

REVISIÓN SELECTIVA DEL GASTO

PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS
EN EL GOBIERNO CENTRAL

Febrero 2026

PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN EL GOBIERNO CENTRAL

DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN,
TRANSPARENCIA Y PRODUCTIVIDAD FISCAL

Dirección de Presupuestos – DIPRES © 2026 DIPRES

Directora de Presupuestos: Javiera Martínez Fariña.
Jefe de Departamento de Evaluación, Transparencia y
Productividad Fiscal: Rodrigo Díaz Mery.

Equipo a cargo de la publicación: Gonzalo Gaete Romeo,
Camilo Jaramillo Agüero y Víctor Nahuelpán Painequal.

Se autoriza su reproducción siempre y cuando se haga
referencia explícita a la fuente.

Para referenciar emplear el siguiente formato: DIPRES
(2026) Pago de horas extraordinarias en el Gobierno
Central. Departamento de Evaluación, Transparencia y
Productividad Fiscal. Santiago, Chile.

Registro de Propiedad Intelectual: Pendiente.

ISBN: Pendiente.

Diseño y Diagramación: M. Martínez V.

INDICE

1. Introducción	4
2. Antecedentes	5
2.1.Marco normativo	5
2.2.Evidencia comparada	6
3. Información disponible	8
4. Análisis	10
4.1.Evolución temporal	10
4.2.Análisis a nivel de funcionario	14
4.3.Análisis de la distribución	17
4.4.Pago de horas extraordinarias por sobre 40 horas al mes	19
4.5.Simulaciones: límites a la cantidad de horas extraordinarias pagadas	20
4.6.Licencias médicas y pago de horas extraordinarias	21
5. Conclusiones	25
6. Recomendaciones	27
7. Referencias	29
8. Anexos	30

1. INTRODUCCIÓN

El pago de horas extraordinarias constituye un componente importante del gasto en personal del Gobierno Central, ya que se relaciona estrechamente con las necesidades operativas de continuidad de los servicios públicos, la organización de la jornada laboral y las restricciones presupuestarias. En la práctica, las horas extraordinarias pueden cumplir un rol funcional para absorber demandas transitorias o contingencias —por ejemplo, demandas estacionales de trabajo, turnos continuos, emergencias o reemplazos—, pero también pueden transformarse en un mecanismo persistente de organización del trabajo si su uso se vuelve estructural. En este último escenario, el gasto asociado puede tensionar la disciplina fiscal, distorsionar incentivos de gestión de personas y afectar la transparencia respecto de la composición efectiva de las remuneraciones.

En el sector público chileno, el régimen de horas extraordinarias se caracteriza por su naturaleza estrictamente excepcional y por un marco normativo y de control administrativo que busca evitar su uso como un complemento remuneracional permanente (Contraloría General de la República (CGR), 2016, Dictamen N° 85.700). En particular, la normativa vigente establece condiciones de procedencia, exigencias de autorización previa y mecanismos de compensación —ya sea mediante descanso complementario o pago en dinero—, junto con criterios administrativos que operan como referencia para acotar su uso (CGR, 2020, Dictamen N° 7.600). En este contexto, la adecuada medición y el seguimiento sistemático del pago de horas extraordinarias requieren de información administrativa detallada y comparabilidad interinstitucional, a fin de identificar patrones de uso, focos de concentración y eventuales espacios de racionalización del gasto.

El presente informe tiene por objetivo caracterizar el pago de horas extraordinarias en los servicios públicos dependientes del Gobierno Central durante el período 2022-2024, mediante la documentación de su evolución temporal, su distribución entre funcionarios e instituciones, y la identificación de factores que inciden en el nivel de gasto, con el propósito de identificar potenciales ganancias de eficiencia. Para ello, se utilizan datos administrativos correspondientes a funcionarios de planta y contrata, provenientes del Portal de Transparencia del Consejo para la Transparencia, complementados con información estadística de recursos humanos del Sector Público administrada por la Dirección de Presupuestos.

El análisis se basa en la construcción de indicadores comparables entre funcionarios, servicios y períodos, distinguiendo componentes relevantes del pago de horas extraordinarias según el horario en que estas se realizan —diurnas, nocturnas y festivas— y según la dependencia administrativa. Asimismo, se incorpora un análisis distribucional por deciles de renta bruta al interior de cada servicio, con el propósito de caracterizar la distribución de los montos pagados por horas extraordinarias a lo largo de la escala de remuneraciones. Con el fin de identificar potenciales ganancias de eficiencia, se presentan simulaciones que estiman el gasto que habría dejado de devengarse bajo la imposición de límites mensuales al pago de horas extraordinarias, considerando distintos umbrales y atendiendo a la realidad operativa del sector salud. Finalmente, con el objetivo de explorar posibles factores que inciden en el pago de horas extraordinarias, se analiza su relación con el ausentismo laboral.

El informe se estructura de la siguiente manera. La Sección 2 presenta los antecedentes, incluyendo el marco normativo y los criterios administrativos aplicables, así como una breve revisión de evidencia comparada. La Sección 3 describe las fuentes de información utilizadas, el universo de análisis y las principales variables disponibles, junto con sus limitaciones. La Sección 4 desarrolla el análisis empírico, organizado en seis apartados: (i) evolución temporal del gasto y de las horas pagadas; (ii) análisis a nivel de funcionario; (iii) análisis de la distribución de pagos por deciles de renta; (iv) caracterización del pago por sobre el umbral general de 40 horas mensuales; (v) simulaciones de ahorros potenciales bajo distintos límites de horas pagadas; y (vi) relación entre ausentismo laboral y pago de horas extraordinarias. Finalmente, la Sección 5 presenta las conclusiones del estudio, mientras que la Sección 6 formula recomendaciones a partir de los principales hallazgos.

2. ANTECEDENTES

2.1. MARCO NORMATIVO

En el sector público chileno, los trabajos extraordinarios se entienden como aquellas labores que los funcionarios realizan fuera de su jornada ordinaria legal o reglamentaria. En la Administración del Estado, este régimen se encuentra regulado principalmente por el Estatuto Administrativo (DFL N° 29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834), no constituyendo un derecho subjetivo del funcionario, dado que sólo se autorizan a realizar cuando el jefe superior de la institución ordena su realización, atendidas las necesidades del servicio. De esta manera los trabajos extraordinarios así lo exijan, presentan un carácter excepcional, funcional y no permanente. De acuerdo con el artículo 66 del Estatuto Administrativo, los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones, dando origen al pago de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias pueden clasificarse en diurnas, nocturnas y las realizadas en días festivos, de acuerdo con las siguientes definiciones. En primer lugar, las horas extraordinarias diurnas corresponden a aquellas que se realizan a continuación de la jornada ordinaria diaria, entre las 07:00 y las 21:00 horas, cuando el funcionario debe extender su tiempo de trabajo más allá del horario regular establecido. En segundo término, de acuerdo con el artículo 67 del Estatuto Administrativo, las horas extraordinarias nocturnas son aquellas que se ejecutan fuera de la jornada ordinaria, en el período comprendido entre las 21:00 horas de un día y las 07:00 horas del día siguiente. Finalmente, las horas extraordinarias realizadas en días festivos corresponden a aquellas efectuadas en días sábado, domingo o festivos, fuera de la jornada ordinaria.

Cabe señalar que la Ley N° 19.104, que reajusta las remuneraciones de los trabajadores del sector público y dicta otras normas de carácter pecuniario, establece en su artículo 9 un límite máximo de pago, para el personal de la Administración Pública, de hasta 40 horas extraordinarias diurnas por funcionario al mes. Dicho límite sólo puede ser excedido en situaciones excepcionales, específicamente cuando se trate de trabajos de carácter imprevisto derivados de fenómenos naturales o calamidades públicas que hagan imprescindible la realización de una mayor cantidad de horas extraordinarias, circunstancia que debe quedar expresamente consignada en la resolución que disponga la ejecución de tales tareas. Asimismo, el artículo 43 de la Ley N° 19.664, que establece normas especiales para los profesionales funcionarios de los servicios de salud, esto es médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas, señala que los Directores de los Servicios de Salud podrán ordenar, respecto de los citados profesionales, la ejecución de trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria y nocturna, y en días sábados, domingos y festivos, cuando hayan de realizarse tareas impostergables. El referido artículo 43 señala que por horas extraordinarias se entenderá las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un profesional, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las veintiuna horas de un día y las ocho horas del día siguiente, que no corresponda al sistema de cargos de 28 horas de los establecimientos hospitalarios.

Todas estas disposiciones han sido consideradas en las instrucciones para la ejecución de la Ley de Presupuestos correspondientes a los años incluidos en el presente estudio.

Adicionalmente a la legislación previamente mencionada, la Contraloría General de la República (CGR) ha desarrollado una jurisprudencia reiterada que precisa las condiciones bajo las cuales procede el pago de horas extraordinarias en el sector público, lo que complementa la regulación contenida tanto en el Estatuto Administrativo como en la legislación específica de cada sector. En particular, dicho órgano ha establecido que el pago de horas extraordinarias no constituye un derecho automático del funcionario, sino que se

encuentra supeditado al carácter excepcional de estas labores y al estricto cumplimiento de los requisitos legales y administrativos que habilitan su procedencia.

En este contexto, la Contraloría General ha establecido que el pago de horas extraordinarias exige necesariamente la realización efectiva de trabajo extraordinario, no siendo suficiente la sola autorización administrativa ni la existencia de sistemas habituales de turnos. Este criterio fue sistematizado en el dictamen N° E121666, de 2025, el cual precisó que no resulta jurídicamente procedente pagar horas extraordinarias por períodos de inactividad funcional, tales como feriados, licencias médicas o permisos con goce de remuneraciones, descartándose el uso de promedios históricos como base para el pago. Este entendimiento fue reafirmado como plenamente aplicable al personal regido por el Estatuto Administrativo mediante el dictamen N° E181874, de 2025.

Asimismo, la jurisprudencia de la Contraloría General de la República ha reiterado el carácter obligatorio del límite máximo de 40 horas extraordinarias diurnas pagables por funcionario al mes, establecido en el artículo 9° de la Ley N° 19.104, precisando que dicho umbral no puede ser eludido mediante mecanismos o prácticas de carácter administrativo. En este sentido, el dictamen N° E451022, de 2024, recordó que corresponde a la autoridad adoptar e implementar mecanismos idóneos de control de asistencia y de registro de jornada que permitan verificar la efectiva ejecución de las horas extraordinarias cuya compensación monetaria sea autorizada.

2.2. EVIDENCIA COMPARADA

En las últimas décadas, tanto la OCDE como diversos organismos multilaterales han identificado el pago y la compensación de horas extraordinarias como uno de los componentes más sensibles del gasto en personal, debido a que se ubica en la intersección entre las necesidades operativas de las instituciones públicas y las restricciones presupuestarias que enfrentan los gobiernos (OCDE, 2021). Estas tensiones se intensifican en sectores caracterizados por turnos continuos —como salud, seguridad pública, servicios de emergencia y transporte— donde los requerimientos de capacidad exceden con frecuencia la jornada ordinaria.

A nivel comparado, los países de la OCDE presentan una variedad de modelos para regular el pago y la compensación de horas extraordinarias, aunque comparten ciertos principios: el recargo sobre la hora ordinaria, la prioridad al descanso compensatorio cuando es posible, la existencia de topes estrictos y la obligación de autorización previa. La literatura indica que estos elementos buscan reforzar tanto la protección de los trabajadores como la disciplina fiscal, evitando que el sobretiempo se convierta en una fuente permanente de incremento salarial o en un sustituto de la planificación adecuada de recursos humanos (Anxo, 2019). A continuación, se presenta un resumen de las prácticas en la materia de algunos países miembros de la OCDE.

- **Reino Unido:** En el Servicio Civil británico, el pago de horas extraordinarias se encuentra regulado por un esquema escalonado donde solo los funcionarios de grados medios e inferiores son elegibles para una compensación monetaria. Los funcionarios de grado superior reciben únicamente tiempo compensatorio, dado que su remuneración incorpora un componente de disponibilidad. Las tasas de recargo oscilan entre 1,25 y 1,50 veces la hora ordinaria, dependiendo del horario (día laboral, noche o festivo). También se exige que las horas extraordinarias sean previamente autorizadas por la jefatura, lo que opera como mecanismo de control presupuestario (UK Cabinet Office, 2020).
- **Canadá:** El Gobierno Federal canadiense ha adoptado un modelo dual donde la mayoría de los empleados cubiertos por convenios colectivos tienen derecho a compensación monetaria o descanso compensatorio, a elección del trabajador. Sin embargo, existe un límite anual de horas compensables, lo que incentiva la reducción de su uso. Además, en sectores críticos, como la Agencia de Servicios

Fronterizos o la Policía Montada, el pago de horas extraordinarias sigue un sistema diferenciado con recargos superiores al promedio debido a la alta demanda operativa (Treasury Board of Canada, 2021).

- **Francia:** En el Sector Público francés, el uso de horas extraordinarias se rige por decretos que limitan estrictamente el número de horas compensables y establecen la obligación de registrar electrónicamente el tiempo trabajado. Desde 2019, el gobierno francés ha impulsado reformas orientadas a reducir la dependencia del sobretiempo e incentivar la reestructuración de equipos, especialmente en educación y seguridad interior, sectores donde el uso de horas extraordinarias se volvió estructural (Ministère de la Fonction Publique, 2020).

En América Latina, las dinámicas institucionales difieren considerablemente de la OCDE, aunque los principios formales —recargo obligatorio, autorización previa y límites legales— suelen estar presentes. Las características estructurales del empleo público en la región, incluyendo escalas salariales comprimidas, altos porcentajes de gasto en personal respecto del PIB y debilidades en sistemas de control interno, generan un mayor riesgo de uso intensivo o discrecional de las horas extraordinarias (BID, 2025). En varios países, las horas extra funcionan como un complemento salarial de facto, especialmente en sectores donde los salarios base son bajos, lo que dificulta reformar o limitar este mecanismo.

- **Brasil:** La normativa establece un recargo mínimo de 50 % sobre la hora ordinaria y un máximo de dos horas adicionales diarias. Para los servidores públicos, la Constitución Federal garantiza la remuneración por horas extraordinarias, aunque su implementación depende de normas locales. En estados como São Paulo, auditorías recientes revelan que el uso de horas extraordinarias puede representar hasta el 20 % del gasto mensual en personal de unidades hospitalarias, lo que ha motivado reformas para fortalecer el control digital del tiempo trabajado (Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, 2022).
- **México:** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece un recargo del 100 % para las horas extraordinarias y un máximo de nueve horas semanales. Sin embargo, informes de la Auditoría Superior de la Federación señalan que en algunos organismos descentralizados las horas extraordinarias se han utilizado como complemento salarial permanente. Esto ha derivado en recomendaciones para estandarizar los procesos de solicitud, así como para incorporar sistemas biométricos de control de asistencia (Auditoría Superior de la Federación de México, 2020).

3. INFORMACIÓN DISPONIBLE

La principal fuente de información utilizada en este estudio corresponde a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia, administrado por el Consejo para la Transparencia (CPLT). Dicho portal provee información relativa al personal de planta y a contrata de diversos organismos públicos, incluyendo servicios del Gobierno Central, universidades estatales, municipalidades y empresas públicas, entre otros. El Portal de Transparencia constituye una plataforma puesta a disposición de los organismos públicos, cuya adhesión es de carácter voluntario; no obstante, el Consejo para la Transparencia promueve e incentiva su utilización mediante el desarrollo de iniciativas orientadas a la capacitación, la mejora de la accesibilidad, la interoperabilidad y la reutilización de los datos. En este contexto, la información contenida en el portal es declarada por los propios organismos y no corresponde a la estadística oficial de empleo público elaborada por la Dirección de Presupuestos. En consecuencia, pueden existir discrepancias entre ambas fuentes, derivadas del distinto grado de obligatoriedad, así como de diferencias en los objetivos, definiciones y procesos de validación de la información¹.

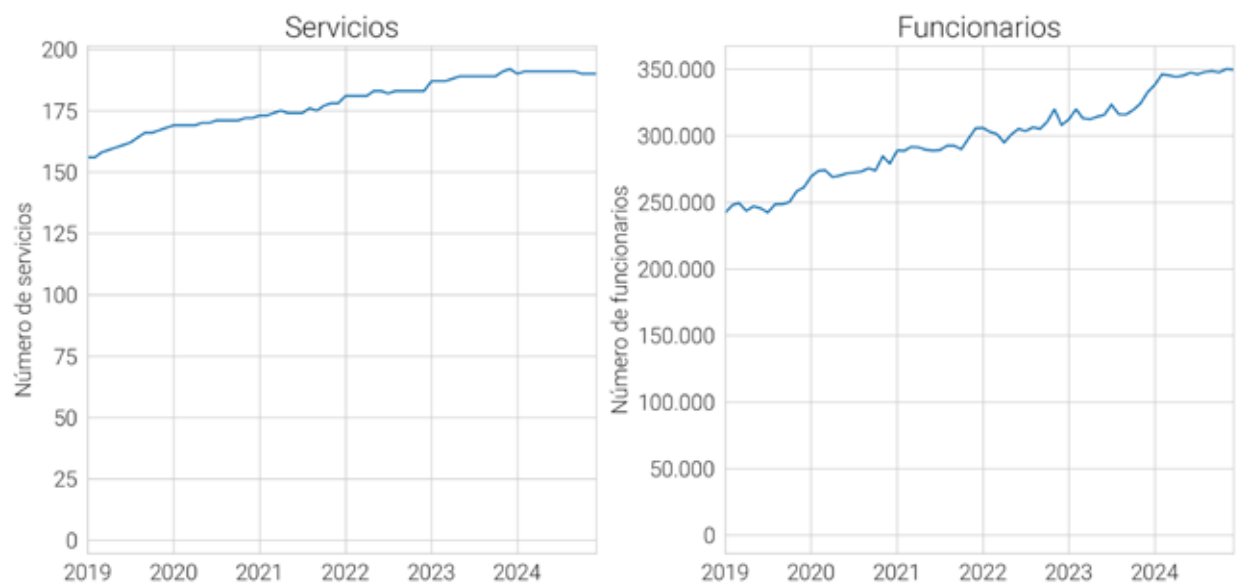
La información disponible presenta una periodicidad mensual y se encuentra a nivel de funcionario. Incluye variables que permiten identificar al funcionario y caracterizar su situación laboral, tales como nombre completo, servicio de desempeño, calidad jurídica, estamento, remuneraciones brutas y región en la que presta funciones, entre otras. Respecto a las horas extraordinarias, se cuenta con información sobre la cantidad de horas pagadas y los montos asociados a dichos pagos, distinguiendo entre horas diurnas, nocturnas y realizadas en días festivos. No obstante, la información disponible se limita a las horas extraordinarias efectivamente pagadas, sin contar con antecedentes respecto del total de horas extraordinarias realizadas. Asimismo, la base de datos no incorpora información sobre el género ni la edad de los funcionarios.

Cabe precisar que el presente estudio se limita exclusivamente a los servicios públicos dependientes del Gobierno Central, excluyéndose otros organismos de la Administración del Estado, tales como universidades y municipalidades. Asimismo, los hospitales se consideran integrados dentro del respectivo servicio al cual se encuentran adscritos, y no se analizan de manera individual.

La Tabla 1 presenta la información disponible desagregada a nivel anual según la cantidad de funcionarios. Se observa que, en 2024, los funcionarios con calidad jurídica a contrata representan el 77,9% del total, proporción que se mantiene relativamente estable a lo largo de todo el período analizado. En cuanto a la distribución por estamento, el estamento profesional concentra la mayor proporción de funcionarios durante todo el período, alcanzando un 37,2% en 2024, seguido por el estamento técnico, que representa un 25,1% en dicho año. Por su parte, el estamento auxiliar presenta la menor participación relativa, la cual asciende a un 7,6% del total en 2024.

¹ En el presente informe se utiliza la información sobre pagos de horas extraordinarias disponible en el Portal de Transparencia, debido a su periodicidad mensual y a su carácter de acceso público.

Figura 1.
Evolución de servicios y funcionarios con información disponible en el Portal de Transparencia en 2019-2024



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Finalmente, con el propósito de analizar el ausentismo laboral como un potencial canal asociado a la generación de pagos por horas extraordinarias, se utiliza la información sobre ausentismo laboral en el sector público elaborada por la Dirección de Presupuestos, la cual se encuentra desagregada a nivel anual, por servicio público y por motivo de ausencia. Esta información se encuentra disponible para todo el período estudiado.

Tabla 1.
Estadísticas descriptivas de los funcionarios a contrata y planta en 2019-2024

AÑO	CALIDAD JURÍDICA		ESTAMENTO						TOTAL
	Contrata	Planta	Administrativo	Auxiliar	Médicos	Otros	Profesional	Técnico	
2019	195.492	53.212	34.100	21.203	24.734	12.169	87.607	68.891	248.704
2020	212.900	60.931	36.092	23.014	27.336	17.675	95.417	74.297	273.831
2021	222.662	69.556	36.546	23.896	28.018	26.367	101.101	76.290	292.218
2022	235.049	70.308	36.744	24.265	29.546	26.059	109.044	79.698	305.356
2023	245.208	73.054	37.009	24.656	31.409	27.820	115.131	82.237	318.262
2024	269.913	76.465	37.967	26.158	32.505	34.032	128.878	86.838	346.378

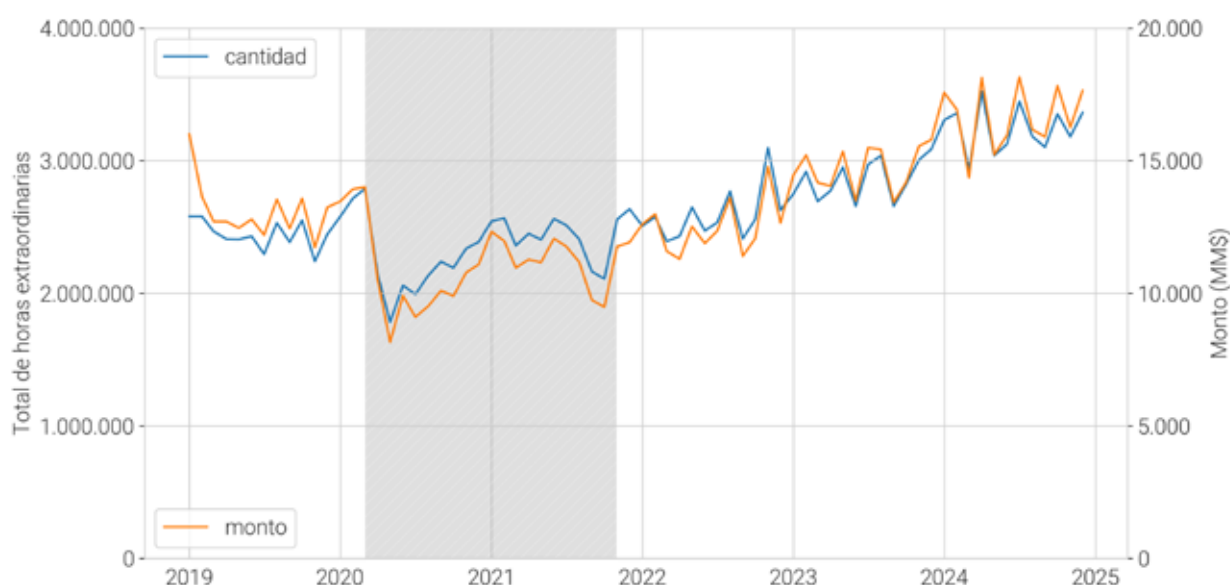
Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

4. ANÁLISIS

4.1. EVOLUCIÓN TEMPORAL

La Figura 2 muestra la evolución de las horas extraordinarias pagadas en los servicios públicos del Gobierno Central. Se identifica una caída significativa a partir de marzo de 2020, asociada a la declaración de la alerta sanitaria en febrero de ese año como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Esta tendencia se revierte tras el término de dicha alerta, decretado a fines de agosto de 2022. Dado el carácter transitorio de este shock, el análisis considera período comprendido entre enero de 2022 y diciembre de 2024.

Figura 2.
Cantidad total de horas extraordinarias pagadas y montos involucrados en 2019-2024
(MM\$ pesos 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

A partir de 2022 se observa un incremento en la cantidad de horas extraordinarias pagadas, consistente con el retorno gradual a una mayor presencialidad de los funcionarios públicos después del trabajo remoto autorizado en contextos de pandemia, el cual se traduce en un aumento del monto total asociado a este concepto. En particular, el gasto anual pasó de \$149.034 millones en 2022 a \$194.468 millones en 2024, equivalente al monto pagado en 2019 previo a la pandemia, lo que representa un crecimiento de 30,5%. En relación con el presupuesto destinado al gasto en personal, en 2024 el pago de horas extraordinarias fue equivalente al 1,4% del total aproximadamente.

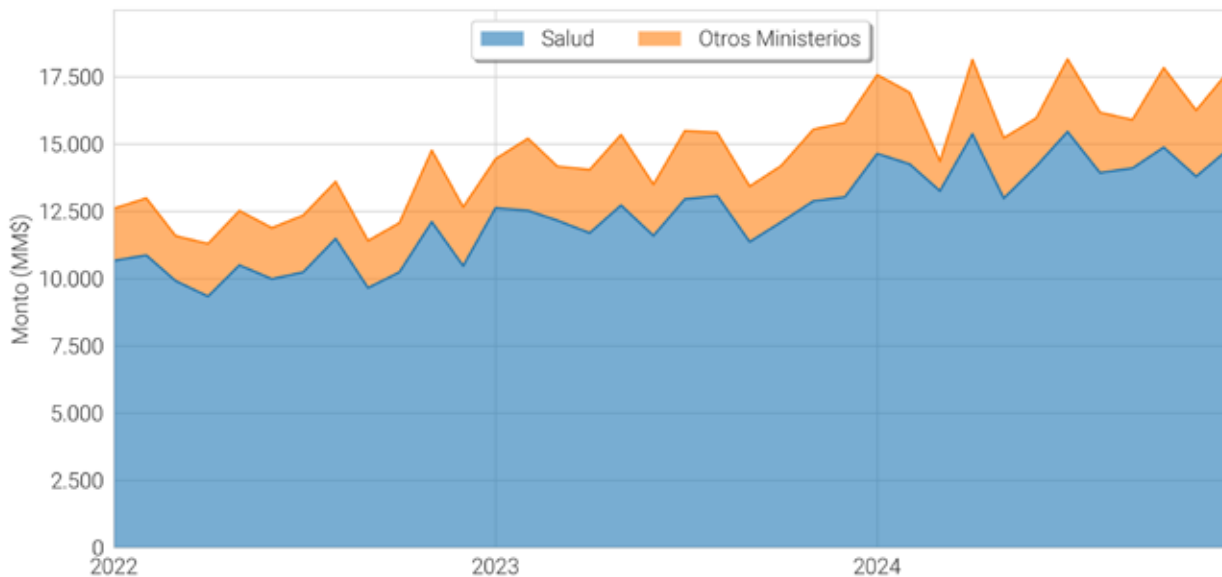
Tabla 2.
Gasto total anual y mensual en horas extraordinarias en 2022-2024 (MM\$ pesos 2024)

AÑO	TOTAL ANUAL	MÍNIMO MENSUAL	MÁXIMO MENSUAL	PROMEDIO MENSUAL
2022	149.034	11.268	14.726	12.419
2023	172.700	13.167	15.290	14.392
2024	194.468	13.936	17.656	16.206

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

La Figura 3 presenta la trayectoria del pago de horas extraordinarias, desagregado entre los servicios públicos dependientes del Ministerio de Salud (Minsal) y aquellos pertenecientes al resto de los ministerios. Se observa una elevada y persistente participación relativa de los primeros, la cual se mantiene en torno al 85% a lo largo del período analizado. Este patrón puede explicarse, al menos parcialmente, por la naturaleza de las funciones desempeñadas por el personal de salud, particularmente aquellas asociadas a prestaciones hospitalarias, que requieren la conformación de equipos de trabajo presenciales y una continuidad operativa que limita la flexibilidad en la organización de la jornada laboral.

Figura 3.
Trayectoria de los montos pagados por horas extraordinarias según dependencia administrativa en 2022-2024
(MM\$ pesos 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

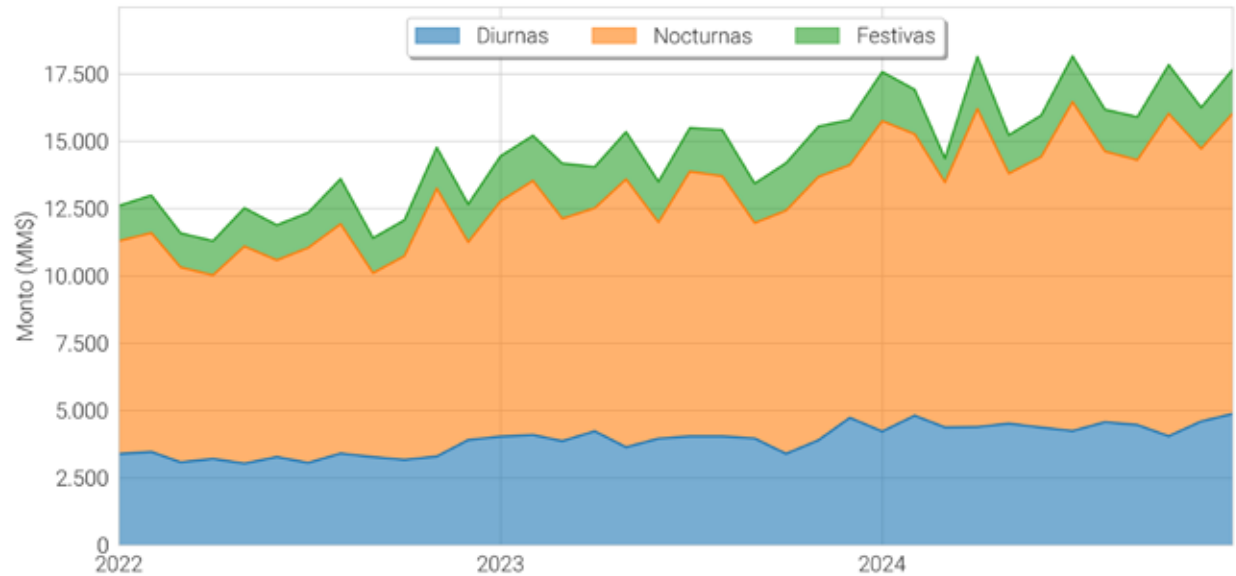
Tabla 3.
Montos pagados por horas extraordinarias según dependencia administrativa en 2022-2024
(MM\$ pesos 2024)

AÑO	MONTO (MM\$ PESOS 2024)		PORCENTAJE (%)	
	SALUD	OTROS MINISTERIOS	SALUD	OTROS MINISTERIOS
2022	124.872	24.162	83,8%	16,2%
2023	145.447	27.253	84,2%	15,8%
2024	166.752	27.716	85,7%	14,3%

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Uno de los determinantes relevantes del gasto asociado a las horas extraordinarias es el horario en que estas se realizan, dada la estructura diferenciada de pagos descrita en la sección de Antecedentes. Como se observa en la Tabla 4, el 62,6% del gasto en horas extraordinarias durante el período corresponde a trabajo efectuado en horario nocturno, mientras que aproximadamente un 10,6% se asocia a horas realizadas en días festivos.

Figura 4.
Trayectoria de los montos pagados por horas extraordinarias según el horario en el que fueron realizadas en 2022-2024
(MM\$ pesos 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Tabla 4.
Porcentaje del monto pagado por horas extraordinarias según el horario en el que fueron realizadas en 2022-2024

HORARIO	PORCENTAJE DEL MONTO	PORCENTAJE DE LA CANTIDAD
Diurnas	26,8%	23,7%
Nocturnas	62,6%	66,2%
Festivas	10,6%	10,1%

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Al desagregar las cifras previamente presentadas según la dependencia administrativa de los servicios públicos, se identifican patrones diferenciados entre aquellos dependientes del Minsal y los pertenecientes a otros ministerios. Las Figuras A.3 y A.4, incluidas en la sección de Anexos, documentan estas trayectorias. En particular, se constata una mayor predominancia relativa de las horas extraordinarias nocturnas en los servicios del Minsal, las cuales representan el 65,2% del total durante el período. En contraste, las horas extraordinarias realizadas en días festivos adquieren una mayor relevancia relativa en los servicios pertenecientes a otros ministerios, donde alcanzan una participación del 27,4%.

Tabla 5.
Porcentaje del monto pagado por horas extraordinarias según el horario en el que fueron realizadas y la dependencia administrativa en 2022-2024

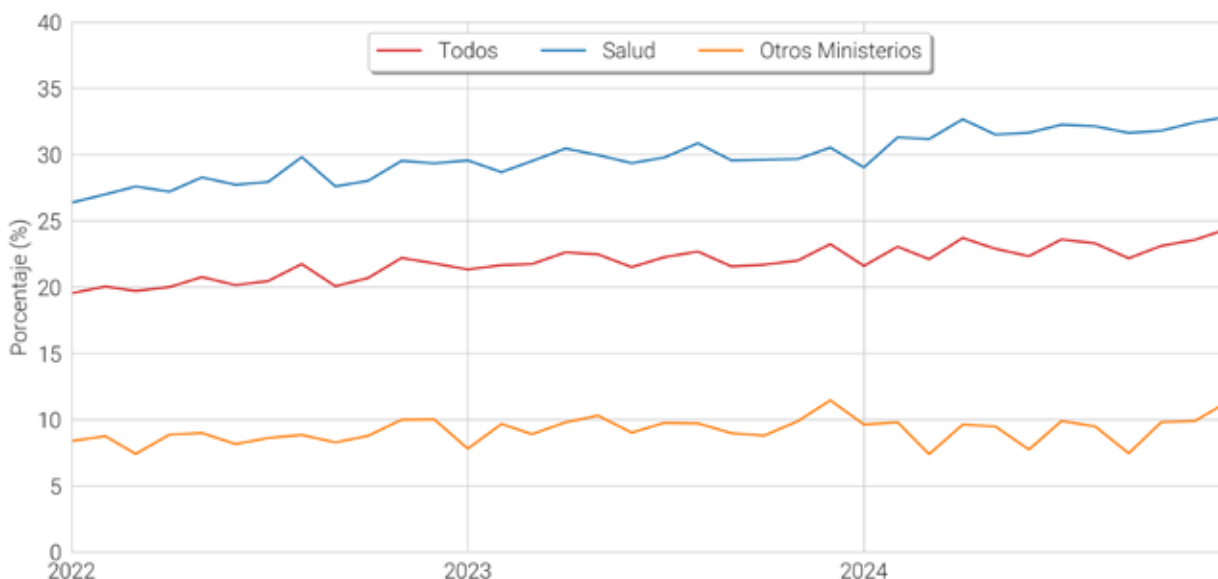
HORARIO	Porcentaje del monto		Porcentaje de la cantidad	
	Salud	Otros Ministerios	Salud	Otros Ministerios
Diurnas	27,2%	24,3%	23,7%	23,1%
Nocturnas	65,2%	48,3%	68,6%	48,4%
Festivas	7,6%	27,4%	7,7%	28,5%

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

4.2. ANÁLISIS A NIVEL DE FUNCIONARIO

La proporción de funcionarios de planta y a contrata del Gobierno Central que perciben pagos por concepto de horas extraordinarias aumentó, en términos agregados, desde aproximadamente un 20% a un 25% a lo largo del período analizado, como lo muestra la Figura 5. No obstante, este comportamiento presenta una marcada heterogeneidad según la dependencia institucional. En particular, entre los funcionarios pertenecientes a servicios distintos del Ministerio de Salud, dicha proporción se mantiene acotada, fluctuando entre un 7% y un 11%. En contraste, entre los funcionarios adscritos al Ministerio de Salud se observa un incremento sostenido, desde alrededor de un 26% hasta aproximadamente un 33%. Cabe señalar que, tal como se muestra en la Figura A.6 de la sección de Anexos, los niveles observados hacia fines de 2024 son comparables a aquellos registrados en 2019, previo al inicio de la pandemia de COVID-19.

Figura 5.
Porcentaje de funcionarios que recibe pago por horas extraordinarias en 2022-2024



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

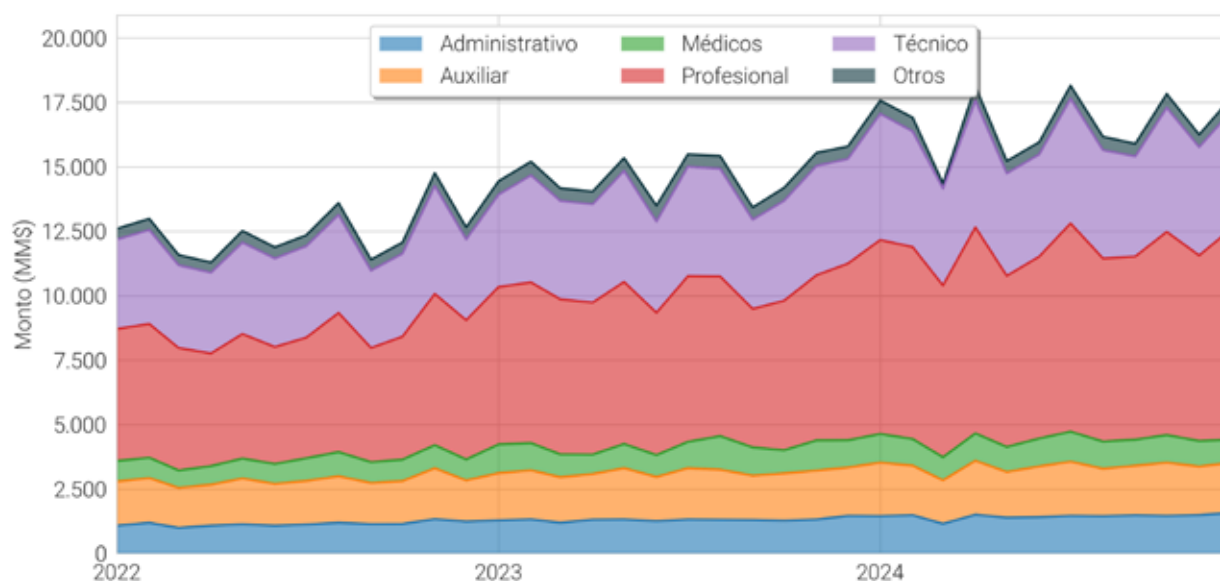
La distribución del pago de horas extraordinarias por estamento evidencia que los funcionarios pertenecientes al estamento profesional concentran la mayor proporción del monto total, participación que, además, presenta una tendencia creciente en el tiempo, tal como se ilustra en la Figura 6. En particular, a lo largo de todo el período analizado, el estamento profesional recibió el 42% del total de recursos destinados a horas extraordinarias, seguido —a considerable distancia— por los estamentos técnico y administrativo, que concentraron el 26,8% y el 12,5%, respectivamente.

Tabla 6.
Porcentaje del total de horas extraordinarias pagadas y de los montos involucrados por estamento en 2022-2024

ESTAMENTO	PORCENTAJE DEL MONTO	PORCENTAJE DE LA CANTIDAD
Administrativo	8,9%	10,3%
Auxiliar	12,5%	19,7%
Médicos	6,5%	2,7%
Otros	3,3%	2,7%
Profesional	42,0%	26,2%
Técnico	26,8%	38,3%

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

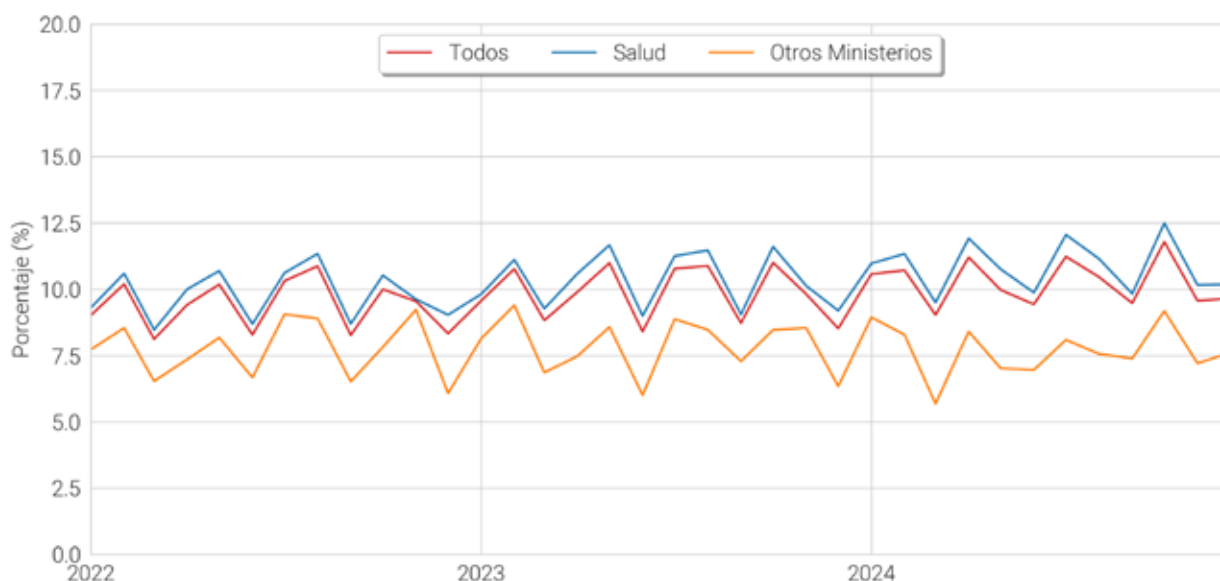
Figura 6.
Trayectoria de los montos pagados por horas extraordinarias según estamento en 2022-2024



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Al examinar la proporción de la renta bruta que representa el pago de horas extraordinarias entre los funcionarios del Gobierno Central que perciben este tipo de remuneración, se observa que dicha proporción se sitúa en un rango comprendido entre 11,5% y 15%. No obstante, se identifican nuevamente diferencias relevantes según la dependencia institucional: en particular, esta proporción resulta significativamente mayor entre los funcionarios del Ministerio de Salud en comparación con aquellos pertenecientes a otros ministerios.

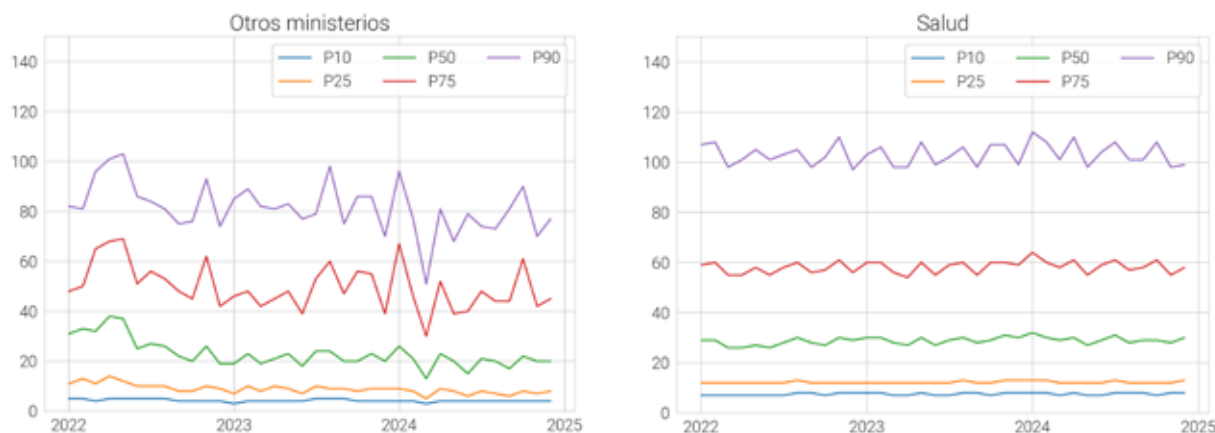
Figura 7.
Promedio del porcentaje de la renta bruta que representa el pago de horas extraordinarias



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Al comparar la distribución de horas extraordinarias pagadas mensualmente por funcionario, se observa que, particularmente en el tramo superior de la distribución, la cantidad de horas extraordinarias pagadas es mayor entre los funcionarios del Minsal en comparación con aquellos pertenecientes a otros ministerios. En concreto, a lo largo del período analizado, en promedio el 10% de los trabajadores del sector salud que realizaron horas extraordinarias recibió pagos por más de 103 horas mensuales, mientras que en el resto de los ministerios dicho umbral se sitúa en torno a 81 horas mensuales.

Figura 8.
Distribución de la cantidad de horas extraordinarias pagadas



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

4.3. ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCIÓN

Al analizar la distribución de los montos pagados por concepto de horas extraordinarias entre los dos deciles de mayor renta bruta al interior de cada servicio, se identifican trayectorias diferenciadas según la dependencia administrativa. En particular, en 2022 los funcionarios ubicados en los deciles 9 y 10 adscritos al Ministerio de Salud concentran una proporción del monto total pagado por este concepto que es más del doble de la observada entre sus pares pertenecientes a otros ministerios, con una proporción del 20,4%, en contraposición a sus pares que alcanzan el 8,3%. Sin embargo, a lo largo del período analizado, dicha proporción se mantiene relativamente estable en los servicios dependientes del Ministerio de Salud, mientras que registra una tendencia creciente en los servicios adscritos al resto de los ministerios.

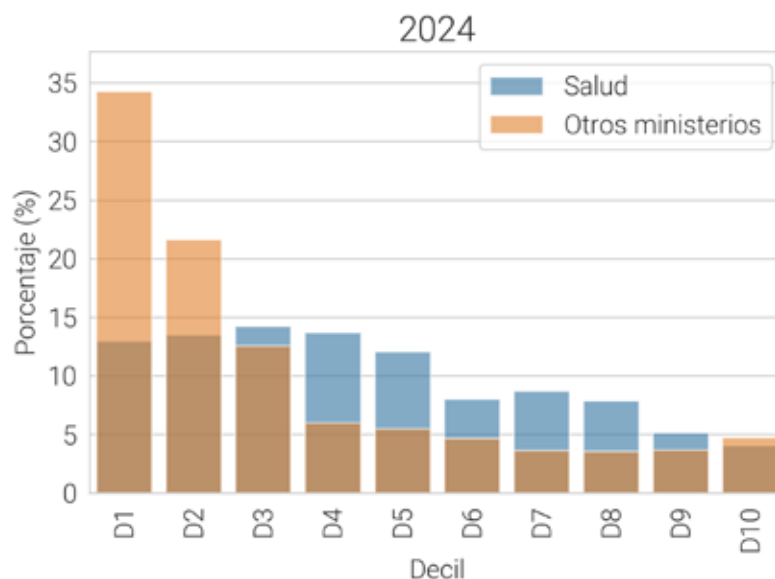
Tabla 7.
Porcentaje del pago por horas extraordinarias destinado a los funcionarios de los dos deciles de mayor renta bruta según dependencia administrativa en 2022-2024

AÑO	DECIL 10 (10% SUPERIOR)		DECILES 9 Y 10 (20% SUPERIOR)	
	SALUD	OTROS MINISTERIOS	SALUD	OTROS MINISTERIOS
2022	10,5%	3,4%	20,4%	8,3%
2023	10,6%	5,5%	21,0%	10,0%
2024	9,7%	5,2%	20,0%	10,6%

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

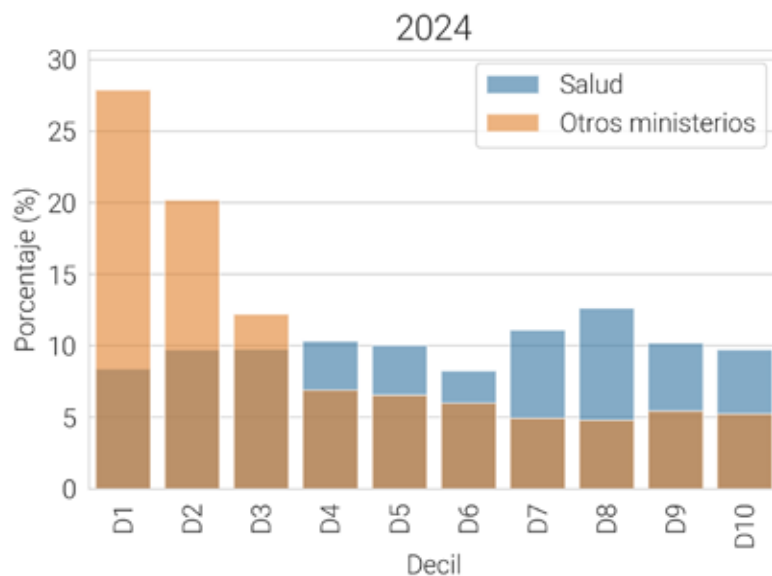
Las Figura 9 y Figura 10 presentan, para el año 2024, la distribución por deciles tanto de la cantidad de horas extraordinarias pagadas como de los montos asociados, desagregadas según dependencia administrativa. En los servicios adscritos a ministerios distintos del Minsal, se observa que ambas distribuciones se encuentran marcadamente sesgadas hacia la derecha, mientras que, en los servicios dependientes de dicho ministerio, estas distribuciones presentan un comportamiento considerablemente más uniforme. En particular, para los primeros, los deciles 1 y 2 concentran más del 45% del monto total pagado por concepto de horas extraordinarias, en tanto que, en los servicios del Minsal, estos deciles no superan en conjunto el 20% del total. Esta situación es cualitativamente equivalente para los años 2022 y 2023, tal como muestra la Figura A.7 de la sección de Anexos.

Figura 9.
Porcentaje de la cantidad de horas extraordinarias pagadas según decil y dependencia administrativa en 2024



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Figura 10.
Porcentaje de los montos pagados por horas extraordinarias según decil y dependencia administrativa en 2024



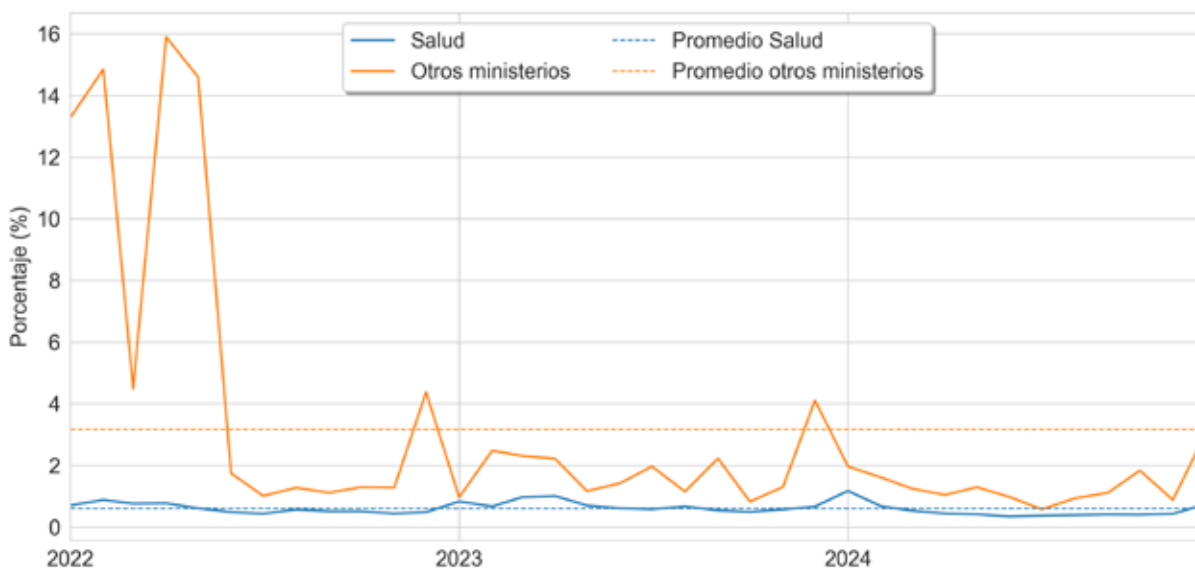
Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

4.4. PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS POR SOBRE 40 HORAS DIURNAS AL MES

Como se señala en la sección de Antecedentes, la interpretación administrativa consolidada, particularmente a través de la jurisprudencia de la CGR, ha establecido como regla general que el pago de horas extraordinarias no debe exceder las 40 horas diurnas mensuales por funcionario. Este límite ha sido entendido como un parámetro orientado a evitar la desnaturalización del régimen ordinario de trabajo en la Administración Pública y a prevenir el uso estructural de horas extraordinarias como mecanismo permanente de organización del trabajo o complemento remuneracional.

La Figura 11 presenta la trayectoria del porcentaje promedio de trabajadores que, dentro del grupo que recibe pagos por horas extraordinarias, registra más de 40 horas extraordinarias diurnas en un mismo mes. En el sector salud se observa un cumplimiento sostenido de la normativa vigente, en tanto que, en promedio y durante todo el período analizado, menos del 0,61 % de los casos excede el límite legal establecido. Si bien estos resultados podrían parecer inconsistentes con aquellos presentados en la Figura 8 de la Sección 4.2, la diferencia se explica por el hecho de que las horas extraordinarias pagadas por sobre las 40 horas mensuales corresponden, en dichos casos, a trabajo realizado en jornada nocturna o en días festivos, categorías que no se encuentran afectas al mismo límite aplicable a las horas diurnas.

Figura 11.
Porcentaje de funcionarios que recibe pago mensual por más de 40 horas extraordinarias diurnas según dependencia administrativa en 2022-2024



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

En el caso del resto de los ministerios, se observa que durante los primeros meses de 2022 este indicador supera el 13%, para luego descender de manera abrupta hasta situarse por debajo del 2% en el mes de junio. A partir de ese momento, el promedio se mantiene bajo dicho umbral durante el resto del período, con excepción de los meses de diciembre, en los cuales se aproxima al 4%.

Los valores observados a comienzos de 2022 no se explican por el pago de horas extraordinarias acumuladas a funcionarios que hayan cesado en sus cargos, dado que dichos funcionarios continúan registrándose como parte del Gobierno Central en los meses posteriores.

4.5. SIMULACIONES DE POTENCIALES AHORROS: LÍMITES A LA CANTIDAD DE HORAS EXTRAORDINARIAS PAGADAS

Con el propósito de estimar potenciales ahorros en el gasto asociado al pago de horas extraordinarias, se calcula el monto que habría dejado de devengarse bajo la imposición de límites mensuales fijos al pago de dichas horas. Si bien al realizar este ejercicio contrafactual no se desconocen las eventuales dificultades operativas y los desafíos para el adecuado funcionamiento institucional que podrían derivarse de la implementación de este tipo de medidas, cabe señalar que estas no implican la prohibición del trabajo extraordinario, sino únicamente el establecimiento de límites a su pago, pudiendo las horas que excedan dichos umbrales ser compensadas mediante descanso equivalente. Asimismo, atendida la naturaleza de las funciones desempeñadas por una proporción significativa del personal del sector salud —las cuales presentan una mayor propensión a requerir trabajo extraordinario—, el análisis se desarrolla de manera desagregada según la dependencia institucional.

Finalmente, con el objetivo de incorporar un análisis de sensibilidad, las estimaciones se realizan considerando cuatro umbrales alternativos para el límite mensual de horas extraordinarias pagadas: 20, 30, 40 y 60 horas.

Tabla 8.
Potenciales ahorros al restringir el total de horas extraordinarias pagadas según dependencia administrativa en 2022-2024 (MM\$ pesos 2024)

LÍMITE (HRS./MES)	SALUD			OTROS MINISTERIOS		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
20	70.208	83.690	97.138	13.166	14.360	14.402
30	53.208	63.328	73.723	9.822	10.575	10.493
40	40.610	48.147	56.265	7.204	7.732	7.536
60	24.217	28.392	33.427	3.798	4.037	3.830

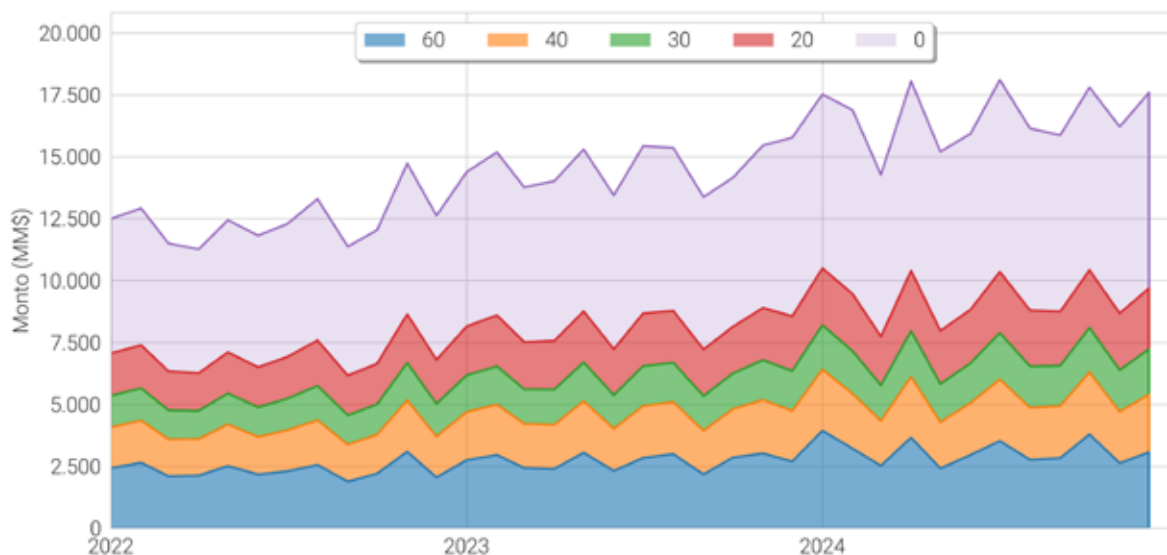
Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

La Tabla 8 presenta los resultados de las simulaciones de los ahorros anuales potenciales, desagregados según el tipo de dependencia administrativa. Por su parte, la Figura 12 muestra la trayectoria mensual de dichos ahorros potenciales para el total de los servicios públicos. Las Figuras A.8 y A.9 reproducen esta trayectoria, diferenciando el análisis por dependencia administrativa.

Al comparar los ahorros potenciales según dependencia administrativa, se observa que estos son sustancialmente mayores en los servicios dependientes del Ministerio de Salud que en aquellos adscritos a otros ministerios, lo cual es reflejo de que el gasto asociado al pago de horas extraordinarias es considerablemente más elevado en los primeros. A modo ilustrativo, bajo un escenario que considera un límite de 30 horas mensuales, en 2024 el ahorro potencial estimado para los servicios dependientes del Ministerio de Salud representaría el 87,5% del total, mientras que el 12,5% restante correspondería, en conjunto, a los servicios del resto de los ministerios.

La trayectoria de los ahorros potenciales estimados a lo largo del período analizado muestra una tendencia creciente en el sector salud, con independencia del umbral considerado. En contraste, en los servicios dependientes de otros ministerios, si bien se observa un incremento de los ahorros potenciales entre 2022 y 2023, dicha trayectoria tiende a revertirse en 2024.

Figura 12.
Potenciales ahorros al restringir el total de horas extraordinarias pagadas en 2022-2024
 (MM\$ pesos 2024)



Nota: Las áreas representan el ahorro potencial adicional asociado a cada límite considerado, calculado de manera incremental respecto del umbral inmediatamente superior. A modo ilustrativo, el área amarilla, correspondiente al límite de 40 horas mensuales, representa el ahorro potencial adicional que se habría generado en comparación con el escenario en que el límite hubiese sido de 60 horas mensuales.

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Finalmente, con el propósito de ilustrar la magnitud de los potenciales ahorros fiscales, se presentan los resultados que se habrían obtenido bajo un escenario en el cual se estableciera un límite uniforme de pago de horas extraordinarias por un máximo de 40 horas mensuales por funcionario, con independencia de la jornada en que dichas horas hubiesen sido realizadas. Bajo este supuesto, el ahorro potencial estimado para el año 2024 habría ascendido a \$63.801 millones. Considerando el conjunto del período analizado, el ahorro acumulado bajo este escenario alcanzaría un total de \$167.494 millones².

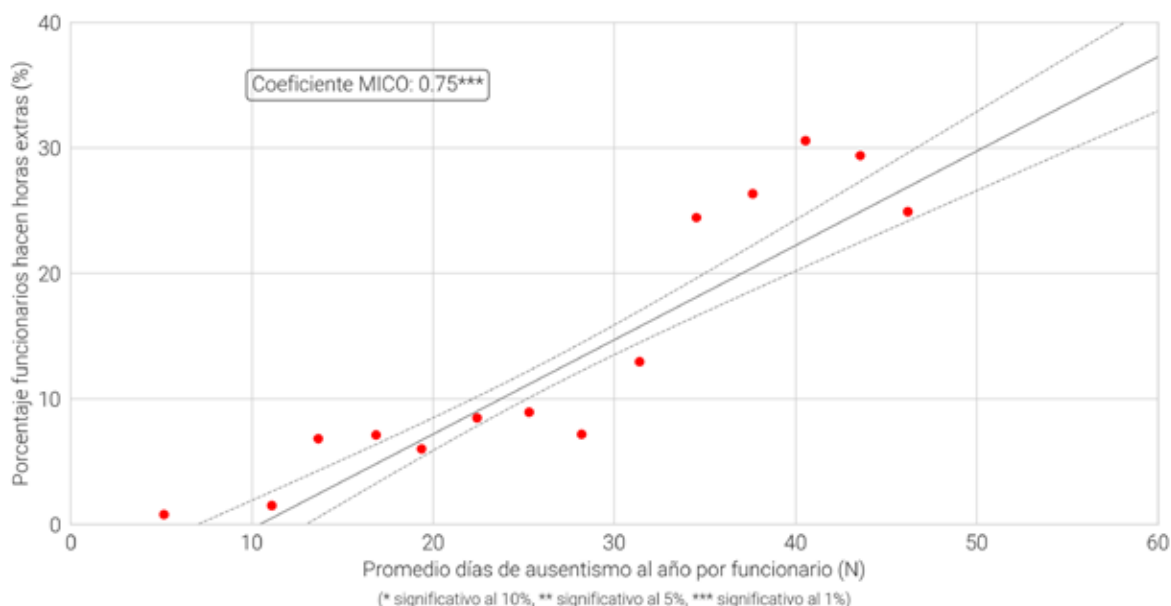
4.6. LICENCIAS MÉDICAS Y PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Un potencial mecanismo detrás del pago de horas extraordinarias es el ausentismo laboral, en la medida que la inasistencia de funcionarios al trabajo puede implicar que otros extiendan su jornada de trabajo, dando lugar pago de horas extraordinarias. La Figura 13 ilustra la relación entre el porcentaje de funcionarios de los servicios públicos que reciben pago por horas extraordinarias y el número promedio anual de días de ausentismo por funcionario. Se observa una marcada asociación positiva entre las variables, donde la pendiente de la recta estimada mediante mínimos cuadrados ordinarios indica que un día adicional de ausentismo promedio por funcionario se asocia con un aumento de 0,75 puntos porcentuales en el porcentaje de funcionarios que reciben pago por horas extraordinarias durante el año³. Para contextualizar esta magnitud, el promedio de funcionarios que recibe pago por horas extraordinarias por servicio a lo largo del período analizado es de 11,7%, por lo que dicho incremento corresponde aproximadamente a un 6,5% de ese valor promedio.

² No obstante, estos resultados deben interpretarse con cautela. En los servicios de salud, el pago de horas extraordinarias se utiliza como un mecanismo para cubrir turnos, reemplazos por licencias médicas o apoyar la resolución de listas de espera. La estimación de potenciales ahorros no considera el escenario en que estas tareas se terminen realizando a través de otros mecanismos, como la contratación a honorarios o la compra de servicios médicos, que incluso pueden significar mayores costos.

³ Para mayor detalle sobre análisis de Mínimos Cuadrados Ordinarios, véase Greene (2018) o Wooldridge (2010).

Figura 13.
Relación entre ausentismo laboral y pago de horas extraordinarias en 2022-2024

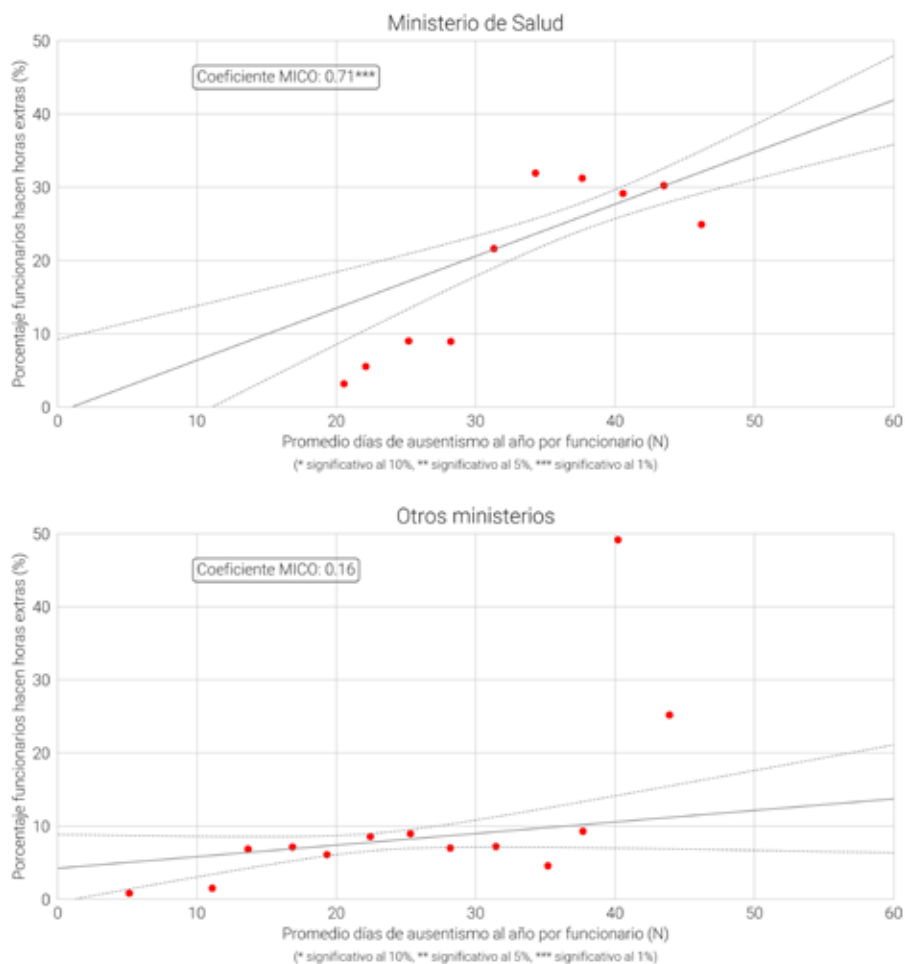


Nota: Con el fin de facilitar la interpretación gráfica de los resultados, los servicios públicos fueron agrupados en intervalos de tres unidades de la variable representada en el eje horizontal. El valor asociado al eje vertical de cada punto corresponde al promedio de los valores observados para los servicios públicos incluidos en cada intervalo. Cabe señalar que las estimaciones se realizaron utilizando la información desagregada, sin aplicar ningún tipo de agrupación, la cual se emplea exclusivamente con fines de visualización.

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia y de las Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público de la Dirección de Presupuestos.

Al desagregar esta relación según la dependencia administrativa de los servicios públicos, se observa que la asociación es considerablemente más pronunciada en aquellos servicios dependientes del Ministerio de Salud. Este resultado es coherente con la naturaleza de las funciones que desempeña la gran proporción del personal del sector salud, quienes entregan directamente prestaciones a la ciudadanía y operan bajo esquemas que requieren continuidad operativa. En este contexto, el ausentismo de un funcionario suele implicar la extensión de la jornada laboral de otros trabajadores para asegurar el funcionamiento del servicio, lo que se traduce en un mayor pago de horas extraordinarias. Las Figuras A.10 a A.12 de la sección de Anexos presentan este análisis desagregado por año para el período considerado, mostrando cualitativamente resultados consistentes con esta interpretación.

Figura 14.
Relación entre ausentismo laboral y pago de horas según dependencia administrativa en 2022-2024



Nota: El modelo estimado corresponde a una regresión bivariada, en la cual la variable dependiente es el porcentaje de funcionarios del servicio que recibieron pago por horas extraordinarias durante el año, mientras que el regresor corresponde al número promedio anual de días de ausentismo por funcionario dentro de cada servicio. Con el fin de facilitar la interpretación gráfica de los resultados, los servicios públicos se agrupan en intervalos de tres unidades de la variable representada en el eje horizontal. El valor del eje vertical asociado a cada punto corresponde al promedio de los valores observados para los servicios públicos incluidos en cada intervalo. Cabe señalar que las estimaciones se realizaron utilizando la información desagregada, sin aplicar ningún tipo de agrupación, la cual se emplea exclusivamente con fines de visualización.

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia y de las Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público de la Dirección de Presupuestos.

Con el objetivo de examinar cómo otras variables inciden en la relación entre el porcentaje de funcionarios de los servicios que reciben pago por horas extraordinarias y el número promedio anual de días de ausentismo por funcionario, se estiman modelos lineales adicionales. La Columna (1) presenta el modelo bivariado ilustrado en la Figura 11. En las columnas siguientes se incorporan secuencialmente variables de control. En la Columna (2) se controla por el tamaño del servicio, medido a través del número total de funcionarios, mientras que en la Columna (3) se incluyen efectos fijos temporales⁴. Cabe destacar que el coeficiente asociado al ausentismo resulta estadísticamente significativo y

⁴ Los efectos fijos temporales corresponden a factores no observados que son comunes a todas las unidades de análisis y que varían a lo largo del tiempo, pero permanecen constantes entre sujetos. Para una discusión más detallada, véase Wooldridge (2010).

presenta variaciones marginales entre estas especificaciones, lo que sugiere que la relación estimada es relativamente estable a lo largo del tiempo, en línea con la evidencia presentada en las Figuras A.10 a A.12 de la sección de Anexos.

El modelo estimado en la columna (5), además de incorporar los controles incluidos en las especificaciones presentadas en las columnas anteriores, permite estimar pendientes diferenciadas según la dependencia administrativa de los servicios públicos. En el caso de los servicios adscritos a ministerios distintos del Ministerio de Salud, si bien la relación entre el porcentaje de funcionarios que reciben pago por horas extraordinarias y el número promedio anual de días de ausentismo por funcionario se mantiene positiva, esta deja de ser estadísticamente significativa (0,03). Por el contrario, para los servicios dependientes del Ministerio de Salud, la relación es considerablemente más pronunciada y estadísticamente significativa, alcanzando un efecto total de 0,58 (0,55 + 0,03). Este resultado es consistente con la evidencia presentada en la Figura 14.

El análisis anterior es evidencia de que el ausentismo laboral no solo genera un costo directo, sino que también induce costos adicionales a través de otros canales.

Tabla 9.
Estimaciones de mínimos cuadrados ordinarios de modelos lineales entre porcentaje de funcionarios que recibieron pago por horas extraordinarias y el promedio anual de días de ausentismo

VAR. DEPENDIENTE: % FUNCIONARIOS CON PAGO POR HORAS EXTRAS	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ausentismo	0.752*** (0.0626)	0.443*** (0.0847)	0.467*** (0.0865)	0.178* (0.0944)	0.0316 (0.105)
ausentismo x salud					0.547*** (0.180)
salud				11.75*** (1.819)	-6.569 (6.297)
total funcionarios		0.00122*** (0.000232)	0.00117*** (0.000234)	0.000794*** (0.000233)	0.000768*** (0.000231)
Observaciones	498	498	498	498	498
R-cuadrado	0.225	0.266	0.269	0.326	0.339
Efecto fijo de año	No	No	Si	Si	Si

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1
Errores estándar en paréntesis.

Nota: La variable dependiente corresponde al porcentaje de funcionarios del servicio que recibieron pago por horas extraordinarias durante el año, por lo que se trata de una variable continua acotada entre 0 y 100. La variable ausentismo mide el número promedio anual de días de ausentismo por funcionario dentro de cada servicio. Salud es una variable dicotómica que toma el valor 1 cuando el servicio se encuentra adscrito al Ministerio de Salud y 0 en caso contrario. Finalmente, la variable total de funcionarios corresponde al número total de funcionarios del servicio durante el año.

5. CONCLUSIONES

El presente estudio examina el pago de horas extraordinarias en los servicios públicos dependientes del Gobierno Central durante el período 2022–2024, a partir del análisis de datos administrativos a nivel individual de los funcionarios de planta y contrata, obtenidos del Portal de Transparencia del Consejo para la Transparencia y complementados con información estadística sobre recursos humanos del sector público, administrada por la Dirección de Presupuestos.

El análisis documenta la evolución reciente del pago de horas extraordinarias en los servicios públicos del Gobierno Central, e identifica patrones persistentes de concentración a nivel institucional, diferencias significativas según tipo de jornada y evidencia de un volumen elevado de horas extraordinarias pagadas a una proporción relevante de funcionarios. En términos agregados, la evidencia muestra un crecimiento del gasto asociado al pago de horas extraordinarias entre 2022 y 2024, consistente con el aumento de las horas efectivamente remuneradas y en línea con la mayor presencialidad observada después de la pandemia. En particular, el gasto anual aumentó desde \$149.034 millones en 2022 a \$194.468 millones en 2024, lo que equivale a un crecimiento acumulado de 30,5%. Cabe señalar que los niveles observados hacia fines de 2024 son similares a aquellos registrados en 2019, previo al inicio de la pandemia de COVID-19.

Una primera conclusión es la marcada concentración del gasto en el sector salud. La desagregación por dependencia administrativa muestra que, durante el período analizado, los servicios dependientes del Ministerio de Salud concentran de manera persistente alrededor del 85% del monto total pagado por horas extraordinarias. Este patrón es consistente con las características operativas de la provisión de prestaciones hospitalarias y de la continuidad de turnos, que exigen equipos presenciales y reducen los márgenes de flexibilidad en la organización de la jornada. Sin embargo, su magnitud sugiere que cualquier estrategia de contención o racionalización del gasto requiere, necesariamente, considerar al sector salud como foco principal de análisis y gestión.

En segundo lugar, la composición del gasto por tipo de horario revela un predominio de jornadas asociadas a recargos más elevados. En el conjunto del período analizado, las horas extraordinarias nocturnas concentran la mayor proporción del gasto total (62,6%), seguidas por las diurnas (26,8%) y aquellas realizadas en días festivos (10,6%). Esta estructura resulta particularmente relevante, dado que el diferencial en la valorización de las horas nocturnas y festivas implica que variaciones relativamente acotadas en la distribución horaria pueden traducirse en aumentos desproporcionados del gasto. Asimismo, al desagregar por dependencia administrativa se identifican patrones diferenciados: en los servicios dependientes del Ministerio de Salud predomina el componente nocturno, mientras que en los servicios adscritos a otros ministerios adquiere mayor relevancia relativa el pago asociado a días festivos. Estas diferencias sugieren lógicas operativas distintas y, potencialmente, espacios diferenciados de mejora en materia de planificación de turnos y control de las autorizaciones.

En tercer lugar, la distribución por estamento muestra que los funcionarios del estamento profesional concentran la mayor proporción del monto total, participación que, además, exhibe una tendencia creciente a lo largo del tiempo. Durante el período, este estamento recibió el 42% del total de las remuneraciones destinadas a horas extraordinarias, seguido —a una distancia considerable— por los estamentos técnico y administrativo, con participaciones de 26,8% y 12,5%, respectivamente. Esta composición resulta relevante desde una perspectiva de racionalización del gasto, en la medida en que los mayores niveles de calificación suelen estar asociados a remuneraciones base más elevadas y, por ende, a un mayor costo unitario de las horas extraordinarias.

En cuarto lugar, se observa una expansión del universo de funcionarios que reciben pagos por horas extraordinarias. En el conjunto del Gobierno Central, la proporción de funcionarios de planta y a contrata

que perciben estos pagos aumenta desde aproximadamente 20% a 25% a lo largo del período. No obstante, la heterogeneidad institucional es considerable: en servicios distintos del Ministerio de Salud, la incidencia se mantiene acotada (en torno a 7%–11%), mientras que en salud se observa un aumento sostenido desde alrededor de 26% hasta aproximadamente 33%. Complementariamente, entre quienes reciben esta retribución, el pago por horas extraordinarias representa una fracción no menor de la renta bruta mensual, ubicándose entre 11,5% y 15% según el período, con una carga relativa superior en el caso del personal de salud.

En quinto lugar, la distribución de horas extraordinarias pagadas revela un volumen elevado de horas extraordinarias pagadas a una proporción relevante de funcionarios, particularmente en el tramo superior y en el sector salud. Más de un 25% de los funcionarios que reciben pagos por horas extraordinarias lo hace por cantidades mensuales que exceden las 40 horas mensuales. Adicionalmente, la parte alta de la distribución exhibe una mayor intensidad en salud: en promedio, el 10% superior de quienes realizan horas extraordinarias recibe pagos por más de 103 horas mensuales en el sector salud, mientras que el umbral equivalente en otros ministerios se sitúa en torno a 81 horas.

En sexto lugar, el análisis de la distribución de los montos pagados por concepto de horas extraordinarias entre los dos deciles de mayor renta bruta al interior de cada servicio revela trayectorias diferenciadas según dependencia administrativa. En particular, en 2022 los funcionarios ubicados en los deciles 9 y 10 de los servicios dependientes del Ministerio de Salud concentran el 20,4% del monto total pagado por horas extraordinarias, proporción que más que duplica la observada entre sus pares de otros ministerios (8,3%). Al analizar la totalidad de la distribución por deciles, se observa una marcada concentración en los primeros deciles en los servicios no dependientes del Minsal, en contraste con una distribución considerablemente más uniforme en los servicios de dicho ministerio. En estos últimos, los deciles 1 y 2 concentran en conjunto menos del 20% del monto total pagado, mientras que en los servicios de otros ministerios superan el 45%.

En séptimo lugar, se llevan a cabo simulaciones en las que se estima el monto que habría dejado de devengarse bajo la imposición de distintos límites mensuales fijos al pago de horas extraordinarias, con el objetivo de identificar potenciales espacios de eficiencia. Los resultados muestran que los ahorros estimados son sustancialmente mayores en los servicios dependientes del Ministerio de Salud que en aquellos adscritos a otros ministerios, lo cual es en parte consecuencia de que este ítem de gasto es considerablemente más elevado en los primeros. Asimismo, la trayectoria de los ahorros potenciales presenta una tendencia creciente en dicho sector, con independencia del umbral considerado. En particular, al considerar la aplicación de un límite mensual de 40 horas extraordinarias por funcionario, con independencia del horario en que estas se hayan efectuado, los resultados de la simulación indican que el ahorro fiscal potencial habría ascendido a \$63.801 millones en el año 2024, alcanzando un monto acumulado de \$167.494 millones a lo largo del período completo de análisis.

Finalmente, se analiza de manera exploratoria la relación entre el ausentismo laboral y el pago de horas extraordinarias, al considerar que el primero constituye una potencial causa del segundo. Se identifica una marcada relación entre el porcentaje de funcionarios de los servicios públicos que perciben pagos por horas extraordinarias y el número promedio anual de días de ausentismo por funcionario, la cual resulta considerablemente más pronunciada en los servicios dependientes del Ministerio de Salud. Este resultado es consistente con la naturaleza de las funciones que desempeña una proporción significativa del personal del sector salud, caracterizadas por la provisión directa de servicios a la ciudadanía y la necesidad de asegurar continuidad operativa. Asimismo, la relación persiste incluso tras controlar por el tamaño de los servicios públicos y por shocks temporales comunes. Lo anterior es evidencia de que el ausentismo laboral no solo genera un costo directo, sino que también podría inducir costos adicionales a través de otros canales.

6. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos resumidos en la sección anterior, se recomienda:

- **Establecer un sistema obligatorio y estandarizado de registro de horas extraordinarias en el Gobierno Central.** El análisis presentado se basa en información proveniente del Portal de Transparencia; sin embargo, la adhesión de los servicios públicos a esta plataforma es de carácter voluntario. En este contexto, se recomienda avanzar hacia un sistema de registro obligatorio y homogéneo para todos los servicios del Gobierno Central, que permita hacer seguimiento tanto a las horas extraordinarias pagadas —con identificación del tipo de jornada en que fueron realizadas— como a aquellas compensadas mediante descanso. Contar con esta información de forma integral facilitaría una mejor comprensión de los esquemas de planificación de la jornada laboral en cada servicio, fortalecería los mecanismos de control y permitiría identificar oportunidades de mejora en la gestión del tiempo de trabajo y del gasto asociado.
- **Evaluar la introducción de restricciones al pago de horas extraordinarias por tipo de funcionario.** El análisis muestra que más del 40% de las horas extraordinarias pagadas corresponde a funcionarios del estamento profesional y que, en el sector salud, más del 20% del monto total pagado por este concepto se concentra en el quintil de mayor renta bruta. Lo anterior, sugiere un análisis posterior desde una perspectiva de eficiencia, distributiva y de diseño de incentivos. En este contexto, se recomienda evaluar la factibilidad de establecer restricciones adicionales al pago de horas extraordinarias según características de los funcionarios, las que podrían definirse en función del estamento (por ejemplo, directivos), de la percepción de asignaciones específicas (como asignaciones críticas), del tipo de cargo (por ejemplo, jefaturas), del grado, y/o del nivel de renta bruta, resguardando la continuidad operativa y las necesidades específicas de cada servicio.
- **Evaluar la introducción de nuevos límites a la cantidad mensual de horas extraordinarias pagadas.** El análisis realizado muestra la existencia de potenciales ganancias de eficiencia relevantes asociadas a la aplicación de límites más restrictivos al pago de horas extraordinarias. No obstante, al evaluar este tipo de medidas resulta fundamental considerar la naturaleza de las funciones institucionales de cada organismo, en particular en aquellos servicios que proveen directamente prestaciones a la ciudadanía a través de su personal. En estos casos, cualquier modificación a los límites vigentes debe resguardar la continuidad operativa y la calidad de los servicios, incorporando criterios de flexibilidad que permitan responder adecuadamente a necesidades excepcionales.
- **Establecer un plan de trabajo de administración del pago de horas extraordinarias en el Ministerio de Salud.** Los servicios adscritos a esta cartera concentran más del 84% del gasto por concepto de horas extraordinarias durante el período analizado, lo que se explica en gran medida por las características operativas de la provisión de prestaciones hospitalarias, las cuales requieren continuidad de turnos y la presencia permanente de equipos clínicos y de apoyo. No obstante, la magnitud de los recursos involucrados hace necesario seguir avanzando en un ajuste y fortalecimiento de la planificación del personal y, en particular, del uso de las horas extraordinarias. Considerando la especificidad de este tipo de servicios, no resulta pertinente identificar espacios de racionalización únicamente a partir de comparaciones de cifras agregadas entre establecimientos hospitalarios; por el contrario, se requiere definir un plan de trabajo al interior de la Subsecretaría de Redes Asistenciales que permita priorizar, estandarizar, medir y monitorear parámetros generales para la gestión del personal y el uso de las horas extraordinarias.

- **Implementar el envío de reportes periódicos con información comparada sobre horas extraordinarias.** Se recomienda enviar de manera periódica a los jefes de servicio reportes que contengan estadísticas generales sobre el pago de horas extraordinarias, no solo de su respectiva institución, sino también información comparativa respecto del resto de los servicios del Gobierno Central. Este insumo permitiría a los jefes de servicio conocer su posición relativa frente a otras instituciones y utilizar dicha información como apoyo en sus decisiones de planificación y gestión del personal. A modo de experiencia piloto, este tipo de información ya fue incorporada en los Balances de Gestión Integral 2024; en este sentido, se recomienda institucionalizar y escalar esta práctica como un mecanismo permanente de apoyo a la gestión directiva.
- **Desarrollar Dashboards interactivos.** Si bien la información utilizada en este estudio es de acceso público, su disponibilidad en formato de planillas mensuales por servicio dificulta el seguimiento de las trayectorias del pago de horas extraordinarias y la comparación sistemática entre instituciones. En este contexto, se recomienda el desarrollo de dashboards interactivos que consoliden y visualicen esta información de manera estandarizada, facilitando su monitoreo con fines de gestión de personal en el Gobierno Central. Asimismo, estas herramientas contribuirían a profundizar los niveles de transparencia y rendición de cuentas hacia la ciudadanía, al permitir un acceso más oportuno y comprensible a la información sobre el uso de horas extraordinarias.
- **Profundizar las políticas de gestión del ausentismo laboral.** La evidencia presentada muestra una relación significativa entre el ausentismo laboral y el pago de horas extraordinarias, particularmente en el sector salud. En este contexto, políticas orientadas a reducir los niveles de ausentismo laboral no solo tendrían efectos directos sobre la disponibilidad de personal, sino que probablemente contribuirían también a disminuir la necesidad y el pago de horas extraordinarias, generando potenciales mejoras en la eficiencia del gasto y en la planificación de las dotaciones.

7. REFERENCIAS

- Anxo, D. (2019) Overtime Work: A Review of Literature and Initial Empirical Analysis. International Labour Office.
- Auditoría Superior de la Federación de México (2020) Informe de Fiscalización Superior de la Cuenta Pública.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2025) Better Governments for Better Lives: Strengthening State Capacities.
- Contraloría General de la República de Chile (2024) Dictamen N° E451022.
- Contraloría General de la República de Chile (2025) Dictamen N° E121666.
- Contraloría General de la República de Chile (2025) Dictamen N° E181874.
- Congreso Nacional (1989) Ley 18.834 Estatuto Administrativo, Diario Oficial de la República de Chile.
- Congreso Nacional (1991) Ley 19.104 Reajusta remuneraciones de los trabajadores del sector público y dicta otras normas de carácter pecuniario, Diario Oficial de la República de Chile.
- Congreso Nacional (2000) Ley 19.664 Establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los servicios de salud y modifica la Ley 15.076, Diario Oficial de la República de Chile.
- Dirección de Presupuestos (2024) Radiografía del ausentismo laboral en el Sector Público.
- Greene, W.H., (2003) Econometric Analysis, 5th edition, New York: Prentice Hall.
- Ministère de la Fonction Publique du France (2020) Réforme du Temps de Travail dans la Fonction Publique.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2012) Public Sector Compensation in Times of Austerity. OECD Publishing.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2021) Government at a Glance. OECD Publishing.
- Treasury Board of Canada (2021) Terms and Conditions of Employment.
- UK Cabinet Office (2020) Civil Service Pay Guidance.
- Wooldridge J. M. (2009) Introducción a la Econometría: Un enfoque moderno, 4ª edición, Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Wooldridge, J.M. (2010) Econometric analysis of cross section and panel data, 2nd edition, MIT Press.

8. ANEXOS

ANEXO DE TABLAS

Tabla A.1.
Cantidad de servicios y funcionarios por ministerio y por año

Ministerio	Cantidad de servicios	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Agricultura	5	5.314	5.601	5.627	5.838	5.830	6.012
Bienes Nacionales	1	606	661	660	676	673	701
Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	2	291	403	460	484	533	565
Culturas, las Artes y el Patrimonio	3	1.933	2.463	2.390	2.394	2.421	2.572
Defensa Nacional	6	5.494	5.741	5.762	6.021	6.144	6.316
Deporte	2	953	990	1.013	1.062	1.070	1.146
Desarrollo Social y Familia	9	2.611	2.797	3.285	5.049	5.414	5.936
Economía Fomento y Turismo	13	4.536	4.848	4.894	4.848	4.805	4.907
Educación	27	30.839	36.292	44.894	46.693	48.720	58.856
Energía	4	1.088	1.106	1.082	1.080	1.087	1.097
Hacienda	11	6.082	6.154	6.025	6.072	6.268	6.490
Interior y Seguridad Pública	8	1.753	1.914	2.148	2.626	2.934	4.203
Justicia y Derechos Humanos	6	10.518	10.707	10.124	8.655	8.656	7.930
Medio Ambiente	3	932	1.161	1.132	1.142	1.174	1.270
Minería	3	840	834	845	835	841	846
Mujer y Equidad de Género	2	559	585	581	554	578	629
Obras Públicas	14	7.810	7.926	7.936	8.058	8.196	8.818
Presidencia de la República	1	366	373	369	364	361	363
Relaciones Exteriores	4	152	159	189	237	273	433
Salud	35	152.147	168.121	177.796	187.546	197.026	211.632
Secretaría General de Gobierno	2	528	542	534	528	536	548
Secretaría General de la Presidencia	1	166	172	197	177	209	200
Trabajo y Previsión Social	9	7.265	7.378	7.234	7.163	7.206	7.394
Transportes y Telecomunicaciones	3	346	1.143	1.156	1.186	1.210	1.230
Vivienda y Urbanismo	18	5.575	5.760	5.885	6.068	6.097	6.284

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Tabla A.2.

Estimaciones de mínimos cuadrados ordinarios de modelos lineales entre porcentaje de funcionarios que recibieron pago por horas extraordinarias y el promedio anual de días de ausentismo
(errores estándar agrupados)⁵

VAR. DEPENDIENTE: % FUNCIONARIOS CON PAGO POR HORAS EXTRAS	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ausentismo	0.752*** (0.110)	0.443*** (0.137)	0.467*** (0.143)	0.178 (0.161)	0.0316 (0.213)
ausentismo x salud					0.547* (0.294)
salud				11.75** (4.786)	-6.569 (8.300)
funcionarios		0.00122 (0.000773)	0.00117 (0.000781)	0.000794 (0.000630)	0.000768 (0.000547)
Observaciones	498	498	498	498	498
R-cuadrado	0.225	0.266	0.269	0.326	0.339
Efecto fijo de año	No	No	Si	Si	Si

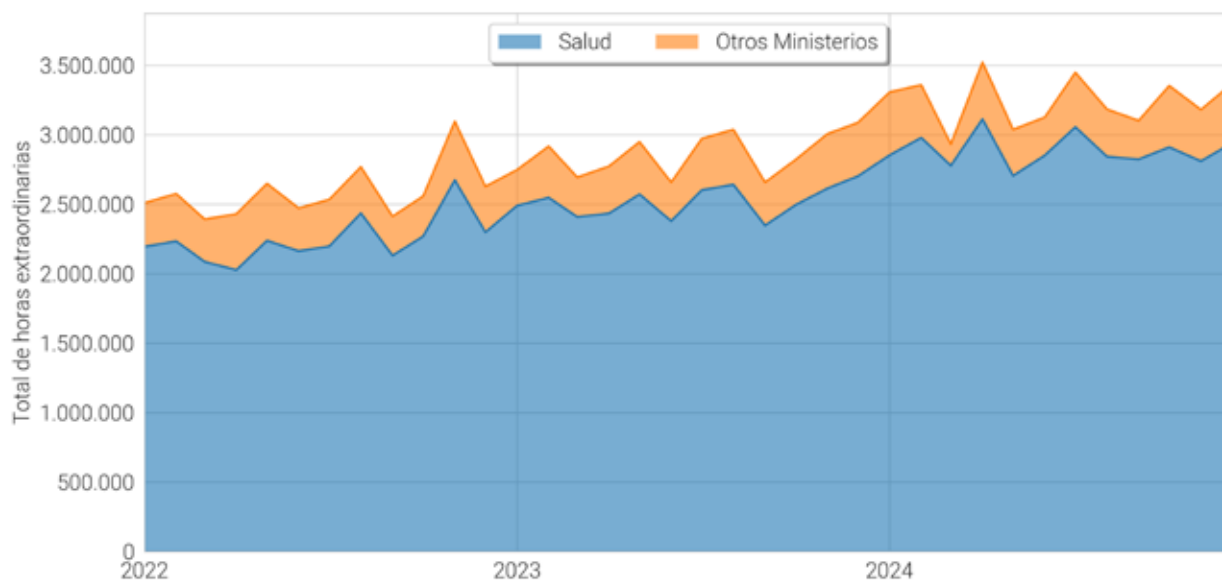
*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

Errores estándar en paréntesis y agrupados a nivel de servicio público.

⁵ Para mayor detalle sobre el tratamiento de los errores estándar, ver Wooldridge (2010).

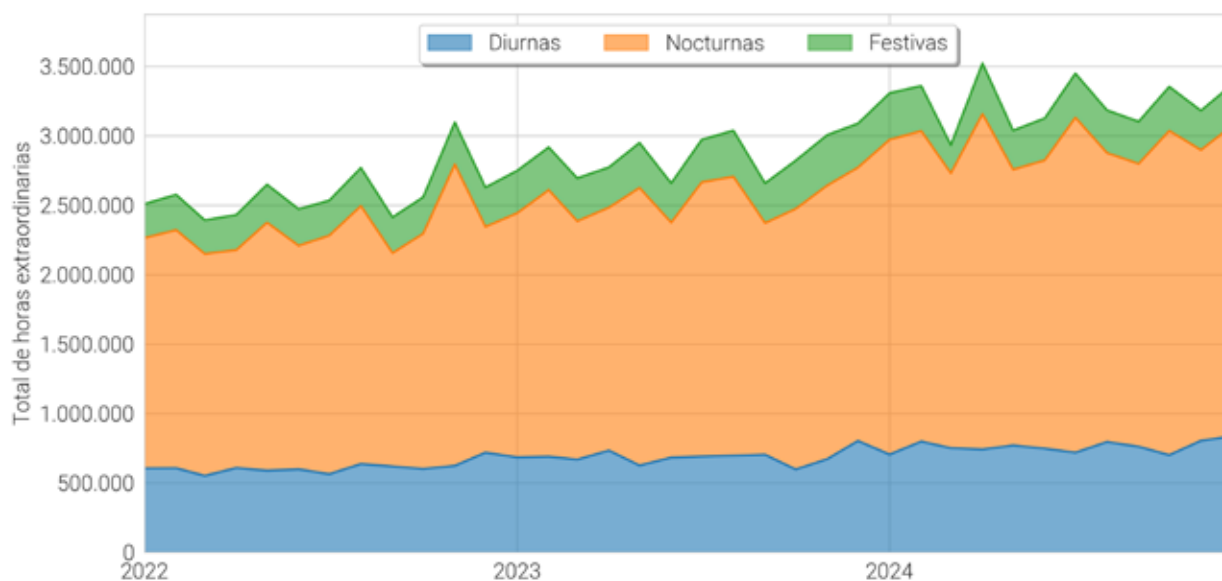
ANEXO DE FIGURAS

Figura A.1.
Trayectoria del total de horas extraordinarias pagadas según dependencia administrativa en 2022-2024



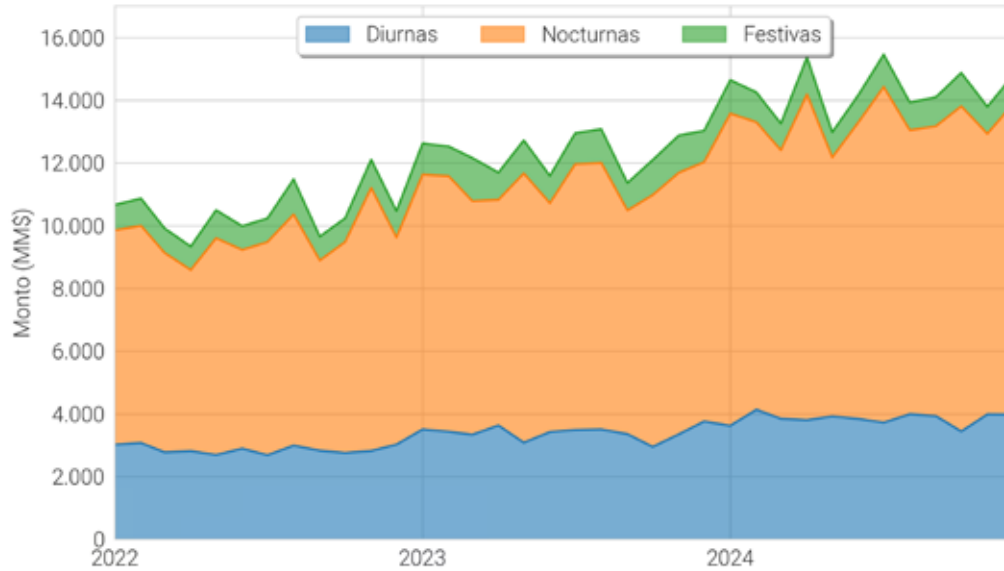
Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Figura A.2.
Trayectoria del total horas extraordinarias según el horario en el que fueron realizadas en 2022-2024



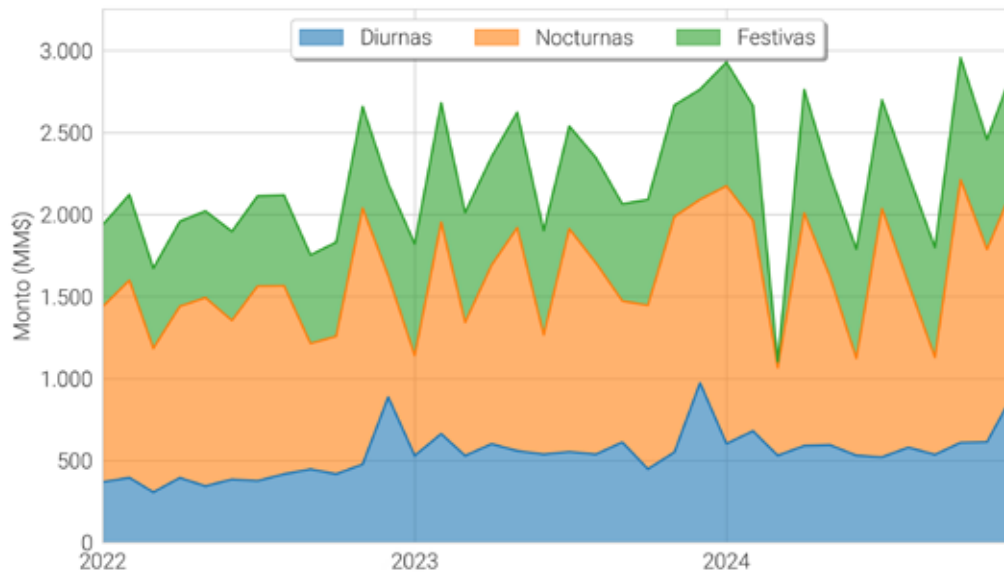
Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Figura A.3.
Trayectoria de los montos pagados por horas extraordinarias en los servicios del Minsal según el horario en el que fueron realizadas en 2022-2024
 (MM\$ pesos 2024)



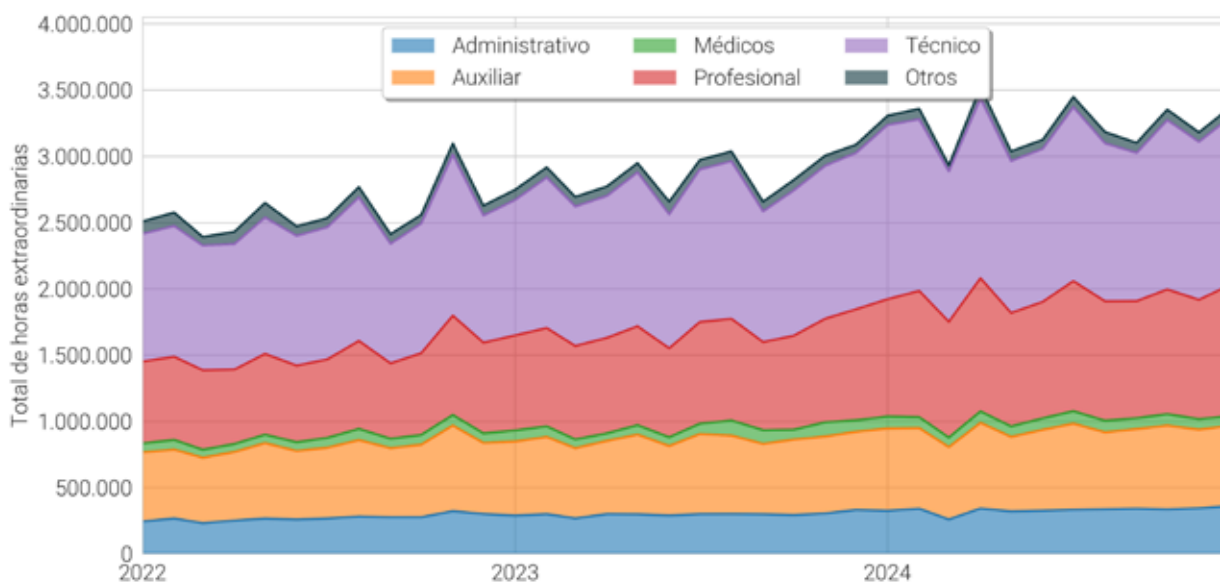
Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Figura A.4.
Trayectoria de los montos pagados por horas extraordinarias en los servicios no dependientes del Minsal según el horario en el que fueron realizadas en 2022-2024
 (MM\$ pesos 2024)



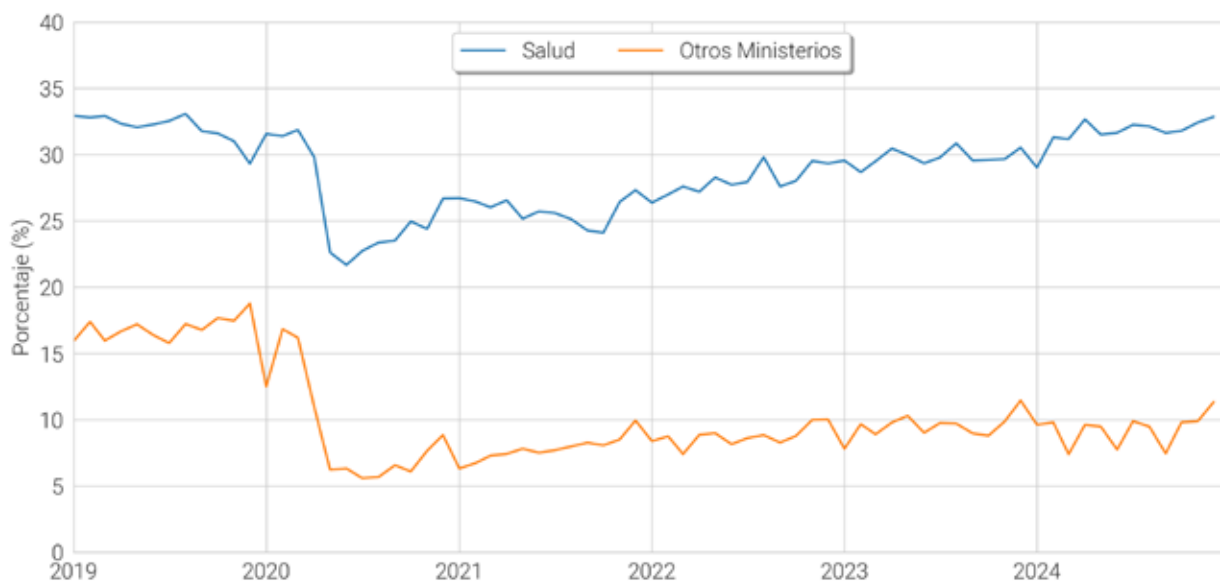
Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

Figura A.5.
Trayectoria del total horas extraordinarias según estamento en 2022-2024



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

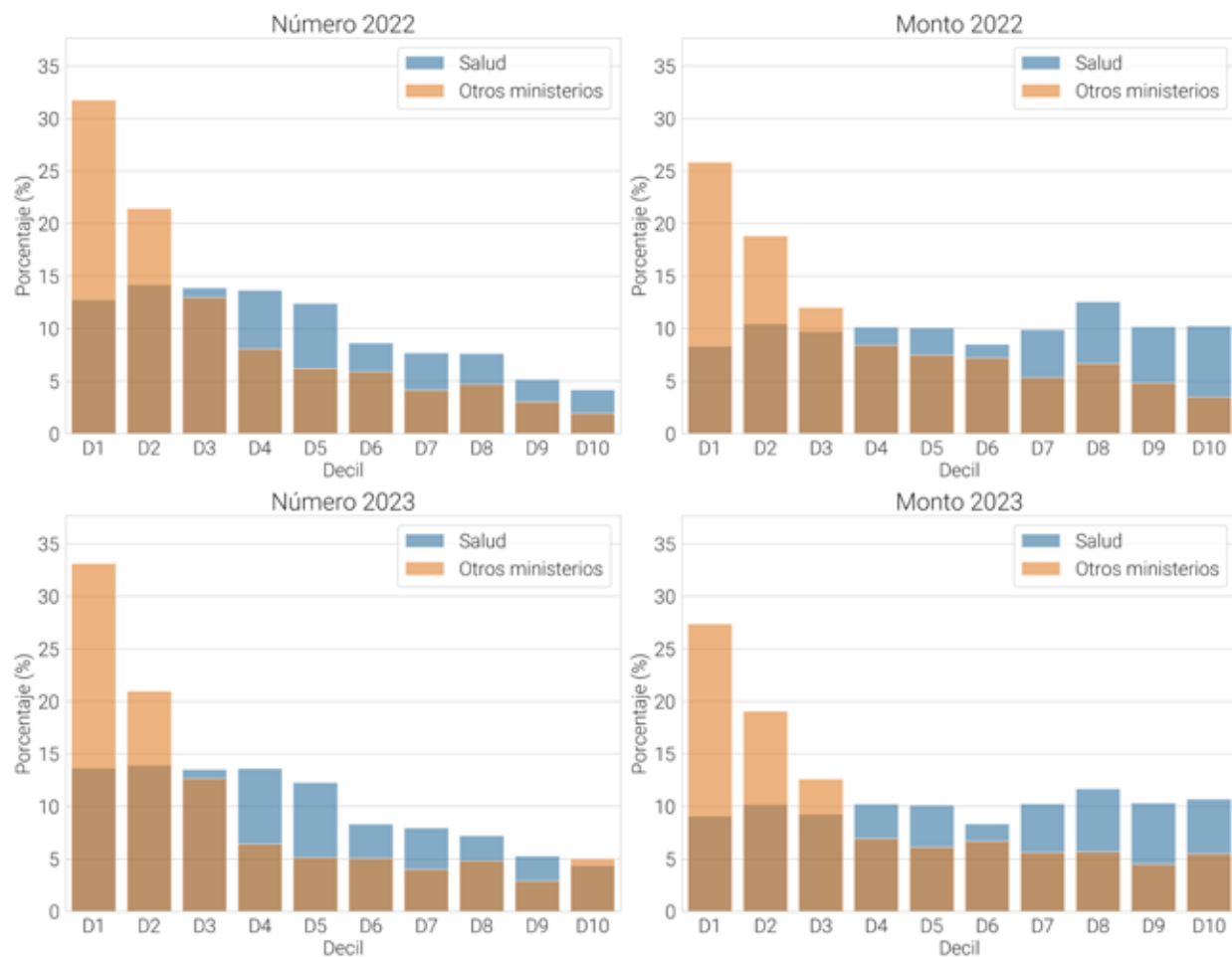
Figura A.6.
Porcentaje de funcionarios que recibe pago por horas extraordinarias en 2019-2024



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

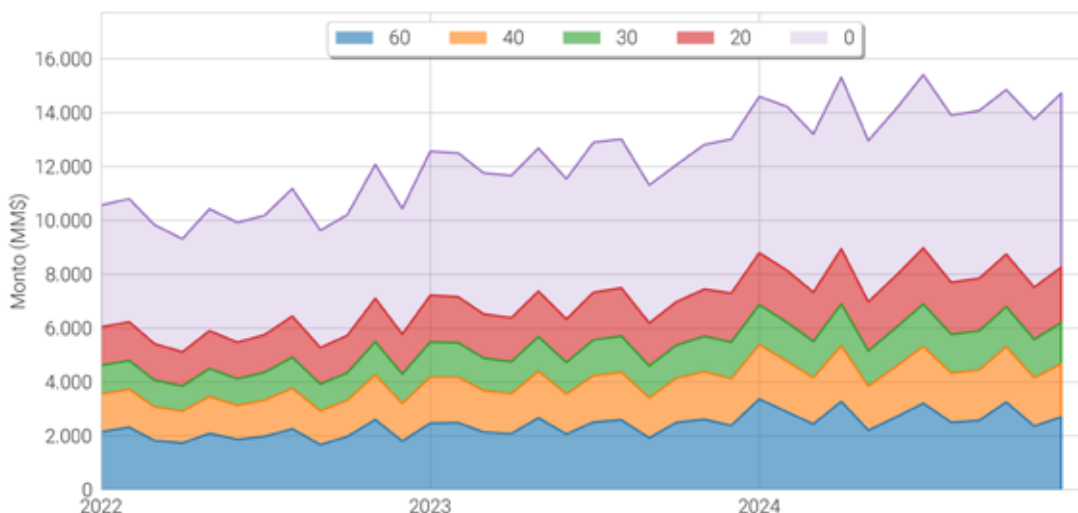
Figura A.7.

Porcentaje del total de los montos y número de horas extraordinarias pagadas en los servicios según decil y dependencia administrativa en 2022 y 2023



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

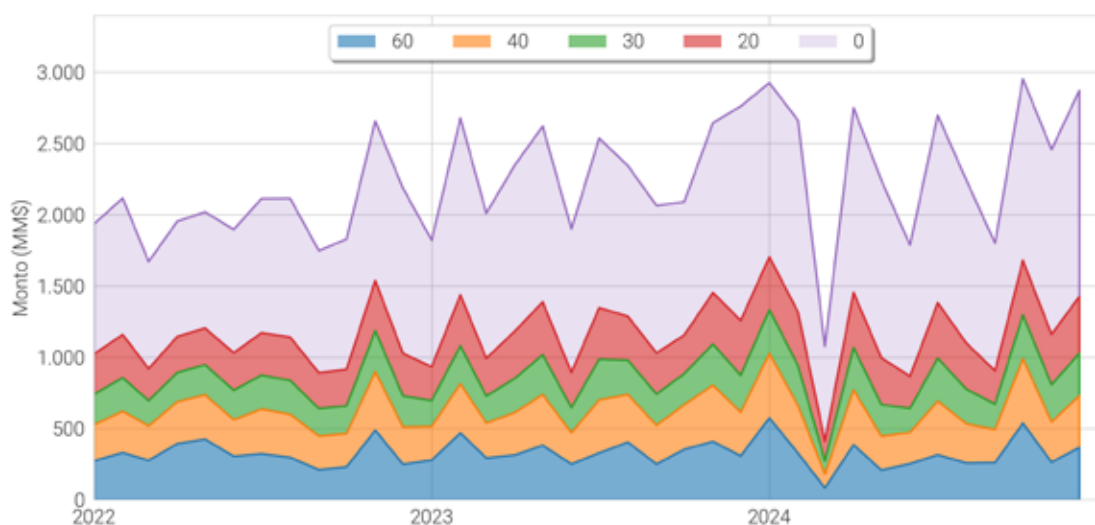
Figura A.8.
Potenciales ahorros en los servicios del Minsal al restringir el total de horas extraordinarias pagadas en 2022-2024
 (MM\$ pesos 2024)



Nota: Las áreas representan el ahorro potencial adicional asociado a cada límite considerado, calculado de manera incremental respecto del umbral inmediatamente superior. A modo ilustrativo, el área amarilla, correspondiente al límite de 40 horas mensuales, representa el ahorro potencial adicional que se habría generado en comparación con el escenario en que el límite hubiese sido de 60 horas mensuales.

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

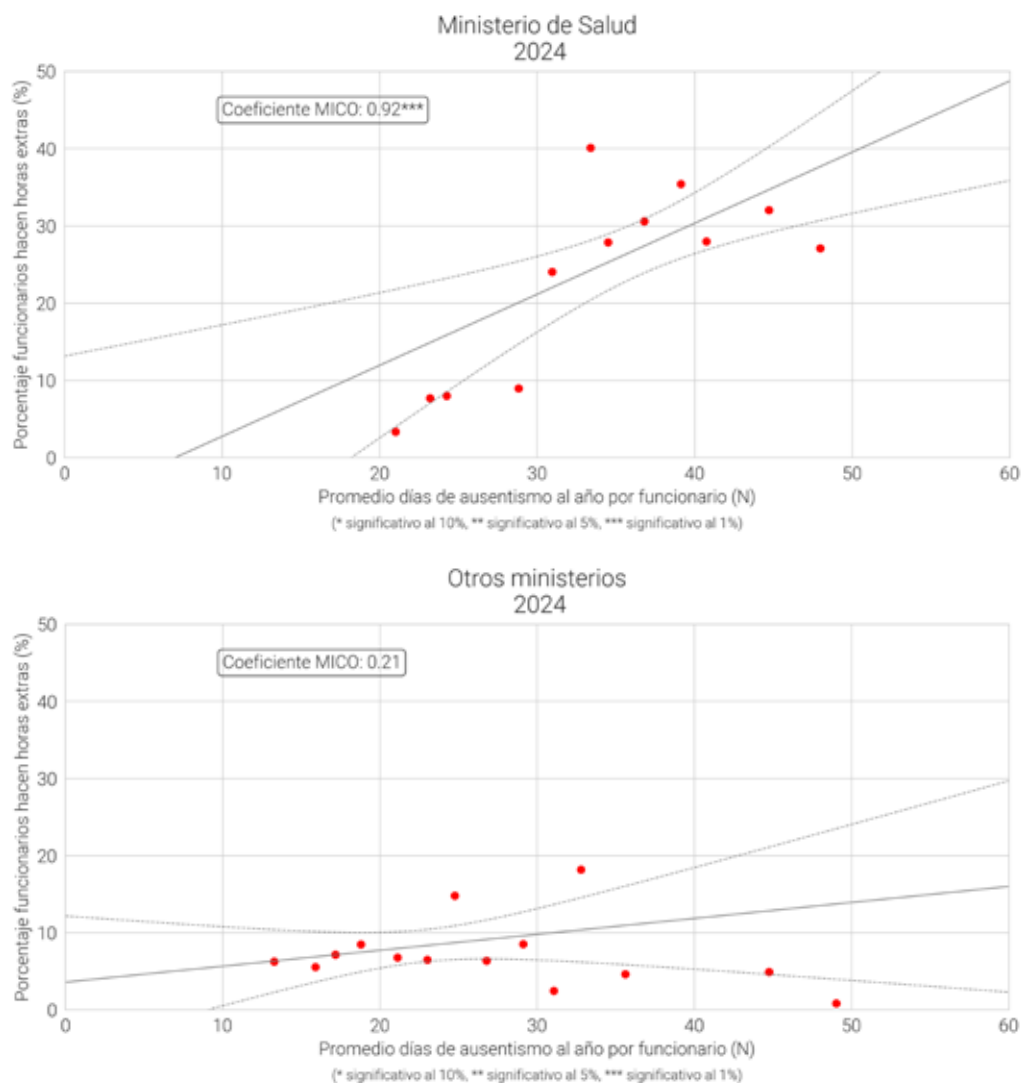
Figura A.9.
Potenciales ahorros en los servicios no dependientes del Minsal al restringir el total de horas extraordinarias pagadas en 2022-2024
 (MM\$ pesos 2024)



Nota: Las áreas representan el ahorro potencial adicional asociado a cada límite considerado, calculado de manera incremental respecto del umbral inmediatamente superior. A modo ilustrativo, el área amarilla, correspondiente al límite de 40 horas mensuales, representa el ahorro potencial adicional que se habría generado en comparación con el escenario en que el límite hubiese sido de 60 horas mensuales.

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia.

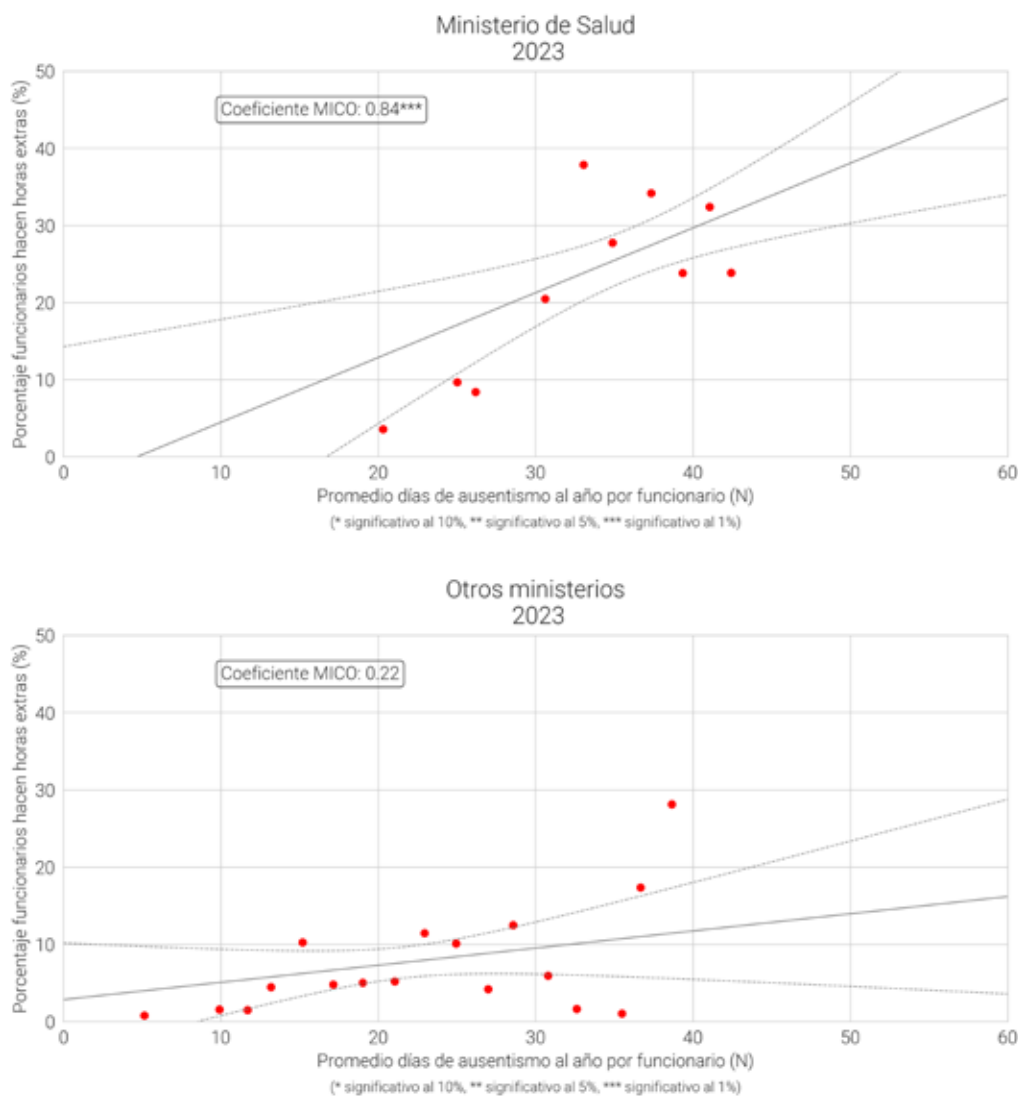
Figura A.10.
Relación entre ausentismo laboral y pago de horas extraordinarias según dependencia administrativa en 2024



Nota: El modelo estimado corresponde a una regresión bivariada, en la cual la variable dependiente es el porcentaje de funcionarios del servicio que recibieron pago por horas extraordinarias durante el año, mientras que el regresor corresponde al número promedio anual de días de ausentismo por funcionario dentro de cada servicio. Con el fin de facilitar la interpretación gráfica de los resultados, los servicios públicos se agrupan en intervalos de tres unidades de la variable representada en el eje horizontal. El valor del eje vertical asociado a cada punto corresponde al promedio de los valores observados para los servicios públicos incluidos en cada intervalo. Cabe señalar que las estimaciones se realizaron utilizando la información desagregada, sin aplicar ningún tipo de agrupación, la cual se emplea exclusivamente con fines de visualización.

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia y de las Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público de la Dirección de Presupuestos.

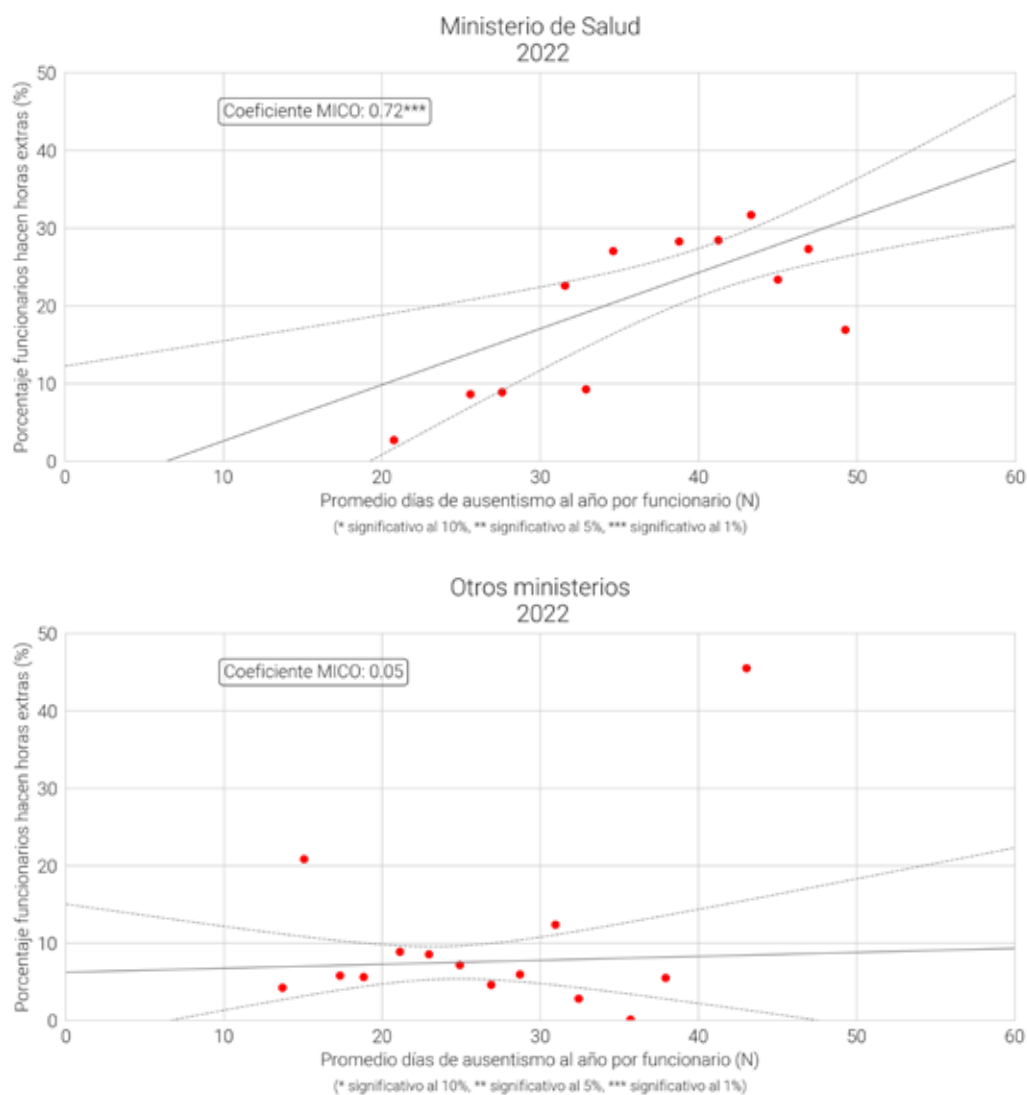
Figura A.11.
Relación entre ausentismo laboral y pago de horas extraordinarias según dependencia administrativa en 2023



Nota: El modelo estimado corresponde a una regresión bivariada, en la cual la variable dependiente es el porcentaje de funcionarios del servicio que recibieron pago por horas extraordinarias durante el año, mientras que el regresor corresponde al número promedio anual de días de ausentismo por funcionario dentro de cada servicio. Con el fin de facilitar la interpretación gráfica de los resultados, los servicios públicos se agrupan en intervalos de tres unidades de la variable representada en el eje horizontal. El valor del eje vertical asociado a cada punto corresponde al promedio de los valores observados para los servicios públicos incluidos en cada intervalo. Cabe señalar que las estimaciones se realizaron utilizando la información desagregada, sin aplicar ningún tipo de agrupación, la cual se emplea exclusivamente con fines de visualización.

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia y de las Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público de la Dirección de Presupuestos.

Figura A.12.
Relación entre ausentismo laboral y pago de horas extraordinarias según dependencia administrativa en 2022



Nota: Con el fin de facilitar la interpretación gráfica de los resultados, los servicios públicos fueron agrupados en intervalos de tres unidades de la variable representada en el eje horizontal. El valor asociado al eje vertical de cada punto corresponde al promedio de los valores observados para los servicios públicos incluidos en cada intervalo. Cabe señalar que las estimaciones se realizaron utilizando la información desagregada, sin aplicar ningún tipo de agrupación, la cual se emplea exclusivamente con fines de visualización.

Fuente: Elaboración propia en base a los Datos Abiertos del Portal de Transparencia y de las Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público de la Dirección de Presupuestos.

