

DISTRIBUCIÓN Y BRECHAS DE REMUNERACIONES EN EL GOBIERNO CENTRAL



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

TÍTULO DEL DOCUMENTO:
DISTRIBUCIÓN Y BRECHAS DE REMUNERACIONES
EN EL GOBIERNO CENTRAL

Esta publicación corresponde al número 2026/55 de la serie de Estudios de Finanzas Públicas de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Se encuentra disponible en el sitio web de la Dirección de Presupuestos: <https://www.dipres.gob.cl>

AUTORES

Matías Contreras Figueroa.

Analista del Subdepartamento de Estudios, Dipres. Magíster (c) en Análisis Económico (U. de Chile).

Joaquín Pérez Acevedo.

Analista del Subdepartamento de Estudios, Dipres. Magíster en Análisis Económico (U. de Chile).

Celeste Romero Martínez.

Analista del Subdepartamento de Estudios, Dipres. Ingeniera Civil Industrial (U. de Valparaíso).

EDICIÓN

Tania Hernández Jara

Subdirectora de Racionalización y Función Pública, Dipres. Magíster en Economía Aplicada (Universidad de Chile) y MPA/ID (Harvard University)

Pablo Jorquera Armijo

Jefe Departamento de Estudios, Dipres. MPP (Universidad de Chile) y MPA (Columbia University)

Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

Todos los derechos reservados.
Registro de Propiedad Intelectual ©A-Pendiente
ISBN: Pendiente

Diseño y Diagramación: M. Martínez V.
Fecha de publicación: Marzo 2026.

Las opiniones aquí contenidas pertenecen a los autores y no necesariamente son compartidas por la Dirección de Presupuestos ni el Ministerio de Hacienda. Los errores u omisiones son de exclusiva responsabilidad de los autores.



Contenido

Introducción	4
Datos y metodología	7
Fuentes de información.....	7
Definición de Gobierno Central y cobertura institucional.....	7
Definición y estandarización de la remuneración	8
Construcción de la medida representativa anual.....	8
Depuración y consolidación.....	9
Ajustes adicionales para control de calidad	9
Imputaciones de la variable de remuneración	9
Indicadores de brecha y disparidad.....	10
Estadística descriptiva	10
Resultados	14
Conclusiones.....	19
Referencias	21
Anexos	23

Introducción

La política de remuneraciones del sector público es estratégica para fortalecer capacidades del Estado. Por una parte, debe ser competitiva para atraer y retener talento, y a la vez consistente con objetivos de equidad. La evidencia sugiere que el sector público puede contribuir a reducir desigualdad al elevar remuneraciones en los tramos bajos y contenerlas en los altos (Macdonald, 2024), y que las instituciones de fijación salarial, incluida la sindicalización, se asocian a más bajos niveles de desigualdad, con efectos particularmente relevantes en el sector público (Card, Lemieux y Riddell, 2020). Considerando lo anterior, su evaluación requiere observar la distribución de remuneraciones efectivamente pagadas y su dispersión, más allá de promedios agregados.

En años recientes se han observado cambios relevantes en el Gobierno Central chileno, asociados a medidas orientadas a reforzar criterios de equidad y transparencia en remuneraciones. En particular, en el marco de los protocolos firmados entre el Gobierno, la Central Unitaria de Trabajadores y la Mesa del Sector Público, se han mantenido y reforzado instrumentos con foco en tramos bajos, tales como las remuneraciones mínimas por estamento, creadas mediante la Ley N°19.429 y actualizadas vía leyes de reajuste, y una bonificación mensual de cargo fiscal vigente desde 2021 para trabajadores de menores remuneraciones, cuyo monto se reduce gradualmente a medida que aumenta la remuneración. En efecto, los años 2025 y 2026 se establecieron reajustes diferenciados para estos componentes en porcentajes superiores al reajuste general (Leyes N°21.724 y N°21.806). Adicionalmente, en los distintos Instructivos Presidenciales sobre buen uso de los recursos fiscales emitidos en el período en análisis, se ha establecido que las mejoras de remuneraciones al personal deberán estar “fundamentadas según la política de personal de cada institución, la que debe considerar criterios de desempeño, género y *equidad salarial*”. Finalmente, en 2023 se creó la Comisión para la Fijación de Remuneraciones, mandatada por el artículo 38 bis de la Constitución, con el objetivo de fortalecer la transparencia y limitar la discrecionalidad en la fijación de remuneraciones de altas autoridades y asesores. Desde su creación y hasta 2025, dicha comisión sólo fijó un reajuste de remuneraciones desde el 1° de diciembre de 2023, siendo además excluidas de los reajustes generales dispuestos en las leyes N°21.526 en adelante, por lo que las remuneraciones de estas autoridades se mantuvieron sin reajustes durante los años 2023 y 2025.

En este contexto, el objetivo del presente estudio es describir los niveles de remuneraciones efectivamente pagadas en el Gobierno Central y caracterizar la dispersión salarial al interior de los servicios y su evolución en los últimos años, entregando evidencia para el seguimiento de medidas orientadas a mayor equidad y transparencia, sin atribuir causalidad a instrumentos específicos.

Dicho análisis presenta un conjunto de desafíos relevantes de medición que el presente estudio busca abordar. Por una parte, la estructura de remuneraciones del sector público en Chile se define por un marco regulatorio amplio y heterogéneo. La acumulación de disposiciones legales ha configurado un escenario en que conviven diversos sistemas, escalas y asignaciones, cuya interacción determina la remuneración efectiva, lo que dificulta el estudio empírico de las consideraciones señaladas anteriormente.

En efecto, las remuneraciones se determinan mediante escalas legales que clasifican a los trabajadores según jerarquía y naturaleza de funciones, complementadas por componentes fijos y variables, incluyendo asignaciones por responsabilidad y otros pagos vinculados a características del cargo o del funcionario. En el Gobierno Central, una parte sustantiva de los funcionarios se rige por el Decreto Ley N°249 de 1974, que fija la Escala Única de Sueldos (EUS) y define una escala de 36 grados, además de una clasificación genérica por estamentos. Sin embargo, modificaciones posteriores han incorporado asignaciones adicionales, de aplicación general o específicas por servicio, junto con componentes individuales (por ejemplo, desempeño de funciones críticas, antigüedad, asignación de zona o sistemas de turnos) que pueden generar diferencias salariales entre personas encasilladas en un mismo grado dentro de un mismo servicio. En consecuencia, aun bajo un régimen general, la remuneración efectiva observada resulta de la combinación de múltiples componentes definidos normativamente, lo que dificulta su evaluación desde una perspectiva integrada. Por ello, en este estudio se recurre a fuentes que capturan la remuneración total efectiva de los funcionarios públicos.

Además de lo anterior, una parte importante de la literatura sobre salarios del sector público se ha concentrado en su comparación con el sector privado. En economías desarrolladas, diversos estudios encuentran que el diferencial público–privado suele ser relativamente mayor en la parte baja de la distribución y menor, o incluso negativo, en la parte alta, lo que se interpreta como una estructura relativamente más comprimida en el sector público (Ghinetti y Lucifora, 2008; Bargain, Etienne y Melly, 2018). En particular, Bargain y Melly (2008) sugieren que en el sector público existe una menor capacidad para retener a personal altamente calificado, induciendo salarios más bajos en la parte alta de la distribución. La revisión de Lausev (2014) sistematiza estos resultados y muestra que su interpretación depende del enfoque empírico y del tramo observado. Evidencia multipaís también sugiere que el sector público contribuye a patrones de menor dispersión interna en comparación con el sector privado, lo que se aprecia al analizar percentiles (Patrinos, Ridao-Cano y Sakellariou, 2009). Incluso en estudios cuyo foco es una brecha específica, como la brecha salarial de género, se puede ver que los resultados varían según el punto de la distribución considerado, lo que respalda el uso de medidas distributivas (Anastasiade y Tillé, 2017).

Revisiones de literatura muestran que el uso exclusivo de promedios para describir remuneraciones puede ocultar heterogeneidad relevante, por lo que resulta informativo complementar con herramientas distributivas (Lausev, 2014). En esa línea, se ha documentado que la evidencia sobre brechas y estructuras salariales cambia al observar tramos de la distribución y no solo medidas agregadas (Borjas, 2002). En ese sentido, la literatura ha abordado la desigualdad salarial utilizando indicadores que comparan tramos de la distribución. Ratios como P90/P10 o P99/P1 (razón entre los percentiles 90 y 10, o 99 y 1 de la distribución, respectivamente) resumen la distancia entre remuneraciones altas y bajas, con distinto énfasis: P90/P10 capta diferencias entre tramos altos y bajos sin concentrarse en valores extremos, mientras P99/P1 es más sensible a diferencias en los extremos. Este enfoque permite, además, interpretar adecuadamente variaciones en indicadores como P90/P10, que pueden originarse por alzas en percentiles bajos, caídas en percentiles altos, o una combinación de ambos movimientos.

Como referencia agregada para 82 países de diversos niveles de ingreso, se estima que el percentil 90 de los trabajadores de dichos países recibe en promedio 7,4 veces más en remuneraciones que el percentil

10. Para Chile, este indicador alcanza 4,6 (OIT, 2024), es decir el percentil 90 percibe casi 5 veces la remuneración promedio del percentil 10, independiente del sector donde se desempeñe.

A nivel nacional, las estadísticas publicadas para el Gobierno Central se enfocan en dar cuenta del grado de la Escala Única de Sueldos en que se encasillan los funcionarios del sector público bajo ciertas características, lo que repercute indirectamente sobre la disparidad de salarios. Por ejemplo, la Dirección de Presupuestos (2025a) señala que, a diciembre de 2024, la mediana del grado en que se encuentran encasillados los funcionarios regidos por la Escala Única de Sueldos corresponde al grado 16. Dicha mediana asciende al grado 12 para los profesionales y al grado 23 para los auxiliares.

Este estudio, junto con la publicación Brechas de género en remuneraciones del sector público en Chile (Dirección de Presupuestos, 2026), se enmarca en una línea de trabajo orientada a ampliar la disponibilidad de análisis sobre remuneraciones efectivas en el sector público, que sirvan de antecedentes para el diseño de políticas públicas en la materia.

En las siguientes secciones del documento, se describen los datos utilizados y la metodología de medición de remuneraciones y brechas salariales. Luego, se presenta la cobertura institucional y el número de funcionarios incluidos. Posteriormente, se reportan los niveles de remuneraciones, los indicadores de brecha remuneracional y su evolución. Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio.

Datos y metodología

Fuentes de información

El estudio integra información proveniente de dos registros administrativos complementarios:

- **Base de dotación** construida a partir de los registros administrativos vigentes al 30 de junio de 2022 y 2025, siguiendo el marco metodológico de los Informes Trimestrales de Recursos Humanos del Sector Público (Dirección de Presupuestos, 2025c). Esta base permite identificar a los funcionarios que integran la dotación efectiva de las instituciones consideradas en el estudio.
- Nóminas de trabajadores y remuneraciones enviadas mensualmente a la Dirección de Presupuestos conforme al artículo 70 de la Ley N° 21.306. Dicho artículo establece que los órganos y servicios públicos deben remitir mensualmente a la Dirección de Presupuestos la nómina de su personal, con información individualizada que incluya, al menos, la identificación del trabajador, su calidad jurídica, jornada y el detalle de las remuneraciones efectivamente pagadas en el período respectivo. En virtud de esta obligación legal, Dipres consolida un registro administrativo desagregado y nominado, que permite trabajar con remuneraciones efectivamente pagadas y no únicamente con estructuras formales de grados o escalas.

No obstante, respecto de la última fuente, al tratarse de información autorreportada por las instituciones, pueden presentarse inconsistencias en variables, registros incompletos o diferencias en la oportunidad del reporte. Asimismo, no siempre es posible distinguir liquidaciones múltiples dentro de un mismo período o identificar con precisión si un monto corresponde a un mes completo o parcial.

Considerando lo anterior, este estudio incorpora procesos de depuración, validación y consolidación orientados a mejorar la consistencia analítica de la información.

Definición de Gobierno Central y cobertura institucional

De acuerdo con la definición utilizada por la Dirección de Presupuestos en sus informes de Recursos Humanos, el Gobierno Central corresponde al conjunto de instituciones sometidas a las mismas normas de planificación y ejecución presupuestaria, que mantienen una estrecha relación de dependencia del Ejecutivo y que reciben presupuesto anual mediante la Ley de Presupuestos del Sector Público. Este conjunto se compone de la Administración Central (ministerios y sus servicios dependientes), el Congreso Nacional, el Poder Judicial, la Contraloría General de la República y el Ministerio Público. No obstante, para efectos del presente estudio la cobertura se restringe al personal civil de las instituciones del Gobierno Central que forman parte del Poder Ejecutivo, excluyendo los organismos autónomos constitucionales.

Considerando todo lo anterior, este estudio no incorpora:

- Empresas públicas, municipalidades y servicios municipalizados, universidades estatales, centros de formación técnica estatales y otras entidades que reciben transferencias desde el Tesoro Público.

- El personal uniformado de las Fuerzas Armadas y de Orden, y Seguridad Pública.
- El Congreso Nacional, el Poder Judicial, la Contraloría General de la República y el Ministerio Público.
- El Servicio Electoral y la Defensoría de la Niñez.

Del universo resultante, se considera exclusivamente el personal que conforma la dotación efectiva, esto es, funcionarios con relación jurídico-laboral vigente con las instituciones incluidas en la cobertura definida. Esto comprende cargos de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales afectos a las Leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y personal regido por el Código del Trabajo. Se excluye, por lo tanto, a honorarios a suma alzada, suplencias y reemplazos, jornales transitorios y becarios de servicios de salud, entre otros. El detalle de esta clasificación se encuentra en Dirección de Presupuestos (2025a)

Definición y estandarización de la remuneración

La variable de interés es la remuneración bruta total, que considera los haberes efectivamente pagados (aguinaldos, bonos, horas extraordinarias, entre otros) y excluye asignaciones compensatorias tales como viáticos o asignación familiar¹.

Cuando un funcionario registra más de una jornada dentro de la misma institución, estas se consolidan para obtener una jornada total por trabajador. Asimismo, las remuneraciones se estandarizan a una jornada de 44 horas semanales:

- Si la jornada es inferior a 44 horas, el monto se ajusta proporcionalmente al equivalente de 44 horas.
- Si la jornada es superior, se ajusta proporcionalmente al mismo estándar.

Este criterio no se aplica a los Servicios de Salud ni a los Servicios Locales de Educación Pública. En el primer caso, la normativa permite la coexistencia de más de un contrato que pueden alcanzar hasta 78 horas semanales. En el segundo, se registran jornadas superiores al límite general conforme a criterios administrativos excepcionales establecidos por la Contraloría General de la República.

Construcción de la medida representativa anual

Para cada año se calcula el promedio de las remuneraciones correspondientes a los meses de mayo, junio y julio de 2022 y 2025. Estos meses, en general, no incluyen pagos extraordinarios asociados a leyes de reajuste. Adicionalmente, incluyen sólo una cuota de la asignación de modernización (ley N°19.553), que

¹ Se incluyen los pagos por horas extraordinarias dentro de la remuneración bruta total porque, aunque no son un componente permanente, en algunas instituciones representan una fracción relevante del ingreso efectivamente percibido, o poseen estructuras horarias que inducen algún grado de regularidad en su pago. Donde su incidencia es baja, el efecto de incluirlas es marginal.

tiene frecuencia trimestral, lo que permite aproximar una remuneración mensualizada representativa al calcular el promedio.

Cuando no se dispone de los tres meses, pero existen al menos dos registros que incluyen junio, se imputa el mes faltante replicando el valor disponible entre mayo y julio, manteniendo coherencia con el período central de referencia.

Depuración y consolidación

Sobre la base inicial, se aplican los siguientes ajustes:

- Exclusión de registros sin remuneración válida (cero o nula).
- Eliminación de registros informados en moneda distinta al peso chileno.
- Eliminación de duplicados identificados mediante una llave compuesta por institución, persona y condiciones contractuales para cada mes y año.
- Consolidación a nivel persona–calidad jurídica–institución–mes–año, integrando múltiples registros mediante la suma de montos, sin pérdida de información.
- Exclusión de remuneraciones atípicas iguales o superiores a \$12.000.000.

Ajustes adicionales para control de calidad

Durante el proceso de construcción e imputación de la variable de remuneración, se identifican registros con inconsistencias evidentes entre jornada y monto de remuneraciones. En particular, en los Servicios Locales de Educación Pública se observan contratos con jornadas muy reducidas asociadas a remuneraciones que no resultan coherentes con la estructura salarial del sector, lo que genera distorsiones en los promedios utilizados.

A fin de resguardar la consistencia de los datos, se establece como criterio metodológico excluir del cálculo aquellas remuneraciones de SLEP asociadas a jornadas inferiores a 30 horas semanales. Este ajuste se aplica exclusivamente para efectos de la construcción y validación de la variable de remuneración, evitando que errores de registro o valores atípicos influyan en los resultados del análisis.

Imputaciones de la variable de remuneración

El objetivo es completar con remuneraciones aquellos registros de la dotación que no cuentan con información observada en la base proveniente de las nóminas reportadas en conformidad al artículo 70 de la Ley N° 21.306, para los meses analizados, lo que representa en torno a un 10% del total en cada año.

La imputación se efectúa mediante un procedimiento secuencial y jerárquico, basado en la construcción de grupos de comparación definidos por características institucionales y contractuales homogéneas. En una primera etapa se utilizan combinaciones altamente específicas de variables (misma institución y atributos laborales detallados). En ausencia de observaciones suficientes bajo dichos criterios, el esquema

avanza progresivamente hacia niveles de agregación mayores, lo que amplía las condiciones de agrupación dentro de la misma categoría.

Como resultado de este proceso, en 2022 un 10,38% de los registros es completado mediante imputación, lo que permite ampliar la cobertura respecto de aquellos casos que no cuentan con remuneración observada. Solo un 1,05% permanece sin imputación por ausencia de información comparable.

En 2025, la imputación permite completar un 7,69% de los registros, mientras que un 2,10% no puede ser imputado.

En consecuencia, en ambos años la aplicación del procedimiento permite incorporar la gran mayoría de los casos inicialmente sin información de remuneración, reforzando la robustez y cobertura del análisis.

Indicadores de brecha y disparidad

Una vez construida la remuneración de referencia, se calculan indicadores que permiten caracterizar la dispersión interna de las remuneraciones dentro de cada institución. Lo anterior, en línea con la literatura que describe distribuciones salariales por tramos (percentiles) y no sólo mediante promedios, se utilizan los siguientes ratios:

- Percentil 99 / percentil 1: Razón entre los percentiles 99 y 1 de las remuneraciones de las instituciones.
- Percentil 90 / Percentil 10: Razón entre los percentiles 90 y 10 de las remuneraciones de las instituciones.
- Percentil 80 / Percentil 20: Razón entre los percentiles 80 y 20 de las remuneraciones de las instituciones.

Para la presentación de resultados por categoría, cada indicador se calcula primero a nivel institucional y luego se reporta como promedio simple para el conjunto de instituciones incluidas en la categoría respectiva.

Estadística descriptiva

Los datos y comparaciones para el período 2022–2025 se elaboraron exclusivamente sobre registros válidos definidos para el presente estudio, considerando información disponible de remuneraciones, previamente depurada y metodológicamente comparable entre ambos años.

Tabla 1: Instituciones y funcionarios por grupo

Grupo	Instituciones		Funcionarios	
	2022	2025	2022	2025
Gobiernos regionales	16	16	2.003	2.287
Servicios de Salud	31	31	155.251	181.867
Servicios Locales de Educación	11	38	28.521	75.054
Subsecretarías y servicios	160	168	140.007	145.410
Total	218	253	325.782	404.618

Tabla 2: Instituciones y funcionarios por categoría

Categoría	Instituciones		Funcionarios	
	2022	2025	2022	2025
Educación escolar y parvularia	12	39	46.735	95.123
Ejecución de programas y entrega de subsidios	9	9	8.545	8.974
Fiscalizador y/o regulador en terreno	16	16	23.263	25.053
Fiscalizador y/o regulador institucional	14	14	3.023	3.174
Fuerzas de Orden y Seguridad Pública	3	3	26.060	25.730
Gobiernos regionales	16	16	2.003	2.287
Inversión	27	31	9.884	10.293
Salud	32	31	156.593	181.867
Servicio de atención al público	20	21	26.788	26.547
Servicio especializado	31	33	8.982	9.821
Subsecretarías y Ministerios Políticos	38	40	13.906	15.749
Total	218	253	325.782	404.618

Tabla 3: Funcionarios por estamento

Categoría	2022	2025
Administrativos	45.026	47.484
Auxiliares	25.340	32.433
Directivos	4.835	6.084
Profesionales	158.740	210.873
Técnicos	91.841	107.744
Total	325.782	404.618

Las Tablas 1 a 3 describen la composición del universo analizado en 2022 y 2025 según tres dimensiones: Grupo, Categoría y Estamento, informando en cada caso el número de instituciones y funcionarios considerados.

En 2025 se incluyen 253 instituciones y 404.618 funcionarios. Del total, 45% se desempeña en Servicios de Salud, 19% en Servicios Locales de Educación, menos del 1% en gobiernos regionales y 36% en Subsecretarías y servicios dependientes de ministerios no incluidos en los demás grupos. Cabe destacar que el personal analizado de Servicios Locales de Educación se incrementó en 46.533 funcionarios durante el período, lo que se explica por el traspaso gradual de servicios educativos a los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), proceso que considera la conformación de 59 servicios y una dotación que se estima superará los 250 mil funcionarios hacia 2027 (Dirección de Presupuestos, 2025b).

Para la presentación de resultados se utiliza, además, una clasificación institucional por naturaleza de funciones, cuyo detalle se presenta en los Anexos. Bajo esta clasificación, a 2025 las funciones de Educación y Salud concentran en conjunto 68% de los funcionarios, seguidas por atención al público, con 7% de la dotación.

Por Estamento, la dotación se concentra principalmente en Profesionales (52%), seguida por Técnicos (27%) y Administrativos (12%). Estas cifras corresponden únicamente a los registros válidos incluidos en el análisis y, por tanto, no representan necesariamente el universo total de funcionarios existentes en cada ámbito.

Tabla 4: Composición de la dotación por categoría y estamento, 2025
(% de los funcionarios de cada categoría)

Categoría	Administrativos	Auxiliares	Directivos	Profesionales	Técnicos	Total
Educación escolar y parvularia	10,2	10,7	2,0	53,3	23,8	100,0
Ejecución de programas y entrega de subsidios	14,4	2,5	3,7	73,1	6,4	100,0
Fiscalizador y/o regulador en terreno	16,5	2,3	1,2	55,4	24,6	100,0
Fiscalizador y/o regulador institucional	10,1	0,3	4,8	82,1	2,7	100,0
Fuerzas de Orden y Seguridad Pública	12,3	0,8	4,0	21,0	61,9	100,0
Gobiernos regionales	13,7	1,7	7,1	72,0	5,5	100,0
Inversión	9,4	12,2	1,2	68,7	8,5	100,0
Salud	9,8	10,5	0,2	49,7	29,9	100,0
Servicio de atención al público	19,9	2,3	2,4	57,1	18,3	100,0
Servicio especializado	20,0	1,1	3,7	65,0	10,3	100,0
Subsecretarías y Ministerios Políticos	16,4	1,1	4,9	70,9	6,7	100,0
Total	11,7	8,0	1,5	52,1	26,6	100,0

La Tabla 4 muestra la composición porcentual de la dotación dentro de cada Categoría según Estamento. Los porcentajes se calculan sobre el total de funcionarios de cada categoría. Por ejemplo, las instituciones Fiscalizadoras y/o reguladoras institucionales concentran 82% de sus funcionarios en el estamento Profesional, mientras que en Fuerzas de Orden y Seguridad Pública esta cifra alcanza 21%. Los Directivos representan 1,5% de la dotación total y se observan en mayor proporción en Gobiernos regionales (7,1%).

Resultados

Tabla 5: Mediana de remuneraciones por categoría y estamento, 2025
(remuneración mensual en \$)

Categoría	Administrativos	Auxiliares	Directivos	Profesionales	Técnicos	Total
Educación escolar y parvularia	917.835	805.498	2.771.590	2.055.501	983.454	1.542.407
Ejecución de programas y entrega de subsidios	1.398.582	1.063.197	5.852.493	2.923.935	1.631.009	2.710.746
Fiscalizador y/o regulador en terreno	1.320.275	1.322.537	6.570.284	3.182.567	1.874.097	2.497.726
Fiscalizador y/o regulador institucional	1.580.807	1.237.631	8.620.726	3.838.604	2.099.507	3.683.901
Fuerzas de Orden y Seguridad Pública	1.688.119	1.063.299	3.142.661	2.693.257	1.799.618	1.986.267
Gobiernos regionales	1.532.099	1.230.613	5.674.414	3.244.517	1.703.442	3.077.856
Inversión	1.264.854	1.157.807	5.053.362	2.991.746	1.387.722	2.416.222
Salud	1.026.608	967.479	6.199.980	2.971.211	1.115.936	1.726.685
Servicio de atención al público	1.597.182	1.174.869	6.723.674	3.206.854	1.673.190	2.531.025
Servicio especializado	1.281.196	1.070.876	5.731.537	2.890.355	1.520.898	2.490.611
Subsecretarías y Ministerios Políticos	1.474.615	1.145.217	5.328.476	3.218.436	1.632.063	2.952.449
Total	1.180.496	932.105	4.172.331	2.736.004	1.189.235	1.914.697

La Tabla 5 presenta la mediana de la remuneración mensual en 2025 por categoría y estamento, calculada sobre la distribución completa de trabajadores de cada subgrupo. A nivel agregado, la mediana alcanza \$1.914.697.

Al observar las categorías, las medianas totales más elevadas se registran en Fiscalizador institucional (\$3.683.901), Gobiernos regionales (\$3.077.856) y Subsecretarías y Ministerios Políticos (\$2.952.449). En contraste, Educación escolar y parvularia (\$1.542.407) y Salud (\$1.726.685) presentan medianas de remuneraciones inferiores al promedio general.

Por estamento, los Directivos presentan las medianas más altas en todas las categorías, mientras que Auxiliares y Administrativos concentran las medianas más bajas, configurando una estructura salarial escalonada al interior de cada sector.

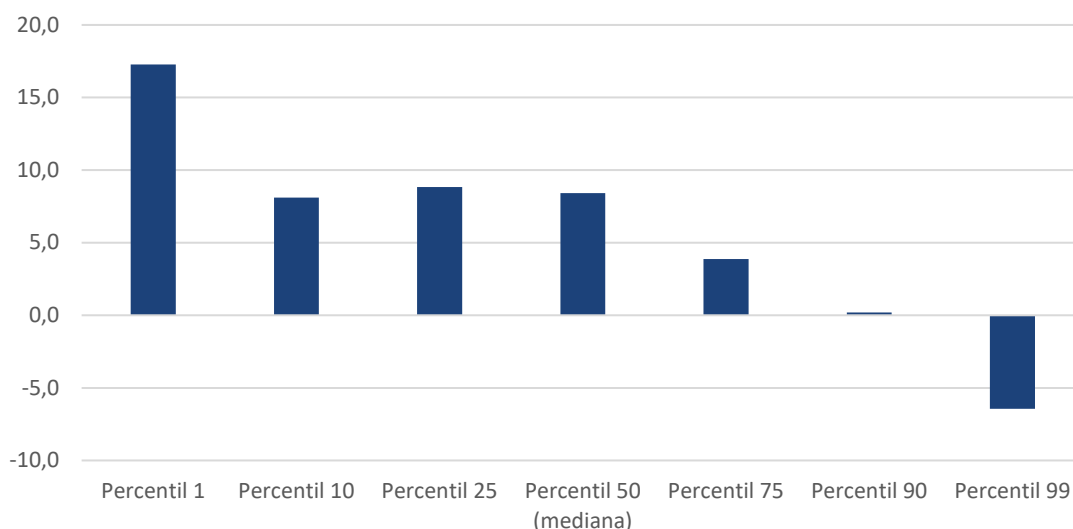
Tabla 6: Percentiles de remuneraciones por categoría, 2025
(remuneración mensual en \$)

Categoría	Perc. 1	Perc. 10	Perc. 25	Perc. 50 (mediana)	Perc. 75	Perc. 90	Perc. 99
Educación escolar y parvularia	659.690	794.790	964.595	1.542.407	2.199.568	2.807.227	4.164.211
Ejecución de programas y entrega de subsidios	907.617	1.356.176	2.122.797	2.710.746	3.393.485	4.118.121	6.507.918
Fiscalizador y/o regulador en terreno	928.631	1.220.214	1.669.677	2.497.726	3.480.683	4.404.398	6.672.170
Fiscalizador y/o regulador institucional	1.247.221	2.034.025	2.877.015	3.683.901	5.010.421	6.427.811	9.847.261
Fuerzas de Orden y Seguridad Pública	1.075.617	1.251.392	1.605.206	1.986.267	2.686.542	3.422.788	4.685.311
Gobiernos regionales	1.041.074	1.543.448	2.335.090	3.077.856	3.948.101	4.661.323	7.235.787
Inversión	1.078.928	1.157.807	1.456.027	2.416.222	3.375.983	4.116.345	5.348.664
Salud	682.316	862.026	1.071.734	1.726.685	2.985.573	5.617.784	10.216.632
Servicio de atención al público	902.918	1.232.737	1.717.365	2.531.025	3.548.287	4.866.527	7.725.394
Servicio especializado	934.732	1.180.595	1.637.957	2.490.611	3.440.670	4.457.217	7.177.658
Subsecretarías y Ministerios Políticos	1.021.116	1.410.660	2.090.204	2.952.449	3.811.822	4.491.544	7.372.668
Total	691.624	892.003	1.163.351	1.914.697	2.942.128	4.344.498	8.345.114

La Tabla 6 presenta los percentiles de las remuneraciones mensuales correspondientes a 2025 para cada categoría, calculados sobre los registros individuales de remuneraciones, de acuerdo con los criterios metodológicos previamente definidos.

Se observa que categorías como Salud y Fiscalizador institucional presentan una mayor distancia entre percentiles extremos, particularmente en el P99, lo que anticipa mayores niveles de dispersión. En contraste, categorías como Inversión y Educación escolar y parvularia exhiben una estructura más acotada entre percentiles.

Gráfico 1: Crecimiento real de remuneraciones 2022 – 2025 por percentil
(%)



El Gráfico 1 muestra que el crecimiento real (\$ 2025) de las remuneraciones entre 2022 y 2025 no fue uniforme a lo largo de la distribución en el agregado. Los percentiles más bajos registran aumentos mayores que los tramos altos: el percentil 1 crece 17,3%, el percentil 90 prácticamente no varía (0,2%) y el percentil 99 presenta una caída real (-6,4%). Esto significa que los salarios más bajos aumentaron más que los más altos durante el período analizado.

Tabla 7: Crecimiento real de remuneraciones 2022 - 2025 por percentil y categoría
(%)

Categoría	Perc. 1	Perc. 10	Perc. 25	Perc. 50 (mediana)	Perc. 75	Perc. 90	Perc. 99
Educación escolar y parvularia	7,5	5,7	8,0	24,5	17,9	17,1	21,6
Ejecución de programas y entrega de subsidios	5,8	7,8	13,5	6,0	5,9	6,9	2,9
Fiscalizador y/o regulador en terreno	7,5	12,7	14,4	7,2	5,2	5,6	5,3
Fiscalizador y/o regulador institucional	17,0	19,7	13,6	6,7	6,9	1,7	-5,9
Fuerzas de Orden y Seguridad Pública	8,7	5,7	15,5	11,5	7,7	6,2	2,7
Gobiernos regionales	11,1	13,4	13,0	4,8	4,7	3,4	-1,2
Inversión	52,3	31,5	37,9	38,0	29,8	24,5	22,6
Salud	29,7	13,2	15,1	12,1	4,8	3,0	-18,9
Servicio de atención al público	12,6	10,1	14,2	6,2	7,0	7,3	2,0
Servicio especializado	10,0	9,7	16,8	8,6	9,6	5,0	5,4
Subsecretarías y Ministerios Políticos	26,5	18,1	25,0	14,2	10,3	6,7	-4,0
Total	17,3	8,1	8,8	8,4	3,9	0,2	-6,4

A nivel desagregado (Tabla 7), el patrón no es igual en todas las categorías. Sin embargo, en la mayoría se observa un mayor dinamismo en los tramos inferiores y una moderación, e incluso retroceso, en la parte alta de la distribución. En categorías como Salud y Fiscalizador institucional, por ejemplo, el percentil 99 cae en términos reales, mientras los percentiles bajos presentan incrementos significativos.

Tabla 8: Brechas de remuneraciones por categoría
(ratios según indicador)

Categoría	P99 / P1		P90 / P10		P80 / P20	
	2022	2025	2022	2025	2022	2025
Educación escolar y parvularia	5,7	5,0	3,4	2,9	2,7	2,2
Ejecución de programas y entrega de subsidios	5,6	6,7	2,9	2,8	1,9	1,9
Fiscalizador y/o regulador en terreno	6,8	6,1	3,4	3,3	2,3	2,3
Fiscalizador y/o regulador institucional	7,9	6,8	3,3	3,0	2,0	2,0
Fuerzas de Orden y Seguridad Pública	4,1	3,6	2,4	2,5	2,0	1,8
Gobiernos regionales	6,3	5,9	3,2	2,9	2,2	1,9
Inversión	5,4	4,4	3,1	2,8	2,2	1,9
Salud	29,6	15,0	6,5	6,4	3,6	3,4
Servicio de atención al público	6,2	5,9	3,3	3,0	2,3	2,2
Servicio especializado	5,9	5,4	2,9	2,7	2,1	1,9
Subsecretarías y Ministerios Políticos	7,1	6,1	3,3	2,9	2,2	2,0
Total	9,7	6,7	3,7	3,3	2,4	2,2

La Tabla 8 presenta los indicadores de brecha por Categoría para 2022 y 2025. Cada valor corresponde al promedio simple de los ratios calculados a nivel institucional dentro de cada categoría. Por ejemplo, el P90/P10 (razón entre el percentil 90 y el 10) indica que, en 2025, en promedio, dentro de las instituciones analizadas el percentil 90 fue 3,3 veces el percentil 10, mientras que en 2022 esa razón era 3,7.

Para 2025, se observa una disparidad entre los niveles de brecha entre categorías. En efecto, Salud presenta el mayor nivel de dispersión relativa ($P90/P10 = 6,4$), mientras que Inversión (2,8), Servicio especializado (2,7), Educación escolar y preescolar (2,9) y Fuerzas de Orden y Seguridad Pública² (2,5) registran estructuras más comprimidas. De forma complementaria, el P99/P1 captura la dispersión en los extremos (percentil 99 respecto del 1), por lo que es más sensible a remuneraciones excepcionalmente altas o bajas.

La Tabla 9 muestra la variación porcentual de los indicadores entre 2022 y 2025. Los porcentajes negativos indican una reducción en las brechas de remuneraciones, mientras que los positivos reflejan un aumento.

² Excluye el personal uniformado de las Fuerzas Armadas y de Orden, y Seguridad Pública

Tabla 9: Cambio 2022-2025 en brechas de remuneraciones

(%)

Categoría	P99 / P1	P90 / P10	P80 / P20
Educación escolar y parvularia	-11,9	-14,4	-17,7
Ejecución de programas y entrega de subsidios	19,2	-4,2	-2,1
Fiscalizador y/o regulador en terreno	-9,6	-2,9	-3,3
Fiscalizador y/o regulador institucional	-14,8	-9,4	-3,8
Fuerzas de Orden y Seguridad Pública	-13,6	6,4	-13,5
Gobiernos regionales	-5,5	-7,3	-12,9
Inversión	-18,7	-11,6	-13,7
Salud	-49,1	-2,0	-4,8
Servicio de atención al público	-5,4	-6,9	-6,7
Servicio especializado	-9,4	-7,0	-6,8
Subsecretarías y Ministerios Políticos	-13,6	-12,5	-8,6
Total	-30,8	-9,5	-8,7

A nivel agregado, el P90/P10 disminuye de 3,7 a 3,3 (-9,5%) y el P80/P20 de 2,4 a 2,2 (-8,7%). Por su parte, el P99/P1 de 9,7 a 6,7 (-30,8%), aunque como se mencionaba previamente, este indicador es más sensible a remuneraciones excepcionalmente altas o bajas. Por lo tanto, cualquiera sea el indicador que se aplique, la distancia entre las mayores y menores remuneraciones disminuye en 2025 respecto de 2022.

Por categoría, el P90/P10 se reduce en Educación escolar y preescolar (-14,4%), Subsecretarías y Ministerios Políticos (-12,5%) e Inversión (-11,6%). También disminuye en Fiscalizador institucional, Gobiernos Regionales y en Salud, lo que indica una compresión relativa de la estructura remuneracional en estas categorías. En Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, en cambio, el indicador aumenta (6,4%).

Conclusiones

En 2025, la dispersión salarial del universo analizado alcanza un P90/P10 de 3,3, es decir, dentro de las instituciones del Gobierno Central consideradas, el percentil 90 de remuneraciones es, en promedio, 3,3 veces el percentil 10. Entre 2022 y 2025, esta distancia se reduce en 9,5%, lo que refleja una compresión moderada de la distribución.

La evidencia por percentiles permite precisar el mecanismo detrás de este resultado. En términos reales, el crecimiento de las remuneraciones muestra una tendencia descendiente a lo largo de la distribución: los tramos inferiores registraron aumentos mayores que los superiores. En el agregado, el percentil 10, es decir el 10% de menores remuneraciones, crece 8,1%, mientras el percentil 90 prácticamente no varía (crece sólo 0,2%). Este patrón contribuye a la reducción de los indicadores de dispersión y es coherente con lo descrito por la OIT (2024), en el sentido de que incrementos relativamente mayores en tramos de menores ingresos tienden a comprimir la distribución salarial.

Al mismo tiempo, la magnitud y trayectoria de los indicadores no es homogénea entre categorías, lo que es esperable dada la diversidad de funciones y regímenes normativos. En particular, destaca la reducción observada en educación escolar y parvularia (-14,4% de reducción del ratio P90/P10), Subsecretarías y Ministerios Políticos (-12,5%) e instituciones públicas con funciones relacionadas con Inversión (-11,6%). En tanto, en Fuerzas de Orden y Seguridad Pública³ el indicador aumenta (6,4%). Por ello, las comparaciones entre categorías deben interpretarse con cautela y no como diferencias dentro de una estructura salarial única.

Los resultados entregan evidencia relevante para el seguimiento de la política de remuneraciones, en particular, respecto de su evolución distributiva en los tramos inferiores. En efecto, se observa un cambio de la distribución de salarios hacia una estructura más equitativa, en línea con los instructivos presidenciales respecto de las políticas de personal, así como con iniciativas transversales recientes de priorización de reajustes para salarios más bajos, como los implementados para las remuneraciones mínimas y bono para bajas remuneraciones en las leyes de reajuste vigentes para los años 2025 y 2026, y la continuidad de bonificaciones sectoriales para menores remuneraciones, como el bono para asistentes de la educación creado por el art. 59 de la ley N°20.883. Adicionalmente, la implementación de la segunda etapa de la ley N°21.726, que crea una asignación especial técnica del área de la salud, contribuirá a priorizar el gasto en remuneraciones en mejorar aquellas asignadas a los grados iniciales del estamento técnico en el sector salud. El mismo efecto se espera al implementar la bonificación de zona para asistentes de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales dependientes de los SLEP, regidos por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, quienes suelen tener remuneraciones más bajas que los demás trabajadores de los SLEP. Asimismo, la contención de las altas remuneraciones evidencia la eficiencia en el uso de los recursos públicos destinados a remuneraciones, limitando el gasto en la parte alta de la distribución.

³ Excluye personal uniformado de las Fuerzas Armadas y de Orden, y Seguridad Pública

Con todo, deben investigarse las causas de la caída real observada en las mayores remuneraciones, al sugerir un debilitamiento en la capacidad del Estado para retener a personal altamente calificado. Este fenómeno, como señalamos previamente, es un problema extendido en el sector público de diversos países. Ante ello, la institucionalidad mandatada por el artículo 38 bis de la Constitución representa un esfuerzo transversal por fijar remuneraciones de altas autoridades a través de un análisis técnico respaldado por un trabajo transparente. Dicho trabajo se plasma en la resolución N°5 de 2024, que fija el sistema de remuneraciones para el período presidencial que iniciará el 11 de marzo de 2026. Junto con ello, futuras investigaciones pueden apoyar este proceso, comparando las remuneraciones estudiadas aquí con las observadas en el sector privado, para identificar tanto la competitividad de las remuneraciones como el efecto de la política salarial del sector público en la distribución de ingresos de la población ocupada total.

Adicionalmente, cabe destacar que este estudio es descriptivo y no incorpora un análisis contrafactual, por lo que no permite atribuir los cambios observados a políticas específicas ni separar el efecto de modificaciones normativas de otros cambios producidos simultáneamente, como cambios en composición de la dotación o en componentes de las remuneraciones.

Por último, futuras extensiones pueden profundizar en los componentes que explican el mayor crecimiento observado en los tramos más bajos de la distribución, así como evaluar su persistencia en el tiempo.

Referencias

- Anastasiade, M. C., & Tillé, Y. (2017). Gender wage inequalities in Switzerland: the public versus the private sector. *Statistical Methods & Applications*, 26, 293–316
- Bargain, O., & Melly, B. (2008). Public sector pay gap in France: new evidence using panel data (No. 3427). IZA Discussion Papers.
- Bargain, O., Etienne, A., & Melly, B. (2018). Public sector wage gaps over the long-run: evidence from panel administrative data (No. 11924). IZA Discussion Papers.
- Borjas, G. J. (2002). The Wage Structure and the Sorting of Workers into the Public Sector (NBER Working Paper No. 9313). National Bureau of Economic Research
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, W. C. (2020). Unions and wage inequality: The roles of gender, skill and public sector employment. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, 53(1), 140-173.
- Comisión para la Fijación de Remuneraciones (2024). Resolución N°5. Establece Sistema de Remuneraciones conforme al artículo 38 bis de la Constitución Política de la República. 11 de septiembre de 2024.
- Decreto Ley N°249 (1974). Fija Escala Única de Sueldos para el personal que señala. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/25rar>
- Dirección de Presupuestos (2025a). Informe anual del Empleo Público 2024. Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.
- Dirección de Presupuestos (2025b). Evolución de los Servicios Locales de Educación en las estadísticas de personal del Gobierno Central, 2018-2025. En Informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público: Primer Trimestre 2025. Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile.
- Dirección de Presupuestos (2025c). Informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público: Segundo Trimestre 2025. Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile.
- Dirección de Presupuestos (2026). Brechas de género de remuneraciones del sector público en Chile. Serie de Estudios de Finanzas Públicas
- Ghinetti, P., & Lucifora, C. (2008). Public sector pay gaps and skill levels: a cross-country comparison. En C. Hermann & J. Flecker (Eds.), *Privatisation of Public Services: Impacts for Employment, Working Conditions, and Service Quality in Europe* (pp. 234–251). Routledge.
- Lausev, J. (2014). What has 20 years of public–private pay gap literature told us? *Eastern European transitioning vs. developed economies. Journal of Economic Surveys*, 28(3), 516–550
- Ley N°15.076 (1963). Fija el texto refundido del estatuto para los médico-cirujanos, farmacéuticos o químico-farmacéuticos, bio-químicos y cirujanos dentistas. Refundido por DFL N°1 de 2001. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/2fd7h>
- Ley N°19.429 (1995). Otorga reajuste de remuneraciones a trabajadores del Sector Público, concede aguinaldos que señala y otros beneficios de carácter pecuniario. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/2f75f>
- Ley N°19.553 (1998). Concede Asignación de Modernización y otros beneficios que indica. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/2cdg1>

- Ley N°19.664 (2000). Establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los Servicios de Salud y modifica la ley N° 15.076. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/2fv1j>
- Ley N°21.306 (2020). Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del Sector Público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/2mzvp>
- Ley N°21.724 (2025). Otorga reajuste general de remuneraciones a las y los trabajadores del Sector Público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/JinNQs>
- Ley N°21.806 (2026). Otorga reajuste general de remuneraciones a las y los trabajadores del Sector Público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica y modifica diversos cuerpos legales. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/vw7wRv>
- Macdonald, D. (2024). How the public sector is fighting income inequality (and why it's still not enough). Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Organización Internacional del Trabajo (2024). Global Wage Report 2024–25: Wage inequality and the labour income share. ILO
- Patrinos, H. A., Ridao-Cano, C., & Sakellariou, C. (2009). A note on schooling and wage inequality in the public and private sector. *Empirical Economics*, 37(2), 383–392

Anexos

Tabla 10: Clasificación de instituciones

Código partida - Capítulo	Nombre institución	Categoría
0101	Presidencia de la República	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0502	Servicio de Gobierno Interior	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0504	Oficina Nacional de Emergencia	Servicio especializado
0505	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0507	Agencia Nacional de Inteligencia	Servicio especializado
0508	Subsecretaría de Prevención del Delito	Subsecretarías y Ministerios Políticos
	Servicio Nacional Para Prevención y Rehabilitación	
0509	Consumo de Drogas y Alcohol	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0510	Subsecretaría del Interior	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0531	Carabineros de Chile	Fuerzas de Orden y Seguridad Pública
0532	Hospital de Carabineros	Salud
0533	Policía de Investigaciones de Chile	Fuerzas de Orden y Seguridad Pública
0535	Servicio Nacional de Migraciones	Servicio de atención al público
0561	Gobierno Regional Región de Tarapacá	Gobiernos regionales
0562	Gobierno Regional Región de Antofagasta	Gobiernos regionales
0563	Gobierno Regional Región de Atacama	Gobiernos regionales
0564	Gobierno Regional Región de Coquimbo	Gobiernos regionales
0565	Gobierno Regional Región de Valparaíso	Gobiernos regionales
	Gobierno Regional Región del Libertador General	
0566	Bernardo O'Higgins	Gobiernos regionales
0567	Gobierno Regional Región del Maule	Gobiernos regionales
0568	Gobierno Regional Región del Biobío	Gobiernos regionales
0569	Gobierno Regional Región de la Araucanía	Gobiernos regionales
0570	Gobierno Regional Región de Los Lagos	Gobiernos regionales
	Gobierno Regional Región de Aysén del Gral. Carlos	
0571	Ibáñez del Campo	Gobiernos regionales
	Gobierno Regional Región de Magallanes y Antártica	
0572	Chilena	Gobiernos regionales
	Gobierno Regional Región de Metropolitana de	
0573	Santiago	Gobiernos regionales
0574	Gobierno Regional Región de Los Ríos	Gobiernos regionales
0575	Gobierno Regional Región de Arica y Parinacota	Gobiernos regionales

Código partida - Capítulo	Nombre institución	Categoría
0576	Gobierno Regional Región de Ñuble	Gobiernos regionales
0601	Secretaría y Administración General y Servicio Exterior	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0603	Dirección de Fronteras y Límites del Estado	Servicio especializado
0604	Instituto Antártico Chileno	Servicio especializado
0605	Agencia de Cooperación Internacional de Chile	Servicio especializado
0606	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0607	Dirección General de Promoción de Exportaciones	Servicio especializado
0701	Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0702	Servicio Nacional del Consumidor	Fiscalizador y/o regulador en terreno
0703	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0704	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Servicio especializado
0706	Corporación de Fomento de la Producción	Ejecución de programas y entrega de subsidios
0707	Instituto Nacional de Estadísticas	Servicio especializado
0708	Fiscalía Nacional Económica	Fiscalizador y/o regulador institucional
0709	Servicio Nacional de Turismo	Servicio especializado
0716	Servicio de Cooperación Técnica	Ejecución de programas y entrega de subsidios
0719	Comité Innova Chile	Ejecución de programas y entrega de subsidios
0721	Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	Servicio especializado
0723	Instituto Nacional de Propiedad Industrial	Fiscalizador y/o regulador institucional
0724	Subsecretaría de Turismo	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0725	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	Fiscalizador y/o regulador institucional
0726	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de Pesca Artesanal y de Acuicultura	Servicio especializado
0801	Secretaría y Administración General, Min. Hacienda	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0802	Dirección de Presupuestos	Fiscalizador y/o regulador institucional
0803	Servicio de Impuestos Internos	Servicio de atención al público
0804	Servicio Nacional de Aduanas	Fiscalizador y/o regulador en terreno
0805	Servicio de Tesorerías	Servicio de atención al público
0807	Dirección de Compras y Contratación Pública	Fiscalizador y/o regulador institucional
0815	Dirección Nacional del Servicio Civil	Servicio especializado
0816	Unidad de Análisis Financiero	Fiscalizador y/o regulador institucional
0817	Superintendencia de Casinos de Juego	Fiscalizador y/o regulador institucional

Código partida - Capítulo	Nombre institución	Categoría
0830	Consejo de Defensa del Estado	Servicio especializado
0831	Comisión para el Mercado Financiero	Fiscalizador y/o regulador institucional
0833	Defensoría del Contribuyente	Servicio de atención al público Ejecución de programas y entrega de subsidios
0901	Subsecretaría de Educación	Fiscalizador y/o regulador en terreno
0902	Superintendencia de Educación	Fiscalizador y/o regulador institucional
0903	Agencia de Calidad de la Educación	Subsecretarías y Ministerios Políticos Ejecución de programas y entrega de subsidios
0904	Subsecretaría de Educación Parvularia	Educación escolar y parvularia
0909	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	Servicio especializado
0911	Junta Nacional de Jardines Infantiles	Servicio especializado
0913	Consejo de Rectores	Servicio especializado
0915	Consejo Nacional de Educación	Servicio especializado
0917	Dirección de Educación Pública	Educación escolar y parvularia
0918	Servicio Local de Educación Barrancas	Educación escolar y parvularia
0919	Servicio Local de Educación Puerto Cordillera	Educación escolar y parvularia
0921	Servicio Local de Educación Huasco	Educación escolar y parvularia
0922	Servicio Local de Educación Costa Araucanía	Educación escolar y parvularia
0923	Servicio Local de Educación Chinchorro	Educación escolar y parvularia
0924	Servicio Local de Educación Gabriela Mistral	Educación escolar y parvularia
0925	Servicio Local de Educación Andalién Sur	Educación escolar y parvularia
0926	Servicio Local de Educación Atacama	Educación escolar y parvularia
0927	Servicio Local de Educación Valparaíso	Educación escolar y parvularia
0928	Servicio Local de Educación Colchagua	Educación escolar y parvularia
0929	Servicio Local de Educación Llanquihue	Educación escolar y parvularia
0930	Servicio Local de Educación Iquique	Educación escolar y parvularia
0931	Servicio Local de Educación Licancabur	Educación escolar y parvularia
0932	Servicio Local de Educación Maule Costa	Educación escolar y parvularia
0933	Servicio Local de Educación Punilla Cordillera	Educación escolar y parvularia
0934	Servicio Local de Educación Aysén	Educación escolar y parvularia
0935	Servicio Local de Educación Magallanes	Educación escolar y parvularia
0936	Servicio Local de Educación Tamarugal	Educación escolar y parvularia
0937	Servicio Local de Educación Elqui	Educación escolar y parvularia
0938	Servicio Local de Educación Costa Central	Educación escolar y parvularia
0939	Servicio Local de Educación Marga Marga	Educación escolar y parvularia
0940	Servicio Local de Educación Los Libertadores	Educación escolar y parvularia

Código partida - Capítulo	Nombre institución	Categoría
0941	Servicio Local de Educación Santa Rosa	Educación escolar y parvularia
0942	Servicio Local de Educación Santa Corina	Educación escolar y parvularia
0943	Servicio Local de Educación del Pino	Educación escolar y parvularia
0944	Servicio Local de Educación Andalién Costa	Educación escolar y parvularia
0945	Servicio Local de Educación Valdivia	Educación escolar y parvularia
0946	Servicio Local de Educación Antofagasta	Educación escolar y parvularia
0947	Servicio Local de Educación Aconcagua	Educación escolar y parvularia
0948	Servicio Local de Educación Los Andes	Educación escolar y parvularia
0949	Servicio Local de Educación Petorca	Educación escolar y parvularia
0950	Servicio Local de Educación Los Parques	Educación escolar y parvularia
0951	Servicio Local de Educación Santiago Centro	Educación escolar y parvularia
0952	Servicio Local de Educación Los Álamos	Educación escolar y parvularia
0953	Servicio Local de Educación Valle Cachapoal	Educación escolar y parvularia
0954	Servicio Local de Educación Puelche	Educación escolar y parvularia
0955	Servicio Local de Educación Valle Diguillín	Educación escolar y parvularia
0956	Servicio Local de Educación Chiloé	Educación escolar y parvularia
0990	Subsecretaría de Educación Superior	Subsecretarías y Ministerios Políticos
0991	Superintendencia de Educación Superior	Fiscalizador y/o regulador institucional
1001	Secretaría y Administración General, Min. Justicia	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1002	Servicio de Registro Civil e Identificación	Servicio de atención al público
1003	Servicio Médico Legal	Servicio de atención al público
1004	Gendarmería de Chile	Fuerzas de Orden y Seguridad Pública
1006	Subsecretaría de Derechos Humanos	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1007	Servicio Nacional de Menores	Servicio de atención al público
1009	Defensoría Penal Pública	Servicio de atención al público
1010	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil	Servicio de atención al público
1107	Dirección General de Territorio Marítimo	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1118	Dirección General de Movilización Nacional	Servicio especializado
1119	Instituto Geográfico Militar	Servicio especializado
1120	Servicio Hidrográfico y Oceanográfico de la Armada de Chile	Servicio especializado
1121	Dirección General de Aeronáutica Civil	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1122	Servicio Aerofotogramétrico de la Fuerza Aérea de Chile	Servicio especializado
1123	Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1124	Subsecretaría de Defensa	Subsecretarías y Ministerios Políticos

Código partida - Capítulo	Nombre institución	Categoría
1201	Secretaría y Administración General, Min. OOPP	Subsecretarías y Ministerios Políticos
120201_1	Dirección General de Obras Públicas	Inversión
120201_2	Fiscalía	Inversión
120201_3	Dirección de Contabilidad y Finanzas	Inversión
120202	Dirección de Arquitectura	Inversión
120203	Dirección de Obras Hidráulicas	Inversión
120204	Dirección de Vialidad	Inversión
120206	Dirección de Obras Portuarias	Inversión
120207	Dirección de Aeropuertos	Inversión
120209	Dirección General de Obras Públicas	Inversión
120210	Fiscalía	Inversión
120211	Dirección de Planeamiento	Inversión
120212	Agua Potable Rural	Inversión
120213	Dirección de Contabilidad y Finanzas	Inversión
120224	Administración de Infraestructuras - Dirección de Vialidad	Inversión
120226	Construcción, Reparación y Mantención de Transbordadores	Inversión
120234	Conservaciones por Administración Directa - Dirección de Vialidad	Inversión
120237	Conservaciones por Administración Directa - Dirección de Aeropuertos	Inversión
1203	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1204	Dirección General de Aguas	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1205	Instituto Nacional de Hidráulica	Servicio especializado
1207	Superintendencia de Servicios Sanitarios	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1301	Subsecretaría de Agricultura	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1302	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias	Servicio especializado
1303	Instituto de Desarrollo Agropecuario	Ejecución de programas y entrega de subsidios
1304	Servicio Agrícola y Ganadero	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1305	Corporación Nacional Forestal	Servicio de atención al público
1306	Comisión Nacional de Riego	Inversión
1401	Subsecretaría de Bienes Nacionales	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1501	Subsecretaría del Trabajo	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1502	Dirección del Trabajo	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1503	Subsecretaría de Previsión Social	Subsecretarías y Ministerios Políticos

Código partida - Capítulo	Nombre institución	Categoría
1504	Dirección General de Crédito Prendario	Servicio de atención al público
1505	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Servicio de atención al público
1506	Superintendencia de Seguridad Social	Fiscalizador y/o regulador institucional
1507	Superintendencia de Pensiones	Fiscalizador y/o regulador institucional
1509	Instituto de Previsión Social	Servicio de atención al público
1510	Instituto de Seguridad Laboral	Servicio de atención al público
1511	Chile Valora	Servicio especializado
1513	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	Servicio de atención al público
1514	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	Servicio de atención al público
1602	Fondo Nacional de Salud	Servicio de atención al público
1604	Instituto de Salud Pública de Chile	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1605	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Salud	Servicio especializado
1609	Subsecretaría de Salud Pública	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1610	Subsecretaría de Redes Asistenciales	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1611	Superintendencia de Salud	Fiscalizador y/o regulador institucional
1620	Servicio de Salud Arica	Salud
1621	Servicio de Salud Iquique	Salud
1622	Servicio de Salud Antofagasta	Salud
1623	Servicio de Salud Atacama	Salud
1624	Servicio de Salud Coquimbo	Salud
1625	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	Salud
1626	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota	Salud
1627	Servicio de Salud Aconcagua	Salud
1628	Servicio de Salud Libertador General Bernardo O'Higgins	Salud
1629	Servicio de Salud Maule	Salud
1630	Servicio de Salud Ñuble	Salud
1631	Servicio de Salud Concepción	Salud
1632	Servicio de Salud Talcahuano	Salud
1633	Servicio de Salud Biobío	Salud
1634	Servicio de Salud Arauco	Salud
1635	Servicio de Salud Araucanía Norte	Salud
1636	Servicio de Salud Araucanía Sur	Salud
1637	Servicio de Salud Valdivia	Salud
1638	Servicio de Salud Osorno	Salud

Código partida		
- Capítulo	Nombre institución	Categoría
1639	Servicio de Salud del Reloncaví	Salud
1640	Servicio de Salud Aysén	Salud
1641	Servicio de Salud Magallanes	Salud
1642	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	Salud
1643	Servicio de Salud Metropolitano Central	Salud
1644	Servicio de Salud Metropolitano Sur	Salud
1645	Servicio de Salud Metropolitano Norte	Salud
1646	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	Salud
1647	Servicio de Salud Metropolitano Sur-Oriente	Salud
1651	Centro de Referencia de Salud Maipú	Salud
1652	Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente	Salud
1653	Servicio de Salud Chiloé	Salud
1701	Secretaría y Administración General, Min. Minería	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1702	Comisión Chilena del Cobre	Servicio especializado
1703	Servicio Nacional de Geología y Minería	Fiscalizador y/o regulador en terreno
1801	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1802	Parque Metropolitano	Servicio de atención al público
1821	SERVIU Región de Tarapacá	Inversión
1822	SERVIU Región de Antofagasta	Inversión
1823	SERVIU Región de Atacama	Inversión
1824	SERVIU Región de Coquimbo	Inversión
1825	SERVIU Región de Valparaíso	Inversión
1826	SERVIU Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	Inversión
1827	SERVIU Región del Maule	Inversión
1828	SERVIU Región del Biobío	Inversión
1829	SERVIU Región de la Araucanía	Inversión
1830	SERVIU Región de Los Lagos	Inversión
1831	SERVIU Región de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	Inversión
1832	SERVIU Región de Magallanes y Antártica Chilena	Inversión
1833	SERVIU Región Metropolitana	Inversión
1834	SERVIU Región de Los Ríos	Inversión
1835	SERVIU Región de Arica y Parinacota	Inversión
1836	SERVIU Región de Ñuble	Inversión

Código partida - Capítulo	Nombre institución	Categoría
1901	Secretaría y Administración General de Transportes	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1902	Subsecretaría de Telecomunicaciones	Subsecretarías y Ministerios Políticos
1903	Junta de Aeronáutica Civil	Servicio especializado
2001	Secretaría General de Gobierno	Subsecretarías y Ministerios Políticos
2002	Consejo Nacional de Televisión	Fiscalizador y/o regulador institucional Ejecución de programas y entrega de subsidios
2101	Subsecretaría de Servicios Sociales	
2102	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	Servicio de atención al público Ejecución de programas y entrega de subsidios
2105	Instituto Nacional de la Juventud	
2106	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	Servicio de atención al público
2107	Servicio Nacional de la Discapacidad	Servicio especializado
2108	Servicio Nacional del Adulto Mayor	Servicio especializado
2109	Subsecretaría de Evaluación Social	Subsecretarías y Ministerios Políticos
2110	Subsecretaría de la Niñez	Subsecretarías y Ministerios Políticos
2111	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	Servicio de atención al público
2201	Secretaría General de la Presidencia de la República	Subsecretarías y Ministerios Políticos
2401	Subsecretaría de Energía	Subsecretarías y Ministerios Políticos
2402	Comisión Nacional de Energía	Servicio especializado
2403	Comisión Chilena de Energía Nuclear	Servicio especializado
2404	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	Fiscalizador y/o regulador en terreno
2501	Subsecretaría del Medio Ambiente	Subsecretarías y Ministerios Políticos
2502	Servicio de Evaluación Ambiental	Fiscalizador y/o regulador en terreno
2503	Superintendencia del Medio Ambiente	Fiscalizador y/o regulador en terreno
2504	Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas	Servicio especializado
2601	Subsecretaría del Deporte	Subsecretarías y Ministerios Políticos Ejecución de programas y entrega de subsidios
2602	Instituto Nacional de Deportes	
2701	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género	Subsecretarías y Ministerios Políticos
2702	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Servicio de atención al público
2901	Subsecretaría de las Culturas y las Artes	Subsecretarías y Ministerios Políticos
2902	Subsecretaría del Patrimonio Cultural	Subsecretarías y Ministerios Políticos
2903	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	Servicio especializado
3001	Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	Subsecretarías y Ministerios Políticos
3002	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo	Servicio especializado

Código partida - Capítulo	Nombre institución	Categoría
3101_61	Gobierno Regional Región de Tarapacá	Gobiernos regionales
3101_62	Gobierno Regional Región de Antofagasta	Gobiernos regionales
3101_63	Gobierno Regional Región de Atacama	Gobiernos regionales
3101_64	Gobierno Regional Región de Coquimbo	Gobiernos regionales
3101_65	Gobierno Regional Región de Valparaíso	Gobiernos regionales
3101_66	Gobierno Regional Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	Gobiernos regionales
3101_67	Gobierno Regional Región del Maule	Gobiernos regionales
3101_68	Gobierno Regional Región del Biobío	Gobiernos regionales
3101_69	Gobierno Regional Región de la Araucanía	Gobiernos regionales
3101_70	Gobierno Regional Región de Los Lagos	Gobiernos regionales
3101_71	Gobierno Regional Región de Aysén del Gral. Carlos báñez del Campo	Gobiernos regionales
3101_72	Gobierno Regional Región de Magallanes y Antártica Chilena	Gobiernos regionales
3101_73	Gobierno Regional Región de Metropolitana de Santiago	Gobiernos regionales
3101_74	Gobierno Regional Región de Los Ríos	Gobiernos regionales
3101_75	Gobierno Regional Región de Arica y Parinacota	Gobiernos regionales
3101_76	Gobierno Regional Región de Ñuble	Gobiernos regionales
3201	Subsecretaría de Seguridad Pública	Subsecretarías y Ministerios Políticos
3202	Subsecretaría de Prevención del Delito	Subsecretarías y Ministerios Políticos
3203	Carabineros de Chile	Fuerzas de Orden y Seguridad Pública
3205	Policía de Investigaciones	Fuerzas de Orden y Seguridad Pública



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS