desempeñados por mujeres.

⁴ Vale la pena señalar que entre las instituciones del Gobierno Central existen grupos que poseen marcos estatutarios diferentes, que establecen las características contractuales del personal vinculado a ellos. Por este motivo, no son comparables jurídicamente, sino entre las instituciones que comparten el mismo marco estatutario.



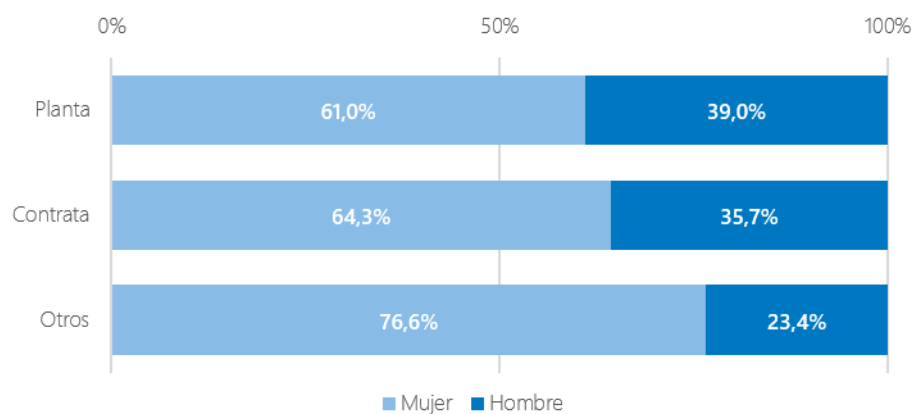
Gráfico 15: Proporción del personal según calidad jurídica en el Gobierno Central, por ministerios, al 31 de diciembre de 2025



Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

Fuente: Dipres.

Gráfico 16: Proporción entre mujeres y hombres en la Dotación del Gobierno Central, según calidad jurídica, al 31 de diciembre de 2025



Fuente: Dipres.



Titulares con cargos en reserva

Un aspecto para considerar en el análisis de la distribución de cargos según calidad jurídica corresponde al uso de la compatibilidad de cargos permitida en el artículo 87 del Estatuto Administrativo, cuya aplicación se ha limitado en las leyes de presupuestos anuales⁵ desde 2015, observándose una disminución paulatina en su uso. En la práctica, a diciembre 2025 son 2.173 las personas que hacen uso de esta compatibilidad, guardando la reserva de su cargo titular, para desempeñarse efectivamente en otro cargo, en la misma institución o en otra; al comparar con la situación presentada a diciembre de 2016, se observa una importante disminución en el uso de este tipo de compatibilidad (-61,4% del total de cargos en reserva, equivalente a 3.454 cargos). La Tabla 6a muestra la situación comparada a diciembre 2016 y 2025.

Del total de cargos titulares en reserva, 1.648 (75,8%) funcionarios se desempeñan en otro cargo en la contrata, en la misma institución o en otra. Esto implica que el 0,6% del personal a contrata contabilizado en este informe, posee un cargo titular en reserva, el que, con mayor frecuencia, se desempeña en la misma institución donde se reserva el cargo (96,5% de los casos).

El restante 24,2% (525 cargos) corresponde a personal que se desempeña en otro cargo de planta, dentro o fuera de la institución de origen.

Tabla 6a: Características generales personal que guarda su cargo en reserva, a diciembre de cada año 2016 y 2025

	2016	2025
Total cargos en reserva	5.627	2.173
En la misma institución	97,0%	96,5%
En otra institución	3,0%	3,5%
<i>% Total Dotación</i>	<i>2,2%</i>	<i>0,5%</i>
Mujeres	55,9%	49,7%
<i>% Mujeres Dotación</i>	<i>2,1%</i>	<i>0,4%</i>
Hombres	44,1%	50,3%
<i>% Hombres Dotación</i>	<i>2,3%</i>	<i>0,7%</i>
A contrata	85,5%	75,8%
<i>% Total Contrata</i>	<i>2,9%</i>	<i>0,6%</i>
En otro cargo de planta	14,5%	24,2%
<i>% Total Planta</i>	<i>1,0%</i>	<i>0,4%</i>

Fuente: Dipres.

⁵ Artículo 5° Ley de Presupuestos años 2015 y 2017 al 2025, donde se limita y/o suspende la compatibilidad en el desempeño de cargos de planta y la designación de cargos a contrata, conforme a la letra d) del artículo 87 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Se exceptúa de esta limitación a las personas que gozaron de compatibilidad antes de la publicación de las respectivas leyes.



Distinguiendo por sexo (ver tabla 6b), a diciembre de 2025 el 0,4% de las mujeres de la dotación mantienen la titularidad de su cargo mientras se desempeñan en otro, las que representan el 49,7% del total de cargos en reserva. En el caso de los hombres, corresponde al 0,7% de los funcionarios, representando el 50,3% del total de cargos en reserva.

Tabla 6b: Características generales de hombres y mujeres que guardan su cargo en reserva, a diciembre de 2025

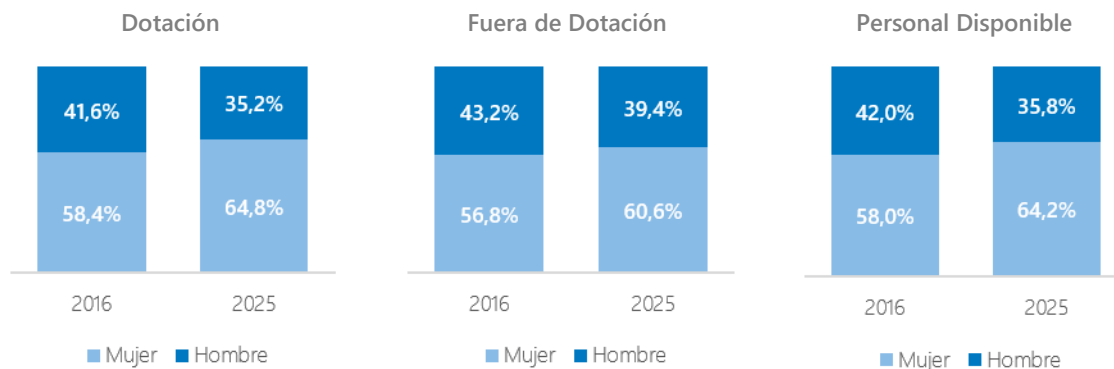
	Mujeres	Hombres	Total
Total cargos en reserva	1.080	1.093	2.173
% del total cargos en reserva	49,7%	50,3%	100,0%
En la misma institución	97,0%	96,1%	96,5%
En otra institución	3,0%	3,9%	3,5%
% Total Dotación	0,4%	0,7%	0,5%
A contrata	79,4%	72,4%	75,8%
% Total Contrata	0,5%	0,8%	0,6%
En otro cargo de planta	20,6%	27,6%	24,2%
% Total Planta	0,3%	0,6%	0,4%

Fuente: Dipres.

3. Distribución Mujer - Hombre

A diciembre de 2025, la proporción de hombres y mujeres presenta una marcada presencia femenina en los distintos grupos de desempeño (dotación, fuera de dotación). El personal disponible se compone en un 64,2% de mujeres y en un 35,8% de hombres (ver Gráfico 17).

Gráfico 17: Composición por sexo del personal en funciones a diciembre de 2016 y 2025, según grupo de desempeño



Fuente: Dipres.



Si se compara la distribución por sexo a diciembre 2016 y diciembre 2025, es posible observar que el incremento en el número de mujeres presenta la mayor incidencia sobre la variación total del período (48,9% de 66,5%), aumentando en 157.025 cargos. Esta variación se explica principalmente por la incorporación paulatina de los Servicios Locales de Educación Pública al Gobierno Central, compuestos por establecimientos educacionales y jardines infantiles, que presentan una alta participación laboral de mujeres (75,7% del total del grupo en 2025, ver Tabla 7a). Por su parte, los cargos desempeñados por hombres incrementaron en 56.703 en relación con la situación de 2016, con una incidencia del 17,7% en la variación total.

Al revisar la participación de hombres y mujeres sobre el total del Gobierno Central según grupo de desempeño (Tabla 7b), se observa durante el período 2016-2025 un constante incremento en la participación de las mujeres de la dotación mientras que los hombres han perdido representación en el total del Gobierno Central.

Tabla 7a: Participación de mujeres y hombres según grupo de interés (%)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Resto del Gobierno Central	55,0%	55,2%	51,4%	51,7%	47,6%	45,9%	44,8%	44,5%	43,3%	39,4%
Mujeres	51,7%	52,0%	53,0%	52,9%	53,9%	54,4%	54,7%	54,1%	54,6%	54,3%
Hombres	48,3%	48,0%	47,0%	47,1%	46,1%	45,6%	45,3%	45,9%	45,4%	45,7%
Servicios de Salud	45,0%	44,8%	45,6%	45,3%	47,6%	46,9%	47,9%	48,1%	46,9%	42,9%
Mujeres	65,8%	66,3%	67,2%	67,5%	67,9%	68,2%	68,5%	68,5%	68,6%	68,6%
Hombres	34,2%	33,7%	32,8%	32,5%	32,1%	31,8%	31,5%	31,5%	31,4%	31,4%
SLEP	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%	4,8%	7,2%	7,3%	7,4%	9,8%	17,6%
Mujeres	0,0%	0,0%	71,8%	73,5%	73,1%	73,9%	74,4%	74,7%	74,6%	75,7%
Hombres	0,0%	0,0%	28,2%	26,5%	26,9%	26,1%	25,6%	25,3%	25,4%	24,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.

Tabla 7b: Participación de mujeres y hombres sobre el total del Gobierno Central (%), según grupo de desempeño

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Dotación	79,4%	82,9%	81,6%	83,9%	78,5%	78,3%	81,2%	83,4%	85,4%	86,6%
Mujeres	46,4%	48,9%	48,9%	50,8%	48,0%	48,5%	50,7%	52,4%	54,1%	56,1%
Hombres	33,1%	34,0%	32,7%	33,2%	30,5%	29,8%	30,4%	31,0%	31,3%	30,5%
Fuera de Dotación	20,6%	17,1%	18,4%	16,1%	21,5%	21,7%	18,8%	16,6%	14,6%	13,4%
Mujeres	11,7%	9,6%	11,1%	9,4%	13,5%	13,8%	12,0%	10,2%	9,0%	8,1%
Hombres	8,9%	7,6%	7,3%	6,7%	8,0%	8,0%	6,8%	6,4%	5,6%	5,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.



Analizando la participación femenina por institución, es posible observar que en los dos ministerios donde se concentra el mayor número de personal disponible (68,0% del total a diciembre 2025) se presenta una alta participación de la mujer, influyendo en la estadística general (ministerios de Salud y Educación, con un 68,3% y 78,4% de cargos desempeñados por mujeres en 2025, respectivamente). Al excluir ambos ministerios, la relación mujer/hombre cambia, como se puede apreciar en la Tabla 8, pasando la representación de las mujeres del 64,2% al 48,1%. La Tabla 9 resume la participación femenina dentro de las instituciones del Gobierno Central.

Tabla 8: Participación de mujeres a diciembre de cada año, 2016 a 2025

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Educación	78,5%	79,5%	80,5%	81,8%	80,0%	79,4%	79,9%	80,0%	79,7%	78,4%
Salud	65,6%	66,1%	67,0%	67,3%	67,8%	68,0%	68,3%	68,3%	68,3%	68,3%
Resto Ministerios	46,2%	46,3%	47,1%	46,8%	47,5%	47,7%	48,3%	48,0%	48,1%	48,1%
Mujeres	58,0%	58,4%	60,0%	60,2%	61,5%	62,3%	62,7%	62,6%	63,1%	64,2%

Fuente: Dipres.



Tabla 9: Personal disponible según sexo, en cada ministerio según situación a diciembre de 2025

	Mujeres	Hombres	% Participación
Presidencia	42,5%	57,5%	0,1%
Congreso Nacional	42,2%	57,8%	0,5%
Poder Judicial	58,4%	41,6%	2,7%
Contraloría GR	49,2%	50,8%	0,4%
Interior	51,7%	48,3%	0,8%
Relaciones Exteriores	50,0%	50,0%	0,4%
Economía	53,7%	46,3%	1,3%
Hacienda	49,0%	51,0%	2,2%
Educación	78,4%	21,6%	23,3%
Justicia	40,1%	59,9%	5,5%
Defensa	36,1%	63,9%	1,6%
Obras Públicas	35,0%	65,0%	1,9%
Agricultura	43,0%	57,0%	3,7%
Bienes Nacionales	52,8%	47,2%	0,2%
Trabajo	55,7%	44,3%	1,7%
Salud	68,3%	31,7%	44,6%
Minería	39,8%	60,2%	0,2%
Vivienda	53,2%	46,8%	1,3%
Transportes	42,2%	57,8%	0,4%
Min. Segegob	50,6%	49,4%	0,1%
Desarrollo Social	62,2%	37,8%	1,3%
Min. Segpres	50,2%	49,8%	0,0%
Ministerio Público	53,4%	46,6%	1,0%
Energía	43,0%	57,0%	0,2%
Medio Ambiente	52,1%	47,9%	0,3%
Del Deporte	40,9%	59,1%	0,5%
De la Mujer	76,6%	23,4%	0,1%
Servicio Electoral	45,9%	54,1%	0,2%
De las Culturas	56,9%	43,1%	0,7%
De Ciencia, Tecnología (...)	54,8%	45,2%	0,1%
Gobiernos Regionales	50,6%	49,4%	0,5%
Seguridad Pública	58,0%	42,0%	2,1%
Defensoría de la Niñez	73,4%	26,6%	0,0%
GOBIERNO CENTRAL	64,2%	35,8%	100,0%

Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

Fuente: Dipres.



CAPÍTULO 3:

CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE LA DOTACIÓN DEL GOBIERNO CENTRAL



1. Función desempeñada

La distribución de la dotación efectiva al 31 de diciembre de cada año según la participación de cada estamento al que pertenecen o se encuentran asimilados los funcionarios de la dotación del Gobierno Central se presenta en la Tabla 10.

Al revisar la serie, se puede observar que ha aumentado paulatinamente la participación de profesionales, pasando de representar el 44,4% del personal de la Dotación en 2016, al 53,6% en 2025. Contrariamente, ha disminuido la participación de los estamentos Administrativos y Auxiliares en su conjunto, pasando de representar el 24,9% de la Dotación en 2016, al 20,0% en 2025.

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Directivos	3,2%	3,0%	2,7%	2,7%	2,6%	2,6%	2,4%	2,3%	2,2%	2,4%
Profesionales	44,4%	45,0%	46,3%	46,8%	47,9%	49,2%	50,3%	51,2%	52,3%	53,6%
Técnicos	27,5%	27,1%	26,6%	27,1%	26,5%	25,6%	25,6%	25,5%	25,1%	24,1%
Administrativos y Auxiliares	24,9%	24,9%	24,5%	23,4%	23,0%	22,6%	21,8%	21,0%	20,4%	20,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Dipres.

Por su parte, la Tabla 11 presenta la distribución por estamentos en cada Ministerio. La mayor proporción de Directivos se observa en el Poder Judicial (26,4% de la dotación, correspondiente al escalafón superior del Poder Judicial), mientras que en el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación el 84,6% de sus funcionarios pertenecen al estamento de profesionales. La mayor proporción de técnicos se observa en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (62,7%⁶), y de Administrativos y Auxiliares, en el Ministerio de Seguridad Pública (48,7%).

Con todo, la dotación efectiva a diciembre de 2025 se concentra en 3 ministerios (Salud, Educación, y Justicia y Derechos Humanos), alcanzando este grupo el 74,9% del total de la dotación. En ellos, se agrupa el 72,1% de los profesionales (38,6% de la dotación total) y el 88,1% de los Técnicos (21,2% de la dotación total), por lo que influyen fuertemente en la estadística general.

⁶ Incluye Suboficiales y Gendarmes de Gendarmería de Chile.



Tabla 11: Distribución de la Dotación de cada ministerio, según estamentos al 31 de diciembre de 2025

	Directivos	Profesionales	Técnicos	Administrativos y Auxiliares	Proporción sobre el Total
Presidencia	12,3%	44,5%	0,0%	43,2%	0,1%
Congreso Nacional	2,4%	45,8%	22,9%	28,9%	0,2%
Poder Judicial	26,4%	52,2%	0,0%	21,4%	3,0%
Contraloría GR	1,1%	75,6%	9,2%	14,0%	0,5%
Interior	4,8%	65,1%	4,8%	25,4%	0,8%
Relaciones Exteriores	2,7%	77,2%	1,9%	18,2%	0,4%
Economía	4,9%	65,5%	10,1%	19,6%	1,3%
Hacienda	4,7%	62,1%	8,4%	24,8%	2,5%
Educación	2,4%	56,7%	21,0%	20,0%	25,3%
Justicia	4,1%	22,3%	62,7%	11,0%	6,3%
Defensa	1,0%	36,2%	45,8%	17,1%	1,6%
Obras Públicas	1,0%	54,5%	9,9%	34,7%	2,1%
Agricultura	3,2%	60,6%	22,4%	13,9%	1,7%
Bienes Nacionales	3,7%	67,7%	8,1%	20,5%	0,2%
Trabajo	2,5%	74,4%	10,2%	12,9%	1,8%
Salud	0,2%	52,7%	27,6%	19,4%	43,3%
Minería	2,4%	77,7%	1,2%	18,6%	0,2%
Vivienda	2,6%	76,8%	9,4%	11,3%	1,4%
Transportes	2,4%	64,7%	16,9%	16,0%	0,3%
Min. Segegob	7,1%	70,8%	1,9%	20,2%	0,1%
Desarrollo Social	2,5%	73,8%	9,7%	14,0%	1,3%
Min. Segpres	13,3%	63,0%	13,3%	10,4%	0,0%
Ministerio Público	2,3%	45,5%	14,1%	38,1%	0,9%
Energía	5,5%	73,4%	8,3%	12,8%	0,2%
Medio Ambiente	5,7%	83,5%	5,6%	5,3%	0,3%
Del Deporte	3,9%	66,9%	4,9%	24,3%	0,2%
De la Mujer	6,3%	76,9%	6,1%	10,7%	0,1%
Servicio Electoral	8,7%	47,2%	12,0%	32,1%	0,1%
De las Culturas	4,5%	62,0%	8,9%	24,6%	0,6%
De Ciencia, Tec. (...)	3,3%	84,6%	6,0%	6,1%	0,1%
Gobiernos Regionales	7,2%	73,1%	5,2%	14,6%	0,5%
De Seguridad Pública	0,4%	39,6%	11,3%	48,7%	2,3%
Defensoría de la Niñez	9,0%	78,7%	0,0%	12,4%	0,0%
Gobierno Central	2,4%	53,6%	24,1%	20,0%	100,0%

Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

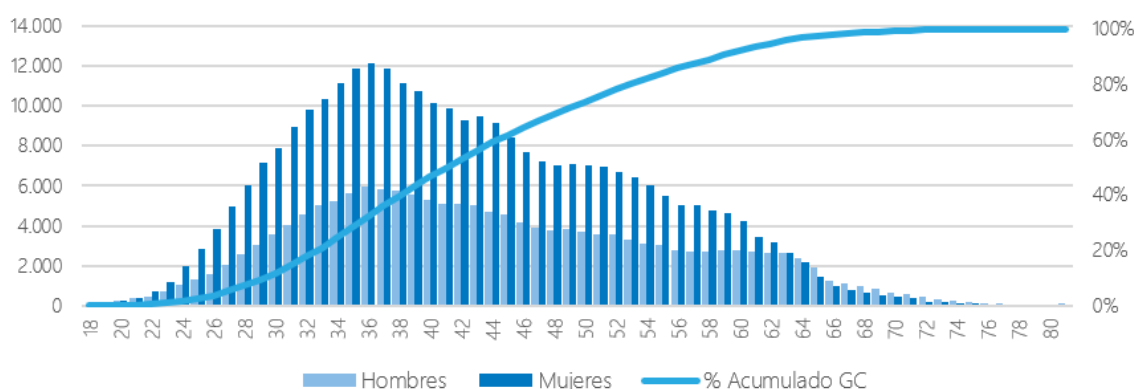
Fuente: Dipres.



2. Distribución por edad

A diciembre de 2025, la edad promedio de los funcionarios del Gobierno Central corresponde a 46,2 años, mientras que para las mujeres se calcula en 45,6 años y para los hombres 47,0 años. La mediana de la distribución por edad del personal del Gobierno Central se ubica en los 41 años. Para las funcionarias, la mediana se ubica en los 41 años y para los funcionarios, en los 43 años (ver Gráfico 18).

Gráfico 18: Distribución por edad del personal de la Dotación del Gobierno Central a diciembre 2025



Fuente: Dipres.

La Tabla 12 presenta la composición porcentual por rangos de edad y sexo, del personal de la dotación del Gobierno Central para la serie 2016-2025. A diciembre 2025 se observa que la mayor proporción de funcionarios públicos se ubican en el tramo de 35-44 años (34,4% del total; 35,2% de las mujeres y 33,0% de los hombres). Asimismo, un 24,4% del personal tiene menos de 35 años (25,8% de las mujeres y 22,0% de los hombres), y un 9,4% tiene 60 o más años (7,2% en el caso de mujeres y 13,5% en el caso de los hombres).

En la mayoría de los tramos de edad se observan más mujeres que hombres, con excepción del último tramo, que coinciden con el inicio de la edad de retiro de las mujeres y donde aumenta la presencia de hombres, llegando a representar el 59,6% de los funcionarios del tramo 65 o más años de edad.

Por último, se aprecia en la Tabla 12 que la composición etaria del personal se ha mantenido a lo largo de los años. No obstante, se presenta una disminución del porcentaje de funcionarios menores de 35 años y un aumento porcentual de los funcionarios con edades entre los 35 y 54 años.

El Gráfico 19 presenta para cada ministerio, la distribución de funcionarios según grupos de edad: menores a 35 años, entre 35 y 44 años, entre 45 y 59 años, y mayores a 60 años de edad. Se observa así que en el Ministerio de Salud se presenta el mayor porcentaje de funcionarios menores a 35 años (30,7% del total del personal de la institución), seguido por el Ministerio de Justicia, Ministerio de Defensa y Defensoría de la Niñez (30,6%, 27,7% y 22,5%, respectivamente); por su parte, el Congreso Nacional presenta el menor porcentaje de funcionarios menores a 35 años (4,8% del total del personal de la institución). En cuanto al rango de mayores de 60 años de edad, es en la Defensoría de la Niñez y Medio Ambiente donde se



presenta la menor proporción de funcionarios en este rango etario (4,5% y 4,8%, respectivamente), mientras que en el Congreso Nacional se presenta el porcentaje mayor (29,1%).

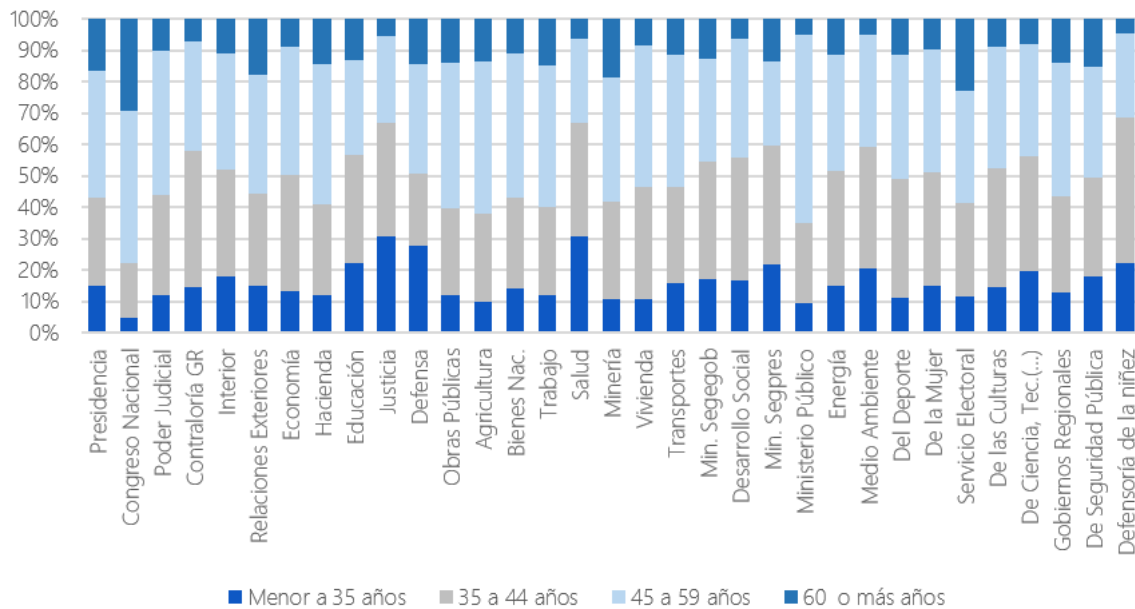
Tabla 12: Composición del personal de la Dotación, según sexo y edad, a diciembre de cada año

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Dotación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
24 años o menos	2,7%	2,5%	2,2%	2,1%	1,7%	1,6%	1,7%	1,7%	1,8%	1,6%
Entre 25 y 34 años	27,5%	28,1%	28,2%	28,4%	27,6%	26,8%	26,3%	25,7%	24,6%	22,8%
Entre 35 y 44 años	29,5%	30,2%	30,4%	30,6%	31,2%	31,6%	32,2%	33,1%	33,8%	34,4%
Entre 45 y 54 años	21,7%	21,6%	21,9%	22,0%	22,1%	22,5%	22,6%	22,8%	22,9%	23,3%
Entre 55 y 59 años	8,9%	8,6%	8,5%	8,5%	8,6%	8,6%	8,5%	8,4%	8,2%	8,4%
Entre 60 y 64 años	6,6%	6,4%	6,4%	6,0%	6,2%	6,2%	5,9%	5,7%	5,9%	6,2%
65 y más años	3,1%	2,7%	2,4%	2,4%	2,6%	2,8%	2,8%	2,7%	2,8%	3,2%
Mujeres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
24 años o menos	2,5%	2,4%	2,2%	2,1%	1,7%	1,6%	1,7%	1,8%	1,7%	1,5%
Entre 25 y 34 años	29,1%	29,8%	29,9%	30,2%	29,4%	28,6%	28,1%	27,4%	26,3%	24,3%
Entre 35 y 44 años	30,1%	30,8%	30,8%	31,0%	31,5%	32,0%	32,6%	33,6%	34,5%	35,2%
Entre 45 y 54 años	21,7%	21,6%	21,9%	21,9%	22,2%	22,6%	22,7%	22,9%	23,0%	23,5%
Entre 55 y 59 años	9,1%	8,5%	8,4%	8,2%	8,3%	8,4%	8,3%	8,1%	8,0%	8,3%
Entre 60 y 64 años	6,0%	5,5%	5,5%	5,1%	5,3%	5,2%	4,9%	4,5%	4,8%	5,2%
65 y más años	1,4%	1,3%	1,2%	1,4%	1,5%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	2,0%
Hombres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
24 años o menos	3,0%	2,6%	2,2%	2,2%	1,7%	1,5%	1,6%	1,6%	1,9%	1,8%
Entre 25 y 34 años	25,2%	25,7%	25,6%	25,5%	24,8%	23,9%	23,3%	22,7%	21,7%	20,2%
Entre 35 y 44 años	28,5%	29,2%	29,7%	30,1%	30,6%	30,8%	31,5%	32,3%	32,7%	33,0%
Entre 45 y 54 años	21,6%	21,6%	22,0%	22,0%	22,1%	22,3%	22,4%	22,6%	22,7%	23,0%
Entre 55 y 59 años	8,6%	8,6%	8,7%	8,9%	8,9%	9,0%	8,9%	8,7%	8,5%	8,6%
Entre 60 y 64 años	7,6%	7,6%	7,7%	7,5%	7,6%	7,7%	7,6%	7,6%	7,7%	8,1%
65 y más años	5,4%	4,8%	4,1%	4,0%	4,4%	4,8%	4,6%	4,4%	4,7%	5,4%

Fuente: Dipres.



Gráfico 19: Distribución por grupos de edades del personal del Gobierno Central en cada ministerio, al 31 de diciembre de 2025



Fuente: Dipres.

3. Años de Servicio

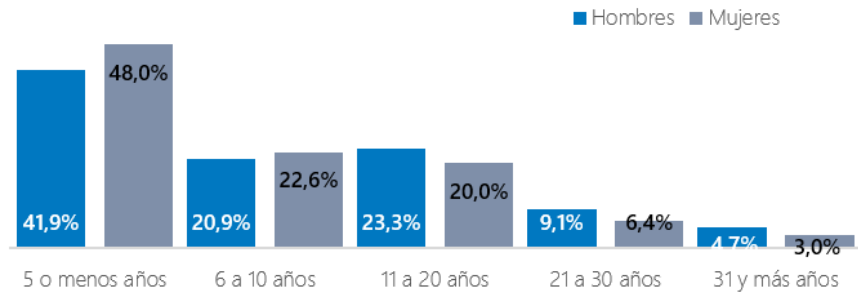
El personal en funciones al 31 de diciembre de 2025 presenta un promedio de 10,8 años de permanencia en el servicio del cual depende. La mayor proporción de funcionarios y funcionarias se concentra en el tramo de 5 o menos años de servicio (45,9% del total, 41,9% de los hombres y 48,0% de las mujeres). En el tramo de mayor antigüedad, que concentra a los funcionarios con 31 y más años de permanencia en la misma institución, los hombres presentan una ponderación del 4,7%, en comparación con el 3,0% del total de mujeres, situación que se presenta en el Gráfico 20.

Las mujeres presentan una antigüedad promedio de 10,7 años, y los hombres, de 11,1. El Gráfico 21 presenta el promedio de años de servicio para mujeres y hombres, según estamento en el cual se desempeñan. Se observa que las mujeres auxiliares (7,6 años de antigüedad promedio) presentan una permanencia bastante inferior al promedio general y al del mismo estamento (9,5 años), mientras que las mujeres en el estamento de Técnicos presentan el promedio más alto (11,6 años de permanencia promedio). Por su parte, en el caso de los hombres, la permanencia promedio supera los 11 años en todos los estamentos, con excepción de Directivos y Profesionales, donde se presenta el promedio menor de permanencia para los hombres (10,7 y 10,5 años en promedio respectivamente); en cambio, el estamento de Administrativos presenta la mayor permanencia promedio en este sexo (12,2 años promedio).



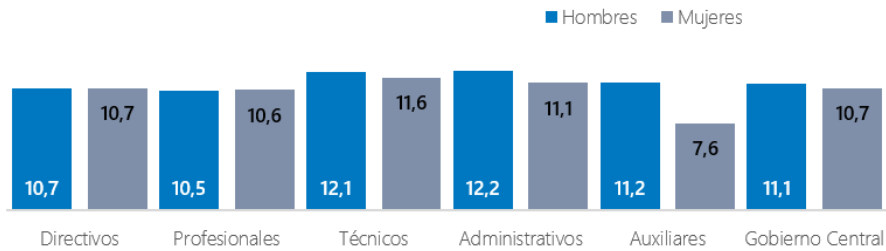
Por último, la Tabla 13 muestra la distribución porcentual del personal según rangos de permanencia en el mismo servicio, para cada Ministerio.

Gráfico 20: Dotación efectiva según años de servicio y sexo, al 31 de diciembre de 2025



Fuente: Dipres.

Gráfico 21: Promedio años de servicio en la institución informante, según estamento y sexo al 31 de diciembre de 2025



Fuente: Dipres.



Tabla 13: Distribución personal de la Dotación según rangos de permanencia y Ministerios, al 31 de diciembre de 2025

	5 o menos años	6 a 10 años	11 a 20 años	21 a 30 años	31 y más años
Presidencia	32,5%	16,7%	22,1%	15,0%	13,7%
Congreso Nacional	16,1%	16,2%	29,1%	20,9%	17,7%
Poder Judicial	19,3%	19,5%	36,3%	19,3%	5,6%
Contraloría GR	20,0%	18,2%	43,0%	8,9%	9,8%
Interior	47,3%	24,4%	19,9%	5,4%	3,1%
Relaciones Exteriores	29,0%	18,5%	23,8%	14,3%	14,5%
Economía	32,6%	30,6%	28,7%	5,2%	2,9%
Hacienda	21,3%	21,2%	26,6%	18,6%	12,3%
Educación	64,6%	21,2%	10,3%	2,6%	1,3%
Justicia	22,9%	16,0%	42,8%	16,1%	2,2%
Defensa	36,0%	19,1%	21,1%	16,2%	7,6%
Obras Públicas	30,5%	17,4%	30,5%	13,2%	8,4%
Agricultura	22,5%	21,3%	34,1%	12,6%	9,6%
Bienes Nacionales	35,2%	28,6%	25,3%	6,8%	4,0%
Trabajo	42,9%	19,7%	22,7%	6,7%	8,1%
Salud	46,1%	23,6%	20,3%	6,2%	3,7%
Minería	27,7%	15,3%	40,8%	10,7%	5,5%
Vivienda	27,2%	33,6%	27,1%	7,1%	5,0%
Transportes	53,3%	19,8%	20,9%	3,6%	2,4%
Min. Segegob	44,6%	27,7%	16,3%	4,7%	6,7%
Desarrollo Social	66,8%	17,9%	10,7%	2,9%	1,7%
Min. Segpres	50,9%	17,3%	19,1%	7,5%	5,2%
Ministerio Público	12,9%	18,5%	36,9%	31,8%	0,0%
Energía	34,6%	24,6%	26,0%	7,9%	6,9%
Medio Ambiente	48,6%	19,8%	22,7%	7,7%	1,2%
Del Deporte	37,6%	31,7%	18,2%	11,3%	1,2%
De la Mujer	44,1%	22,2%	23,8%	9,1%	0,9%
Servicio Electoral	29,0%	32,5%	15,3%	9,0%	14,2%
De las Culturas	37,6%	26,8%	26,8%	5,8%	3,0%
De Ciencia, Tec.(...)	46,3%	19,9%	25,5%	5,3%	3,0%
Gobiernos Regionales	43,5%	22,9%	23,1%	10,6%	0,0%
De Seguridad Pública	38,3%	22,8%	33,1%	5,2%	0,5%
Defensoría de la Niñez	77,5%	22,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Gobierno Central	45,9%	22,0%	21,1%	7,4%	3,6%

Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

Fuente: Dipres.



CAPÍTULO 4:

POSICIONAMIENTO Y COMPENSACIÓN DEL TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DOTACIÓN EN EL GOBIERNO CENTRAL



1. Beneficiarios Asignación por Funciones Críticas

La Asignación por funciones críticas corresponde a una retribución monetaria destinada al personal que desempeña funciones calificadas como críticas por el Jefe Superior de Servicio, ya sea por ser relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución, por la responsabilidad que implica su desempeño dada la incidencia en los productos o servicios que estos deben proporcionar, y que sean desempeñadas en cargos Directivos, que no correspondan a Altos Directivos Públicos, así como en cargos Profesionales o Fiscalizadores. Sus características se indican en el artículo septuagésimo tercero de la Ley N°19.882 y cada año, en la Ley de Presupuestos, se establece la autorización máxima para otorgar esta asignación, en número de personas y en miles de pesos. En 2025, los beneficiarios de esta asignación representaron el 0,6% de la dotación total.

En el año fueron, en promedio, 2.753,1 las personas que percibieron esta asignación durante 7,0 meses. La distribución del promedio anual de beneficiarios se presenta en la Tabla 14.

Tabla 14: Promedio anual de beneficiarios de Asignación por funciones críticas

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gobierno Central										
Beneficiarios promedio	2.202,5	2.253,3	2.163,0	2.324,3	2.431,8	2.463,8	2.512,3	2.550,8	2.663,8	2.753,1
Meses promedio	8,9	9,2	6,2	8,0	8,5	8,5	6,4	7,4	7,2	7,0
% de la Dotación Efectiva	0,9%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%
Mujeres										
Beneficiarios promedio	823,6	853,3	841,4	904,3	972,7	1.003,7	1.108,3	1.146,3	1.179,2	1.237,8
Meses promedio	8,7	9,2	6,1	7,8	8,5	8,4	6,5	7,3	6,9	6,7
% de la Dotación Efectiva	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%
Hombres										
Beneficiarios promedio	1.378,9	1.400,0	1.321,6	1.420,0	1.459,1	1.460,1	1.404,0	1.404,5	1.484,6	1.515,3
Meses promedio	9,0	9,2	6,3	8,2	8,5	8,7	6,4	7,5	7,5	7,2
% de la Dotación Efectiva	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%

Fuente: Dipres.

Del total de personas que desempeñan funciones definidas como críticas, el 45,0% correspondió a funcionarias, representando el 0,4% de la dotación efectiva de mujeres y que percibieron la asignación por un promedio de 6,7 meses. Por su parte, el 55,0% de los beneficiarios de esta asignación fueron funcionarios, los que representaron el 0,9% del total de hombres en la dotación y percibieron el beneficio durante un promedio de 7,2 meses.

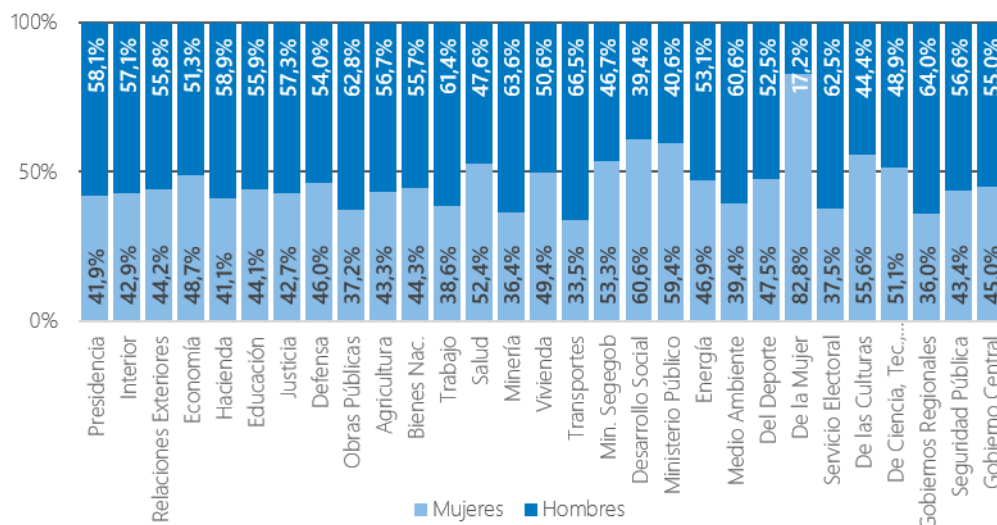
Con todo, se observa que ha disminuido la cantidad de meses en que una misma persona percibe este beneficio, pasando de 8,9 meses en promedio en 2016, a 7,0 meses en promedio en 2025.



Al revisar la distribución por sexo de los beneficiarios de esta asignación en cada ministerio, el mayor porcentaje de mujeres sobre el total institucional se observa en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (82,8%), seguido del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (60,6%). Además de estos, los ministerios donde el porcentaje de mujeres con esta asignación sobrepasa el 50% de los beneficiarios, corresponden a los ministerios de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (55,6%) y Secretaría General de Gobierno (53,3%).

En el caso de los Transportes y Telecomunicaciones, Gobiernos Regionales, Minería, Obras Públicas y Medio Ambiente, el porcentaje de hombres con esta asignación sobrepasa el 60%. La distribución por sexo de los beneficiarios de esta asignación según ministerios se presenta en el Gráfico 22.

Gráfico 22: Distribución por sexo de beneficiarios de la Asignación por Funciones Críticas en 2025, según ministerios



Nota: Nombres completos de las instituciones mencionadas, se pueden consultar en Cuadro A1.

Fuente: Dipres.

La distribución de beneficiarios según estamentos se presenta en la Tabla 15. Se observa que, en términos generales, la mayoría de los beneficiarios pertenecen o se encuentran asimilados al estamento de Profesionales (69,6% en 2025). Además, se observa que, durante 2025 el 37,5% de los beneficiarios corresponde hombres en funciones profesionales, seguidos por mujeres en funciones profesionales (32,2%) y hombres en funciones directivas (15,5%).



Tabla 15: Promedio anual beneficiarios Asignación por funciones críticas según estamento

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gobierno Central	2.202,5	2.253,3	2.163,0	2.324,3	2.431,8	2.463,8	2.512,3	2.550,8	2.663,8	2.753,1
Directivo	805,0	830,5	732,7	760,7	734,0	717,9	685,4	752,1	758,8	757,5
Profesional	1.317,3	1.341,9	1.343,5	1.499,2	1.620,8	1.666,7	1.754,1	1.723,6	1.827,4	1.917,0
Fiscalizador	80,2	80,8	86,8	64,4	77,0	79,2	72,8	75,1	77,6	78,6
Mujeres	37,4%	37,9%	38,9%	38,9%	40,0%	40,7%	44,1%	44,9%	44,3%	45,0%
Directivo	11,9%	11,7%	10,7%	11,1%	10,3%	10,2%	11,7%	13,4%	12,3%	12,0%
Profesional	24,2%	24,9%	26,8%	26,8%	28,6%	29,3%	31,3%	30,5%	31,1%	32,2%
Fiscalizador	1,3%	1,3%	1,4%	1,0%	1,2%	1,2%	1,1%	1,1%	0,9%	0,8%
Hombres	62,6%	62,1%	61,1%	61,1%	60,0%	59,3%	55,9%	55,1%	55,7%	55,0%
Directivo	24,7%	25,2%	23,2%	21,6%	19,9%	18,9%	15,6%	16,1%	16,2%	15,5%
Profesional	35,6%	34,6%	35,3%	37,7%	38,1%	38,4%	38,5%	37,1%	37,5%	37,5%
Fiscalizador	2,3%	2,3%	2,6%	1,7%	2,0%	2,0%	1,8%	1,9%	2,0%	2,0%

Fuente: Dipres.

2. Distribución por Grados y mediana

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

No obstante, al considerar que el artículo 9° del Estatuto Administrativo señala que “Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario”, es posible afirmar que el grado permite identificar las posiciones orgánicas jerárquicas y remuneracionales que se dan al interior de las instituciones de la Administración Pública.

En relación con el personal de planta, la estructura jerárquica y remuneracional se encuentra establecida en la Ley de Plantas de cada institución; en el caso de los cargos a contrata, la autoridad que los designa debe asimilarlos a un grado de la respectiva planta, según la función para la cual estos cargos fueron provistos. Esta asimilación se realiza para efectos estrictamente remuneratorios, siendo su límite el tope máximo que se contempla para el personal de las plantas de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares en el respectivo órgano o servicio, según sea la función encomendada.

El presente análisis se divide en dos secciones, agrupando en cada una de ellas a las instituciones públicas afectas a la Escala Única de Sueldos, por un lado, y a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores, por otro⁷. En estas secciones se analiza y compara la distribución por grado y estamento del personal en funciones al 31

⁷ Se excluye de este análisis al personal de instituciones que se encuentran afectas a sistemas de remuneraciones distintos a los mencionados.



de diciembre de 2025, excluyendo a profesionales funcionarios (afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664) y a Personal Docente y Asistente de la Educación, permitiendo observar estas características en la dotación efectiva total. Por otro lado, a través del análisis de la mediana de cada distribución, se podrá observar la posición relativa que ocupan mujeres y hombres en los distintos estamentos.

Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos

a. Distribución por grado de la dotación efectiva

El total del personal afecto a la EUS a diciembre de 2025 corresponde a 277.797 funcionarios⁸, presentando un incremento del 1,8% respecto del año 2024. Al observar la distribución por grado de la dotación total, la mediana se presenta en el grado 16, quedando un 44,0% de los funcionarios bajo éste.

Por otro lado, un análisis por estamento y grado de la distribución arroja los resultados mostrados en la Tabla 16, donde se observa que la mayor proporción del personal afecto a la EUS se encuentra en el estamento de Profesionales (44,6% de la dotación total), cuya mediana se ubica en el grado 12.

En el Gráfico 23 se presenta la distribución del personal por grado, apreciándose las medidas de tendencia central para los servicios de la EUS, ubicando la mediana en el grado 16 y la moda, en el grado 22.

Tabla 16: Posición relativa del personal afecto a la EUS – Mediana según grado y estamento a diciembre 2025

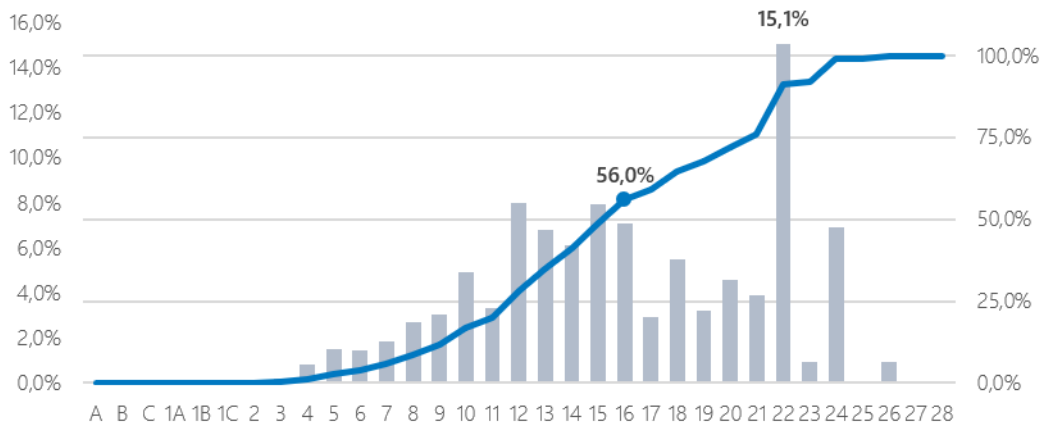
Estamento EUS	Mediana (grado)	% del estamento sobre Dotación efectiva
Directivos (1)	5	1,4%
Profesionales	12	44,6%
Técnicos	21	32,9%
Administrativos	18	12,2%
Auxiliares	23	8,8%
Total Dotación Efectiva EUS	16	100,0%

(1) Incluye Autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio y Directivos.
Fuente: Dipres.

⁸ Esta cifra no incluye a profesionales funcionarios afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664 (41.338 cargos), ni al personal docente, asistentes de la educación y personal de jardines infantiles dependientes de los Servicios Locales de Educación (88.220 cargos), los cuales no se encuentran afectos a la EUS.



Gráfico 23: Dotación efectiva de personal afecto a la EUS, según grado a diciembre 2025



Fuente: Dipres.

b. Distribución por grados, de mujeres y hombres

La dotación efectiva del personal afecto a la EUS, a diciembre de 2025, se encuentra conformada en un 66,2% por mujeres y en un 33,8% por hombres. La distribución por grado del total de la dotación efectiva por sexo nos muestra que, para las mujeres, la mediana se ubica en el grado 16, quedando un 47,2% de ellas bajo este grado. Para los hombres, la mediana se ubica en el grado 15, queda un 45,3% de ellos bajo ese grado (ver Tabla 17).

Al analizar la mediana según el estamento al que pertenecen o se encuentran asimilados mujeres y hombres, se observa que en todos los estamentos se presentan diferencias en la mediana calculada para cada sexo, las que favorecen a los hombres en todos ellos; esto, con excepción del estamento de Directivos, donde las mujeres y hombres presentan la misma mediana.

Tabla 17: Posición relativa del personal afecto a la EUS - mediana según grado, estamento y sexo a diciembre de 2025

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

(1) Incluye Autoridades de Gobierno, Jefes Superiores de Servicio y Directivos.

Fuente: Dipres.



En el Gráfico 24 se compara la distribución porcentual de hombres y mujeres por grado. Se aprecia que, tanto para hombres como para mujeres, el grado que concentra mayor número de funcionarios es el 22, observándose una concentración mayoritaria de mujeres en este grado (18,1%) que es el doble al presentado para los hombres (9,0%). Además, se observa que a contar del grado 3 y hasta el 12, la presencia de hombres es claramente superior a la de mujeres. A lo largo de la distribución de grados, las mujeres afectas a la E.U.S. presentan un mayor número en los grados 13, 15, 22 y 24.

Gráfico 24: Distribución de mujeres y hombres afectos a la EUS, según grados a diciembre 2025



Fuente: Dipres.

Servicios afectos a la Escala de Sueldos de Fiscalizadores

a. Distribución por grado de la dotación efectiva

El total de funcionarios que se desempeñan en los servicios fiscalizadores alcanza a 17.197 personas, a diciembre de 2025. Analizando la mediana de la distribución por grado de este personal, se observa que el 59,1% de los funcionarios se ubica entre los grados F/G y 14, quedando un 40,9% del personal bajo ese grado.

La mediana de la distribución por estamento se presenta en la Tabla 18. Para este grupo de instituciones, la mayor proporción de funcionarios se encuentra en el estamento de Profesionales (42,0%) y de Fiscalizadores (28,7%) cuya mediana se ubica en el grado 12 y 14, respectivamente.

Por otro lado, el Gráfico 25 presenta la distribución por grado de la dotación efectiva de los Servicios Fiscalizadores, apreciándose claramente las medidas de tendencia central, que ubican la mediana en el grado 14 y la moda en el grado 15.



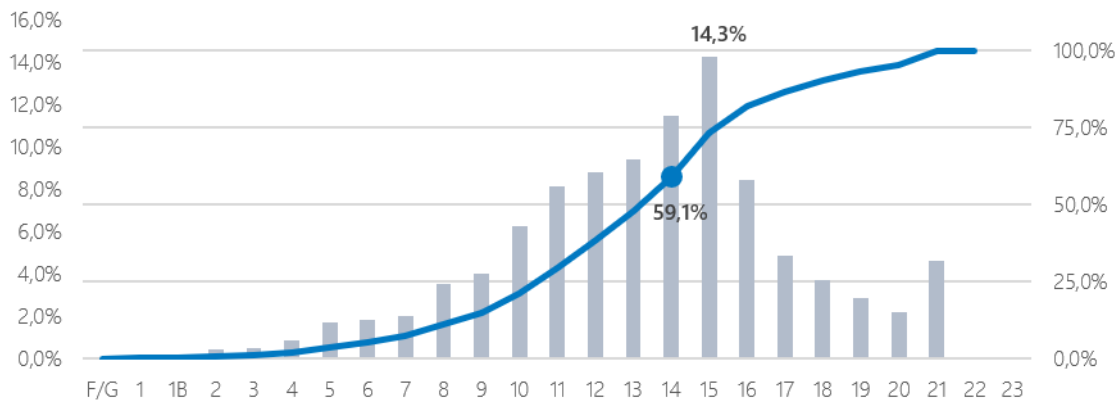
Tabla 18: Posición relativa personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado y estamento a diciembre 2025

Estamentos	Mediana (grado)	% del estamento sobre la Dotación efectiva
Directivos (1)	5	3,9%
Jefaturas	14	0,1%
Fiscalizadores	14	28,7%
Profesionales	12	42,0%
Técnicos	16	7,4%
Administrativos	18	15,9%
Auxiliares	19	2,0%
Total Dotación Efectiva	14	100,0%

(1) Incluye Jefes Superiores de Servicio y Directivos.

Fuente: Dipres.

Gráfico 25: Dotación efectiva de personal de Servicios Fiscalizadores, según grado a diciembre 2025



Fuente: Dipres.



b. Distribución por grados, de mujeres y hombres

De los funcionarios dependientes de Servicios Fiscalizadores al 31 de diciembre de 2025, el 50,3% corresponde a mujeres y el 49,7% a hombres. La mayoría de las mujeres se desempeñan como Profesionales (40,7%), Fiscalizadores (29,7%) y Administrativos (18,6%). De igual manera, los hombres se desempeñan principalmente en los estamentos de Profesionales (43,3%), Fiscalizadores (27,6%) y Administrativos (13,2%).

La distribución por grado de la dotación según sexo (Tabla 19) muestra que la mediana de contratación de mujeres en instituciones fiscalizadoras corresponde al grado 14, quedando el 42,8% de mujeres posicionadas bajo este grado. Para los hombres, la mediana de la distribución también se ubica en el grado 14, con un 39,1% de ellos bajo la mediana.

Al incorporar al análisis de la mediana, la diferenciación por estamento en el cual se desempeñan hombres y mujeres se observa que en la mayoría de los estamentos no se presentan diferencias en la mediana observada en la distribución de hombres y mujeres, con excepción del estamento de profesionales, donde se observa diferencia de 1 grado en favor de los hombres.

Tabla 19: Posición relativa del personal de Servicios Fiscalizadores - mediana según grado, estamento y sexo a diciembre de 2025

Estamentos	Mujeres			Hombres		
	% del total	Mediana Grado	% bajo mediana	% del total	Mediana Grado	% bajo mediana
Directivos (1)	2,9%	5	39,8%	4,8%	5	44,7%
Jefaturas	0,1%	14	50,0%	0,1%	14	37,5%
Fiscalizadores	29,7%	14	38,5%	27,6%	14	39,3%
Profesionales	40,7%	12	42,3%	43,3%	11	49,4%
Técnicos	7,6%	16	43,3%	7,2%	16	47,2%
Administrativos	18,6%	18	41,7%	13,2%	18	43,6%
Auxiliares	0,3%	19	44,8%	3,7%	19	29,4%
Total Servicios Fiscalizadores	100,0%	14	42,8%	100,0%	14	39,1%

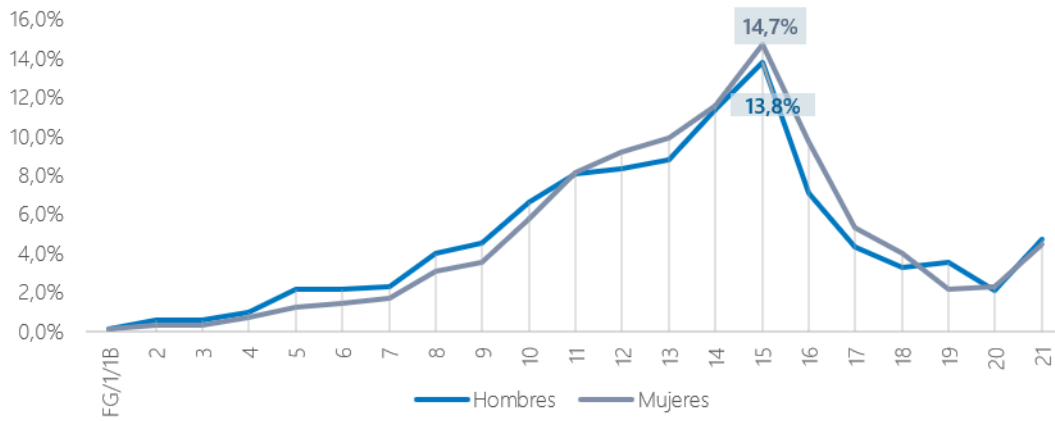
(1) Incluye Jefes Superiores de Servicio y Directivos.

Fuente: Dipres.

En el Gráfico 26 se compara la distribución porcentual de hombres y mujeres por grado. Puede apreciarse que para mujeres y hombres el grado que concentra mayor número de funcionarios es el 15 (14,7% y 13,8%, respectivamente). Se observa, además, que entre los grados F/G al 10 la proporción de hombres es mayor a la de mujeres, y que la presencia femenina es claramente mayor a la masculina entre los grados 12 al 18.



Gráfico 26: Distribución de mujeres y hombres dependientes de Servicios Fiscalizadores, según grados



Fuente: Dipres.



ASPECTOS METODOLÓGICOS



1. Conceptos

Asociados a las estadísticas del personal disponible en el Sector Público:

a) Sector Público: para efectos de este informe, el concepto se utiliza para nombrar al universo de instituciones a las que se hace referencia en el inciso primero del artículo 70 de la Ley N°21.306, sobre las cuales recae la obligación de informar a Dipres, sus nóminas de trabajadores y personal a honorarios.

b) Administración Central: conjunto de organismos dependientes o bajo supervigilancia de los ministerios del sector público, independiente del sistema de remuneraciones por el que se rija cada uno de ellos, ya sea Escala Única de Sueldos, Escala de Fiscalizadores y aquellos afectos al artículo 9° del Decreto Ley N°1.953, de 1977, del Ministerio de Hacienda. Lo anterior no considera, por lo tanto, aquellos organismos que cuentan con autonomía respecto al Ejecutivo.

c) Organismos Autónomos: conjunto de organismos que cuentan con autonomía respecto al Ejecutivo, otorgada por la Constitución Política vigente. Para efectos de este informe, en esta categoría se considera a la Contraloría General de la República, el Ministerio Público y el Servicio Electoral; para efectos de agrupación, también considera a las instituciones de los otros poderes del Estado (Congreso Nacional y Poder Judicial).

d) Municipalidades: corresponde al conjunto de instituciones sobre las cuales recae la administración local de cada comuna o agrupación de comunas, que se encuentran constituidas por el alcalde, que es su máxima autoridad, y por el concejo. La finalidad de cada Municipalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna. Institucionalmente, son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio⁹.

e) Universidades Estatales: corresponde al conjunto de instituciones de Educación Superior de carácter estatal, creadas por ley para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura¹⁰.

⁹ Artículo 118, Decreto N°100 de Segpres, 2005 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de Chile

¹⁰ Artículo 1° de la Ley N°21.094.



Institucionalmente, son organismos autónomos, dotados de personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio, que forman parte de la Administración del Estado y se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación.

f) CFT Estatales: conjunto de instituciones de Educación Superior de carácter estatal, creadas por ley y que se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación. Su objetivo corresponde a la formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional.

Institucionalmente, son organismos autónomos, dotados de personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio¹¹.

g) Empresas Públicas: corresponde a aquellas empresas en las que el Estado tiene una participación mayoritaria o total en el capital social. Esto incluye las empresas creadas por ley, las del Estado y las sociedades en las que el Estado tiene una participación accionaria superior al 50% o designa a la mayoría de los miembros de su Directorio.

Estas empresas cubren sectores vitales para el país, como la infraestructura portuaria, empresas sanitarias, transporte terrestre urbano e interurbano y servicios en sectores productivos como la minería y la agricultura, entre otras, siendo unos de los principales objetivos el bien común a través de la producción de bienes o prestación de servicios esenciales.

h) Otras Instituciones Públicas: incluye a las instituciones de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que desempeñan sus funciones con autonomía y que reciben el mandato legal de cumplir con las normas establecidas en el DL N°1.263 de Ministerio de Hacienda, orgánico de Administración Financiera del Estado. En esta categoría se incluye a la Defensoría de la Niñez, Instituto de Derechos Humanos, Consejo para la Transparencia, entre otras instituciones.

i) Dependencia: concepto utilizado para hacer referencia a alguna de las agrupaciones de instituciones que conforman el sector público, según lo señalado en la letra a). Las dependencias que se identifican corresponden a la Administración Central, los Organismos Autónomos, las Universidades Estatales, los CFT Estatales, las Municipalidades, las Empresas Públicas y Otras Instituciones Públicas.

j) Gobierno Central: conjunto de instituciones que están sometidas a las mismas normas de planificación y ejecución presupuestaria, mantienen una estrecha relación de dependencia del Ejecutivo y se les asigna presupuesto anual mediante la Ley de Presupuestos. Este conjunto se compone de la Administración Central y los Organismos Autónomos.

k) Personal permanente: corresponde a los trabajadores cuya función desempeñada en la institución contratante son de carácter permanente, aun cuando la duración del contrato no lo sea. Para efectos de este informe, en esta categoría se encuentra el personal afecto al Código del Trabajo con contrato indefinido o plazo fijo de las Empresas Públicas, CFT estatales y Otras Instituciones Públicas, así como el personal de planta y contrata de las Universidades, el personal de la dotación de la administración

¹¹ Artículo 1° y 3°, Ley N°20.910.



municipal, el personal de planta, contrata y afecto al código del trabajo que se desempeña en los establecimientos educacionales y de salud municipales, y el personal de la dotación de las instituciones de la Administración Central y Organismos Autónomos.

l) Personal transitorio: corresponde a los trabajadores contratados para desempeñar una función específica de asistencia, refuerzo o asesoría, principalmente bajo la modalidad de honorarios a suma alzada. Se puede considerar en esta categoría las contrataciones fuera de dotación de las instituciones del Gobierno Central, el personal a honorarios de las Empresas Públicas, CFT estatales y Otras Instituciones Públicas, personal fuera de dotación contratado en la administración municipal (honorarios y personal afecto al Código del Trabajo), entre otros.

m) Gobierno General: Corresponde al conjunto que agrupa a las instituciones del Gobierno Central y las Municipalidades.

Asociados a las estadísticas del personal disponible en Gobierno Central

n) Dotación (de personal): corresponde al conjunto de personas que tienen una relación jurídico-laboral permanente con el sector público, es decir, el personal de planta, a contrata, contratado como honorario asimilado a grado, a jornal y otro personal permanente. Se excluye de esta definición, a las contrataciones de carácter transitorio, las que se consideran como personal fuera de dotación.

ñ) Dotación máxima (de personal): es la autorización máxima establecida anualmente en la Ley de Presupuestos para designar o contratar personal en la institución. Representa el número más alto de contrataciones que puede alcanzar la dotación de personal en cada servicio¹², en cualquier momento.

Si bien la dotación máxima de los servicios públicos se determina en número de personas, existen algunas excepciones. Para el personal afecto a la Ley N°18.834 y al personal afecto a la Ley N°15.076 de los Servicios de Salud, la autorización máxima de contratación se establece en número de cargos. Por otro lado, se establece en número de horas semanales la dotación máxima del personal afecto a la Ley N°19.664 de los Servicios de Salud y de la Subsecretaría de Salud Pública, el personal afecto a la Ley N°15.076 del Servicio Médico Legal y Gendarmería de Chile, así como el personal CRS Maipú y CRS Peñalolén Cordillera. Por su parte, la dotación máxima del personal docente de los establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales de Educación Pública se establece en número de horas docentes.

o) Dotación efectiva (de personal): es la suma del personal contabilizado en la dotación de personal de un servicio, que se desempeña efectivamente en él, en un momento determinado. Para efectos de este informe, se considera en esta categoría al personal de las características indicadas en la letra n) que se encontraba ejerciendo funciones a una fecha de corte establecida para cada año de la serie, excluyendo al personal que cumple funciones transitorias y que, por este motivo, se considera como personal fuera de dotación.

¹² Según el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.263, Orgánico de Administración Financiera del Estado, las dotaciones máximas de personal que se fijen en los presupuestos anuales de los servicios públicos, incluirán al personal de planta, a contrata, contratado como honorario asimilado a grado y a jornal, en aquellos servicios cuyas leyes contemplan esta calidad.



p) Calidad jurídica: identifica la relación laboral mediante la cual el personal permanente se vincula con el organismo contratante. El personal que desempeña una función administrativa regulada, principalmente, por la Ley N°18.834 (Estatuto Administrativo) puede desempeñarse en cargos de planta, empleo a contrata, afecto al Código del Trabajo o como honorarios asimilados a grado.

- Personal de planta: corresponde al conjunto de funcionarios designados para desempeñar alguno de los cargos permanentes asignados por ley a cada institución. Este personal puede tener la calidad de titular, suplente o subrogante, desempeñándose en funciones directivas, profesionales, fiscalizadoras, técnicas, administrativas o auxiliares. Al personal titular de planta, por acceder a la carrera funcionaria, se le garantiza la estabilidad en el empleo.
- Personal a contrata: corresponde al conjunto de funcionarios que desempeñan labores permanentes de la institución mediante su adscripción a cargos de carácter transitorio, sin acceso a la carrera funcionaria e incluidas en la dotación de una institución. Duran en su cargo, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año, fecha en la cual los servidores expiran en funciones por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con al menos treinta días de anticipación, pudiendo renovarse indefinidamente. Las funciones sobre las cuales se puede desempeñar este tipo de cargos son profesionales, fiscalizadoras, técnicas, administrativas y auxiliares.
- Personal afecto al Código del Trabajo: son aquellos que desempeñan labores permanentes del servicio, contratado mediante las normas del Código del Trabajo y del Estatuto Administrativo, según se haya indicado en la normativa que rige a la institución contratante, y puede corresponder a personal con contrato indefinido o de plazo fijo. En esta categoría se incluye el personal obrero jornal que realiza labores permanentes.
- Honorarios asimilados a grado: corresponde al conjunto de personas contratadas sobre la base de honorarios, cuyo estipendio se ajusta a un grado de la escala de remuneraciones del servicio. Estas contrataciones se destinan al desempeño de labores no habituales de la institución, o cometidos específicos¹³ al interior de esta, y se incluyen en la dotación efectiva de ésta. No se consideran empleados públicos y su actuación se rige por las cláusulas contenidas en el contrato que formaliza la realización de esas labores. Este tipo de contrato podría utilizarse para el desempeño de funciones profesionales, técnicas o para contratar expertos altamente calificados. Al tratarse de una relación de carácter contractual, les son aplicables las disposiciones contenidas en su contrato.

q) Personal Fuera de Dotación: corresponde a toda persona excluida de la dotación de un servicio, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada, suplentes y reemplazos, vigilantes privados, otro personal del Código del Trabajo y otro tipo de personal transitorio. Este personal puede ser contratado para desempeñar una función en particular, o con recursos asignados a un determinado proyecto o programa, o para realizar actividades especiales, que contaron con asignaciones de recursos específicos.

¹³ La Contraloría General de la República ha interpretado esta posibilidad como excepcional y restrictiva. Para ello ha ido construyendo un concepto de cometidos específicos, entendiendo que concurren tales cuando la tarea a desarrollar está especificada en el contrato en forma concreta y determinada, esto es, nominalmente individualizada y circunscrita a un objetivo específico, así como limitada en el tiempo (dictámenes 32.671/89, 16.255/90, 13.694/91, 14.613/92, 1.533/93 y 822/95).



- Cargos adscritos: corresponde al personal en planta adscrita, siendo el más frecuente aquel establecido según artículo 44 de la Ley N°15.076 y artículo 6° de la Ley N°19.230, aplicable solo a profesionales funcionarios de las unidades de emergencia, unidades de cuidados intensivos y maternidades de los Servicios de Salud. Estos cargos conforman un sistema paralelo al de los empleos de planta, constituyendo una dotación adicional a la de la institución, y se extinguen de pleno derecho cuando se produce la cesación de funciones de quien sirve uno de estos cargos.
- Honorarios a suma alzada: agrupa a las personas contratadas bajo las normas civiles de arrendamiento de servicios inmateriales, quienes no se rigen por las normas del Estatuto Administrativo, sino que por las del respectivo contrato que han celebrado; por lo tanto, no tienen el carácter de funcionarios públicos y carecen de responsabilidad administrativa, con excepción de aquellos calificados como Agentes Públicos. No obstante lo anterior, el personal bajo este tipo de contrato se encuentra sujeto a las normas legales sobre probidad administrativa, al tener igualmente el carácter de servidores estatales, en la medida que prestan servicios al Estado de acuerdo con lo estipulado en un contrato suscrito con un órgano público.
- Suplentes y Reemplazos: es el grupo de funcionarios que desempeña un cargo público transitorio ante la ausencia del personal de planta o contrata, en virtud del artículo 4° del Estatuto Administrativo y/o en el respectivo artículo de la Ley de Presupuestos vigente en cada año de la serie¹⁴, así como autorizaciones en glosas presupuestarias específicas.
- Vigilantes privados: corresponde a las personas contratadas en virtud del artículo 48 de la Ley N°18.382.
- Otro personal transitorio: son personas que desempeñan funciones transitorias bajo las normas del Código del Trabajo, becarios de los Servicios de Salud y otros cuya contratación no se consulta en la dotación de personal de una institución, pero se autoriza expresamente mediante glosa presupuestaria.

r) Personal Disponible: en esta categoría se agrupa al total de personas contratadas por las instituciones del Gobierno Central, independiente de su tipo de contrato y la permanencia o transitoriedad de sus funciones. Corresponde, por tanto, a la suma del personal de la dotación y personal fuera de dotación con contrato vigente a una fecha determinada.

s) Ministerios: son los órganos superiores de colaboración del Presidente(a) de la República en las funciones de gobierno y administración de sus respectivos sectores, los cuales corresponden a los campos específicos de actividades en que deben ejercer dichas funciones. Para cumplir con éstas, deben proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas dictadas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del respectivo sector.

¹⁴ Sobre esta materia en particular, el artículo de la Ley de Presupuestos que contiene esta autorización corresponde al siguiente, según el año: artículo 9 (2016), artículo 10 (2015, 2017, 2018), artículo 11 (2020, 2021, 2022 al 2025) o artículo 12 (2014 y 2019).



Los ministros y ministras de Estado, en su calidad de colaboradores directos del Presidente(a) de la República, tienen la responsabilidad de la conducción de sus respectivos ministerios, en conformidad con las políticas e instrucciones que les sean impartidas¹⁵.

t) Servicios públicos: son los órganos administrativos encargados de satisfacer necesidades colectivas, de manera regular y continua. Están sometidos a la dependencia o supervisión del Presidente(a) de la República a través de los respectivos ministerios, cuyas políticas, planes y programas les corresponde aplicar. Los servicios están a cargo de un jefe(a) superior, al cual le corresponde dirigir, organizar y administrar el correspondiente servicio; controlarlo y velar por el cumplimiento de sus objetivos; responder de su gestión y desempeñar las demás funciones que la ley le asigne¹⁶.

u) Asignación por funciones críticas: corresponde a una asignación, establecida en el artículo septuagésimo tercero de la Ley N°19.882, que beneficia al personal de planta y contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores, que desempeñen funciones calificadas como críticas por la autoridad competente.

Se consideran como funciones críticas aquellas que, a juicio de la autoridad competente, sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución, por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.

Anualmente, la Ley de Presupuestos fija para cada ministerio y servicio en que corresponde pagar esta asignación, la cantidad máxima de personas con derecho a percibirla y los recursos que podrán destinarse a su pago.

v) Sistemas de Remuneraciones Corresponde al sistema uniforme de sueldos base aplicable a todas las instituciones que se rigen bajo la normativa que lo crea, que determina las asignaciones o remuneraciones adicionales a que tienen derecho los funcionarios públicos. Los sistemas de remuneraciones que actualmente existen son:

- **Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos (E.U.S):** comprende a los Servicios públicos dependientes o relacionados con cada uno de los ministerios; estas instituciones corresponden al Poder Ejecutivo y este sistema fue creado por el DL N° 249 de 1974 y sus modificaciones.
- **Instituciones Fiscalizadoras:** comprende los Servicios fiscalizadores del Estado, cuya escala de remuneraciones se establece en el artículo 5° del Decreto Ley N°3.551, de 1981.
- **Entidades afectas al D.L. N°1.953:** comprende los Servicios cuya escala de remuneraciones se rige por el artículo 9° del D.L N° 1953, de 1977.

¹⁵ Más información se puede obtener de la revisión de los artículos 21 al 27 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

¹⁶ Más información se puede obtener de la revisión de los artículos 28 al 32 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.



- **Poder Judicial:** comprende a las instituciones encargadas de la administración de justicia, tales como el Poder Judicial propiamente tal, la Corporación Administrativa del Poder Judicial y la Academia Judicial, su sistema de remuneraciones se fijó a través del Decreto Ley N° 3.551, de 1981.
- **Congreso Nacional:** comprende funcionarios del Senado, de la Cámara de Diputados, la Biblioteca del Congreso Nacional y el Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias, su sistema de remuneraciones se estableció mediante la Ley N° 18.918. No considera a Senadores ni Diputados.
- **Ministerio Público:** organismo constitucionalmente autónomo encargado de la reforma procesal penal, en su sistema de remuneraciones se aplica parte de la escala de sueldos del Poder Judicial.
- **Escala de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública** (DFL N°1/1997 y DFL N°2/1968): que comprende al personal de las instituciones dependientes del Ministerio de Defensa, afectos a este sistema de remuneraciones, con excepción de las Subsecretarías, que se rigen por la E.U.S.

2. Cobertura

Para el capítulo 1 de este informe, se presenta la información de los órganos y servicios públicos incluidos en la ley de presupuestos, además de las municipalidades, las universidades estatales, las empresas públicas creadas por ley y las empresas del Estado y sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50 por ciento o mayoría en el directorio, quienes, mandatados por el artículo 70 Ley 21.306, informan mensualmente a la Dirección de Presupuestos la nómina de los trabajadores.

Para el capítulo 2 y siguientes, el informe describe el total de puestos de trabajos del personal civil del Gobierno Central, definido como el conjunto de instituciones que están sometidas a las mismas normas de planificación y ejecución presupuestaria, mantienen una estrecha relación de dependencia del Ejecutivo y se les asigna presupuesto anual mediante la Ley de Presupuestos. Este conjunto se compone de la Administración Central, que corresponde a ministerios y sus servicios dependientes, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, la Contraloría General de la República y el Ministerio Público y por tanto excluye el personal de las empresas públicas, los funcionarios municipales y de los servicios municipalizados.

En todos los capítulos se excluye del análisis al personal uniformado de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, así como los diputados y senadores del Congreso Nacional.

El detalle de las instituciones que conforman la cobertura corresponde al publicado en el Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2016-2025¹⁷.

3. Consolidación de datos

En el capítulo 1, para efectos de presentación de la serie estadística, las variables se presentan consolidadas en cuadros resumen del Sector Público, mostrándose desagregadas según Dependencia. A su vez, los trabajadores se presentan agrupados según tipo de personal, que hace referencia al tipo de función

¹⁷El detalle de los servicios, ordenados por ministerio, cuyo personal fue contabilizado en cada uno de los años que componen la serie estadística, puede ser revisada en la publicación de la Dirección de Presupuestos, [Anuario Estadístico del Empleo Público del Gobierno Central 2016-2025](#), Anexo II páginas 184 y siguientes, y Anexo IV, página 212 y siguientes (junio de 2025).



desempeñada, distinguiendo entre personal permanente y transitorio. Asimismo, se presentan cuadros agregados para el Gobierno General.

Para el capítulo 2 y siguientes, para efectos de presentación de los datos, cada variable analizada se muestra consolidada en un cuadro resumen del Gobierno Central. Asimismo, la mayoría de las variables se presentan desagregadas por ministerios. Se debe tener en cuenta que solo para efectos de presentación de la información en esta publicación, en la categoría “ministerios” también son consideradas instituciones autónomas como el Congreso Nacional, el Poder Judicial, la Contraloría General de la República y el Ministerio Público.

En el capítulo 4, sección 2, distribución por grados y mediana, se ha agrupado a los Servicios e Instituciones Públicas de acuerdo con el sistema de remuneraciones a los que se encuentran afectos, consolidando la información sobre dotaciones efectivas de personal en los siguientes grupos:

- Entidades afectas a la Escala Única de Sueldos D.L. N° 249/73;
- Entidades Fiscalizadoras. Título I del D.L. N° 3.551, de 1981;

Las instituciones o funcionarios que no se encuentran afectas a estos sistemas de remuneraciones no han sido incluidos en el análisis de esa sección.

Al realizar un análisis comparativo de los datos, se hace necesario considerar todos aquellos cambios institucionales de importancia ocurridos a lo largo del período que cubren estas series. Dado que la información se presenta a nivel de ministerios, se debe tener en cuenta que estos han experimentado cambios en la composición de sus servicios dependientes. Por lo tanto, la información presentada puede variar significativamente producto de la adición o eliminación de servicios, ya sea por supresión o cambio de dependencia de aquellos¹⁷.

Para una adecuada presentación de gráficos y tablas, se ha utilizado un nombre corto o abreviado para algunas instituciones. La relación entre el nombre utilizado y el nombre completo de la institución se presenta en el Cuadro A1.

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

- Servicios de Salud (Sersal): Incluye a cada uno de los servicios de salud, que agrupa tanto al personal de la administración como de la prestación de salud directa en los establecimientos de salud dependientes del nivel central, así como de los servicios de salud propiamente tal. Excluye personal del servicio de salud municipal.
- Servicios Locales de Educación Pública (SLEP): Incluye personal que se desempeña en la administración del sistema y al personal de administración y servicio educativo de los establecimientos de educación dependientes de cada SLEP. Excluye personal de servicio educativo dependiente de los municipios y/o corporaciones municipales.
- Resto del Gobierno Central: Del total del Gobierno Central, se excluye el subconjunto de personal que se desempeña en los Sersal y en los SLEP.



Cuadro A1: Abreviaturas y nombres cortos utilizados en gráficos y tablas.

Nombre utilizado	Nombre completo de la institución
Presidencia	Presidencia de la República
Congreso Nacional	Congreso Nacional
Poder Judicial	Poder Judicial
Contraloría GR	Contraloría General de la República
Interior	Ministerio del Interior
Relaciones Exteriores	Ministerio de Relaciones Exteriores
Economía	Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
Hacienda	Ministerio de Hacienda
Educación	Ministerio de Educación
Justicia	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Defensa	Ministerio de Defensa Nacional
Obras Públicas	Ministerio de Obras Públicas
Agricultura	Ministerio de Agricultura
Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales
Trabajo	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Salud	Ministerio de Salud
Minería	Ministerio de Minería
Vivienda	Ministerio de Vivienda y Urbanismo
Transportes	Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
Min. Segegob	Ministerio Secretaría General de Gobierno
Desarrollo Social	Ministerio de Desarrollo Social y Familia
Min. Segpres	Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República
Ministerio Público	Ministerio Público
Energía	Ministerio de Energía
Medio Ambiente	Ministerio del Medio Ambiente
Del Deporte	Ministerio del Deporte
De la Mujer	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Servicio Electoral	Servicio Electoral
De las Culturas	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
De Ciencia, Tec. (...)	Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
Gobiernos Regionales	Gobiernos Regionales
Seguridad Pública	Ministerio de Seguridad Pública
Defensoría de la Niñez	Defensoría de la Niñez

Fuente: Dipres.

4. Fuente de información

Para los Municipios, Empresas Públicas, Universidades y CFT estatales y Otras instituciones públicas, la información corresponde a la entregada a la Dirección de Presupuestos en el marco del artículo 70 de la Ley N°21.306. El proceso de revisión de los datos recibidos por este medio no contempla normas estrictas para la entrega de información y enfrenta ciertas limitaciones para realizar una validación exhaustiva de los datos proporcionados por las instituciones. Por lo tanto, tal como lo establece el inciso quinto del mencionado artículo, la responsabilidad principal de asegurar la exactitud y veracidad de la información recae en las instituciones que la reportan.



Para el Gobierno Central (Administración Central y Organismos Autónomos), la información corresponde a la entregada a la Dirección de Presupuestos mediante los informes trimestrales de dotación de personal. Este levantamiento contiene reglas claras de reportabilidad, validación de cifras y monitoreo permanente de la entrega apropiada y oportuna de la información de cada institución pública, el que además se fortalece mediante la capacitación y asistencia técnica a las contrapartes. Con todo, la exactitud y veracidad de la información sigue siendo en gran medida responsabilidad de cada una de las instituciones informantes.

5. Variables relevantes presentadas para el Personal Disponible.

Personal disponible en el Sector Público

Para el Sector Público, se presenta información sobre el personal disponible¹⁸, según situación al 31 de diciembre de cada año, distinguiendo entre personal con funciones permanentes y transitorias.

Gobierno General y Distribución Regional

Se presenta la distribución del personal disponible en el Gobierno General según las regiones del territorio nacional donde se desempeñan efectivamente los funcionarios. El personal que se desempeña fuera del país se contabiliza separadamente.

Para esta variable, la cobertura de cada dependencia no contabiliza al personal de las fuerzas armadas, de orden y seguridad pública, y tampoco se considera a Senadores ni Diputados.

Adicionalmente a la presentación de los datos, se incluyen dos indicadores que muestran la relación entre el número de funcionarios y número de habitantes por región, comparando la situación del año analizado para el Gobierno Central y Municipalidades.

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

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

Personal Disponible en el Gobierno Central

Se presenta información sobre personal disponible en el Gobierno Central, donde se muestra el total correspondiente a cada grupo de interés, y su clasificación por sexo.

¹⁸ Revisar la metodología de contabilización de cargos, reglas de imputación y fuentes de contraste, en las secciones 1.6 y 1.7 del Anexo I, del [Anuario Estadístico del Empleo Público 2016-2025](#), (julio de 2026).



Los cuadros, gráficos y tablas estadísticas que presentan información sobre personal disponible, incluyen el personal de la dotación y fuera de dotación en funciones al 31 de diciembre de cada año de la serie, con el fin de caracterizar la fuerza de trabajo utilizada en el Gobierno Central, a una fecha determinada.

6. Variables de interés abordadas, sobre personal de la Dotación

La información presentada en este informe hace referencia a alguna de las variables definidas a continuación:

a) Dotación efectiva (de personal)

Corresponde al personal que desempeña funciones permanentes en cada servicio, con contrato vigente a una fecha de corte determinada, y que se nombra o contrata con cargo a la dotación máxima de personal establecida en la Ley de Presupuestos vigente.

Por tanto, se excluye al personal autorizado en glosas presupuestarias (honorarios a suma alzada, personal adscrito, vigilantes privados y obreros, jornales transitorios y otro personal), el cual es considerado fuera de dotación, por tener un carácter transitorio. Asimismo, excluye al personal suplente, de reemplazo y cualquier otra contratación que no se consulte en la dotación de un servicio.

Los profesionales afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664, así como el personal afecto al estatuto docente, asistentes de la educación y el personal de los Jardines Infantiles dependientes de los Servicios Locales de Educación, se han contabilizado según la cantidad de cargos en ejercicio y no en cuanto al número de personas que desempeñan esos cargos. Esto, dado que, para este grupo de funcionarios, la dotación máxima de personal se establece anualmente en número de cargos y/o número de horas semanales, pudiendo una persona desempeñar más de un cargo de este tipo. Estas leyes afectan en mayor medida a los Ministerios de Salud y Educación y podrían distorsionar la interpretación del nivel de empleo.

b) Estamentos

El estamento hace referencia a las plantas de personal autorizadas para cada servicio en su ley orgánica o ley que establece la planta legal de la institución. Sobre estas, cada institución puede nombrar o asimilar a su personal dependiente, ya se trate de personal de planta o contratado.

Tanto el personal asignado como el asimilado a determinada planta son agrupados bajo un mismo estamento, el cual generalmente lleva el nombre de la planta de referencia. En términos prácticos, el estamento permite agrupar al personal contratado como titular de un cargo en una planta determinada y los empleos a contrata asimilados a esa misma planta.

Los servicios consideran un distinto número de estamentos según la institución de que se trate, encontrando las mayores diferencias entre aquellos servicios afectos a distintos sistemas remuneratorios, como se señala en el Cuadro A2.

Cabe señalar que las plantas de personal de las instituciones del Congreso Nacional poseen otros escalafones, los que se han asimilado a las plantas del Estatuto Administrativo para permitir la comparación con el resto del personal del Gobierno Central.

Con el fin de presentar en forma consolidada la información de cada ministerio, la distribución de las dotaciones por estamentos establecida se presenta en el Cuadro A3.



Cuadro A2: Estamentos según los distintos sistemas de remuneraciones de las instituciones informantes

EUS (1)	Fiscalizadores	Poder Judicial	Ministerio Público	Congreso Nacional
Autoridades de Gobierno (2) Jefes Superiores de Servicio	Jefes Superiores de servicio	Presidente Corte Suprema	Fiscal Nacional	Jefes Superiores de servicio
Directivos Oficiales Penitenciarios	Directivos Jefaturas	Escalafón superior	Directivos profesionales Directivos no profesionales	Directivos profesionales Directivos no profesionales
Profesionales Personal del área de la salud afecto a leyes N°15.076 y N°19.664 Profesor en aula	Profesionales Fiscalizadores	Asistentes sociales Escalafón de empleados profesionales	Fiscales Profesionales	Profesionales
Técnicos Suboficiales y Gendarmes	Técnicos	---	Técnicos	Técnicos
Administrativos Auxiliares	Administrativos Auxiliares	Escalafón de empleados no profesionales	Administrativos Auxiliares	Administrativos Auxiliares

Notas:

- (1) Incluye estamentos de las instituciones afectas a la Escala Única de Sueldos, al DL N°1.953, a la escala de las FFAA, a Docentes y Asistentes de la Educación, y de la Defensoría de la Niñez.
- (2) Incluye Presidente de la República, ministros(as), subsecretarios(as), delegados(as) presidenciales regionales y provinciales, y gobernadores(as).

Fuente: Dipres.

Cuadro A3: Distribución consolidada del personal por Estamentos

Estamento consolidado	Estamentos a los que agrupa
Directivos	Considera a Autoridades de Gobierno, al 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.

Se considera como autoridades de gobierno a los ministros(as), subsecretarios(as), intendentes(as) y gobernadores(as). Asimismo, se considera como jefes(as) superiores de servicio, a la máxima autoridad de las instituciones señaladas en la cobertura. Los Directores(as) de los Servicios de Vivienda y Urbanismo (Serviu) son considerados como directivos.

Según la clasificación señalada en el Cuadro A3, en este informe se presenta la distribución por estamento de la dotación disponible según el cargo desempeñado efectivamente por los funcionarios a la fecha de corte. La información se muestra también distribuida entre mujeres y hombres.

Para esta distribución son válidas las aclaraciones señaladas anteriormente en la letra a) de esta sección.

c) Calidad jurídica

Se muestra la distribución de la dotación efectiva según cada una de las siguientes calidades jurídicas: Planta, Contrata, Código del Trabajo (incluye Jornales Permanentes) y Honorarios Asimilados a Grado.

Además de lo anterior, para esta variable los profesionales funcionarios afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664 así como el personal afecto al estatuto docente y el personal de los Jardines Infantiles dependientes de los Servicios Locales de Educación, se han contabilizado según la cantidad de cargos en ejercicio y la calidad jurídica que le corresponda a cada uno.

El personal de planta informado en estos cuadros es aquel que, a la fecha de corte de la información, se desempeña en un cargo de planta, excluyendo de su contabilización a aquel personal titular que, conservando la propiedad de su cargo, se desempeña en otro cargo titular o contrata, dentro o fuera de la institución, de conformidad con la compatibilidad de cargos establecida en la letra d) del artículo 87, y de acuerdo a lo señalado en el inciso segundo del artículo 88, ambos de la Ley N°18.834 (Estatuto Administrativo).

Asimismo, el personal a contrata informado corresponde al total de funcionarios que, a la fecha de corte, se desempeña en un cargo de este tipo. Por lo tanto, el personal titular que desempeña un cargo a contrata es contabilizado dentro de la calidad jurídica de contrata, aun cuando conserve la propiedad de su cargo de planta.

Considerando lo anterior, el total del personal de planta señalado corresponde a la planta efectiva, esto es, el total de cargos de planta desempeñados efectivamente a la fecha de corte. Se hace la salvedad para no confundir con la planta provista, esto es, el total de cargos de la planta de una institución que han sido asignados a un titular.

Por su parte, dada la variedad de tipos de contrato fuera de dotación existentes en el Gobierno Central, los datos de este informe se presentan agrupados según las siguientes agrupaciones:

- Honorarios a suma alzada;
- Suplentes y reemplazos, donde se agrupa al personal que desempeña una suplencia de un funcionario de planta o un reemplazo de un funcionario a contrata;
- Otros tipos de contrato, donde se agrupa el personal afecto al Código del Trabajo, jornales transitorios, vigilantes, personal adscrito, becarios de los servicios de salud y otro tipo de contratos cuya contabilización se excluye expresamente de la glosa de dotación máxima de personal.



d) Rangos de edad

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

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

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

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

- La cobertura de cada dependencia, donde no se contabiliza al personal de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, y tampoco se considera a Senadores ni Diputados;
- La contabilización de profesionales funcionarios afectos a las leyes N°15.076 y N°19.664, para los que se considera el número de cargos desempeñados efectivamente y no el número de personas;
- La agrupación por estamento, donde, por ejemplo, a nivel agregado se contabiliza en el estamento profesional al personal que desempeña funciones profesionales, fiscalizadoras, profesionales funcionarios y fiscales del Ministerio Público;
- La agrupación por calidad jurídica, donde el personal titular se contabiliza según la calidad jurídica del cargo que se encuentra desempeñando a la fecha de corte.

e) Años de Servicio en la institución

Se presenta la distribución de la dotación efectiva de personal al 31 de diciembre de cada año, según la permanencia de los funcionarios en la institución informante a la fecha de corte señalada, agrupándolos en alguno de los siguientes rangos de antigüedad.

- 5 o menos años
- 6 – 10 años
- 11 – 20 años
- 21 – 30 años
- 31 y más años

Vale la pena mencionar que los años de servicio contabilizados corresponden exclusivamente a los trabajados en el servicio informante desde el momento en que el funcionario inicia su desempeño en la dotación del servicio. Por lo anterior, no contabiliza el tiempo desempeñado en algún cargo fuera de dotación.

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



- La cobertura de cada dependencia, donde no se contabiliza al personal de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, y tampoco se considera a Senadores ni Diputados;
- La contabilización del personal del área de la salud afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664, para el cual se considera el número de cargos desempeñados efectivamente y no el número de personas;
- La agrupación por estamento, donde, por ejemplo, a nivel agregado se contabiliza en el estamento profesional al personal que desempeña funciones profesionales, fiscalizadoras, personal del área de la salud y fiscales del ministerio público;
- La agrupación por calidad jurídica, donde el personal titular se contabiliza según la calidad jurídica del cargo que se encuentra desempeñando a la fecha de corte.

f) Asignación por funciones críticas

Para esta variable se presenta el promedio anual de beneficiarios, el número de meses promedio y el porcentaje de la dotación efectiva que representa este promedio anual, calculándolo también según el estamento del beneficiario, conforme a situación presentada en las instituciones informantes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Para el cálculo del promedio anual se considera el período efectivo en el cual el funcionario percibió la asignación para cada año.

g) Distribución por grados

Se analiza la distribución por grados de la dotación efectiva, distinguiendo la situación presentada en los dos principales sistemas de remuneraciones: Servicios afectos a la Escala Única de Sueldos y Servicios Fiscalizadores.

Se utiliza la mediana como estadístico de comparación y análisis de la distribución por grado, estamento y sexo del personal de la dotación efectiva.

