

# Informe de Fiscalización

## PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO Y MUNICIPALIDADES

### Unidad de Fiscalización Aplicada, 2024

---

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Antecedentes

Una parte importante del presupuesto del Estado se destina al pago de remuneraciones del personal. En el caso de la Administración Central, de acuerdo a los datos del sitio web del Ministerio de Hacienda, Presupuesto Abierto<sup>1</sup>, a diciembre de 2023 se había ejecutado un total de \$13.801.528 millones de pesos en gastos de personal, correspondiente a un 21% del total del presupuesto ejecutado en dicho periodo (\$64.768.069 millones de pesos)<sup>2</sup>.

En el caso de las municipalidades se observa una situación similar a la descrita anteriormente. De acuerdo a la información disponible en el Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM) de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (Subdere), durante el año 2022 (último año con información disponible), la proporción de gastos en personal a nivel municipal alcanzó en promedio un 27% respecto del total de ingresos percibidos en el año, representando de manera agregada un total de \$1.772.593 millones de pesos<sup>3</sup>. Al respecto, cabe indicar que la Ley N°18.883 que “Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales” indica que *“el gasto anual en personal no podrá exceder, respecto de cada municipalidad, del 42% de los ingresos propios percibidos en el año anterior”* (artículo 2°).

Pese a lo expuesto, el acceso a información sobre cuántas personas prestan servicios en organismos del nivel central de la Administración del Estado y en las municipalidades no resulta del todo expedito, requiriendo un análisis desde diversas fuentes con periodos de actualización distintos. En el caso de la Administración Central, puede recurrirse a los informes estadísticos de recursos humanos que elabora la Dirección de Presupuestos (Dipres)<sup>4</sup>. Sin embargo, están elaborados con un nivel de agregación de datos que no permite conocer cuántas personas trabajan -y bajo qué modalidades- en un organismo específico. Por su parte, en el caso del sector municipal, plataformas como el Observatorio de la Contraloría General de la República<sup>5</sup> o el Portal de Datos Municipales de SINIM<sup>6</sup> permiten el acceso a información por organismo, pero sobre la cual no puede, necesariamente, determinarse certeza sobre su vigencia al momento de una consulta, ya sea porque depende de que los propios municipios informen<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Presupuesto Abierto, Gobierno de Chile. (s/f). Gob.cl. Recuperado el 9 de agosto de 2023, de <https://presupuestoabierto.gob.cl/institutions/?view=general>

<sup>2</sup> Este dato contempla la ejecución devengada.

<sup>3</sup> Información obtenida de Subdere. Revista Sinim 2023, Disponible en: Revista SINIM 2022 PERÍODO 2018-2021, Unidad de información municipal

<sup>4</sup> Informe Estadístico de Recursos Humanos - DIPRES Institucional

<sup>5</sup> Disponible desde <https://www.contraloria.cl/opencrapp/geoportal/funcionarios>

<sup>6</sup> Véase [http://datos.sinim.gov.cl/datos\\_municipales.php](http://datos.sinim.gov.cl/datos_municipales.php)

<sup>7</sup> En el caso del observatorio existe la siguiente aclaración: *“La información que presenta el observatorio municipal corresponde a los actos administrativos registrados por los municipios en la plataforma informática SIAPER. En el evento que este proceso no se haya realizado,*

o bien porque corresponde a información de periodos anuales previos (para mayor detalle al respecto ver anexos IV y V).

En base a lo expuesto cabe tener en consideración lo siguiente: i) que dentro de los principios de la Administración del Estado se reconoce el de eficiencia: el DFL 1-19653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, señala que se debe “*velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública*” (artículo 5°); ii) la proporción que supone el gasto en remuneraciones del personal, iii) que el artículo 7° letra d) de la Ley de Transparencia establece la obligación de mantener permanentemente, de forma completa y actualizada la información sobre el personal y sus remuneraciones y iv) en la Sesión Ordinaria N°1369 de 4 de julio de 2023 del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, se autoriza la propuesta de ejecución y cronograma de realización de las fiscalizaciones extraordinarias para el año 2023, resulta relevante poder determinar con certeza la cantidad de personal de la Administración del Estado y su distribución, por cuanto estos datos están directamente relacionados con un uso eficiente de los recursos que se destinan a las remuneraciones de dichos funcionarios.

En aquel contexto y, sin perjuicio de las atribuciones que le correspondan a otros organismos y poderes públicos, con el objetivo de levantar información que permita realizar un diagnóstico sobre la gestión de estos organismos en materia de transparencia de remuneraciones, y que sirva como base para el diseño y adopción de medidas y acciones de mejora por parte de los organismos de Administración Central y Municipal, desde el Consejo para la Transparencia emerge la necesidad de verificar el cumplimiento de las disposiciones del artículo 7° letra d) de la Ley 20.285 sobre acceso a la información pública y conocer, adicionalmente, el número total de funcionarios que trabajan en la Administración del Estado, distinguiendo por tipo de organismo (Administración Central y municipalidades), así como por el tipo de contratación del personal (planta, contrata, Código del Trabajo y honorarios).

## 1.2 Marco Normativo

El artículo 15 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, establece que, “*El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones*”.

En este contexto, respecto de la Administración Central, el artículo 2 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, indica que, “*los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones referidas en el artículo 1°. Respecto de las demás actividades, aquéllas deberán*

---

el número de servidores públicos que se presenta no se ajustará a la dotación vigente del municipio. Es responsabilidad de dichos organismos registrar la información en CGR en un plazo máximo de 15 días hábiles desde que el acto fue emitido”. Recuperado el 11 de agosto de 2023, desde <https://www.contraloria.cl/opencrapp/geoportall/funcionarios>.

procurar que su prestación se efectúe por el sector privado”. En lo referente a las diferentes modalidades de contratación, dicho cuerpo legal establece lo siguiente:

- El artículo 3 señala que la **planta del personal** “es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución.” Por su parte, el **empleo a contrata** corresponde a “aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución. El número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta”.
- En el artículo 11 establece que “podrá contratarse sobre la base de **honorarios** a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera” (énfasis agregado).

En cuanto al personal de la Administración Municipal, el artículo 1 de la Ley N°18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales, menciona que, “El estatuto administrativo de los funcionarios municipales se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. A los alcaldes sólo les serán aplicables las normas relativas a los deberes y derechos y la responsabilidad administrativa. Los funcionarios a contrata estarán sujetos a esta ley en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de estos cargos”.

- Por su parte, la Ley N°20.922, que modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, indica en el artículo 49 bis que: “los alcaldes, a través de un reglamento municipal, podrán fijar o modificar las **plantas del personal** de las municipalidades, estableciendo el número de cargos para cada planta y fijar sus grados.” (énfasis agregado)
- Respecto de los **cargos a contrata**, el artículo 2 de la Ley N°18.883 indica que “no podrán representar un gasto superior al cuarenta por ciento del gasto de remuneraciones de la planta municipal. Sin embargo, en las municipalidades con planta de menos de veinte cargos, podrán contratarse hasta ocho personas.”
- El artículo 4 del Estatuto Administrativo Municipal, indica sobre el personal a **honorarios** que podrán contratarse a “profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera”.
- En cuanto al personal sujeto al **Código del Trabajo**, la Ley N°18.883 en el artículo 3, señala que, “quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación. El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se regirá también por las normas del Código del Trabajo. Los médicos cirujanos que se desempeñen en los gabinetes sicotécnicos se regirán por la ley N°15.076, en lo que respecta a remuneraciones y demás beneficios económicos, horario de trabajo e incompatibilidades. En las demás materias, que procedan, les serán aplicables las normas de este estatuto”.

### 1.3 Escenario Internacional

Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2022, el empleo en el sector público<sup>8</sup> representaba, en promedio, el 11,6% del empleo total en los países de América Latina y el Caribe (ALC), una proporción menor al promedio de los países de la OCDE (20,8%)<sup>9</sup>. En la región, durante dicho periodo, Argentina registró uno de los niveles más altos de empleo público en relación al porcentaje del empleo total (19,3%), siendo sólo superado por Trinidad y Tobago (22,8%), mientras que Colombia y Guatemala registraron los porcentajes más bajos (menos de un 6%). Por su parte, Chile se ubicó en el doceavo lugar (de 20 países<sup>10</sup>) con un 9,4%.

Respecto al crecimiento del empleo público en la región, entre 2014 y 2021 tuvo un aumento anual de 0,6%, en comparación al empleo total el cual tuvo un aumento anual de 1,4%. En el caso de Chile, en dicho periodo, el empleo en el sector público creció un 3,5% (es decir, por sobre el promedio) en comparación, por ejemplo, con Brasil 0,2% y Uruguay 1,6%<sup>11</sup>.

Por otra parte, en cuanto al porcentaje del empleo público en relación con la población total del país<sup>12</sup>, en Brasil y México, países con una organización federal, el empleo público representó aproximadamente un 5% de la población en 2021<sup>13</sup>. En Chile, al igual que Brasil y México, el empleo público también representó un 5% del total de la población, mientras que en Argentina y Uruguay alcanzó un 8% para el mismo año. Si se observa países fuera de América Latina y el Caribe se evidencia que en Estados Unidos el empleo en el sector público representó alrededor del 7% del total de su población en 2021, mientras que Reino Unido y Alemania alcanzaron un 8% (OIT, 2021). Los países del Norte de Europa como Dinamarca y Noruega sobresalen con porcentajes que rondan el 16% de su población total para 2020, según se presenta en la tabla a continuación:

---

<sup>8</sup> Para la OIT el sector público se refiere a las administraciones públicas más las empresas públicas, por lo que para el sector de las Administraciones Públicas la ocupación es el total de la ocupación de todas las unidades institucionales residentes que operan en los niveles central, estatal y local de la Administración <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-worker-and-sector-profiles/>

<sup>9</sup> OECD (2024), *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2024*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0f191dcb-es>.

<sup>10</sup> A modo de ejemplo, otros países de la región obtuvieron el siguiente porcentaje: México 11,7%; Brasil 12,1% y Uruguay 15,7%. Ver: 10 ILOSTAT (base de datos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Empleo por sexo y sector institucional. Los datos de la OCDE corresponden a 2020 en lugar de 2022. Tabla disponible en <https://stat.link/1kyfeb>

<sup>11</sup> ILOSTAT (base de datos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Empleo por sexo y sector institucional (OIT no presenta información sobre México ni Argentina para esta tabla, señalando que para este último país sólo posee datos de zonas urbanas). Tabla disponible en <https://stat.link/f8kvd9>

<sup>12</sup> Población total por país al año 2022 (Banco Mundial, 2024): EE. UU. 333.287,56; Brasil 215.313,50; México 127.504,13; Reino Unido 66.971,40; Argentina 46.234,83; Chile 19.603,73; Uruguay 3.422,79; Dinamarca 5.903,04; Noruega 5.457,13. Disponibles en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL?end=2022&start=1960&view=chart>

<sup>13</sup> Solano y Kaczmarczyk, 2023, p.3.

Tabla 1: Porcentaje de trabajadores sector público respecto a población total

Región	País	Porcentaje de trabajadores sector público respecto a la población total
Latinoamérica	Chile	5%
	Brasil	5%
	México	5%
	Uruguay	8%
	Argentina	8%
OCDE	Estados Unidos	7%
	Reino Unido	8%
	Alemania	8%
	Dinamarca	16%
	Noruega	16%

## 1.4 Objetivos del proceso de fiscalización

### Objetivo general

Determinar el número de funcionarias y funcionarios contratados por la Administración Central del Estado y las Municipalidades en los meses de septiembre de 2022 y septiembre de 2023, a partir de la información disponible en Transparencia Activa, detectando situaciones que pudieran constituir infracciones a la Ley de Transparencia o eventuales irregularidades.

### Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de acceso a la información respecto de las contrataciones de la administración central y municipal, estableciendo situaciones que pudieran suponer obstáculos para el acceso a la información (ej. no disponibilidad, desactualización), así como errores o inconsistencias en la información publicada vía transparencia activa.
- Determinar a partir de la información disponible, la cantidad de funcionarios contratados en la Administración Central del Estado en sus diferentes modalidades de contratación (Planta, contrata, sujeto al Código del Trabajo y Honorarios), efectuando un contraste entre ambos periodos.
- Determinar a partir de la información disponible, la cantidad de funcionarios contratados en la Administración Municipal en sus diferentes modalidades de contratación (Planta, contrata, sujeto al Código del Trabajo y Honorarios) y sector (Municipal, Educación, Salud, Cementerios), realizando un contraste entre ambos periodos.

## 2. METODOLOGÍA

A continuación, se indican los organismos a fiscalizar, las fuentes de información y las acciones de fiscalización consideradas.

### 2.1 Organismos sujetos a fiscalización

Se consideró un total de 738 sujetos obligados de la Ley de Transparencia, conformados por 393 organismos de la Administración Central del Estado y 345 Municipalidades<sup>14</sup>.

### 2.2 Periodo al que corresponde la información sometida a fiscalización

Teniendo en consideración las normas instruccionales aplicables al momento de efectuar la fiscalización<sup>15</sup>, se concentró el esfuerzo de la fiscalización en el análisis de las mensualidades: septiembre de 2022 y septiembre de 2023.

Al respecto, es importante indicar que, al momento de efectuar la fiscalización, se encontraba vigente la Instrucción General (IG) N°11 en materia de transparencia activa. En este caso, para aquellos organismos que estructuran la información por mensualidades (la mayoría de los organismos fiscalizados), resultaba exigible en su publicidad la información del mes inmediatamente anterior al momento de la descarga de datos, por lo cual mantener en transparencia activa información de mensualidades previas no resultaba una obligación. Dado que la revisión se efectuó en octubre de 2023, la información a mantener disponible correspondía a septiembre de ese año, no ocurriendo lo mismo con la información de septiembre de 2022, no siendo exigible su publicidad<sup>16</sup>.

### 2.3 Fuentes de información y acciones de fiscalización realizadas

Se obtuvo la información respecto al Personal (Personal de Planta, a Contrata, Sujeto al Código del Trabajo y a Honorarios), es decir, aquella dispuesta en la letra d) del artículo 7 de la Ley de Transparencia. En específico, la información fue obtenida de:

- Portal de Transparencia del Estado: Se descargaron los antecedentes publicados en las plataformas de Transparencia Activa<sup>17</sup> de cada organismo de la Administración Central del Estado y Municipalidades, adscritos a esta plataforma.

---

<sup>14</sup> El detalle de los organismos se presenta en la sección I del Anexo: "Listado de organismos fiscalizados".

<sup>15</sup> El numeral 4 de la Instrucción General N°11, del Consejo para la Transparencia, sobre Transparencia Activa, (vigente al momento de la fiscalización), establece que "Se considerará una buena práctica incorporar la información histórica recopilada desde la entrada en vigencia de la ley, indicando el mes y/o el año al que corresponde, y la información histórica anterior a su entrada en vigencia".

<sup>16</sup> Al respecto, la nueva Instrucción General sobre Transparencia Activa vigente desde enero de 2024 establece en su artículo 53° que la información "deberá mantenerse a disposición permanente de las personas en el sitio electrónico al que se accede mediante el banner de Transparencia Activa, sin que esté permitido dar de baja o eliminar su publicación, desde la entrada en vigencia de la Ley de Transparencia, esto es, desde el 20 de abril de 2009, hasta el mes anterior al que se realiza la publicación."

<sup>17</sup> Al undécimo día hábil del mes a fiscalizar.



- Sitios propios de transparencia activa: En el caso de aquellos organismos que no publican a través del Portal de Transparencia o que publican parcialmente en esta plataforma, se descargaron de forma manual los antecedentes de dichas instituciones.

## 2.4 Proceso de obtención de la información

La recolección de la información del Personal de los 738 organismos se realizó a través de un proceso multi-etápico, el cual comprendió diversas acciones, con el fin de obtener el mayor número de datos para ambos años considerados en el proceso.

- 1) **Primera consulta de datos vía SQL Server**: Se efectuó una primera consulta para obtener la información cargada en el Portal de Transparencia del Estado de los organismos de la Administración Central y municipios respecto de los antecedentes del personal de planta, a contrata, sujeto al Código del Trabajo y honorarios. Para ello, en las tablas que contienen dicha información, se buscaron los datos vinculados a septiembre de 2022 y 2023. Esta descarga fue efectuada al undécimo día hábil del mes, conforme a la actualización establecida en la Instrucción General N°11, vigente al momento de la fiscalización. Cabe indicar que, para el caso de 2022, solo se efectuó la descarga de Administración Central y honorarios municipales, pues en el caso del sector municipal planta, contrata y sujeto al Código del Trabajo ya se contaba con una base de datos con dicha información la cual había sido recopilada en el marco de un proceso de fiscalización anterior<sup>18</sup>.
- 2) **Revisión manual de casos con ausencia de información total o parcial**: Posteriormente, se efectuó una revisión manual de la información disponible en los sitios de organismos en los cuales se constataron ausencias de información en la etapa anterior. En total se revisaron 124 organismos en 2022 y 132 organismos en 2023 (256 revisiones) de manera manual, con el objetivo de determinar si la falta de información correspondía a: i) el organismo publicaba parte o la totalidad de su información en sitios propios (es decir, no a través del Portal de Transparencia; ii) la modalidad de contratación y/o sector faltante no existía o no aplicaba en la institución; iii) la información ya no se encontraba publicada por el organismo (solo en el caso de la información histórica de 2022, no exigible de acuerdo a la IG N°11); iv) los organismos no publicaban información por encontrarse sujetos a alguna causal de reserva (al respecto ver sección 3.2.1, letra C); y v) existía una infracción por parte del organismo por información no disponible o desactualizada<sup>19</sup>. Sobre esto último, también se constataron casos de organismos que actualizaron la información fuera de plazo, esto es, en el periodo comprendido entre la descarga de la base de datos del Portal y la revisión manual.
- 3) **Envío de oficios a organismos en infracción y oficios de cooperación**: A través de los oficios, se representó la infracción por no disponibilidad y/o desactualización de la información

---

<sup>18</sup> Corresponde a un proceso de Fiscalización respecto a la temática de Horas Extraordinarias

<sup>19</sup> Específicamente, en las situaciones en que se constataron infracciones y se trataba de organismos que no publicaban vía el Portal de Transparencia, se tomó la evidencia de las infracciones constatadas.

correspondiente a septiembre de 2023 y, junto con ello, se requirió el envío de las planillas de personal faltantes acorde a lo revisado. Dicha etapa incluyó, además, la resolución de consultas y revisión de respuestas de los organismos. En total se ofició a 182 organismos (122 municipalidades y 60 organismos de la Administración Central). Con lo anterior, aumentó la cantidad de registro de personal obtenidos en la etapa siguiente.

- 4) **Descarga de planillas de organismos fuera del Portal y envío de oficios de cooperación:** Paralelamente, se descargó la información de los organismos fuera del Portal (planillas propias) y se volcó en una planilla con estructura idéntica a este. Este proceso incluyó transformación de archivos (por ejemplo, de PDF a planilla Excel) y eventualmente la digitación de datos. Cabe indicar que, especialmente en las municipalidades, existe una diversidad de estructuras de publicación donde, si bien puede cumplirse con la Instrucción General de Transparencia Activa, se constatan diferencias significativas: por ejemplo, respecto a la cantidad, orden y nombre de los campos. Asimismo, se detectaron casos donde las planillas presentaban complejidades en su descarga, para lo cual se enviaron oficios requiriendo la cooperación de los organismos para su envío en formato compatible con el Portal (en total se ofició a 2 municipios y 23 organismos de la Administración Central).
- 5) **Consolidación de datos:** Se efectuó una nueva descarga de datos del Portal (con el propósito de incluir organismos en el Portal que hubieran cargado su información fuera de plazo), se cargaron las planillas formateadas manualmente y aquellas enviadas por los organismos en infracción como respuesta al oficio.
- 6) **Limpieza de datos:** Consistió en la corrección y homologación de registros (por ejemplo, nombres de organismos que estaban escritos de manera diferente u homologación de sector a nivel municipal) y en la eliminación de registros duplicados (coincidencia de nombre y apellidos dentro de un mismo organismo y tipo de contratación). Sobre esto último, cabe señalar que, especialmente, en las contrataciones a honorarios, existen organismos que registran en más de un caso a una misma persona, por cuanto posee diferentes convenios a honorarios (por ejemplo, un docente o un profesional de la salud que se desempeña en diferentes establecimientos municipales).
- 7) **Validación de datos:** Finalmente, se revisaron los registros disponibles por organismo, validando la consistencia de la información, principalmente respecto a la situación de aquellos casos de organismos en infracción que no remitieron las planillas en el plazo requerido. Al finalizar esta etapa, se pudo proceder al análisis de la base de datos, cuyos resultados se exponen en el capítulo siguiente.



### 3. RESULTADOS

Los resultados han sido divididos en dos secciones: i) en primer lugar, se analiza la situación de cumplimiento de transparencia activa, conforme al artículo 7, letra d) de la Ley N°20.285; y ii) posteriormente, se caracteriza, mediante un análisis descriptivo, la cantidad de funcionarios que posee la Administración Central y Municipal del Estado en forma agregada a partir de la información obtenida, dividiéndose por modalidad de contrato y, en el caso de las municipalidades, también por sector.

#### 3.1 Revisión de cumplimiento de transparencia activa

##### 3.1.1 Administración Central

Se fiscalizó el cumplimiento de la información correspondiente al mes de septiembre de 2023, de los 393 organismos de la Administración Central del Estado, advirtiéndose lo siguiente:

- Según el tipo de plataforma, 321 organismos (82%) presentaron información mediante el Portal de Transparencia del Estado<sup>20</sup> y 72 organismos (18%) presentaron la información por portales web propios o por el portal que pone a disposición el Ministerio Secretaría General de la Presidencia (Segpres)<sup>21</sup>. De los organismos que están adheridos al Portal de Transparencia, 18 utilizan sus propias planillas publicadas en el sitio del Portal (interoperan) de manera total o parcial<sup>22</sup>.
- En 37 casos (9%) se constataron infracciones por no disponibilidad o desactualización de la información correspondiente al mes de septiembre de 2023<sup>23</sup> a los cuales se les envió un oficio requiriendo la información faltante.
- Considerando los casos descritos en el párrafo anterior, así como los organismos a los cuales se les envió un oficio de cooperación (ver sección 2.4) se obtuvo información completa de 376 (96%) organismos, mientras que 17 (4%) presentaron la información incompleta<sup>24</sup>, según se detalla en la siguiente tabla:

---

<sup>20</sup> De los 321 organismos en el Portal, interoperan 18 (2 interoperan y 16 lo hacen parcialmente).

<sup>21</sup> 67 organismos corresponden a Segpres y 5 a portales propios.

<sup>22</sup> Respecto del año 2022, 321 organismos (82%) presentaron información mediante el Portal de Transparencia del Estado y 72 organismos (18%) presentaron la información por portales web propios o por el portal de la Segpres. De los organismos que están adheridos al Portal de Transparencia, 18 interoperaban total o parcialmente.

<sup>23</sup> Asimismo, a 23 organismos se les envió un oficio de cooperación requiriendo el envío de información dadas las dificultades de su transformación al formato del Portal.

<sup>24</sup> Para ver el detalle de Organismos de la Administración Central infractores ver sección II del Anexo: "Organismos de la Administración del Estado con infracciones detectadas".

Tabla 2: Tipo de información no disponible - Administración Central

Infracción	Tipo de información no disponible	Nº organismos
Información no disponible/desactualizada	Código del Trabajo 2023	9
	Honorarios 2023	8
	Contrata 2023	6
	Planta 2023	5

En el caso de la información correspondiente al mes de septiembre de 2022, levantada con el objetivo de poder contrastar los resultados entre un año y otro, se revisó la información disponible, de los 393 organismos de la Administración Central del Estado. Como se señaló anteriormente, en este caso se trata de información cuya publicidad, de acuerdo con el numeral 4 de la Instrucción General N°11 (vigente al momento de efectuar esta fiscalización) no eran exigibles. Al respecto, se evidenció que 381 (97%) presentaron la información completa, mientras que 12 (3%) presentaron información incompleta.

### 3.1.2 Municipalidades

Se revisó la información disponible en el mes de septiembre de 2023, de las 345 municipalidades, advirtiéndose lo siguiente:

- Según el tipo de plataforma, 281 municipios (81%) presentaron información mediante el Portal de Transparencia del Estado y 59 municipios (17%) presentaron la información por portales web propios y 5 (1%) presentan información de manera mixta.
- En 120 municipios (35%) se constataron infracciones por no disponibilidad o desactualización de la información correspondiente al mes de septiembre de 2023<sup>25</sup>, a los cuales se les envió un oficio requiriendo la información faltante.
- De las 345 municipalidades revisadas -incluyendo a las que se les enviaron oficios de infracción o cooperación, se obtuvo información completa de 272 (79%) organismos<sup>26</sup>. Considerando que además de las diferentes modalidades de contratación, los municipios pueden contar con diversos sectores (Municipal, Educación, Salud, Cementerios), el número de organismos con información faltante se resume en la siguiente tabla:

<sup>25</sup> Por otra parte, a 2 municipios se les envió un oficio de cooperación requiriendo el envío de información dadas las dificultades de su transformación al formato del Portal.

<sup>26</sup> Para ver el detalle de municipios en infracción ver sección II del Anexo: "Organismos de la Administración del Estado con infracciones detectadas".

Tabla 3: Tipo de información no disponible - Municipalidades

Infracción	Información no disponible	Nº organismos
Información no disponible	Honorarios Municipal 2023	33
	Código del Trabajo Municipal 2023	28
	Honorarios Educación 2023	28
	Código del Trabajo Educación 2023	26
	Contrata Educación 2023	25
	Contrata Municipal 2023	24
	Contrata Salud 2023	25
	Honorarios Salud 2023	25
	Planta Municipal 2023	23
	Planta Educación 2023	23
	Planta Salud 2023	23
	Código del Trabajo Salud 2023	20
	Código del Trabajo Cementerio 2023	18
	Honorarios Cementerio 2023	18
	Código del Trabajo Salud 2023 <sup>27</sup>	2

En el caso de la información correspondiente al mes de septiembre de 2022, de los 345 municipios, se evidenció que 313 presentaron la información completa (91%), mientras que 32 (9%) presentaron información incompleta.

### 3.2 Distribución del Personal del Estado

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir del ejercicio de revisión y recolección de datos. En primer lugar, se presentan resultados absolutos obtenidos a partir de este ejercicio. Cabe indicar que estas cifras generales no incluyen a los 8 organismos que no publican información argumentando causales de reserva, los que se presentan en una sección aparte (sección C de este capítulo).

De esta manera, se describen los resultados obtenidos en ambos tipos de organismos, considerando específicamente:

- **El número de funcionarios por tipo de contratación:** Planta, Contrata, Código del Trabajo y Honorarios<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Al respecto cabe señalar que a partir de lo dispuesto en el artículo 6º transitorio de la Ley N°19.378 que Establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no considera la modalidad de personal sujeto al Código del Trabajo. En dicho artículo se señala lo siguiente: "El cambio de régimen jurídico que signifique la aplicación de esta ley respecto de los funcionarios regidos, a la fecha de su entrada en vigencia, por el Código del Trabajo y que pasen a formar parte de una dotación, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicios que pudieren corresponder a tal fecha".

<sup>28</sup> Esta variable, se selecciona, ya que el Estatuto Administrativo como el Estatuto Administrativo Municipal, establecen diferentes modalidades de contratación. Adicionalmente, el numeral 1.4 de la Instrucción General N°11, exige la publicación del personal y sus remuneraciones, en plantillas separadas de acuerdo al tipo de contratación.

- **El número de funcionarios por sector (solo municipalidades):** Municipal, Educación, Salud, Cementerios<sup>29</sup>.

### 3.2.1 Cantidad Total de Personal del Estado

A partir de la información disponible en transparencia activa y de las respuestas enviadas por los organismos que fueron oficiados, tanto del personal de organismos de la Administración Central como del sector municipal, se obtuvo, **en septiembre 2022, la cifra total de 792.275 funcionarios**. De este total, un 54% pertenece a la Administración Central<sup>30</sup> y un 46% a municipios. En **septiembre 2023**, la cifra fue de **810.064** funcionarios, el cual un 54% pertenece a la Administración Central y un 46% a municipales, manteniéndose la tendencia de mayor número en el primer grupo. Al respecto, cabe indicar que la información presentada corresponde a un mes específico dentro de ambos años y, por tanto, puede presentar variaciones con aquella publicada en otros meses de ambos años.

Tabla 4: Total Funcionarios Sector Público

Organismo	N° Personal 2022	Porcentaje	N° Personal 2023	Porcentaje
Administración Central	424.826	54%	433.697	54%
Municipalidades	367.449	46%	376.367	46%
<b>Total</b>	<b>792.275</b>	<b>100%</b>	<b>810.064</b>	<b>100%</b>

#### A. Organismos de la Administración Central

La información disponible en transparencia activa del personal de Organismos de la Administración Central, incluyendo aquella entregada por los organismos oficiados para la obtención de la información, permitió establecer que, en 2022, hubo un total de **424.826** funcionarios. El promedio del personal por institución es de 1.133 funcionarios (con un rango<sup>31</sup> de 29.408 y una mediana de 382 funcionarios). En 2023 el total de personal fue de **433.697** funcionarios, con un promedio de funcionarios por institución de 1.147 funcionarios (con un rango de 29.166 y una mediana de 334 funcionarios):

Tabla 5: Estadísticas Personal de la Administración Central del Estado

Estadísticas Personal Administración del Estado	N° Personal 2022	N° Personal 2023
Total Personal	<b>424.826</b>	<b>433.697</b>
Promedio de funcionarios por institución	1.133	1.147
Mediana	382	334
N° Personal mínimo	3	10
N° Personal máximo	29.411	29.176
Rango	29.408	29.166

<sup>29</sup> Se elige esta variable como de interés, debido a que el numeral 4 del Oficio N°431 (2014) y el oficio N°2.079 (2013) del Consejo para la Transparencia, que precisa en el ámbito municipal y de corporaciones municipales el modo de cumplimiento de las obligaciones de Transparencia Activa, menciona que se debe publicar de forma separada los antecedentes de acuerdo a los sectores o áreas que posea el organismo.

<sup>30</sup> Excluyendo a los organismos con causal de reserva de su personal.

<sup>31</sup> En 2023, el valor mínimo fue de 10 funcionarios perteneciente al Consejo de Rectores y el valor máximo fue de 29.176 perteneciente a la Fundación Integra.

La diferencia entre el total del personal se puede atribuir a la menor cantidad de datos disponibles en 2022, considerando que el numeral 4 de la Instrucción General N°11 del Consejo para la Transparencia, ‘sobre Transparencia Activa’ (vigente al momento de la fiscalización), establece que “*se considerará una buena práctica incorporar la información histórica recopilada desde la entrada en vigencia de la ley, indicando el mes y/o el año al que corresponde, y la información histórica anterior a su entrada en vigencia*”. Por lo tanto, mantener en transparencia activa información de mensualidades previas no es una obligación.

Por otra parte, las regiones con más personal de la Administración Central coinciden con las que más habitantes tienen a nivel país: Metropolitana, Biobío y Valparaíso. Destaca que la Región Metropolitana, que concentra más de la mitad del personal de la Administración Central. Por el contrario, son las regiones extremas como Magallanes, Aysén y Tarapacá las que cuentan con una menor cantidad de personal.

Tabla 6: N° de Personal de la Administración Central por Región

Región	N° Personal 2022	Porcentaje	N° Personal 2023	Porcentaje
Región Metropolitana	232.082	55%	239.361	55%
Región del Biobío	32.458	8%	33.011	8%
Región de Valparaíso	33.461	8%	32.550	8%
Región de La Araucanía	16.608	4%	18.979	4%
Región de Los Lagos	16.745	4%	16.138	4%
Región de Coquimbo	12.668	3%	13.298	3%
Región de O’Higgins	12.609	3%	12.885	3%
Región del Maule	13.147	3%	12.611	3%
Región de Atacama	10.986	3%	11.245	3%
Región de Ñuble	7.862	2%	8.069	2%
Región de Antofagasta	7.570	2%	7.414	2%
Región de Arica y Parinacota	6.852	2%	6.975	2%
Región de Los Ríos	6.542	2%	6.082	1%
Región de Tarapacá	5.255	1%	4.949	1%
Región de Aysén	4.818	1%	4.899	1%
Región de Magallanes	4.479	1%	4.525	1%

En la misma línea, desde el punto de vista de la distribución del personal en el territorio nacional, la mayor cantidad de funcionarios de la Administración Central se concentran en la zona central del país: la región Metropolitana -concentrando más de la mitad de los funcionarios de la Administración Central- Macrozona Centro Sur, agrupando las regiones de O’Higgins, Maule, Ñuble y Biobío; y Macrozona Centro, agrupando las regiones de Coquimbo y Valparaíso. Por el contrario, son las zonas extremas del país, en el norte y la zona austral donde se evidencia una menor cantidad de funcionarios de la Administración Central:

Tabla 7: N° de Personal de la Administración Central por Macrozona<sup>32</sup>

Macrozona	N° Personal 2022	Porcentaje	N° Personal 2023	Porcentaje
Metropolitana	232.766	55%	240.080	55%
Macrozona Centro Sur	66.076	16%	66.563	15%
Macrozona Centro	46.129	11%	45.848	11%
Macrozona Sur	39.895	9%	41.199	9%
Macrozona Norte	30.663	7%	30.583	7%
Macrozona Austral	9.297	2%	9.424	2%

Al desglosar el personal de la Administración Central por el tipo de sector que ejerce,<sup>33</sup> se evidencia que el sector salud, educación, así como las fundaciones no municipales son las que concentran una mayor cantidad de personal. En particular, destaca la gran diferencia de funcionarios existente entre el sector salud y las demás áreas:

Tabla 8: Top 10 Personal de la Administración Central por Sector

Sector Administración Central	N° Personal 2022	Porcentaje del Total	N° Personal 2023	Porcentaje del Total
Salud	230.656	54%	223.022	51%
Educación	61.248	14%	63.933	15%
Fundaciones no municipales	30.248	7%	30.217	7%
Agricultura	7.663	2%	17.285	4%
Justicia	10.874	3%	12.085	3%
Hacienda	10.680	3%	10.887	3%
Obras Públicas	9.794	2%	9.967	2%
Economía Fomento y Turismo	7.152	2%	8.984	2%
Interior y Seguridad Pública	7.831	2%	8.058	2%
Trabajo y Previsión Social	7.736	2%	7.826	2%

Al analizar, en particular, los organismos que cuentan con mayor cantidad de personal, tanto en 2022 y 2023, destacan los que cumplen funciones asociadas al sector educación y salud, lo cual es consistente con lo indicado anteriormente:

<sup>32</sup> Se ha considerado la clasificación realizada por Ministerio de Ciencia y Tecnología, a saber: la Macrozona Norte corresponde a las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama. La Macrozona Centro corresponde a las regiones de Coquimbo y Valparaíso. La Macrozona Centro Sur corresponde a las regiones de O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío. La Macrozona Sur corresponde a las regiones de La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos y la Macrozona Austral a las regiones de Aysén y Magallanes. Para mayor información ver: <https://www.minciencia.gob.cl/macrozonas/que-son-las-macrozonas/>

<sup>33</sup> Para ver el desglose completo de los sectores de la Administración Central ver sección III del Anexo: "Cantidad de Personal por Sector Organismos de la Administración Central".



Tabla 9: N° Organismos de la Administración Central con mayor cantidad de personal

Año	Organismo	N° Personal
2022	Fundación Integra	29.411
	Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)	22.390
	Servicio de Salud Araucanía Sur	6.367
	Hospital Sótero del Río	6.325
	Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción	6.218
2023	Fundación Integra	29.176
	Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)	23.486
	Corporación Nacional Forestal (CONAF)	9.341
	Servicio de Salud Araucanía Sur	6.490
	Hospital Sótero del Río	6.348

Por otra parte, en cuanto a la modalidad de contratación en la Administración Central, si bien en 2022 se registra un menor número de funcionarios, como se explicó anteriormente, es interesante observar solo variaciones menores en las proporciones según tipo de contratación. Así, predomina -para ambos periodos- la modalidad de personal a contrata, la cual concentra más del 50%. Cabe recordar que la Ley N°18.334, sobre Estatuto Administrativo, indica que el empleo a contrata corresponde a *aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución*.

Tabla 10: N° Personal por modalidad de contratación

Modalidad de Contrato	N° Personal 2022	Porcentaje	N° Personal 2023	Porcentaje
Contrata	239.303	56%	247.972	57%
Planta	73.883	17%	75.591	17%
Honorario	56.797	13%	50.142	12%
Código del Trabajo	54.843	13%	59.992	14%
<b>TOTAL</b>	<b>424.826</b>	<b>100%</b>	<b>433.697</b>	<b>100%</b>

Asimismo, el mencionado cuerpo normativo establece que *“el número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta”*. Sin embargo, en cada año, se constata que la glosa asociada al subtítulo 21 *“Gastos en Personal”* de la Ley de Presupuestos, establece para los diferentes servicios que *“no regirá para el número de funcionarios a contrata de los Servicios de esta Partida, la limitación establecida en el inciso segundo del artículo 10 del DFL N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda”*. Así las cosas, a partir de los datos disponibles, en 2022, solo 17 instituciones presentan mayor número de funcionarios de planta que de contrata (16 en 2023). No obstante, en ambos años observados, solo un organismo cumple con una relación de un 20% o menos<sup>34</sup>.

Tomando en consideración lo anterior, entre las instituciones con mayor cantidad de personal a contrata, predominan nuevamente las que cumplen funciones asociadas a la educación y salud, pero, como hallazgo, en una relación considerable respecto al personal de planta. Así, la mayoría de las instituciones

<sup>34</sup> Corresponde a la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).

superan ampliamente el 20% del total de los cargos de planta, especialmente instituciones asociadas al sector de Educación:

Tabla 11: Organismos con mayor cantidad de personal a Contrata

Año	Organismo	N° Personal Contrata	Proporción respecto a personal de Planta
2022	Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)	20.833	2519%
	Servicio de Salud Araucanía Sur	4.650	533%
	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	4.024	904%
	Dirección de Vialidad	3.871	1434%
	Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)	3.818	332%
2023	Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)	22.141	2976%
	Servicio de Salud Araucanía Sur	4.952	490%
	Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)	3.941	348%
	Dirección de Vialidad	3.890	1721%
	Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)	3.794	7296%

## B. Municipalidades

En base a los datos disponibles recabados en Transparencia Activa, incluyendo los oficios enviados para la obtención de la información, la cantidad total de funcionarios municipales registrada en 2022 fue de **367.449**, con un promedio de 1.068 funcionarios por municipio (con un rango<sup>35</sup> de 7.721 y una mediana de 712 funcionarios). Para 2023 la cantidad total de funcionarios municipales fue de **376.367** con un promedio por municipio de 1.155 funcionarios (con un rango de 7.931 y una mediana de 779 funcionarios). Al igual que en el caso de la Administración Central, tal diferencia puede ser atribuible a la falta de datos disponibles en 2022.

Tabla 12: Estadísticas Personal Municipal

Estadísticas Personal Municipal	N° Personal 2022	N° Personal 2023
<b>Total Personal</b>	<b>367.449</b>	<b>376.367</b>
Promedio de funcionarios por municipalidad	1.068	1.155
Mediana	712	779
N° Personal mínimo	38	44
N° Personal máximo	7.759	7.975
Rango	7.721	7.931

En cuanto a la distribución por región, la mayor cantidad de funcionarios municipales se encuentran en la región Metropolitana, Biobío y Maule, situación levemente diferente a la registrada en el caso de la Administración Central, pues la región de Valparaíso baja al cuarto lugar:

<sup>35</sup> En 2023, el valor mínimo, a partir de los datos obtenidos fue de 44 funcionarios perteneciente a la Municipalidad de General Lagos y el valor máximo fue de 7.975 funcionarios perteneciente a la Municipalidad de Santiago.

Tabla 13: N° de Personal Municipalidades por Región

Región	N° Personal 2022	Porcentaje	N° Personal 2023	Porcentaje
Región Metropolitana	79.742	22%	84.804	23%
Región del Biobío	49.725	14%	51.176	14%
Región del Maule	41.886	11%	44.938	12%
Región de Valparaíso	36.766	10%	37.646	10%
Región de La Araucanía	34.646	9%	34.180	9%
Región de Los Lagos	23.317	6%	23.484	6%
Región de O'Higgins	23.467	6%	21.668	6%
Región de Ñuble	21.847	6%	21.602	6%
Región de Coquimbo	19.602	5%	19.784	5%
Región de Los Ríos	13.021	4%	13.956	4%
Región de Tarapacá	3.787	1%	5.602	1%
Región de Atacama	5.510	1%	4.686	1%
Región de Aysén	4.481	1%	4.537	1%
Región de Antofagasta	4.508	1%	3.775	1%
Región de Arica y Parinacota	3.447	1%	3.034	1%
Región de Magallanes	1.697	0,5%	1.495	0,4%

A diferencia de la Administración Central, la distribución a nivel territorial del personal municipal se concentra principalmente en la Macrozona Centro Sur, siendo las zonas Austral y Norte las que tienen una menor cantidad de personal municipal, es decir, aquellas más extremas.

 Tabla 14: N° de Personal Municipalidades por Macrozona<sup>36</sup>

Región	N° Personal 2022	Porcentaje	N° Personal 2023	Porcentaje
Macrozona Centro Sur	136.925	37%	139.384	37%
Metropolitana	79.742	22%	84.804	23%
Macrozona Sur	70.984	19%	71.620	19%
Macrozona Centro	56.368	15%	57.430	15%
Macrozona Norte	17.252	5%	17.097	5%
Macrozona Austral	6.178	2%	6.032	2%

Si se consideran las comunas por su diversidad, complejidad y parámetros estructurales, a partir de la tipología realizada por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (Tipología Subdere)<sup>37</sup>, respecto al año 2023, la mayor cantidad de personal municipal se concentró en los municipios Tipo 1, esto es, 47 municipalidades pertenecientes a “grandes comunas metropolitanas con un nivel de desarrollo alto y/o medio”. Por el contrario, fueron los municipios de Tipo 4, 96 municipalidades de “comunas semi urbanas y rurales con desarrollo medio”, y Tipo 5, 108 municipalidades de “comunas semi urbanas y rurales con bajo desarrollo”, los que poseen menor cantidad de funcionarios municipales:

<sup>36</sup> Según el Ministerio de Ciencia y Tecnología, la Macrozona Norte corresponde a las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama. La Macrozona Centro corresponde a las regiones de Coquimbo y Valparaíso. La Macrozona Centro Sur corresponde a las regiones de O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío. La Macrozona Sur corresponde a las regiones de La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos y la Macrozona Austral a las regiones de Aysén y Magallanes. Para mayor información ver: <https://www.minciencia.gob.cl/macrozonas/que-son-las-macrozonas/>

<sup>37</sup> Para mayor información ver Resolución N°46/2022 de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

Tabla 15: N° de Personal Municipalidades por Tipología Subdere

Tipología	N° Personal 2022	Porcentaje	N° Personal 2023	Porcentaje
Tipo 1	97.729	27%	103.793	28%
Tipo 2	76.272	21%	79.445	21%
Tipo 3	70.545	19%	71.699	19%
Tipo 5	60.314	16%	62.173	17%
Tipo 4	62.589	17%	59.257	16%

Entre los municipios con mayor personal en 2022 y 2023, considerando todos los sectores (Municipal, Educación, Salud y Cementerios) destacan aquellos pertenecientes a capitales regionales o provinciales de las Macrozonas Centro Sur y Sur, siendo Santiago el que se ubica en el primer lugar. Sin embargo, cabe señalar que en este grupo se han considerado organismos que poseen más de un sector, lo cual se traduce en un mayor número de personal versus aquellos que cuentan con servicios traspasados a corporaciones municipales o en cuyas comunas donde ya se encuentra operativo el Servicio Local de Educación correspondiente:

Tabla 16: N° Municipalidades con mayor cantidad de personal

Año	Organismo	N° Personal	N° de Sectores
2022	Municipalidad de Santiago	7.759	3*
	Municipalidad de Talca	7.601	4
	Municipalidad de Puerto Montt	7.182	3*
	Municipalidad de Los Ángeles	6.262	4
	Municipalidad de Temuco	5.962	4
2023	Municipalidad de Santiago	7.975	3*
	Municipalidad de Talca	7.913	4
	Municipalidad de Puerto Montt	7.094	3*
	Municipalidad de Temuco	6.368	4
	Municipalidad de Los Ángeles	6.118	4

\*Sin Sector Cementerio.

A partir de la consideración anterior, si se revisan solo el sector municipal, la mayor cantidad de personal se concentra en la Municipalidad de Maipú y, en general, en municipios de la Región Metropolitana y la Macrozona Centro:

Tabla 17: N° Municipalidades con mayor cantidad de personal (Solo Sector Municipal)

Año	Organismo (Solo Sector Municipal)	N° Personal
2022	Municipalidad de Maipú	3.171
	Municipalidad de Santiago	2.662
	Municipalidad de Puente Alto	2.518
	Municipalidad de Las Condes	2.167
	Municipalidad de Viña del Mar	2.150
2023	Municipalidad de Maipú	3.295
	Municipalidad de Santiago	2.637
	Municipalidad de Puente Alto	2.553
	Municipalidad de Viña del Mar	2.312
	Municipalidad de Las Condes	2.224

Por otra parte, en cuanto a la modalidad de contrato, el personal a honorarios y de planta son proporcionalmente las modalidades de contratación más utilizadas por los municipios (en conjunto, casi un 60% de la dotación municipal), considerando ambos años. Al respecto, como ya se indicó, los alcaldes tienen facultades para fijar o modificar las plantas del personal de las municipalidades, estableciendo el número de cargos para cada planta<sup>38</sup>. En lo que respecta al personal a honorarios, el estatuto administrativo para funcionarios municipales indica que *“podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde”*:

Tabla 18: N° de Personal Municipal por Modalidad de Contrato

Modalidad de Contrato	N° Personal 2022	Porcentaje	N° Personal 2023	Porcentaje
Planta	120.411	33%	121.217	32%
Honorarios	91.455	25%	84.534	22%
Código del Trabajo	83.300	23%	88.455	24%
Contrata	72.283	20%	82.161	22%
<b>TOTAL</b>	<b>367.449</b>	<b>100%</b>	<b>376.367</b>	<b>100%</b>

Profundizando en lo que respecta al personal a **honorarios**, tanto en 2022 como en 2023, entre los 5 municipios con más personal contratado bajo dicha modalidad en septiembre, se encuentran las dos comunas con mayor cantidad de habitantes de Chile, según los datos del Censo 2017<sup>39</sup>: Puente Alto y Maipú. Aproximadamente, un 60% de la dotación total de ambas comunas son contratos a honorarios. Adicionalmente, destaca que la mitad de la dotación de personal de la municipalidad de Coquimbo, en ambos periodos, también corresponde a personal bajo la modalidad de honorarios:

Tabla 19: N° de Personal Municipal Modalidad a Honorarios

Organismo	N° Personal Honorarios 2022	Proporción respecto del total del personal	N° Personal Honorarios 2023	Proporción respecto del total del personal
Municipalidad de Maipú	2.609	65%	2.791	66%
Municipalidad de Talca	1.834	24%	2.028	26%
Municipalidad de Coquimbo	1.871	51%	1.919	49%
Municipalidad de Chillán	1.552	28%	1.556	26%
Municipalidad de Puente Alto	1.559	62%	1.490	58%

En cuanto al sector en que se desempeñan los funcionarios municipales, se observa que para ambos años hay una mayor cantidad de personal que cumple funciones educativas, para lo cual se destina un 40% y 42%, respectivamente, de la dotación total para dichas labores. Por el contrario, el sector que menos personal se destina son los cementerios con menos de un 1% de la dotación total. Al respecto, como se observa en la tabla a continuación solo un grupo reducido de municipios informa contar con este sector.

<sup>38</sup> Ley N°20.922, artículo 49 bis.

<sup>39</sup> Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/censos-de-poblacion-y-vivienda/censo-de-poblacion-y-vivienda>

Tabla 20: N° de Personal Municipal por Sector

Sector	N° de Municipios 2022	N° Personal 2022	Porcentaje	N° de Municipios 2023	N° Personal 2023	Porcentaje
Municipal	342	127.033	35%	323	128.017	34%
Educación	258	153.887	42%	246	158.510	42%
Salud	273	85.830	23%	256	88.721	24%
Cementerio <sup>40</sup>	35	699	0,2%	39	1.119	0,3%
<b>TOTAL</b>	-	<b>367.449</b>	<b>100%</b>	-	<b>376.367</b>	<b>100%</b>

### C. Organismos que aducen causales de reserva respecto de la publicidad de su personal

Al momento de efectuarse la revisión de transparencia activa de los organismos considerados en el proceso, se constató que 8 de estos, asociados a la defensa y seguridad nacional utilizan causales de reserva al momento de dar cumplimiento a lo que establece el artículo 7° de la Ley de Transparencia, particularmente respecto del literal d) sobre personal y sus remuneraciones. Al respecto, las ramas de las Fuerzas Armadas referenciaron al artículo 436 del Código de Justicia Militar, el cual establece una excepción al Principio de Transparencia y Publicidad, entre otros, a las plantas y demás dotaciones. Sin perjuicio de ello, tanto la Armada, el Ejército y la Fuerza Aérea, publican la información del personal sujeto al Código del Trabajo y a honorarios en sus sitios de transparencia activa.

Tabla 21: Causales de Reserva

Organismos	Tipo de causal	Tipo de personal al que aplica la causal de reserva
Agencia Nacional de Inteligencia	Artículos 38 y 43 de la Ley N°19.974 <sup>41</sup>	Planta, Contrata y Honorarios
Ejército de Chile	Artículo 436 del Código de Justicia Militar <sup>42</sup>	Planta y Contrata
Armada de Chile	Artículo 436 del Código de Justicia Militar	Planta y Contrata
Fuerza Aérea de Chile	Artículo 436 del Código de Justicia Militar	Planta y Contrata

<sup>40</sup> No se visualizan variaciones significativas en los municipios en el sector cementerio.

<sup>41</sup> La Ley N°19.974, sobre el Sistema de Inteligencia del Estado y crea la Agencia Nacional de Inteligencia, señala en el artículo 38 que "Se considerarán secretos y de circulación restringida, para todos los efectos legales, los antecedentes, informaciones y registros que obren en poder de los organismos que conforman el Sistema o de su personal, cualquiera que sea su cargo o la naturaleza de su vinculación jurídica con éstos. Asimismo, tendrán dicho carácter aquellos otros antecedentes de que el personal de tales organismos tome conocimiento en el desempeño de sus funciones o con ocasión de éstas". Por otra parte, el artículo 43 de la misma norma, indica "El funcionario de los organismos de inteligencia del Sistema que violare el deber de guardar secreto a que se refiere el artículo 38 de esta ley, será sancionado con la pena de reclusión mayor en su grado mínimo y la inhabilitación absoluta temporal en su grado medio a perpetua para ejercer cargos y oficios públicos".

<sup>42</sup> El Decreto N°2226, correspondiente al Código de Justicia Militar, señala en el artículo 436 que "Se entiende por documentos secretos aquellos cuyo contenido se relaciona directamente con la seguridad del Estado, la Defensa Nacional, el orden público interior o la seguridad de las personas y entre otros: 1.- Los relativos a las Plantas o dotaciones y a la seguridad de las instituciones de las Fuerzas Armadas o de Carabineros de Chile y de su personal; 2.- Los atinentes a planos o instalaciones de recintos militares o policiales y los planes de operación o de servicio de dichas instituciones con sus respectivos antecedentes de cualquier naturaleza, relativos a esta materia; 3.- Los concernientes a armas de fuego, partes y piezas de las mismas, municiones, explosivos, sustancias químicas y demás efectos a que se refiere la ley N°17.798 usados por las Fuerzas Armadas o Carabineros de Chile, y 4.- Los que se refieran a equipos y pertrechos militares o policiales".



Carabineros de Chile	Artículo 2° Ter. de la Ley N°18.961 <sup>43</sup> ; Artículo 436 del Código de Justicia Militar; Artículo 21 N°3 de la Ley N°20.285 <sup>44</sup>	Planta y Contrata
Policía de Investigaciones	Artículo 21, N°1, 2 y 3 de la Ley N°20.285 <sup>45</sup>	Planta y Contrata
Estado Mayor Conjunto	Señala que el personal que presta servicios en dicho órgano pertenece a las respectivas plantas de las instituciones de la Defensa Nacional, conforme al artículo 29 de la Ley N°20.424 <sup>46</sup> .	Planta
Gendarmería de Chile	Resolución N°3960/2023 <sup>47</sup> del Director Nacional de Gendarmería de Chile	Planta (parcialmente), Contrata y a Honorarios

En la tabla siguiente, se presenta la cantidad de personal de los 8 organismos a partir de la información disponible en transparencia activa para el mes de septiembre de ambos años. Al respecto, se observan variaciones relevantes, por ejemplo, respecto al personal de planta y honorarios publicado por Gendarmería para 2022 y 2023. Asimismo, se constata que 4 instituciones indican expresamente que no poseen personal contratado bajo la modalidad de Código del Trabajo:

<sup>43</sup> La Ley N°18.961 Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile, señala en el artículo 2 Ter. que “Carabineros de Chile deberá informar al Ministerio del Interior y Seguridad Pública y, por intermedio de éste, a la Comisión de Seguridad Pública del Senado y a la Comisión de Seguridad Ciudadana de la Cámara de Diputados, al menos semestralmente, la cantidad de personal de la institución, dando cuenta de su desagregación y cobertura, tanto a nivel regional como comunal. La información a que se refiere el inciso primero tendrá carácter de reservada”.

<sup>44</sup> La Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública, señala en el artículo 21, número 3, como causal de secreto o reserva en cuya virtud se podrá denegar total o parcialmente el acceso a la información “Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte la seguridad de la Nación, particularmente si se refiere a la defensa nacional o la mantención del orden público o la seguridad pública”.

<sup>45</sup> La Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública, señala en el artículo 21 como causales de secreto o reserva en cuya virtud se podrá denegar total o parcialmente el acceso a la información las siguientes:  
 1. Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte el debido cumplimiento de las funciones del órgano requerido;  
 2. Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte los derechos de las personas, particularmente tratándose de su seguridad, su salud, la esfera de su vida privada o derechos de carácter comercial o económico; Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte la seguridad de la Nación, particularmente si se refiere a la defensa nacional o la mantención del orden público o la seguridad pública.

<sup>46</sup> La Ley N°20.424 sobre Estatuto Orgánico del Ministerio de Defensa Nacional, señala en el artículo 29. que “El personal del Ministerio de Defensa Nacional estará conformado por los funcionarios que integren la planta ministerial, por los funcionarios a contrata y por el personal de las Fuerzas Armadas destinado a prestar servicios por sus Instituciones a requerimiento del Ministro”.

<sup>47</sup> La Resolución Exenta N°3960/2023 deja sin efecto la resolución N°5381 de 2020, y establece que “la publicidad de los datos identificatorios de todos los funcionarios de Gendarmería de Chile, afecta a su seguridad, y por tanto; no deben publicarse en el banner de transparencia activa del sitio web institucional, en razón de lo previsto en el artículo 27 del D.L. N°2859, de 1979, del entonces Ministerio de Justicia, que fija la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, modifica por la Ley N°21.209, y lo pronunciado por el Consejo para la Transparencia en el Oficio N°214, del 17 de marzo de 2020”. Adicionalmente, se indica que se exceptúan los datos identificatorios del Subdirector Operativo, del Subdirector de Reinserción Social, del Subdirector de Administración y Finanzas, del Director/ra de la Escuela Institucional, de los Directores Regionales y del Director Nacional; en atención a que dichos cargos son parte al alto mando institucional.

Tabla 22: Información disponible en transparencia activa de organismos con causal de reserva

Modalidad de contrato	Organismo	2022	2023
Planta	Gendarmería de Chile	754	20
	Estado Mayor Conjunto <sup>48</sup>	Indica que no tiene	Indica que no tiene
Contrata	Estado Mayor Conjunto	No publica	2
Código del Trabajo	Armada de Chile	2.667	2.671
	Carabineros de Chile	1.632	1.431
	Ejército de Chile	3.213	2.638
	Fuerza Aérea de Chile	1.049	1.088
	Gendarmería	Indica que no tiene	Indica que no tiene
	Estado Mayor Conjunto	Indica que no tiene	Indica que no tiene
	Policía de Investigaciones	Indica que no tiene	Indica que no tiene
	Agencia Nacional de Inteligencia	Indica que no tiene	Indica que no tiene
Honorarios	Armada de Chile	52	60
	Carabineros de Chile	87	55
	Ejército de Chile	1.274	892
	Estado Mayor Conjunto	63	60
	Fuerza Aérea de Chile	186	14
	Gendarmería de Chile	27	No publica
	Policía de Investigaciones	45	16
<b>Total general</b>		<b>11.049</b>	<b>8.947</b>

<sup>48</sup> Se indica expresamente: “El Estado Mayor Conjunto, a la fecha, no cuenta con Personal de Planta. El Personal que presta servicios en este órgano Ministerial pertenece a las respectivas plantas de las instituciones de la Defensa Nacional, conforme al artículo 29 de la Ley N° 20.424, Estatuto Orgánico del Ministerio de Defensa Nacional.”

### 3.2.2 Comparación septiembre 2022-septiembre 2023

En este apartado se presentan comparaciones entre el mes de septiembre 2022 y septiembre 2023 para los Organismos de la Administración Central y las Municipalidades. Con el propósito de mejorar la validez en la comparación de la cantidad de personal en ambos años, se realizó un trabajo de homologación de los organismos de manera tal que el número y tipo de contratos y sectores (este último para el caso municipal) coincidieran. Los casos no coincidentes se descartaron de esta comparación, por cuanto sus variaciones se explicarían por una menor o mayor presencia de tipos de contratos y/o sectores.

#### A. Organismos de la Administración Central

Al considerar los organismos exclusivamente comparables para el personal de la Administración Central (348 organismos) se obtiene un registro de **413.640** funcionarios en 2022, mientras que en el año 2023 la cifra descendió a **410.298**, presentando una variación interanual de **-1%**.

Los organismos que más variación tuvieron fueron los que presentan una baja dotación de personal<sup>49</sup> y /o que fueron creados recientemente. Exceptuando dichos organismos, se releva la variación de organismos como el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) el cual aumentó un 75% su dotación interanual, posiblemente por la planificación del Censo 2024, y las bajas de personal en instituciones asociadas a la salud como los Servicios de Salud Metropolitano Sur Oriente (SSMSO) y de Santiago y las Seremis del Maule y Tarapacá, a modo de hipótesis, por el término de la alerta sanitaria y el traspaso de funcionarios hacia hospitales como en el caso del SSMSO:

Tabla 23: Organismos de la Administración Central con mayor porcentaje de variación

Top 10 Organismo OAC	Nº Personal 2022	Nº Personal 2023	Variación
Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera	6	18	200%
Delegación Presidencial Provincial de Punilla	16	34	113%
Defensoría del Contribuyente	22	43	95%
Instituto Nacional de Estadísticas (INE)	2.522	4.423	75%
SEREMI de Salud de Antofagasta	505	209	-59%
SEREMI de Salud de Coquimbo	642	265	-59%
Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	5.778	2.157	-63%
SEREMI de Salud Metropolitano de Santiago	2.995	1.107	-63%
SEREMI de Salud del Maule	895	312	-65%
SEREMI de Salud de Tarapacá	623	210	-66%

En cuanto al tipo de contrato, se observa que la menor cantidad de organismos comparables se encuentran en la modalidad de personal sujeto al Código del Trabajo, dando cuenta que es la forma de contratación menos predominante en la Administración Central. Sin embargo, la cantidad de personal contratado bajo dicha modalidad es similar a honorarios y planta, presentando una variación interanual negativa (-10%). Por otra parte, el mayor número de personal contratado corresponde a la modalidad a Contrata, tal como se pudo observar previamente, siendo su variación interanual la más baja de todas

<sup>49</sup> Por ejemplo, instituciones que cuentan con menos de 30 funcionarios, por lo tanto, un aumento o disminución impacto significativamente en el porcentaje de variación.

las modalidades (3%). Finalmente, destaca la variación negativa del personal a honorarios (-11%). Esta disminución de personal puede ser consistente con una tendencia a dar cumplimiento a la normativa de solo contratar honorarios cuando se requieran labores accidentales, no obstante que, en la Ley de presupuestos de los años 2022 y 2023, en el artículo 10, se señale “a solicitud de los respectivos servicios e instituciones del sector público, la Dirección de Presupuestos podrá modificar el límite máximo de personas contratadas a honorarios<sup>50</sup>”.

Tabla 24: Variación interanual por modalidad de contrato

Modalidad de Contrato	Cantidad de OAC comparables	Nº Personal 2022	Nº Personal 2023	Porcentaje de Variación
Contrata	328	229.079	235.267	3%
Planta	327	69.534	71.985	4%
Código del Trabajo	77	59.346	53.463	-10%
Honorarios	307	55.681	49.583	-11%
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>	<b>413.640</b>	<b>410.298</b>	<b>-1%</b>

Al analizar la variación interanual por institución<sup>51</sup> se evidencia -en todas las modalidades de contrato- que las mayores variaciones corresponden principalmente a organismos que cumplen funciones de salud:

- En el caso de planta, destaca el aumento del Servicio de Salud Concepción (79%).
- En la modalidad a contrata y honorarios, destaca la disminución de personal del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente (SSMSO) (-58% y -80%, respectivamente). Una explicación posible respecto a la disminución de personal en dichas modalidades de contrato es el otorgamiento al Hospital Clínico Metropolitano de La Florida Dra. Eloísa Díaz Insunza, la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red<sup>52</sup>, con atribuciones especiales en lo que refiere su organización interna y la administración de recursos. En un ejercicio de contraste se corroboró que parte del personal del SSMSO fue transferido a dicho hospital autogestionado.
- También en honorarios, aparte del aumento interanual de personal del Instituto Nacional de Estadística en un 261% (posiblemente para la planificación del Censo 2024) nuevamente destaca la variación a la baja de servicios y organismos asociados a la salud, como los Servicios de Salud de Viña del Mar y Aconcagua (-80% y -78% respectivamente) y la Subsecretaría de Salud Pública (-98%).
- En la modalidad de personal sujeto al Código del Trabajo, destaca la disminución de personal de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMIs) presentando una variación promedio de -83%. Una probable explicación a dicha baja es el término de la pandemia la cual

<sup>50</sup>[https://www.dipres.gob.cl/597/articles-266626\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/597/articles-266626_doc_pdf.pdf)

y

[https://www.dipres.gob.cl/597/articles-307272\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/597/articles-307272_doc_pdf.pdf)

<sup>51</sup> Se excluye del análisis OAC que presentan una alta variación, pero una baja cantidad de personal. Por ejemplo, la Dirección General de Concesiones tuvo un aumento de un 133% en su personal de planta. Sin embargo en 2022 su personal de planta fue de 3 funcionarios y en 2023 de 7.

<sup>52</sup> 2259719.pdf (interior.gob.cl)

implicó contratación adicional de personal de salud<sup>53</sup>. Esto se constata al revisar el detalle del “Cargo o función” en las planillas de personal de estos organismos, constatándose número de funcionarios que tiene cargos asociados a la pandemia en 2022 versus 2023<sup>54</sup>.

Tabla 25: Instituciones con mayor variación interanual por modalidad de contrato\*

Modalidad de Contrato	OAC	N° Personal 2022	N° Personal 2023	Porcentaje de Variación
Planta	Servicio de Salud Concepción	390	700	79%
	Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera	558	879	58%
	Hospital de Melipilla	236	369	56%
	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	308	481	56%
Contrata	Subsecretaría General de La Presidencia	143	222	55%
	Hospital Claudio Vicuña de San Antonio	497	752	51%
	Hospital de Melipilla	478	721	51%
	Servicio de Salud Iquique	764	1.085	42%
	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	4.024	1.699	-58%
Código del Trabajo	SEREMI de Salud de Coquimbo	419	42	-90%
	SEREMI de Salud del Maule	657	74	-89%
	SEREMI de Salud de Antofagasta	344	45	-87%
	SEREMI de Salud de Los Ríos	281	37	-87%
	SEREMI de Salud Metropolitano de Santiago	2.153	286	-87%
	SEREMI de Salud de Magallanes y Antártica Chilena	245	38	-84%
	SEREMI de Salud de La Araucanía	505	79	-84%
	SEREMI de Salud de Atacama	159	26	-84%
	SEREMI de Salud de Valparaíso	807	142	-82%
	SEREMI de Salud del Biobío	841	167	-80%
	SEREMI de Salud de Arica y Parinacota	292	68	-77%
	SEREMI de Salud del Ñuble	324	86	-73%
Honorario	Instituto Nacional de estadísticas (INE)	740	2.672	261%
	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	1.309	262	-80%
	Servicio de Salud Viña del Mar Quillota	364	74	-80%
	Servicio de Salud Aconcagua	202	44	-78%

\*Se excluyen valores menores a 30 casos para efectos comparabilidad.

<sup>53</sup> Al respecto, el Decreto N°4 (derogado) que indica la alerta sanitaria por el periodo 2020-2022 por brote de Coronavirus y que contiene disposiciones para la contratación de personal en el marco de esta emergencia. Ver: Decreto 4 08-FEB-2020 Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública - Biblioteca del Congreso Nacional ([www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)).

<sup>54</sup> A modo de ejemplo, la SEREMI de Salud de Antofagasta en septiembre 2022 presentaba 344 funcionarios en la modalidad de Código del Trabajo con cargos asociados a la pandemia. En septiembre de 2023 esta cifra se redujo a solo 33.

## B. Municipalidades

A partir de los datos disponibles en transparencia activa y la información proporcionada por las municipalidades vía oficio fue posible obtener información plenamente comparable (con las mismas modalidades de contratación y los mismos sectores) entre los dos años considerados de 324 municipios. Esto se explica, en parte importante por la falta de información de 2022 (no exigible) así como a las infracciones de los organismos, especialmente en la modalidad de honorarios.

A partir de los organismos comparables, se obtuvo un total de **343.745** funcionarios en 2022 y de **354.487** en 2023, presentando un aumento de un **3%**. En cuanto a la variación dentro de cada municipio, se constata que las municipalidades de Maule y Curaco de Vélez las que presentan mayores alzas, mientras que el municipio de Curepto registra bajas en su personal:

Tabla 26: Municipalidades con mayor porcentaje de variación

Organismo	Nº Personal 2022	Nº Personal 2023	Variación
Municipalidad de Maule	294	578	97%
Municipalidad de Curaco de Vélez	115	222	93%
Municipalidad de Contulmo	367	602	64%
Municipalidad de Calama	196	321	64%
Municipalidad de Alto Hospicio	1.045	1.699	63%
Municipalidad de Alto Biobío	276	435	58%
Municipalidad de Chonchi	141	222	57%
Municipalidad de San Clemente	1.438	2.179	52%
Municipalidad de El Carmen	667	973	46%
Municipalidad de Curepto	489	286	-42%

En cuanto al tipo de contrato, destaca un aumento de un 15% del personal bajo la modalidad a contrata. Asimismo, se observa una disminución del personal contratado a honorarios (-3%). Dicha baja, al igual que en la Administración Central, puede ser consistente en cuanto el estatuto administrativo indica que podrá contratarse personal a honorarios sólo cuando deban realizarse labores accidentales:

Tabla 27: Variación interanual por modalidad de contrato

Modalidad de Contrato	Cantidad de municipios comparables	Nº Personal 2022	Nº Personal 2023	Porcentaje de Variación
Planta	322	113.430	114.403	1%
Código del Trabajo	306	77.933	81.905	5%
Honorarios	316	84.969	80.913	-5%
Contrata	322	67.413	77.266	15%
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>343.745</b>	<b>354.487</b>	<b>3%</b>

En cuanto a la mayor variación interanual obtenida por municipios<sup>55</sup> dentro de una modalidad de contrato, se observa que estas ocurren mayormente en las modalidades a Contrata y de personal sujeto al Código del Trabajo.

<sup>55</sup> Se excluye del análisis municipios que presentan una alta variación, pero una baja cantidad de personal en uno o ambos años.



Tabla 28: Instituciones con mayor variación interanual por modalidad de contrato

Modalidad de Contrato	Municipalidad	N° Personal 2022	N° Personal 2023	Porcentaje de Variación
Planta	Municipalidad de Melipilla	135	219	62%
	Municipalidad de Teodoro Schmidt	288	160	-44%
	Municipalidad de Tocopilla	250	128	-49%
	Municipalidad de Lota	1.254	532	-58%
	Municipalidad de Curepto	218	90	-59%
Contrata	Municipalidad de Curanilahue	88	337	283%
	Municipalidad de Freire	108	214	98%
	Municipalidad de Mostazal	152	296	95%
Código del Trabajo	Municipalidad de San Clemente	103	681	561%
	Municipalidad de El Tabo	97	264	172%
	Municipalidad de Quinta Normal	148	261	76%
Honorario	Municipalidad de Molina	117	224	91%
	Municipalidad de Santo Domingo	93	174	87%
	Municipalidad de Chonchi	80	149	86%
	Municipalidad de Curaco de Vélez	69	124	80%
	Municipalidad de Pichilemu	505	69	-86%

Respecto del sector, según los datos recabados, se observa que todos aumentaron su personal, si bien estas cifras no superan el 5%. El sector municipal y cementerio corresponden a aquellos que mayor variación registraron en ambos periodos observados:

Tabla 29: Variación interanual por Sector

Sector	Cantidad de municipios comparables	N° Personal 2022	N° Personal 2023	Porcentaje de Variación
Municipal	317	119.211	123.760	4%
Educación	238	143.832	146.959	2%
Salud	252	80.057	83.079	4%
Cementerio <sup>56</sup>	31	645	689	7%
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>343.745</b>	<b>354.487</b>	<b>3%</b>

Finalmente, en cuanto a las instituciones que más variación tuvieron, destaca el sector municipal y educación. En el caso del sector cementerio hubo variaciones menores por lo que no se incluye en la tabla a continuación:

<sup>56</sup> No se visualizan variaciones significativas en los municipios en el sector cementerio.

Tabla 30: Instituciones con mayor variación interanual por Sector

Sector	Municipalidad	Nº Personal 2022	Nº Personal 2023	Porcentaje de Variación
<b>Municipal</b>	Municipalidad de Concón	48	187	290%
	Municipalidad de Alto Hospicio	137	360	163%
	Municipalidad de Contulmo	186	398	114%
	Municipalidad de Curaco de Vélez	115	222	93%
	Municipalidad de San Nicolás	198	365	84%
<b>Educación</b>	Municipalidad de Alto Hospicio	303	619	104%
	Municipalidad de San Clemente	728	1.400	92%
	Municipalidad de Curepto	341	63	-82%
<b>Salud</b>	Municipalidad de Victoria	97	170	75%
	Municipalidad de Ercilla	69	111	61%
	Municipalidad de Camiña	32	46	44%
	Municipalidad de Quilaco	48	68	42%
	Municipalidad de Lo Barnechea	282	396	40%

#### 4. CONCLUSIONES

##### A) En base al proceso de obtención de la información.

El proceso de obtención del número de funcionarios contratados por el Estado (Administración Central y Administración Municipal) es un proceso complejo, por cuanto existen barreras y/o complejidades para el acceso a la información que evidencian la dificultad que enfrenta un ciudadano al buscar esta información vía transparencia activa.

- En primer lugar, existen infracciones en la publicidad de la información del personal: en este proceso 9% de los organismos de la Administración Central y 35% de las municipalidades presentaban desajustes por no disponibilidad y/o desactualización. Lo anterior implicó efectuar un proceso exhaustivo de notificación de oficios con el objetivo de obtener una mayor cantidad de datos.
- No todos los organismos publican su información en las planillas provistas por el Portal de Transparencia, de manera que no es posible efectuar un proceso de descarga único de esta información. Dado lo anterior, en los casos de organismos que utilizan sitios propios, debe efectuarse un proceso de descarga manual de los datos.
- Sumado a lo anterior, en aquellos casos en que se publica en planillas propias, la información se presenta en formatos diversos (por ejemplo, con distintos campos u orden de campos) y no siempre reutilizables (ej. PDF) que requieren su transformación y/o homologación para ser cargados al Portal.
- Existen organismos sujetos a causales de reserva respecto de la publicidad de su información y que, por tanto, no publican la nómina y/o el número de funcionarios de algunas modalidades de contratación.

- Finalmente, en caso de querer efectuarse comparaciones respecto de información de periodos anteriores a la vigencia de la nueva Instrucción General de Transparencia Activa, es posible que exista información no publicada, pues esta constituye información histórica cuya publicidad no es exigible. Esto fue lo que se observó respecto de la información del año 2022, existiendo vacíos que impidieron la comparabilidad de todos los organismos incluidos en el proceso.

## **B) En base al análisis descriptivo de la información recabada.**

A partir del proceso de obtención de la información, considerando la totalidad de los organismos respecto de los cuales se obtuvieron datos (de manera completa y/o incompleta), se concluyó que, en 2023, la cifra total de funcionarios obtenida fue de 810.064, mientras que el año 2022 ascendió a 792.275. Para ambos años se obtienen porcentajes iguales respecto de la distribución por tipo de organismo: un 54% de los funcionarios pertenecía a la Administración Central y un 46% a municipios.

En el caso específicamente de la Administración Central se observa que:

- Las regiones con más personal coinciden con las que más habitantes tienen a nivel país: Metropolitana, Biobío y Valparaíso, mientras que las regiones extremas -Magallanes, Aysén y Tarapacá- cuentan con una menor cantidad de personal.
- Salud, Educación, así como las Fundaciones no municipales, son las que concentran una mayor cantidad de personal.
- Predomina el personal a contrata, que concentra más del 50% del personal. Relacionado a lo anterior, se constata que solo un número reducido de organismos cumple con la disposición de que este personal no supere el 20% de los cargos de planta.

Por otro lado, respecto de las municipalidades se evidencia que:

- La mayor cantidad de funcionarios municipales se encuentran en las regiones Metropolitana, Biobío y Maule.
- En cuanto a Tipología Subdere (respecto al año 2023), la mayor cantidad de personal se concentró en los municipios Tipo 1 (de mayor tamaño y desarrollo), mientras que los municipios de Tipo 4 y Tipo 5 registraron la menor cantidad.
- Entre los municipios con mayor personal, destacan aquellos pertenecientes a capitales regionales o provinciales de las Macrozonas Centro Sur y Sur, siendo Santiago el que se ubica en el primer lugar.
- En cuanto a la modalidad de contrato, el personal de planta y a honorarios son proporcionalmente las modalidades de contratación más utilizadas por los municipios, considerando ambos años.
- En cuanto al sector en que se desempeñan los funcionarios municipales, se observa para ambos años, que hay una mayor cantidad de personal que cumple funciones educativas, para lo cual se destina un 40% y 42%, respectivamente, de la dotación total para dichas labores. Por el contrario, el sector que menos personal se destina son los cementerios con menos de un 1% de la dotación total.

En cuanto a la factibilidad de efectuar comparaciones entre organismos de la Administración Central, este ejercicio pudo realizarse entre 348 organismos. Por su parte, en las municipalidades se obtuvieron 324 municipios comparables: De ello, se concluyó principalmente:

- Se obtiene un registro de 413.640 funcionarios en 2022 y 410.298 el año 2023 (-1%) para la Administración Central. En el caso municipal esta cifra varía entre 343.745 funcionarios en 2022 y de 354.487 en 2023 (+3%).
- Se observa una disminución del personal a honorarios para ambos grupos de organismos, lo cual es consistente con la tendencia a contratar a este tipo de personal para labores accidentales de la institución.
- En el caso de la Administración Central, se constatan variaciones de interés entre un año y otro en algunos organismos que dan cuenta de la situación país o de los cambios a nivel de los organismos: por ejemplo, la disminución del personal de los Seremis de Salud asociado al fin de la emergencia sanitaria, o los aumentos de dotación en organismos de menor antigüedad (SLEPs, Defensoría del Contribuyente).

## ANEXOS

### I. Listado de organismos fiscalizados:

#### a) Organismos de la Administración Central:

Organismos de la Administración del Estado		
Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID)	Comisión Nacional de Riego (CNR)	Delegación Presidencial Provincial de Capitán Prat
Agencia de Calidad de la Educación	Comisión para el Mercado Financiero CMF ex SVS	Delegación Presidencial Provincial de Cardenal Caro
Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	Comité para la Fijación de Límites a las Tasas de Intercambio	Delegación Presidencial Provincial de Cauquenes
Agencia Nacional de Inteligencia (ANI)	Consejo de Rectores	Delegación Presidencial Provincial de Chacabuco
Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo ANID	Consejo Nacional de Educación (CNED)	Delegación Presidencial Provincial de Chañaral
Armada de Chile	Consejo Nacional de Televisión (CNTV)	Delegación Presidencial Provincial de Chiloé
Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)	Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana (CAJMETRO)	Delegación Presidencial Provincial de Choapa
Carabineros de Chile	Corporación de Asistencia Judicial Región Biobío (CAJBIOBIO)	Delegación Presidencial Provincial de Colchagua
Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST)	Corporación de Asistencia Judicial Región Valparaíso (CAJVAL)	Delegación Presidencial Provincial de Cordillera
Centro de Información de Recursos Naturales (CIREN)	Corporación de Asistencia Judicial Regiones Tarapacá y Antofagasta (CAJTA)	Delegación Presidencial Provincial de Curicó
Centro de Referencia de Salud de Maipú (CRSM)	Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)	Delegación Presidencial Provincial de El Loa
Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente (CRSORIENTE)	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI)	Delegación Presidencial Provincial de General Carrera
Comisión Administradora del Sistema de Créditos para Estudios Superiores (INGRESA)	Corporación Nacional Forestal (CONAF)	Delegación Presidencial Provincial de Huasco
Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN)	Defensa Civil de Chile	Delegación Presidencial Provincial de Isla de Pascua
Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO)	Defensoría del Contribuyente	Delegación Presidencial Provincial de Itata

Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	Defensoría Penal Pública (DPP)	Delegación Presidencial Provincial de La Antártica Chilena
Comisión Nacional de Acreditación (CNA)	Delegación Presidencial Provincial de Arauco	Delegación Presidencial Provincial de Limarí
Comisión Nacional de Energía (CNE)	Delegación Presidencial Provincial de Aysén	Delegación Presidencial Provincial de Linares
Delegación Presidencial Provincial de Los Andes	Delegación Presidencial Regional de Antofagasta	Dirección de Educación Pública
Delegación Presidencial Provincial de Maipo	Delegación Presidencial Regional de Arica y Parinacota	Dirección de Obras Hidráulicas (DOH)
Delegación Presidencial Provincial de Malleco	Delegación Presidencial Regional de Atacama	Dirección de Obras Portuarias (DOP)
Delegación Presidencial Provincial de Marga-Marga	Delegación Presidencial Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	Dirección de Planeamiento (DIRPLAN)
Delegación Presidencial Provincial de Melipilla	Delegación Presidencial Regional de Coquimbo	Dirección de Presupuestos (DIPRES)
Delegación Presidencial Provincial de Osorno	Delegación Presidencial Regional de La Araucanía	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA)
Delegación Presidencial Provincial de Palena	Delegación Presidencial Regional de Los Lagos	Dirección de Vialidad (VIALIDAD)
Delegación Presidencial Provincial de Parinacota	Delegación Presidencial Regional de Los Ríos	Dirección del Trabajo (DT)
Delegación Presidencial Provincial de Petorca	Delegación Presidencial Regional de Magallanes y la Antártica Chilena	Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)
Delegación Presidencial Provincial de Punilla	Delegación Presidencial Regional de Ñuble	Dirección General de Aguas (DGA)
Delegación Presidencial Provincial de Quillota	Delegación Presidencial Regional de Tarapacá	Dirección General de Concesiones (DGC)
Delegación Presidencial Provincial de Ranco	Delegación Presidencial Regional de Valparaíso	Dirección General de Crédito Prendario (DICREP)
Delegación Presidencial Provincial de San Antonio	Delegación Presidencial Regional del Biobío	Dirección General de Movilización Nacional (DGMN)
Delegación Presidencial Provincial de San Felipe	Delegación Presidencial Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins	Dirección General de Obras Públicas (DGOP)
Delegación Presidencial Provincial de Talagante	Delegación Presidencial Regional del Maule	Dirección General de Promoción de Exportaciones
Delegación Presidencial Provincial de Tamarugal	Delegación Presidencial Regional Metropolitana	Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado (DIFROL)
Delegación Presidencial Provincial de Tierra del Fuego	Dirección de Aeropuertos (DAP)	Dirección Nacional del Servicio Civil
Delegación Presidencial Provincial de Tocopilla	Dirección de Arquitectura (DARQ)	Ejército de Chile

Delegación Presidencial Provincial de Última Esperanza	Dirección de Compras y Contratación Pública (CHILECOMPRA)	Estado Mayor Conjunto (EMCO)
Delegación Presidencial Provincial del Biobío	Dirección de Contabilidad y Finanzas (DCYF)	Fiscalía de Obras Públicas
Fiscalía Nacional Económica (FNE)	Gobierno Regional de Los Lagos (Gore Los Lagos)	Hospital de Ovalle
Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)	Gobierno Regional de Los Ríos (GORE de Los Ríos)	Hospital de Puerto Montt
Fondo Nacional de Salud (FONASA)	Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena (GORE Magallanes)	Hospital de Quilpué
Fuerza Aérea de Chile (Incluye al Servicio Aerofotogramétrico)	Gobierno Regional de Ñuble (GORE)	Hospital de San Camilo
Fundación Artesanías de Chile	Gobierno Regional de O'Higgins (Gore O'Higgins)	Hospital de San Carlos
Fundación Centro Cultural Palacio de la Moneda	Gobierno Regional de Tarapacá (GORE)	Hospital de Tomé
Fundación Chilenter	Gobierno Regional de Valparaíso (GORE)	Hospital de Urgencia Asistencia Pública (HUAP)
Fundación de Comunicación Capacitación y Cultura del Agro (FUCOA)	Gobierno Regional del Biobío (Gore Bío Bío)	Hospital de Victoria
Fundación de las Familias	Gobierno Regional del Maule (Gore Maule)	Hospital del Salvador
Fundación de Orquestas Juveniles e Infantiles de Chile (FOJI)	Gobierno Regional Metropolitano de Santiago (GORE Metropolitano)	Hospital Dr. Augusto Riffart de Castro
Fundación Integra	Hospital Barros Luco	Hospital Dr. Exequiel González Cortes
Fundación para la Innovación Agraria (FIA)	Hospital Base de Valdivia	Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco
Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODeMU)	Hospital Carlos Van Buren	Hospital Eduardo Pereira de Valparaíso
Fundación Tiempos Nuevos (MIM)	Hospital Claudio Vicuña de San Antonio	Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
Gendarmería de Chile	Hospital Clínico Magallanes Dr. Lautaro Navarro Aravia	Hospital El Pino
Gobierno Regional de Antofagasta (GORE)	Hospital Clínico Metropolitano La Florida Dra. Eloísa Díaz Insunza	Hospital Ernesto Torres de Iquique
Gobierno Regional de Arica y Parinacota (GORE)	Hospital de Curicó	Hospital Félix Bulnes
Gobierno Regional de Atacama (GORE)	Hospital de las Higueras	Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción
Gobierno Regional de Aysén (GORE Aysén)	Hospital de Linares	Hospital Gustavo Fricke
Gobierno Regional de Coquimbo GORE COQUIMBO	Hospital de Lota	Hospital Herminda Martin
Gobierno Regional de La Araucanía (Gore Araucanía)	Hospital de Melipilla	Hospital Juan Noé de Arica



Hospital La Serena	Instituto de Fomento Pesquero	Policía de Investigaciones (PDI)
Hospital Leonardo Guzmán de Antofagasta	Instituto de Investigaciones Agropecuarias (INIA)	Presidencia de la República
Hospital Luis Calvo Mackenna	Instituto de Neurocirugía	SEREMI de Salud de Antofagasta
Hospital Luis Tisné	Instituto de Previsión Social (IPS)	SEREMI de Salud de Arica y Parinacota
Hospital Mauricio Heyermann de Angol	Instituto de Salud Pública (ISP)	SEREMI de Salud de Atacama
Hospital Padre Hurtado	Instituto de Seguridad Laboral (ISL)	SEREMI de Salud de Coquimbo
Hospital Regional Coyhaique	Instituto Forestal (INFOR)	SEREMI de Salud de Tarapacá
Hospital Regional de Rancagua	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA)	SEREMI de Salud de Valparaíso
Hospital Regional de Talca	Instituto Nacional de Estadísticas (INE)	SEREMI de Salud Metropolitano de Santiago
Hospital Roberto del Río	Instituto Nacional de Geriátrica (INGER)	SEREMI de Salud de Aysén
Hospital San Borja Arriarán	Instituto Nacional de Hidráulica (INH)	SEREMI de Salud de La Araucanía
Hospital San José	Instituto Nacional de la Juventud (INJUV)	SEREMI de Salud de Los Lagos
Hospital San José de Coronel	Instituto Nacional de Normalización	SEREMI de Salud de Los Ríos
Hospital San Juan de Dios	Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)	SEREMI de Salud de Magallanes y Antártica Chilena
Hospital San Juan de Dios de Los Andes	Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda	SEREMI de Salud de O'Higgins
Hospital San Juan de Dios de San Fernando	Instituto Nacional del Cáncer	SEREMI de Salud del Biobío
Hospital San Martín de Quillota	Instituto Nacional del Deporte (IND)	SEREMI de Salud del Maule
Hospital San Pablo de Coquimbo	Instituto Nacional del Tórax	SEREMI de Salud del Ñuble
Hospital Sótero del Río	Instituto Psiquiátrico	SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Antofagasta
Hospital Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles	Instituto Traumatológico	SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Arica y Parinacota
Instituto Antártico Chileno (INACH)	Junta de Aeronáutica Civil (JAC)	SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Atacama
Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB)	SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Aysén
Oficinas de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA)	Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)	Parque Metropolitano de Santiago
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Biobío	Servicio de Salud Araucanía Sur	Servicio de Salud O'Higgins

SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Coquimbo	Servicio de Salud Arauco	Servicio de Salud Osorno
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de La Araucanía	Servicio de Salud Arica	Servicio de Salud Talcahuano
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Los Lagos	Servicio de Salud Atacama	Servicio de Salud Valdivia
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Los Ríos	Servicio de Salud Aysén	Servicio de Salud Valparaíso San Antonio
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Magallanes y Antártica Chilena	Servicio de Salud Biobío	Servicio de Salud Viña del Mar Quillota
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Maule	Servicio de Salud Concepción	Servicio Local de Educación Pública Maule Costa
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Ñuble	Servicio de Salud Coquimbo	Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Tarapacá	Servicio de Salud de Chiloé	Servicio Local de Educación Pública Atacama
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región de Valparaíso	Servicio de Salud del Reloncaví	Servicio Local de Educación Pública Chinchorro
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región del Libertador Bernardo O'Higgins	Servicio de Salud Iquique	Servicio Local de Educación Pública Colchagua
SEREMI de Vivienda y Urbanismo Región Metropolitana	Servicio de Salud Magallanes	Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía
Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)	Servicio de Salud Maule	Servicio Local de Educación Pública de Aysén
Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC)	Servicio de Salud Metropolitano Central	Servicio Local de Educación Pública de Barrancas
Servicio de Evaluación Ambiental (SEA)	Servicio de Salud Metropolitano Norte	Servicio Local de Educación Pública de Iquique
Servicio de Impuestos Internos (SII)	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes
Servicio de Registro Civil e Identificación	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral
Servicio de Salud Aconcagua	Servicio de Salud Metropolitano Sur	Servicio Local de Educación Pública Huasco
Servicio de Salud Antofagasta	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	Servicio Local de Educación Pública Llanquihue
Servicio de Salud Araucanía Norte	Servicio de Salud Ñuble	Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera
Servicio Local de educación Pública Punilla Cordillera	SERVIU Región de Atacama	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)
Servicio Local de Educación Pública Valparaíso	SERVIU Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	Subsecretaría de Economía (MINECON)

Servicio Médico Legal (SML)	SERVIU Región de Coquimbo	Subsecretaría de Educación (MINEDUC)
Servicio Nacional de Aduanas	SERVIU Región de la Araucanía	Subsecretaría de Educación Parvularia
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	SERVIU Región de Los Lagos	Subsecretaría de Educación Superior
Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN)	SERVIU Región de Los Ríos	Subsecretaría de Energía
Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)	SERVIU Región de Magallanes y la Antártica Chilena	Subsecretaría de Evaluación Social
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)	SERVIU Región de Tarapacá	Subsecretaría de Hacienda
Servicio Nacional de Menores (SENAME)	SERVIU Región de Valparaíso	Subsecretaría de Justicia
Servicio Nacional de Migraciones	SERVIU Región del Biobío	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA)	SERVIU Región del Libertador Bernardo O'Higgins	Subsecretaría de la Niñez
Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED) ex ONEMI	SERVIU Región del Maule	Subsecretaría de las Culturas y las Artes
Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia	SERVIU Región del Ñuble	Subsecretaría de Minería
Servicio Nacional de Turismo (SERNATUR)	SERVIU Región Metropolitana de Santiago	Subsecretaría de Obras Públicas (MOP)
Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)	Sistema de Empresas Públicas (SEP)	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC)	Subsecretaría de Agricultura	Subsecretaría de Prevención del Delito
Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	Subsecretaría de Bienes Nacionales	Subsecretaría de Previsión Social (SPS)
Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)	Subsecretaría de Ciencia Tecnología Conocimiento e Innovación	Subsecretaría de Redes Asistenciales
SERVIU Región de Antofagasta	Subsecretaría de Defensa	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales
SERVIU Región de Arica y Parinacota	Subsecretaría de Derechos Humanos	Subsecretaría de Relaciones Exteriores (MINREL)
Subsecretaría de Salud Pública (MINSAL)	Subsecretaría del Patrimonio Cultural	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento (SUPERIR)
Subsecretaría de Servicios Sociales	Subsecretaría del Trabajo (MINTRAB)	Superintendencia de Pensiones (SP)
Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL)	Subsecretaría General de Gobierno (SEGGOB)	Superintendencia de Salud (SdS)
Subsecretaría de Transportes (MTT)	Subsecretaría General de La Presidencia (SEGPRES)	Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

Subsecretaría de Turismo	Subsecretaría para las Fuerzas Armadas (SSFFAA)	Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS)
Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo (MINVU)	Superintendencia de Casinos de Juego (SCJ)	Superintendencia del Medio Ambiente (SMA)
Subsecretaría del Deporte	Superintendencia de Educación Dirección Nacional	Tesorería General de la República (TGR)
Subsecretaría del Interior	Superintendencia de Educación Superior	Unidad de Análisis Financiero
Subsecretaría del Medio Ambiente (MMA)	Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)	Hospital de Osorno

## b) Municipalidades:

MUNICIPALIDADES		
Municipalidad de Algarrobo	Municipalidad de Carahue	Municipalidad de Colbún
Municipalidad de Alhué	Municipalidad de Cartagena	Municipalidad de Colchane
Municipalidad de Alto Biobío	Municipalidad de Casablanca	Municipalidad de Colina
Municipalidad de Alto del Carmen	Municipalidad de Castro	Municipalidad de Collipulli
Municipalidad de Alto Hospicio	Municipalidad de Catemu	Municipalidad de Coltauco
Municipalidad de Ancud	Municipalidad de Cauquenes	Municipalidad de Combarbalá
Municipalidad de Andacollo	Municipalidad de Cerrillos	Municipalidad de Concepción
Municipalidad de Angol	Municipalidad de Cerro Navia	Municipalidad de Conchalí
Municipalidad de Antofagasta	Municipalidad de Chaitén	Municipalidad de Concón
Municipalidad de Antuco	Municipalidad de Chanco	Municipalidad de Constitución
Municipalidad de Arauco	Municipalidad de Chañaral	Municipalidad de Contulmo
Municipalidad de Arica	Municipalidad de Chépica	Municipalidad de Copiapó
Municipalidad de Aysén	Municipalidad de Chiguayante	Municipalidad de Coquimbo
Municipalidad de Buin	Municipalidad de Chile Chico	Municipalidad de Coronel
Municipalidad de Bulnes	Municipalidad de Chillán	Municipalidad de Corral
Municipalidad de Cabildo	Municipalidad de Chillán Viejo	Municipalidad de Coyhaique
Municipalidad de Cabo de Hornos y Antártica	Municipalidad de Chimbarongo	Municipalidad de Cunco
Municipalidad de Cabrero	Municipalidad de Cholchol	Municipalidad de Curacautín
Municipalidad de Calama	Municipalidad de Chonchi	Municipalidad de Curacaví
Municipalidad de Calbuco	Municipalidad de Cisnes	Municipalidad de Curaco de Vélez
Municipalidad de Caldera	Municipalidad de Cobquecura	Municipalidad de Curanilahue

Municipalidad de Calera de Tango	Municipalidad de Cochamó	Municipalidad de Curarrehue
Municipalidad de Calle Larga	Municipalidad de Cochrane	Municipalidad de Curepto
Municipalidad de Camarones	Municipalidad de Codegua	Municipalidad de Curicó
Municipalidad de Camiña	Municipalidad de Coelemu	Municipalidad de Dalcahue
Municipalidad de Canela	Municipalidad de Coihueco	Municipalidad de Diego de Almagro
Municipalidad de Cañete	Municipalidad de Coinco	Municipalidad de Doñihue
Municipalidad de El Bosque	Municipalidad de Juan Fernández	Municipalidad de Loncoche
Municipalidad de El Carmen	Municipalidad de La Calera	Municipalidad de Longaví
Municipalidad de El Monte	Municipalidad de La Cisterna	Municipalidad de Lonquimay
Municipalidad de El Quisco	Municipalidad de La Cruz	Municipalidad de Los Álamos
Municipalidad de El Tabo	Municipalidad de La Estrella	Municipalidad de Los Andes
Municipalidad de Empedrado	Municipalidad de La Florida	Municipalidad de Los Ángeles
Municipalidad de Ercilla	Municipalidad de La Granja	Municipalidad de Los Lagos
Municipalidad de Estación Central	Municipalidad de La Higuera	Municipalidad de Los Muermos
Municipalidad de Florida	Municipalidad de La Ligua	Municipalidad de Los Sauces
Municipalidad de Freire	Municipalidad de La Pintana	Municipalidad de Los Vilos
Municipalidad de Freirina	Municipalidad de La Reina	Municipalidad de Lota
Municipalidad de Fresia	Municipalidad de La Serena	Municipalidad de Lumaco
Municipalidad de Frutillar	Municipalidad de La Unión	Municipalidad de Machalí
Municipalidad de Futaleufú	Municipalidad de Lago Ranco	Municipalidad de Macul
Municipalidad de Futrono	Municipalidad de Lago Verde	Municipalidad de Máfil
Municipalidad de Galvarino	Municipalidad de Laguna Blanca	Municipalidad de Maipú
Municipalidad de General Lagos	Municipalidad de Laja	Municipalidad de Malloa
Municipalidad de Gorbea	Municipalidad de Lampa	Municipalidad de Marchigüe
Municipalidad de Graneros	Municipalidad de Lanco	Municipalidad de María Elena
Municipalidad de Guaitecas	Municipalidad de Las Cabras	Municipalidad de María Pinto
Municipalidad de Hijuelas	Municipalidad de Las Condes	Municipalidad de Mariquina
Municipalidad de Hualaihué	Municipalidad de Lautaro	Municipalidad de Maule
Municipalidad de Hualañé	Municipalidad de Lebu	Municipalidad de Maullín
Municipalidad de Hualpén	Municipalidad de Licantén	Municipalidad de Mejillones
Municipalidad de Hualqui	Municipalidad de Limache	Municipalidad de Melipeuco
Municipalidad de Huara	Municipalidad de Linares	Municipalidad de Melipilla
Municipalidad de Huasco	Municipalidad de Litueche	Municipalidad de Molina
Municipalidad de Huechuraba	Municipalidad de Llanquihue	Municipalidad de Monte Patria

Municipalidad de Illapel	Municipalidad de Llay Llay	Municipalidad de Mostazal
Municipalidad de Independencia	Municipalidad de Lo Barnechea	Municipalidad de Mulchén
Municipalidad de Iquique	Municipalidad de Lo Espejo	Municipalidad de Nacimiento
Municipalidad de Isla de Maipo	Municipalidad de Lo Prado	Municipalidad de Nancagua
Municipalidad de Isla de Pascua (Rapa Nui)	Municipalidad de Lolol	Municipalidad de Navidad
Municipalidad de Negrete	Municipalidad de Peralillo	Municipalidad de Puyehue
Municipalidad de Ninhue	Municipalidad de Perquenco	Municipalidad de Queilén
Municipalidad de Nogales	Municipalidad de Petorca	Municipalidad de Quellón
Municipalidad de Nueva Imperial	Municipalidad de Peumo	Municipalidad de Quemchi
Municipalidad de Ñiquén	Municipalidad de Pica	Municipalidad de Quilaco
Municipalidad de Ñuñoa	Municipalidad de Pichidegua	Municipalidad de Quilicura
Municipalidad de O'Higgins	Municipalidad de Pichilemu	Municipalidad de Quilleco
Municipalidad de Olivar	Municipalidad de Pinto	Municipalidad de Quillón
Municipalidad de Ollagüe	Municipalidad de Pirque	Municipalidad de Quillota
Municipalidad de Olmué	Municipalidad de Pitrufquén	Municipalidad de Quilpué
Municipalidad de Osorno	Municipalidad de Placilla	Municipalidad de Quinchao
Municipalidad de Ovalle	Municipalidad de Portezuelo	Municipalidad de Quinta de Tilcoco
Municipalidad de Padre Hurtado	Municipalidad de Porvenir	Municipalidad de Quinta Normal
Municipalidad de Padre Las Casas	Municipalidad de Pozo Almonte	Municipalidad de Quintero
Municipalidad de Paihuano	Municipalidad de Primavera	Municipalidad de Quirihue
Municipalidad de Paillaco	Municipalidad de Providencia	Municipalidad de Rancagua
Municipalidad de Paine	Municipalidad de Puchuncaví	Municipalidad de Ránquil
Municipalidad de Palena	Municipalidad de Pucón	Municipalidad de Rauco
Municipalidad de Palmilla	Municipalidad de Pudahuel	Municipalidad de Recoleta
Municipalidad de Panguipulli	Municipalidad de Puente Alto	Municipalidad de Renaico
Municipalidad de Panquehue	Municipalidad de Puerto Montt	Municipalidad de Renca
Municipalidad de Papudo	Municipalidad de Puerto Natales	Municipalidad de Rengo
Municipalidad de Paredones	Municipalidad de Puerto Octay	Municipalidad de Requínoa
Municipalidad de Parral	Municipalidad de Puerto Varas	Municipalidad de Retiro
Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda	Municipalidad de Pumanque	Municipalidad de Rinconada
Municipalidad de Pelarco	Municipalidad de Punitaqui	Municipalidad de Río Bueno
Municipalidad de Pelluhue	Municipalidad de Punta Arenas	Municipalidad de Río Claro
Municipalidad de Pemuco	Municipalidad de Puqueldón	Municipalidad de Río Hurtado



Municipalidad de Penco	Municipalidad de Purén	Municipalidad de Río Ibáñez
Municipalidad de Penco	Municipalidad de Purránque	Municipalidad de Río Negro
Municipalidad de Peñaflor	Municipalidad de Putaendo	Municipalidad de Río Verde
Municipalidad de Peñalolén	Municipalidad de Putre	Municipalidad de Romeral
Municipalidad de Saavedra	Municipalidad de San Rafael	Municipalidad de Toltén
Municipalidad de Sagrada Familia	Municipalidad de San Ramón	Municipalidad de Tome
Municipalidad de Salamanca	Municipalidad de San Rosendo	Municipalidad de Torres del Paine
Municipalidad de San Antonio	Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua	Municipalidad de Tortel
Municipalidad de San Bernardo	Municipalidad de Santa Bárbara	Municipalidad de Traiguén
Municipalidad de San Carlos	Municipalidad de Santa Cruz	Municipalidad de Trehuaco
Municipalidad de San Clemente	Municipalidad de Santa Juana	Municipalidad de Tucapel
Municipalidad de San Esteban	Municipalidad de Santa María	Municipalidad de Valdivia
Municipalidad de San Fabián	Municipalidad de Santiago	Municipalidad de Vallenar
Municipalidad de San Felipe	Municipalidad de Santo Domingo	Municipalidad de Valparaíso
Municipalidad de San Fernando	Municipalidad de Sierra Gorda	Municipalidad de Vichuquén
Municipalidad de San Gregorio	Municipalidad de Talagante	Municipalidad de Victoria
Municipalidad de San Ignacio	Municipalidad de Talca	Municipalidad de Vicuña
Municipalidad de San Javier	Municipalidad de Talcahuano	Municipalidad de Vilcún
Municipalidad de San Joaquín	Municipalidad de Taltal	Municipalidad de Villa Alegre
Municipalidad de San José de Maipo	Municipalidad de Temuco	Municipalidad de Villa Alemana
Municipalidad de San Juan de la Costa	Municipalidad de Teno	Municipalidad de Villarrica
Municipalidad de San Miguel	Municipalidad de Teodoro Schmidt	Municipalidad de Viña del Mar
Municipalidad de San Nicolás	Municipalidad de Tierra Amarilla	Municipalidad de Vitacura
Municipalidad de San Pablo	Municipalidad de Tiltil	Municipalidad de Yerbabuenas
Municipalidad de San Pedro	Municipalidad de Timaukel	Municipalidad de Yumbel
Municipalidad de San Pedro de Atacama	Municipalidad de Tirúa	Municipalidad de Yungay
Municipalidad de San Pedro De La Paz	Municipalidad de Tocopilla	Municipalidad de Zapallar



## II. Organismos de la Administración del Estado con infracciones detectadas

### a) Organismos de la Administración Central con infracciones detectadas:

Infracción	Tipo de Contrato	Administración Central	N°
<b>Información no disponible, incompleta o desactualizada</b>	Planta 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsecretaría de Derechos Humanos</li> <li>• Fundación de las Familias</li> <li>• Servicio de Salud Chiloé</li> <li>• Fundación Centro Cultural Palacio de la Moneda</li> <li>• Hospital San José</li> </ul>	5
	Contrata 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno Regional de Antofagasta</li> <li>• Servicio Nacional de la Discapacidad</li> <li>• Subsecretaría de Derechos Humanos</li> <li>• Fundación Centro Cultural Palacio de la Moneda</li> <li>• Fundación de las Familias</li> <li>• Hospital San José</li> </ul>	6
	Código del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno Regional de Antofagasta</li> <li>• Hospital San José</li> <li>• Hospital de San Camilo</li> <li>• Fundación Centro Cultural Palacio de la Moneda</li> <li>• Fundación de las Familias</li> <li>• Instituto de Investigaciones Agropecuarias (INIA)</li> </ul>	6
	Honorarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio Local de educación Pública Punilla Cordillera</li> <li>• Subsecretaría de Derechos Humanos</li> <li>• Hospital San José</li> <li>• Fundación Centro Cultural Palacio de la Moneda</li> <li>• Servicio de Salud Valdivia</li> <li>• Fundación de las Familias</li> <li>• Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer</li> <li>• Superintendencia de Casinos de Juego</li> </ul>	8
	Código del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Salud Iquique</li> <li>• Servicio Local de Educación Pública Valparaíso</li> <li>• SERVIU Región de Atacama</li> </ul>	3

**b) Municipalidades con infracciones detectadas (Planta)**

Infracción	Sector	Municipios	N°	
<b>Información no disponible, incompleta o desactualizada</b>	Planta Municipal 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Canela</li> <li>• Carahue</li> <li>• Galvarino</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• Malloa</li> <li>• Ninhue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Santa Juana</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Yervas Buenas</li> <li>• Yungay</li> </ul>	23
	Planta Educación 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Carahue</li> <li>• Galvarino</li> <li>• Hijuelas</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• María Elena</li> <li>• Ninhue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemuco</li> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Vicuña</li> <li>• Yungay</li> </ul>	23
	Planta Salud 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Canela</li> <li>• Carahue</li> <li>• Galvarino</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• María Elena</li> <li>• Marchigue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninhue</li> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Vicuña</li> <li>• Yungay</li> </ul>	22

**c) Municipalidades con infracciones detectadas (Contrata)**

Infracción	Sector	Municipios	N°	
<b>Información no disponible, incompleta o desactualizada</b>	Contrata Municipal 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Canela</li> <li>• Carahue</li> <li>• Catemu</li> <li>• Galvarino</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• Malloa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninhue</li> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Santa Juana</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Yervas Buenas</li> <li>• Yungay</li> </ul>	24
	Contrata Educación 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Carahue</li> <li>• Chile Chico</li> <li>• Galvarino</li> <li>• Hijuelas</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• María Elena</li> <li>• Ninhue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemuco</li> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• Quintero</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Vicuña</li> <li>• Yungay</li> </ul>	25
	Contrata Salud 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Canela</li> <li>• Carahue</li> <li>• Galvarino</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• María Elena</li> <li>• Ninhue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• Quinta de Tilcoco</li> <li>• Rauco</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Vicuña</li> <li>• Yungay</li> </ul>	24
	Contrata Salud 2023		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marchigue</li> </ul>	1

**d) Municipalidades con infracciones detectadas (Código del Trabajo)**

Infracción	Sector	Municipios	N°	
<b>Información no disponible, incompleta o desactualizada</b>	Código del Trabajo Municipal 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Canela</li> <li>• Carahue</li> <li>• Curacautín</li> <li>• Galvarino</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• Malloa</li> <li>• Nancagua</li> <li>• Ninhue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nueva Imperial</li> <li>• OHiggins</li> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Puyehue</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Santa Juana</li> <li>• Tirúa</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Yungay</li> </ul>	28
	Código del Trabajo Educación 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Carahue</li> <li>• Combarbalá</li> <li>• Galvarino</li> <li>• Hijuelas</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• María Elena</li> <li>• Ninhue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemuco</li> <li>• Porvenir</li> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Puyehue</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Vicuña</li> <li>• Yungay</li> </ul>	26
	Código del Trabajo Salud 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Carahue</li> <li>• Galvarino</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Lolol</li> <li>• Los Muermos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nancagua</li> <li>• Ninhue</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Yungay</li> </ul>	20
	Código del Trabajo Cementerios 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Carahue</li> <li>• Galvarino</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninhue</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> </ul>	18

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yungay</li> </ul>	
	Código del Trabajo Salud 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canela</li> <li>• Trehuaco</li> </ul>		2

### e) Municipalidades con infracciones detectadas (Código del Trabajo)

Infracción	Sector	Municipios	N°	
<b>Información no disponible, incompleta o desactualizada</b>	Honorarios Municipal 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Carahue</li> <li>• Curacautín</li> <li>• Galvarino</li> <li>• Hijuelas</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Lampa</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Lolol</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• Los Sauces</li> <li>• Lumaco</li> <li>• Malloa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninhue</li> <li>• Padre Hurtado</li> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Puyehue</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pablo</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Santa Juana</li> <li>• Sierra Gorda</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Yerbabuenas</li> <li>• Yungay</li> </ul>	32
	Honorarios Educación 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Carahue</li> <li>• Casablanca</li> <li>• Galvarino</li> <li>• Hijuelas</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• María Elena</li> <li>• Mostazal</li> <li>• Ninhue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OHiggins</li> <li>• Pemuco</li> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Santa Juana</li> <li>• Timaukel</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Yungay</li> </ul>	27
	Honorarios Salud 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Canela</li> <li>• Carahue</li> <li>• Cunco</li> <li>• Galvarino</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> <li>• María Elena</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninhue</li> <li>• Peumo</li> <li>• Puchuncaví</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Vicuña</li> <li>• Yungay</li> </ul>	24

	Honorarios Cementerio 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algarrobo</li> <li>• Antofagasta</li> <li>• Camarones</li> <li>• Carahue</li> <li>• Galvarino</li> <li>• La Calera</li> <li>• Laguna Blanca</li> <li>• Las Cabras</li> <li>• Los Muermos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninhue</li> <li>• Puqueldón</li> <li>• Putre</li> <li>• Queilén</li> <li>• San Pedro de Atacama</li> <li>• Santa Cruz</li> <li>• Toltén</li> <li>• Vallenar</li> <li>• Yungay</li> </ul>	18
	Honorarios Municipal 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canela</li> </ul>		1
	Honorarios Educación 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• San Rafael</li> </ul>		1
	Honorarios Salud 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marchigue</li> </ul>		1

### III. Cantidad de Personal por Sector Organismos de la Administración Central

OAC	2022	2023
Salud	230.656	223.022
Educación	61.248	63.933
Fundaciones no municipales	30.248	30.217
Agricultura	7.663	17.285
Justicia	10.874	12.085
Hacienda	10.680	10.887
Obras Públicas	9.794	9.967
Economía Fomento y Turismo	7.152	8.984
Interior y Seguridad Pública	7.831	8.058
Trabajo y Previsión Social	7.736	7.826
Defensa Nacional	6.924	7.063
Vivienda y Urbanismo	6.662	6.614
Desarrollo Social	5.958	6.331
Deporte	5.084	5.258
Culturas y las Artes	4.067	3.706
Transportes y Telecomunicaciones	2.184	2.251
Relaciones Exteriores	2.300	2.227
Medio Ambiente	1.270	1.354
Energía	1.138	1.145
Bienes Nacionales	961	965
Minería	879	881
Secretaría General de Gobierno	761	743
Instituto de Fomento Pesquero	606	629
La Mujer y Equidad de Género	593	619

Ciencia Tecnología e Innovación	550	606
Presidencia de la República	451	462
Subsecretaría General de La Presidencia (SEGPRES)	404	432
Instituto Nacional de Normalización	78	77
Instituto Nacional de Hidráulica (INH)	58	55
Empresas y Sociedades	16	15

#### IV. Estadísticas de Personal de la Administración Central informado por la Dirección de Presupuestos.

A propósito de la Cuenta Pública 2024 de la Dirección de Presupuestos (Dipres), en la cual se señaló un fortalecimiento de la información disponible sobre el Estado a través de la generación de estadísticas del personal del Gobierno Central, incluyendo información desagregada por grupo de instituciones, género, tipo de contrato, estamento y edad<sup>57</sup>, se realizó un ejercicio comparativo a modo de establecer la diferencia de magnitud entre la información proporcionada por la Dipres y la informada por los organismos vía Portal de Transparencia o portales propios. Al respecto se evidencia lo siguiente:

El informe de la Dirección de Presupuestos<sup>58</sup> contempla información desagregada, por el momento, únicamente de los Organismos de la Administración Central, desde el 2014 hasta el 2023. Respecto a las variables considera:

1. **Grupos de instituciones:** a) la Administración Central e instituciones autónomas; b) Servicios de Salud y c) Servicios Locales de Educación (en estos dos últimos excluye personal relacionado con las municipalidades o corporaciones municipales). También existe un análisis detallado de 34 instituciones (incluye los 25 ministerios, el Congreso, Poder Judicial, la Contraloría, el Servel, Presidencia de la República, Gobiernos Regionales, Servicios de Salud, Slep y otras instituciones (Defensoría de los Derechos de la Niñez).
2. **Género:** contempla las categorías: mujeres, hombres y no-binario.
3. **Tipo de contrato:** se desglosa en dotación y fuera de dotación. En cuanto a la primera incluye: Planta, Contrata y Resto (Cód. del Trabajo, honorarios asimilados a grado y jornales). En cuanto a la segunda, considera al personal transitorio, que puede tener contrato a honorarios; suplentes y reemplazos de cargos permanentes y resto (que incluye suplencias de cargos no permanentes).
4. **Estamento:** se categoriza en Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.

<sup>57</sup>Cuenta Pública Dipres 2024, disponible en: [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-331430\\_Cuenta\\_Publica2024\\_presentacion.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-331430_Cuenta_Publica2024_presentacion.pdf)

<sup>58</sup> Disponible en: [https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-24332.html#recuadros\\_articulo\\_5482\\_group\\_pvid\\_35324\\_0](https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-24332.html#recuadros_articulo_5482_group_pvid_35324_0)



5. **Edad:** se distribuye por rangos.

En cuanto al número de dotación total, en comparación con el informe de la Dipres, se evidencia que este último informa una mayor cantidad de personal, con una diferencia de 33.976 funcionarios más en 2022 y 24.955 en 2023 que la información obtenida desde los Portales de Transparencia:

Comparación N° de Dotación Portales de Transparencia vs Informe Dipres

Organismo	Personal sept. 2022	Dipres sept. 2022	Dif.	Personal sept. 2023	Dipres sept. 2023	Dif.
Adm. Central	424.826	458.802	-33.976	433.697	458.652	-24.955

Comparando la dotación por tipo de contrato se aprecia que la mayor diferencia se produce en el personal de Planta y en el personal sujeto al Código del Trabajo. Este último, no se encuentra desagregado en el informe de la Dipres, sino está categorizado como “Resto”, el cual incluye Código del Trabajo, jornales y honorarios asimilados a grado. También existe otra categoría de suplentes y reemplazos de cargos permanentes., todo lo cual da cuenta de diferencias de categorización respecto a la información publicada en los portales de transparencia de los organismos, además de la inclusión de otros organismos que no corresponden a sujetos obligados de la Ley de Transparencia (ej. Poder Judicial, Congreso). Dichas categorías sumaron en Septiembre de 2022, 44.774 y en septiembre de 2023, 38.115 funcionarios:

N° de dotación por tipo de contrato.

Contrato	Personal sept. 2022	Dipres sept. 2022	Dif.	Personal Sept. 2023	Dipres sept. 2023	Dif.
Contrata	239.303	244.874	-5.571	247.972	253.440	-5.468
Planta	73.883	98.283	-24.400	75.591	100.816	-25.225
Honorario	56.797	50.826	5.971	50.142	45.339	4.803
Cód. del Trabajo	54.843	*		59.992	*	

## V. Estadísticas del Personal Municipal informado por el Sistema Nacional de Información Municipal SINIM

Según los datos obtenidos del Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM)<sup>59</sup>, durante 2022 hubo un total de 458.320 funcionarios, mientras que en 2023 la cifra ascendió a 465.004 funcionarios:

Organismo	SINIM 2022	SINIM 2023
Municipalidades	458.320	465.004

---

<sup>59</sup> Datos disponibles en: [https://datos.sinim.gov.cl/datos\\_municipales.php](https://datos.sinim.gov.cl/datos_municipales.php)