



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ANÁLISIS Y REFLEXIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL
NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:
PERÍODO 2006 A 2016**

**SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y AL TÍTULO
PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR PÚBLICO**

Alumna

KATHERINE ALEJANDRA ROJAS VARGAS

Profesor Guía

JEANNETTE RODRIGUEZ CHANDIA

Santiago, Septiembre 2018

Agradecimientos

Quiero agradecer a todos quienes formaron parte de este largo camino universitario, y a quienes creyeron en mí, muchas veces más de lo que yo misma he creído.

A mi madre, que ha estado siempre en cada una de mis etapas, mi gran ejemplo para ser quien soy hoy, y mi gran apoyo para continuar.

A mi pololo, que siempre estuvo ahí prestándome su infinita ayuda en todo lo que necesité, y entregándome siempre lo mejor de sí.

A mis amigas, que siempre han confiado en mis capacidades, incluso más que yo misma, las amo con la vida mis locas.

A la personita más importante en mí mundo, Emilio, te amo por sobre todas las cosas hijo, eres y serás siempre el amor de mi vida, tú me das las fuerzas que necesito en los momentos de flaqueza y me enseñas día a día a ser mejor persona. Todos mis logros son por y para ti.

Finalmente, a mi profesora guía Jeannette Rodríguez que me acompañó en este proceso y me entregó las herramientas para terminar este trabajo, siempre con la mejor disposición.

Gracias a todos.

INDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 5 |
| ABSTRACT | 6 |
| INTRODUCCIÓN..... | 7 |
| CAPITULO 1: METODOLOGIA DE INVESTIGACION | 8 |
| 1.1 PLANTEAMIENTO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | 8 |
| 1.2 OBJETIVO GENERAL..... | 9 |
| 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 9 |
| 1.4 METODOLOGÍA..... | 9 |
| 1.4.1 Algunas variables en estudio | 10 |
| 1.4.2 Fuentes de Información | 10 |
| 1.5 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN | 10 |
| CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO..... | 11 |
| 2.1 RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO | 12 |
| 2.1.1 Servicio Civil..... | 14 |
| 2.1.2 Servicio Civil en Chile | 16 |
| 2.2 LA FUNCIÓN PÚBLICA EN CHILE | 24 |
| 2.2.1 Estatuto Administrativo | 26 |
| 2.3 PRESUPUESTO | 28 |
| CAPITULO 3: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA..... | 33 |
| 3.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS..... | 33 |
| 3.1.1 Distribución del personal según sexo | 35 |
| 3.1.2 Distribución del personal según calidad jurídica | 37 |
| 3.1.3 Distribución según estamentos..... | 38 |
| 3.1.4 Distribución según rangos de edad..... | 39 |

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1.5 | Distribución según región de desempeño | 40 |
| 3.2 | RELACIÓN ENTRE PRESUPUESTO Y CANTIDAD DE PERSONAL | 42 |
| | CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES | 48 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 51 |
| | ANEXOS..... | 54 |
| | Personal de la administración central según ministerio | 54 |
| | Personal de la administración central según sexo..... | 54 |
| | Personal de la administración central según Ministerio y sexo | 55 |
| | Personal de la administración central según calidad jurídica y sexo..... | 60 |
| | Personal de la administración central según estamento..... | 60 |
| | Personal de la administración central según estamento y sexo..... | 61 |
| | Personal de la administración central según rango etario y sexo | 62 |
| | Asignaciones presupuestarias por Ministerio. | 63 |

RESUMEN

Los recursos humanos dentro de la administración pública tienen una gran significancia, puesto que son estos quienes tienen la misión de llevar a cabo los objetivos del Estado. En este seminario se busca conocer cómo se componen los recursos humanos dentro de la administración pública chilena, basado en aspectos como el sexo, la calidad jurídica, los estamentos, la edad, la institución y la región en que se desempeñan. Para esto se presenta la teoría, que enmarca el estudio y que incorpora aquellos conceptos que es importante conocer para la comprensión de este estudio. Posteriormente, con los datos obtenidos sobre el personal del nivel central de la administración pública, se realiza el análisis, en el que se obtiene resultados como que el Estado se conforma en su mayoría por personal de sexo femenino, que el mayor empleador a nivel estatal está en el sector de la salud o que el Estado ha enfrentado una profesionalización constante demostrada con el crecimiento de este estamento. Finalmente se concluye que las tendencias principales en el empleo público estatal apuntan a un fuerte crecimiento en aspectos como la contratación femenina y de profesionales, a la disminución de los promedios etarios, y a que mayoritariamente las asignaciones presupuestarias se condicen con las proporciones de personal expuestas.

Palabras claves: Administración Pública, Recursos Humanos, Presupuesto, Empleo Público.

ABSTRACT

The human resources within the public administration have a great significance, since they are the ones who have the mission to carry out the objectives of the State. This seminar seeks to know how human resources are composed within the Chilean public administration, based on aspects such as gender, legal quality, status, age, institution and the region in which they work. For this the theory is presented, that frames the study and that incorporates those concepts that it is important to know for the understanding of this study. Subsequently, with the data obtained on the personnel of the central level of the public administration, the analysis is carried out, in which results are obtained such as that the State is made up mostly of female personnel, that the largest employer at the state level is in the health sector or that the State has faced a constant professionalization demonstrated with the growth of this estate. Finally, it is concluded that the main tendencies in state public employment point to a strong growth in aspects such as the hiring of women and professionals, to the reduction of the age averages, and that the budgetary allocations are mainly conditioned by the proportions of personnel exposed.

Keywords: Public Administration, Human Resources, Budget, Employment

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se tiene por finalidad el realizar un análisis de la dotación de funcionarios públicos del nivel central, específicamente aquellos que desempeñan funciones asociadas a alguno de los veintitrés Ministerios y a la Presidencia de la República, para lo que se realizará una caracterización del personal del Estado. También se realiza un análisis presupuestario, comparando los presupuestos destinados a cada Ministerio con el gasto en personal que destina cada uno, con la finalidad de conocer si existe una relación entre la proporción del gasto y la cantidad de personal con el que cuentan.

El periodo que comprenderá este estudio será desde el año 2006 al 2016, mediante datos públicos obtenidos a través de la página web institucional de la Dirección de Presupuestos, además de los presupuestos del sector público anual, también publicado por esta institución.

Se aplicará una metodología de carácter descriptivo analítico mixto, puesto que a través de datos numéricos empíricos se buscará obtener conclusiones respecto de cómo se conforma la fuerza laboral al interior de la administración pública chilena.

Posteriormente se presenta el marco teórico de este seminario, en el que se indaga acerca de los conceptos de recursos humanos, el empleo público y el presupuesto, entre otros, con los que será posible una mejor comprensión del estudio y del análisis realizado.

Luego, se presenta el análisis donde a través de la presentación de los datos se procede a realizar un análisis y caracterización de la composición del empleo público al interior de las instituciones de la administración central, enfocándose en los aspectos como el sexo, la calidad jurídica, los estamentos, la edad, el ministerio en el que prestan servicios y la región en la que desempeñan sus funciones, completando este análisis con información presupuestaria de los Ministerios que forman parte de este estudio,

Finalmente se entregan las conclusiones de este estudio, obtenidas mediante el análisis realizado, en conjunto con todas las herramientas anteriormente descritas, exponiendo las impresiones más destacables de este seminario.

CAPITULO 1: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

El origen de este estudio nace a partir de la elaboración que realiza anualmente la Dirección de Presupuesto, en adelante DIPRES, como organismo técnico, sobre los recursos humanos que componen la administración del Estado en su nivel central, entregando una enorme diversidad de datos sobre estos, cuantificando los recursos humanos y a su vez otros datos sobre estos. Los que elabora de acuerdo con los presupuestos asignados a cada institución para gasto en personal y también mediante el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado (SIAPER).

También se incluyen en estas estadísticas a los honorarios, y se entregan datos de estos referentes al subtítulo de imputación del gasto y el tipo de jornada, si bien se entiende que estos trabajadores cumplen funciones en las instituciones públicas del nivel central, para efectos de este estudio sólo se consideraran a aquellos trabajadores contratados bajo la modalidad de planta y contrata excluyendo, por tanto, a aquellos denominados honorarios.

Es necesario mencionar que las estadísticas elaboradas por la DIPRES acerca de los recursos humanos del nivel central contemplan a todas las instituciones del nivel central, Presidencia, Congreso, Poder Judicial, Contraloría y Ministerios. Sin embargo, para efectos de este estudio sólo se usarán los datos de los Ministerios y Presidencia.

Mediante el análisis de estos datos es que se pretende elaborar una descripción de los funcionarios que componen la fuerza laboral del Estado en su nivel central, identificando las características de estos y comparando las diferencias existentes entre las diversas instituciones públicas, con el objeto de generar un perfil general actual de estos y también un perfil de acuerdo con las instituciones comprendidas dentro del estudio.

Las estadísticas elaboradas por la DIPRES están disponibles desde el año 1995 hasta la fecha, siendo el más reciente el publicado en noviembre de 2017, el que incluye datos de los recursos humanos hasta el 31 de diciembre del 2016, para este estudio se

contemplarán los datos desde el 2006 al 2016 para conocer la variación de los funcionarios públicos a través del periodo de estudio, sin embargo para elaborar el perfil se tomarán solo los datos del último año, así como también para el análisis presupuestario.

A raíz de estos datos, entregados públicamente mediante la página web institucional de la DIPRES, y que serán la principal fuente de información para la elaboración de este análisis, se pretende elaborar un análisis acabado acerca de los recursos humanos del sector público durante un periodo de tiempo determinado, se buscará generar un análisis que comprenda las diferentes variables y que permita conocer de forma acabada como se compone el aparato Estatal en su nivel central desde el punto de vista de sus recursos humanos.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis de la dotación los funcionarios públicos del nivel central según su distribución, sexo, edad, estamento y región de desempeño para el periodo 2006 – 2016.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Caracterizar el perfil actual de los funcionarios públicos del nivel central.
- b. Conocer las variaciones de la dotación de funcionarios del nivel central entre los años 2006 – 2016.
- c. Conocer la distribución de los funcionarios que ejercen labores en los distintos ministerios, respecto del total de funcionarios del nivel central.
- d. Conocer los montos presupuestarios asignados a gastos de personal y relacionarlos con la cantidad de funcionarios por ministerios.

1.4 METODOLOGÍA

Para este estudio se utilizará una metodología descriptiva analítica de carácter mixto, es decir que combina los enfoques cualitativo y cuantitativo, tipo de investigación que según

Sampieri “representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1991).

Puesto que lo que se busca es analizar la información recopilada en forma de datos numéricos sobre los recursos humanos y mediante estos conocer las características de los recursos humanos del nivel central, y realizar descripciones de estos de acuerdo con diversas variables, con datos numéricos empíricos entregados por la DIPRES, los que dan cuenta de las diversas variables que existen dentro de los recursos humanos para elaborar un correcto análisis que permita el logro de los objetivos.

1.4.1 Algunas variables en estudio

- Cantidad de personal
- Estamentos
- Sexo
- Ministerios
- Dependencia del personal
- Presupuestos
- Edad
- Distribución

1.4.2 Fuentes de Información

La principal fuente de información para la elaboración de este análisis provendrá de las estadísticas de recursos humanos del sector público, datos entregados públicamente mediante la página web institucional de la DIPRES, además se usarán textos de autores, artículos de revistas, normativas y legislación vigente relacionada con el estudio, etcétera.

1.5 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Existe una relación entre la cantidad de funcionarios y el presupuesto asignado para gastos de personal para cada ministerio?

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

Los recursos humanos son la base de toda organización, sin las personas las organizaciones no tendrían sustento, son el fundamento de las instituciones y quienes le dan vida a éstas. Según Chiavenato “La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones.” (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2007).

Sin embargo el concepto general sobre los recursos humanos tiene tres definiciones según Chiavenato este cambia dependiendo de si se está hablando sobre las funciones, las prácticas o los profesionales de recursos humanos, cuando hablamos de funciones se refiere a el “elemento que presta servicios en el terreno del reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, las prestaciones, etcétera.” (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009), mientras que cuando nos referimos a las prácticas “es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo” (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009) y por ultimo cuando se refiere a los profesionales correspondería a las personas “trabajan de tiempo completo con los recursos humanos.” (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009).

Entonces, se puede decir que los recursos humanos corresponden a una parte fundamental de la organización, sin personas no hay organización, estas dedican gran parte de su tiempo a las organizaciones y, por lo tanto, las organizaciones dependen en gran medida de estas, de las acciones que emprendan se desprende el éxito o fracaso que puede tener una organización.

Los recursos humanos, comprendidos desde todos sus enfoques, representan para la organización un “recurso” de suma importancia y es por esto que cada institución debe velar por mantener a sus colaboradores bajo gratas condiciones, es así que las instituciones poseen en su estructura un departamento encargado de la gestión de sus recursos humanos, departamento en el que recaen diversas responsabilidades relacionadas con estos, como serian, la remuneración, el bienestar, la capacitación, la higiene y seguridad, la evaluación de desempeño, además de las labores de

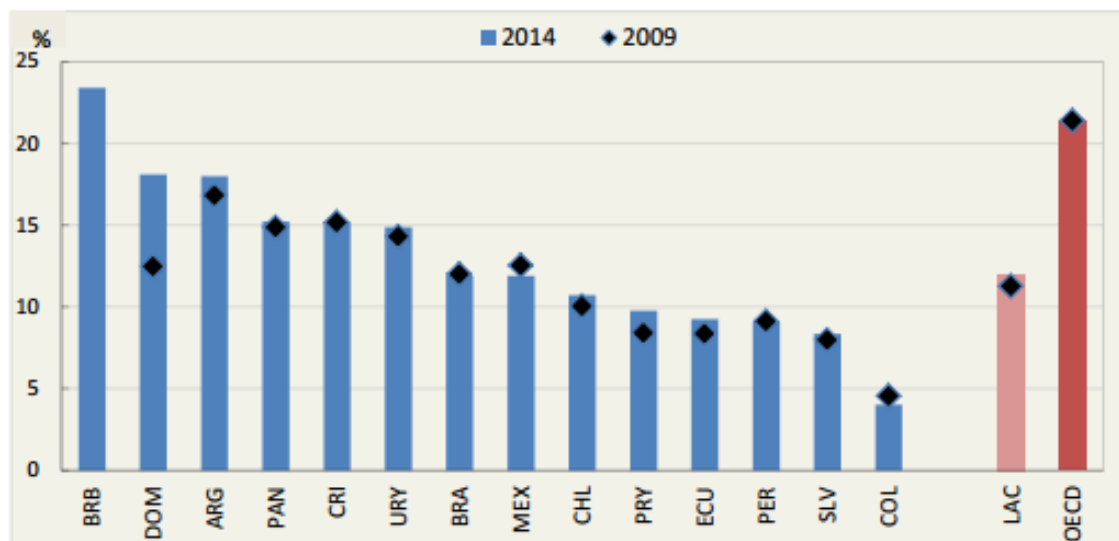
reclutamiento y selección de los nuevos empleados que necesite la organización, y con esto administrar las vacantes de puestos de trabajo que se generan dentro de la institución.

2.1 RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO

Los empleados públicos se definen como “aquellas personas que se encuentren ocupadas en relación de dependencia y cuya actividad se desarrolla en el sector público” (Gasparini, y otros, 2015).

En el Panorama de Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017 se encuentran los datos más actuales en cuanto a empleo público para la región, el año 2014 el empleo público representó, en promedio, una proporción del 12% respecto del empleo total en América Latina y el Caribe (ALC), porcentaje que se encuentra por debajo del promedio OCDE de 21,4%, sin embargo durante entre el 2009 y 2014 ha incrementado el promedio pasando de un 11,3% al 12% (OCDE, 2016).

Gráfico 1: Empleo en el sector público como porcentaje del empleo total América Latina y el Caribe, 2009 y 2014.



Fuente: Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017, OCDE en base a datos de ILOSTAT (OIT).

Es necesario mencionar que en este estudio se utiliza la definición amplia del concepto de empleados públicos, que “considera a aquellas personas que se encuentran ocupadas en relación de dependencia y cuya actividad se desarrolla en el sector público, incluyendo a todo el empleo de la administración pública según lo defina el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), más el empleo de las empresas públicas” (Servicio Civil, 2018).

El estudio mencionado, pone especial énfasis en la contratación de mujeres en el sector público debido a que la equidad de género ha tomado gran fuerza como prioridad política en el último tiempo, indicando entonces que según los datos del 2014 la presencia de hombres y mujeres corresponde a 49,7% y 50,3% respectivamente, marcando una clara diferencia con los países OCDE donde las mujeres ocupan, en promedio, el 59% del empleo público. Sin embargo, aunque en ALC la proporción entre hombres y mujeres es equitativa, la verdadera equidad se ve reflejada en la posibilidad de las mujeres de acceder a cargos de alto nivel dentro de la administración pública.

En el caso específico de Chile, según consigna el Informe de Empleo Público del Servicio Civil, “el tamaño del sector público se ha mantenido estable. Según los datos obtenidos a través de ILOSTAT para el país, en el año 2009 el empleo público representaba un 10% de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que en el año 2016 corresponde al 10,8%” (Servicio Civil, 2018).

Gráfico 2: Empleo del sector público en Chile. Distribución según sexo año 2016.



Fuente: Empleo Público en Chile (2018), a partir de datos de ILOSTAT.

Como se observa en el gráfico anterior, en cuanto a la equidad de género en el sector público para Chile el porcentaje de mujeres es ligeramente mayor que el de los hombres, para el año 2016 con un 55% versus un 45%, presentando un ligero aumento desde el 2009, donde las mujeres representaban un 52,8%.

2.1.1 Servicio Civil

El concepto de servicio civil que entrega Oszlak (2001) “conjunto de reglas, jurídicas e instrumentales, relativas al modo y condiciones en que el Estado asegura la disponibilidad de personal con las aptitudes y actitudes requeridas para el desempeño eficiente de actividades encuadradas en el cumplimiento de su rol frente a la sociedad”, además sostiene que su alcance se restringe a la Administración Central y los organismos descentralizados del nivel nacional del gobierno, excluyendo por tanto a las empresas públicas y a la administración local.

Según Longo (2001) el origen del servicio civil moderno se ha relacionado con la producción histórica de cinco fenómenos:

- a) La separación de lo público y lo privado;
- b) La separación de lo político y lo administrativo;
- c) El desarrollo de la responsabilidad individual;
- d) La seguridad en el empleo; y
- e) La selección por mérito e igualdad.

Según Siklodi (2014), la construcción de un servicio con ciertas características aumenta la capacidad de acción efectiva estatal, generando incentivos y restricciones para la acción de los funcionarios y las entidades públicas. De esta forma según menciona Cortázar (2011) la mejora de la calidad de los servicios civiles debiera así ser claramente un componente importante de aquellos procesos de reforma que busquen elevar la capacidad de acción del Estado.

Esto con la finalidad de mejorar el Estado, puesto que las demandas sociales así lo exigen, para que el Estado pueda resolver adecuadamente a las demandas de su población, es necesario el establecimiento de un aparato estatal preparado, puesto que

los cambios generados en los ámbitos de producción, el empleo, el bienestar, la gobernabilidad y las relaciones humanas “requerirán Estados que posean los recursos y atribuciones necesarios y el personal idóneo, capaces de ejercer funciones regulatorias que limiten los abusos y promuevan un desarrollo productivo competitivo y sostenible, con protecciones sociales. Los aparatos públicos de los países latinoamericanos deberán estar a la altura de los desafíos en ciernes, pues estos no se podrán encarar con órganos ineficientes, opacos, clientelistas y, menos aún, corruptos” (Bitar, 2014).

En cuanto a empleo público se pueden diferenciar principalmente, dos modelos el sistema de carrera o sistema cerrado y el sistema de puestos de trabajo o abierto. El sistema de carrera o también llamado modelo burocrático o weberiano “se caracterizan por la impersonalidad, la eficiencia y la creación de rutinas en los procesos de administración, asume que ciertas condiciones, como el establecimiento de jerarquías, la carrera, la especialización y la diferenciación son necesarias para el eficiente funcionamiento de la administración pública” (Mascott Sánchez, 2003).

Mientras que el sistema abierto o de puestos de trabajo “se basa en los diferentes puestos de trabajo de la administración, lo que supone hacer un estudio detallado de cada uno de ellos con el objetivo de reclutar a las personas más idóneas. Con el principio de *buscar la mejor persona para cada puesto*, la especialización resulta un rasgo básico de este sistema” (Ramió Matas & Salvador, 2005).

Sin embargo, actualmente es muy difícil encontrar dos sistemas tan diferenciados como los modelos mencionados, si no que más bien se dan modelos mixtos, por lo tanto, los anteriores modelos se han visto cuestionados. El de carrera por su escasa capacidad de adaptación y el de puestos de trabajo por su escaso sentido de la colectividad para sostener los principios de la administración pública (Servicio Civil, 2018).

Según Oszlak (2001) la configuración de un servicio civil surge de la combinación de tres estructuras: la organizativa, que fija la distribución de responsabilidades entre las distintas unidades y puestos de trabajo; la de recursos humanos, que fija las reglas para la implementación de una carrera funcionaria al interior de la administración pública; y la salarial, que establece los incentivos materiales que compensan el trabajo y dedicación

del personal. La calidad de un servicio civil depende de la congruencia de estas tres estructuras.

A modo de ejemplo Oszlak señala que “al incorporarse a la administración pública, una persona “ingresa” simultáneamente a esas tres estructuras. En la estructura organizativa se lo ubica en un puesto de trabajo y se le asigna una función, dentro de una unidad que tiene determinadas competencias y responsabilidades por la producción de resultados. En la estructura de recursos humanos, se lo ubica dentro de un régimen laboral o escalafonario, donde queda sujeto a una serie de derechos y obligaciones y se le reconoce una determinada categoría o grado, a partir del cual inicia o prosigue una carrera. Finalmente, dentro de la estructura salarial, se le asigna un salario previsto en una escala que remunera diferencialmente según criterios individuales, funcionales o de desempeño”.

Referido a los regímenes jurídico que regulan al personal dentro de la administración pública, específicamente en América Latina y el Caribe, se pueden encontrar dos casos extremos: “a) vigencia de un régimen jurídico-básico o escalafón general único para la totalidad del personal del ámbito jurisdiccional considerado, que incluye normas relativas a los derechos, deberes y carrera administrativa del servidor público; y b) heterogeneidad y multiplicidad de regímenes de personal, determinados por la búsqueda de condiciones laborales más favorables para diferentes grupos, estratos o tipos de personal, en los que los criterios técnicos quedan supeditados a consideraciones ad-hoc” (Oszlak, 2001).

En el caso de los países de la región la mayoría de estos, incluyendo el caso de Chile, se encuentra una coexistencia de ambos sistemas jurídicos, con un escalafón general para la mayoría o gran parte del personal de administración del Estado y además diversos sistemas especiales y diferencias para aquellas personas que desempeña funciones especializadas, como, por ejemplo, salud, educación, militar, policial, entre otros.

2.1.2 Servicio Civil en Chile

Como se ha ahondado anteriormente, la concepción de Servicio Civil en el mundo y en América Latina, hace referencia a toda la esfera que rodea al personal dentro de la

administración pública, independiente de la concepción de funcionarios o empleados públicos, refiriéndose entonces a ámbitos relacionados con la cantidad de personal que compone la administración pública, los regímenes jurídicos vigentes, responsabilidades institucionales, la gestión de las personas, como el reclutamiento, la capacitación, la promoción, la designación de cargos, la movilidad, entre otros, y también aspectos salariales.

Sin embargo, en Chile cuando se hable de Servicio Civil se entenderá que se refiere a un organismo que, según consigna en su página web, participa activamente en el proceso de profesionalización y mejoramiento de la gestión pública, impulsando y asesorando a servicios, organismos y autoridades de gobierno en materia de Gestión Estratégica de Personas (Servicio Civil, 2018).

El Servicio Civil, se crea en el año 2003 bajo la Ley N°19.882, la que lo define como un servicio público descentralizado y con personalidad jurídica y patrimonio propio, y que se relacionará con el Presidente de la República, por medio del Ministerio de Hacienda, y que tendrá por objeto la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado (Ministerio de Hacienda, 2003).

Al Servicio Civil se le atribuyen en la Ley varias funciones relacionadas con la gestión del personal en el ámbito de los servicios públicos, sin embargo, estas funciones se pueden agrupar en dos grandes líneas de acción.

a) Sistema de Alta Dirección Pública

El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) tiene como objetivo dotar a las instituciones de gobierno –a través de concursos públicos y transparentes- de directivos con probada capacidad de gestión y liderazgo para ejecutar de forma eficaz y eficiente las políticas públicas definidas por la autoridad.

Tiene por objetivo el desarrollar e implementar acciones para el adecuado funcionamiento del SADP. Asimismo, promueve el desarrollo y acompañamiento de los altos directivos y presta apoyo administrativo y técnico al Consejo de Alta Dirección Pública para que este pueda dar cabal cumplimiento de sus funciones. (Servicio Civil, 2018).

b) Gestión y Desarrollo de Personas

En esta área el Servicio Civil realiza un acompañamiento y monitoreo, para el diseño e implementación de Políticas y Prácticas de Gestión y Desarrollo de las Personas, el que tiene el objetivo de:

- Integrar los objetivos y agendas estratégicas de autoridades gubernamentales, ministeriales y de los servicios a los desafíos de desarrollo y prácticas en gestión de personas.
- Posicionar a nivel de autoridades y directivos y otros actores relevantes, la importancia de la gestión y desarrollo de las personas en el cumplimiento y los mejores resultados organizacionales.
- Establecer una relación de socios estratégicos a través de una contraparte única por parte del Servicio Civil y una gestión coordinada por parte de los ministerios.
- Estandarizar y homologar alcances y desarrollos esperados en Gestión y Desarrollo de Personas, en los sectores y servicios públicos, orientando hacia avances transversales y un nivel de desarrollo para todas las áreas de personas en las instituciones.
- Fortalecer la gestión ministerial en desarrollo de personas, considerando avances y desafíos de los servicios de manera transversal, definir estándares comunes para las instituciones, visibilizar resultados y prácticas institucionales.
- Articulación y trabajo activo con Dirigentes y Asociaciones de Funcionarios.
- Compartir y difundir experiencias y buenas prácticas que sirvan como referentes para los servicios y que contribuyan a generar aprendizajes colectivos entre las instituciones (Servicio Civil, 2018).

En este contexto, referido al rol del Servicio Civil en materia de Gestión y Desarrollo de Personas, la Ley N° 20.955, indica en su artículo 1 letra q, que le corresponde al Servicio civil la labor de “Impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, para su implementación descentralizada, tendientes a estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas, concursos de ingreso y promoción, programas de inducción, programas de capacitación, sistemas de promoción, sistema de calificaciones y otras materias referidas a buenas prácticas laborales. Respecto de dichas

materias, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá solicitar información a las instituciones antes señaladas. Además, deberá velar por el cumplimiento de las normas que imparta e informar semestralmente a la Contraloría General de la República sobre el particular.”

Estableciendo así un rol rector en materias de gestión y desarrollo de personas en el Estado, y según se indica en la ley, le entrega la facultad de impartir normas de aplicación general, para los ministerios y sus servicios dependientes.

Una norma de aplicación general, según el Servicio Civil define en su página institucional, corresponde a “aquella disposición cuyo alcance es de carácter global y regula la totalidad de las situaciones que la realidad presenta sobre determinadas materias. Constituye un orden o mandato de conducta humana y se funda en valores. Su cumplimiento es obligatorio y en consecuencia exigible, toda vez que su inobservancia trae aparejada una sanción o consecuencia jurídica. Normalmente es permanente, sin perjuicio de que admite modificaciones cuando las circunstancias lo exigen. No regula a personas en particular ni situaciones específicas, sino a categorías de personas y tipos o categorías de hechos. Además, posee un carácter legítimo, es decir, en su génesis se han observado los requisitos que establece el ordenamiento jurídico al cual pertenece.” (Servicio Civil, 2016).

Actualmente el servicio civil cuenta con dos grupos de normas impartidas bajo esta facultad, normas que buscan “contribuir a profundizar de manera transversal el proceso de modernización de la gestión de personas, fortaleciendo el aporte estratégico de nuestras instituciones.” (Guerra Loins, 2017).

El primer grupo se establece mediante la Resolución Afecta N° 1 del 11 del 2017 y se compone de siete normas:

1. Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas
2. Política de Gestión y Desarrollo de Personas
3. Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección
4. Concursabilidad y Carrera Funcionaria
5. Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción
6. Gestión de Prácticas Profesionales
7. Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral

En resumen, esta Resolución establece que todos los Servicios Públicos deberán contar con una dirección, división, departamento u otro equivalente, con un nivel jerárquico que prima posicionar la función de Gestión y Desarrollo de Personas para contribuir a la estrategia institucional. Quien desempeñe la función de jefatura de dicha dirección, división o departamento, deberá ser considerado como parte de los equipos de dirección del Servicio, y define los requisitos mínimos que deberá poseer dicha Jefatura para poder ejercer el cargo. También establece las materias mínimas que deberá abordar este nuevo organismo dentro de la institución, también establece el cambio del concepto “Recursos Humanos” o “Personal” por el de “Gestión y Desarrollo de Personas”.

También establece que los Servicios deberán elaborar e implementar una Política de Gestión y Desarrollo de Personas, y establece los contenidos mínimos que deberá poseer esta política, además anualmente deberán definir un Plan de Gestión Estratégica Institucional en materias de gestión y desarrollo de personas en concordancia con el avance de la política correspondiente. También deberán definir y generar mecanismos de evaluación y actualización de su política, considerando procedimientos ante eventuales modificaciones derivadas de su implementación. Ambos instrumentos deberán contemplar una estrategia de difusión y posicionamiento organizacional. Los servicios deberán dar cuenta en enero de cada año a la Dirección del Servicio Civil, el estado de implementación de la Política, de la evaluación y de las actualizaciones que hubieren sido realizadas.

En cuanto al cumplimiento de estándares en los procesos de reclutamiento y selección, en donde se establece como base de los procesos de reclutamiento y selección, que deberán estar basados en el mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades, además de definir los contenidos mínimos para ambos procedimientos, procesos que serán aplicables para el ingreso de personas bajo las modalidades de contrata y código del trabajo. Estableciendo a su vez la publicación de las convocatorias a través de la plataforma de empleos públicos para la provisión de cargos a Contrata y Código del Trabajo, ingresando además los resultados de los procesos cada vez que estos concluyan. Y dentro del periodo de un año deberán ejecutar la gestión de los procesos de selección bajo la modalidad de “postulación en línea”. Una vez finalizado el proceso de selección, la Comisión de Selección propondrá un listado de elegibles con los más altos

puntajes finales de idoneidad del proceso, con un mínimo de 3 postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco. Si ninguno resultará elegido se podrá repetir el proceso por una única vez.

Respecto de la concursabilidad y la carrera funcionaria, los servicios públicos deberán definir y formalizar un Plan de Trabajo Trienal, para la provisión paulatina de cargos vacantes en calidad jurídica de planta, el que será de carácter móvil, lo que significa que anualmente se ajustará dependiendo de los avances logrados, de las vacantes generadas y de los recursos presupuestarios disponibles. El estado de las vacantes y cumplimiento del Plan deberán ser reportados a la Dirección del Servicio Civil de forma semestral. Los Servicios deberán dar estricto cumplimiento a los artículos 51 y 52 del Estatuto Administrativo, que hace referencia a la elaboración del listado denominado Escalafón de Mérito.

El escalafón de mérito se confeccionara en base a las calificaciones obtenidas por los funcionarios en los respectivos procesos de cada institución, este escalafón tiene por finalidad el regular el ascenso de los funcionarios, puesto que mediante los criterios de evaluación definidos se ordenan a los funcionarios de acuerdo al puntaje obtenido en sus procesos de calificación, por lo que una vez producida una vacante al interior del servicio, aplicará dicho escalafón para definir a que funcionario corresponde ascender a dicha vacante producida.

Los servicios deberán disponer y aplicar Programas sistemáticos de inducción, entendiéndose por ello las acciones que permitan a los participantes conocer y comprender materias transversales y técnicas, entregando un contexto general del funcionamiento del Estado que facilite la comprensión de la gestión de las instituciones, como así mismo del rol del servidor público. Dicha inducción debe considerar, además, los aspectos específicos del cargo y los procedimientos de la institución, la que deberá ser aplicada en un plazo máximo de 30 días hábiles, contados desde la asunción del cargo de personas nuevas, que asumen nuevas funciones o se reincorporan a la institución o a sus tareas, después de periodos prolongados de ausencia, en el evento que lo ameriten. Dichos programas de inducción deberán incorporar contenidos diferenciados, de acuerdo a la procedencia laboral de las personas y las propias características institucionales. Para la

elaboración de los Programas de Inducción la Dirección del Servicio Civil establece ciertos estándares que deberán ser considerados por los Servicios.

Por otro lado, también regula la gestión de prácticas profesionales y/o técnicas dentro de los Servicios Públicos, con el objeto de garantizar objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de oportunidades, tanto en la difusión, selección y asignación de prácticas profesionales. Por lo que se obliga a los servicios a gestionar sus prácticas a través del portal Prácticas para Chile, definiendo por lo tanto la información mínima que deberán contener las ofertas de prácticas.

Los Servicios deberán desarrollar un Programa de Calidad de Vida Laboral, con el objeto de lograr mejores grados de satisfacción, y bienestar físico, psicológico y social por parte de los funcionarios, el que deberá abordar aspectos o acciones a nivel individual de los funcionarios, del ambiente de trabajo y de la organización. Así como también, deberán evaluar el estado de los ambientes laborales, con el objeto de generar acciones de promoción, resguardo y mejoramiento de las condiciones y ambientes de trabajo para los funcionarios, por lo tanto, implementar programas o planes de intervención para mejorar aquellos aspectos en que, producto de la evaluación, se detectarán brechas. Los Servicios también deberán implementar un protocolo de conciliación, que tenga por objeto el de compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales. Además de elaborar, aplicar y difundir, un procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, y planes anuales de prevención y seguimiento de maltrato, acoso laboral y sexual. Se deberán generar mecanismos de evaluación y actualización de todos los instrumentos anteriormente mencionados, y reportar anualmente a la Dirección de Servicio Civil sobre la ejecución de estos.

En tanto el segundo grupo de normas, establecidas en la Resolución Afecta N°2, del 17 de octubre del 2017, en donde se establecen 4 nuevas normas, que se suman a las anteriores, las que son:

1. Participación Funcionaria
2. Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos
3. Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos
4. Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones

Esta Resolución dispone que en cuanto a la participación funcionaria esta norma establece que los Servicios Públicos deberán asegurar la participación de los funcionarios y/o sus representantes, en el diagnóstico, planificación y seguimientos de temas a gestión y desarrollo de personas, para lo que deberán formalizar los criterios, modalidades y mecanismos que utilizaran para este fin, en una agenda o plan de trabajo anual o plurianual, el que deberá ser enviado a la Dirección del Servicio Civil, y reportar el estado de avance del periodo anterior.

Los Servicios Públicos, además de desarrollar acciones de capacitación, también deberán abordar la formación integral que un servidor público necesita, adquiriendo valores, principios, conocimientos y aptitudes genéricas y transversales comunes a toda la gestión pública, además de establecer un ciclo de gestión para la administración del sistema de formación y capacitación, Planes Anuales de Formación y Capacitación y Planes Trienales de formación y capacitación, en el que deberán detectar las necesidades y planificar las acciones de formación y capacitación, ejecución permanente y oportuna del Plan Anual de Formación y Capacitación, evaluación de la gestión y registro y análisis de información de la gestión de formación y capacitación institucional. Además de aplicar metodologías de evaluación de las actividades de formación y capacitación, con el objeto de mejorar las pertinencias y calidad de la formación y capacitación que se realice.

En cuanto a las jefaturas, los Servicios deberán definir los valores y principios, los que se traducen en los códigos de ética elaborados por las instituciones, que deberán guiar su desempeño, teniendo una especial responsabilidad con los equipos de trabajo que dirigen, realizando su gestión a través de estilos y prácticas motivadoras, participativas y que contribuyan a la formación de los funcionarios, además se gestionará el desempeño de los funcionarios y realizar retroalimentación presencial y periódica, además deberán implementar en sus programas de inducción, contenidos específicos y diferenciados para sus jefaturas, la que deberá estar orientada según la procedencia laboral de la jefatura. Por último, incorporar en sus respectivos Reglamentos Especiales de Calificaciones, factores y/o subfactores que permitan una evaluación diferenciada para sus jefaturas en materias relativas a liderazgo y gestión de equipos.

2.2 LA FUNCIÓN PÚBLICA EN CHILE

El Estado, para llevar a cabo sus funciones, necesita de las personas, las que a través de su desempeño dentro de las instituciones de este lo fortalecen, el que “ha sido creado para satisfacer las necesidades de la sociedad, hay un sinnúmero de personas que dan vida a dicha institucionalidad llevando a la práctica el cometido estatal de promover el bien común” (Varas Marchant, 2016).

La Nueva Encuesta Nacional de Empleo, en adelante ENE, fija en 11% la proporción de empleados públicos respecto de la cantidad total de ocupados del País, con un total aproximado de 890.000 personas, sin embargo, los datos de la DIPRES contemplan menos de 250.000, esto debido a que solo considera al personal civil de la administración central.

De este total de trabajadores que conforman el Estado, un 38% se encuentra regido por el Estatuto Administrativo, el resto se encuentran regidos por el Código del Trabajo, otros forman parte de las Empresas Públicas, un grupo de informales y otro grupo bajo la modalidad de honorarios. El Estatuto Administrativo, por lo tanto, rige para aquellos funcionarios que desempeñan funciones en las modalidades de Planta y Contrata.

Entonces, en el Estado se encuentra personal que ejerce funciones bajo cuatro modalidades, el personal de Planta “es designado para desempeñar cargos permanentes en cada institución, accediendo a la denominada carrera funcionaria, que les garantiza, entre otros aspectos, dignidad y estabilidad en el empleo” (Valdebenito Pedrero, 2017).

Mientras que el personal a contrata “desempeña labores permanentes en la institución mediante cargos de carácter transitorio, su permanencia está garantizada solo hasta el 31 de diciembre de cada año, por lo tanto, no tienen acceso a la carrera funcionaria” (Valdebenito Pedrero, 2017).

Adicionalmente algunas instituciones del Estado tienen personal contratado bajo la modalidad de Código del Trabajo, estos funcionarios gozan de los mismos privilegios que se observan en el mundo laboral privado, en cuanto a estabilidad y protección social.

Finalmente, en cuanto al personal que presta servicios bajo la modalidad de Honorarios “para la realización de labores accidentales o específicas que no sean habituales en la institución. En principio, estos trabajadores deberían desarrollar sus labores con autonomía y de forma temporal. Sin embargo, esta forma contractual se ha desvirtuado, exigiéndoles deberes propios de los trabajadores dependientes, sin ser garantes de sus mismos derechos” (Valdebenito Pedrero, 2017).

Las personas son por tanto una parte fundamental del aparato estatal, pues son quienes dan vida a la implementación de todas las acciones de competencia estatal, las que tienen como finalidad última la de promover el bien común, finalidad que está consagrada en el artículo 1 incisos 3° y 4° de la Constitución Política.

En el Informe Anual sobre Derechos Humanos que elabora el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales, que incluye un capítulo acerca de la realidad a la que se deben enfrentar los funcionarios o empleados públicos en Chile, se menciona que “se ha construido una historia paralela para los llamados funcionarios públicos caracterizada por estar cargada de mitos y limitaciones de diversa índole” refiriéndose específicamente al prejuicio sobre que los funcionarios públicos pertenecer a una clase privilegiada por sobre el resto de los trabajadores del sector privado, en cuanto a seguridad y estabilidad laboral, sin embargo “han tenido que interponer el interés general frente a sus reivindicaciones particulares (...) han tenido que soportar la marginación y exclusión del mundo de los trabajadores subordinados, no solo en relación con la legislación protectora que sido construida en el plano individual, sino que además respecto del ejercicio de derechos colectivos, especialmente la negociación colectiva y la huelga” (Varas Marchant, 2016).

Es importante mencionar que el Estatuto Administrativo establece que los empleos a contrata no pueden superar el 20% de los cargos planta, sin embargo, este porcentaje se supera ampliamente al interior de las instituciones públicas esto debido a que anualmente la Ley de Presupuestos en sus glosas permite a los Servicios aumentar su dotación por sobre el 20% estipulado en el Estatuto.

Por otro lado, en cuanto a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de honorario, corresponderían a personas que no mantienen un vínculo laboral con el

Estado, si no que se trataría de una persona que presta un servicio para el Estado con autonomía e independencia, siendo la principal característica la temporalidad del contrato, esto debido a que las condiciones para su contratación así lo establecen, siendo estas:

- a) Cuando se trate de la realización de labores accidentales y que no sean habituales de la institución, y
- b) Para la realización de cometidos específicos.

Sin embargo, existe dentro de las instituciones del Estado personal que presta servicios bajo la modalidad de honorarios y que sin embargo se encuentra realizando labores que son habituales dentro del servicio, o son de carácter permanente o el cometido específico excede la temporalidad que lo caracteriza.

2.2.1 Estatuto Administrativo

Los funcionarios públicos se rigen por el Estatuto Administrativo¹, el que regula la relación de estos con el Estado, en su calidad de empleador, en el estatuto se definen las condiciones laborales de los funcionarios, la calidad jurídica bajo la que prestarán servicios, y los derechos y obligaciones que se desprenden de ésta.

Establece excepciones para el Poder Judicial, al personal dependiente del Ministerio de Defensa Nacional, Carabineros de Chile, personal de las municipalidades y las empresas del Estado.

A su vez el Estatuto Administrativo en su artículo 2°, letras de la a) a la e), entrega definiciones básicas que es necesario conocer al momento de hablar de los recursos humanos del aparato estatal, como lo son:

- a) “Empleo público es la función pública, remunerada o no, que se realiza en cualquier servicio de la Administración del Estado, y que se especifica por su cometido”
- b) “Empleado público o funcionario es la persona que desempeña un empleo público en algún servicio fiscal o semifiscal y que, por lo tanto, se remunera con cargo al

¹ Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Presupuesto General de la Nación o del respectivo servicio.” Señala la exclusión de los Ministros de Estado, y por lo tanto el Estatuto no aplica para ellos, a menos que se encuentra expresamente indicado.

- c) “Jefe Superior de Servicio, cualquiera que sea la denominación específica con que lo designe la ley, es el empleado que en el desempeño de su cargo no está subordinado a otro de la misma repartición”
- d) Sueldo o sueldo base es la retribución pecuniaria asignada a un empleo de acuerdo con la categoría o grado en que se encuentra clasificado, o el que la ley asigne para empleos determinados.
- e) “Remuneración es el término con que se designa a cualquier estipendio que el empleado o funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función”

En cuanto a la clasificación de los empleados públicos, la ley establece que “estarán clasificados en categorías y grados, según su jerarquía y las funciones que les estén asignadas. Por lo tanto, se encuentran aquí, los empleos de planta y contrata, siendo los primeros “aquellos que se encuentran consultados en calidad e permanentes en la organización estable de un servicio, por mandato de la ley o de autoridad expresamente facultada para ello”. Mientras que los empleos a contrata son “aquellos que se consultan en calidad de transitorios en la organización de un servicio, ya sea en forma nominada o en forma global, por mandato de la ley o de autoridad expresamente facultada para ello” y “durarán como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirven expirarán automáticamente en sus funciones en esa fecha, a menos que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación”.

Será necesario que los empleados bajo la modalidad de contrata tengan asignado un grado o categoría y que por lo tanto le corresponderá el sueldo de ese grado o categoría. Sin embargo, en su artículo 8°, la ley establece que “por decreto supremo, a propuesta del Jefe del Servicio respectivo, podrán contratarse profesionales, técnicos o expertos en determinadas materias, sobre la base de honorarios, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales del Servicio”.

2.3 PRESUPUESTO

Emilio Albi (2009) define el presupuesto público como un “plan económico del gobierno, cuantificación económica de las políticas económicas del gobierno y la expresión contable del Plan Económico del Sector Público”, mientras que para Araneda (2000) “es el cálculo previo de ingresos y un programa de acción en un tiempo generalmente de un año”. Ambos sostienen que el presupuesto es un plan de carácter económico que representa la política económica de un país.

Por otro lado, Bastidas (2003) señala que “Es un instrumento de la planificación expresado en términos financieros, en el cual se reflejan los gastos y aplicaciones, así como los ingresos y fuentes de recursos, que un organismos, sector, municipio, Estado o nación, tendrá durante un periodo determinado con base en políticas específicas que derivan en objetivos definidos para las diversas áreas que interactúan en la acción del gobierno”.

El DFL 1.263 en su artículo 11° lo define como “El Presupuesto del Sector Público consiste en una estimación financiera de los ingresos y gastos de este sector para un año dado, compatibilizando los recursos disponibles con el logro de metas y objetivos previamente establecidos.”

En términos generales el presupuesto público corresponde a una estimación de los recursos, en cuanto a la proyección de los ingresos y a los gastos en que se aplicarán estos, en Chile la Ley de Presupuestos define todos los ingresos y gastos de la nación par aun año calendario, lo que significa que los recursos solo pueden ser destinados a lo que ahí se consigna. El proceso presupuestario corresponde a un programa de 3 o 4 años, con un presupuesto para cada año, el que es elaborado el año anterior a su entrada en vigor, la ley define este programa de mediano plazo, con el objeto de dar coordinación entre los presupuestos que se ejecutarán.

El presupuesto tendrá duración anual, y regirá entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año en curso, su tramitación se rige por un calendario que establece que el presupuesto del año siguiente deberá estar completamente tramitado a más tardar el día 1° de diciembre del año anterior a su vigencia. Las cuentas del ejercicio presupuestario

deberán quedar cerradas al 31 de diciembre, por lo que el saldo final y los ingresos que se reciban con posterioridad deberán reflejarse en el siguiente presupuesto.

La administración de fondos corresponde a la obtención y manejo de los recursos, así como a la posterior distribución y control que estos recursos tengan de acuerdo con lo contemplado en el Presupuesto Público, este sistema de administración de fondos operará sobre la base de recaudaciones y de asignaciones globales de recursos, las que se llevarán a cabo a través de la Cuenta Única Fiscal y las correspondientes cuentas subsidiarias de esta.

Políticamente el presupuesto representa la materialización de las prioridades económicas y sociales del Estado, es un medio para conseguir las finalidades del programa de gobierno, un instrumento de planificación que debe ser confeccionado coherentemente con los objetivos perseguidos por el Estado.

Como se mencionó anteriormente el proceso presupuestario está ceñido a un calendario, el que comprende las diversas etapas que originan, ejecutan y controlan la gestión de los recursos públicos, dicho proceso se compone de cuatro etapas:

a) Formulación

En esta etapa del proceso presupuestario, es donde cada institución o servicio del Estado, contemplado en la Ley de Presupuestos, debe realizar un análisis y evaluación de sus proyectos y programas, con la finalidad de definir los recursos necesarios para la implementación de estos, y posteriormente ser presentados ante la Dirección de Presupuestos, es aquí donde se negocia la definición de cada partida presupuestaria, para conformar el proyecto de Ley, que será enviado al congreso a más tardar el 30 de septiembre.

b) Discusión y Aprobación

Es en esta etapa, el proyecto ingresa al congreso en donde es derivado a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos, en el congreso se dan las siguientes instancias de discusión del presupuesto:

1. Subcomisiones técnicas en donde se revisan, discuten y votan los presupuestos de las distintas partidas. Los parlamentarios pueden realizar ciertas modificaciones, sin embargo, dichas modificaciones están limitadas².
2. Comisión Especial Mixta de Presupuesto, la que se realiza luego de la presentación de los informes provenientes de las subcomisiones técnicas. En esta etapa puede solicitarse una segunda discusión de alguna Partida, así como presentarse indicaciones al proyecto, con las limitaciones ya referidas.
3. Discusión en la Sala de Diputados, que se da luego de la aprobación de la Comisión Mixta, se destinan una o más sesiones a la discusión de las partidas, se pueden presentar indicaciones, las que son votadas por la misma sesión.
4. Finalmente, la discusión en la Sala del Senado, la que se lleva a cabo en condiciones similares a la discusión de la sala de Diputados.

Cabe destacar que el plazo para que el proyecto sea despachado por el Congreso vence el 30 de noviembre, trámite tras el cual la Ley es promulgada por el Presidente, si el proyecto no es despachado dentro de los sesenta días contados desde su presentación por el Presidente, rige el proyecto presentado por éste.

c) Ejecución

Esta etapa corresponde al año calendario en que deberá implementarse y ejecutarse el presupuesto aprobado en la Ley de Presupuestos, es tarea del Ministerio de Hacienda establecer las normas operativas para dicha ejecución, y efectuar el programa de caja mensual que cada Ministerio y repartición del sector público aplicará en la ejecución de su programa.

d) Evaluación

Durante la ejecución del presupuesto son aplicados diversos controles que buscan garantizar la eficiencia y eficacia del gasto público.

1. En el control interno el Ministerio de Hacienda ha incorporado una visión de presupuesto por resultados, incorporando instrumentos de evaluación como

² El artículo N° 67 de la Constitución Política dispone que *“El Congreso Nacional no podrá aumentar ni disminuir la estimación de los ingresos; sólo podrá reducir los gastos contenidos en el proyecto de Ley de Presupuestos, salvo los que estén establecidos por ley permanente. La estimación del rendimiento de los recursos que consulta la Ley de Presupuestos y de los nuevos que establezca cualquiera otra iniciativa de ley, corresponderá exclusivamente al Presidente, previo informe de los organismos técnicos respectivos.”*

Indicadores de Desempeño, Balances de Gestión Integral, Programas de Mejoramiento de la Gestión, Evaluaciones de Programas, Evaluaciones de Impacto y Evaluaciones Comprehensivas del Gasto. El objetivo de estos controles es definir el destino de esos proyectos, así como la prioridad presupuestaria de su continuación.

2. En los controles externos están aquellos realizados por la Contraloría General de la República y el Congreso Nacional, este último a través de la Comisión Especial Mixta de Presupuesto. A estos controles se les suma la facultad constitucional de la Cámara de Diputados de fiscalizar los actos del Gobierno.

La Dirección de Presupuestos, según establece la normativa, es el organismo técnico encargado de proponer la asignación de los recursos financieros del Estado. Le compete, además, solo a dicha Dirección, orientar y regular el proceso de formulación presupuestaria. Asimismo, le incumbe regular y supervisar la ejecución del gasto público, sin perjuicio de las atribuciones que le corresponden a la Contraloría General de la República. La Dirección de Presupuestos establecerá un sistema de información administrativa y financiera de general aplicación para los órganos y servicios públicos³.

En tanto, el DFL N°106 en su artículo 1° indica que “La Dirección de Presupuestos es un servicio dependiente del Ministerio de Hacienda, cuya función principal es la elaboración del Presupuesto de la Nación y la aplicación de la política presupuestaria en el contexto de los planes de desarrollo social y económico y demás objetivos nacionales”.

Dicha dirección es la que interviene directamente en el proceso presupuestario de la nación, pues le corresponden a esta, las labores de elaboración, y supervisión del presupuesto general, así como también es parte de sus funciones, informar al Ministerio de Hacienda, los límites presupuestarios para el proceso presupuestario siguiente en cuanto a los montos máximos que podrán alcanzar los gastos de las diversas partidas y capítulos que conforman el presupuesto.

Para concluir, es importante destacar la importancia de los Recursos Humanos al interior de las organizaciones, puesto que son estos los que conforman el núcleo central de toda

³ Artículo N°15, Decreto Ley 1.263 Orgánico de Administración Financiera del Estado, publicado el 28 de noviembre de 1975.

institución, y claramente, el sector público no es la excepción, es en esta importancia que recae el conocer cómo se compone la fuerza de trabajo con la que funciona el Estado, porque a diferencia del mundo privado, las instituciones del Estado tienen como fin último el promover el bien común, mediante la ejecución de acciones, las que son llevadas a cabo por sus diversas instituciones y por consiguiente por las personas que en ellas trabajan.

El Servicio Civil corresponde a la principal institución que se encarga de velar por las personas que desempeñan funciones dentro de la administración del Estado, y es por esto, que es de vital importancia dentro de este esquema, a pesar de que el empleo público en Chile aún es bajo dentro del total de la fuerza laboral del país, no deja de ser importante, principalmente porque las labores que allí se desempeñan van en directo beneficio de un país completo.

Los funcionarios que comprende este estudio corresponden a aquellos contratados por el Estado bajo las modalidades de Planta y Contrata, pese a que hoy en día, aquellos que presentan servicios como Honorarios han crecido ampliamente, incluso más de lo que las estadísticas oficiales reconocen, es por esta imprecisión en los datos que se ha hecho la distinción, y solo se ha considerado al personal civil de la administración central del Estado, específicamente, sus 23 Ministerios y la Presidencia de la República.

Por otro lado, los presupuestos asignados a los distintos Ministerios son fundamentales, puesto que las personas deben recibir una retribución pecuniaria por sus servicios, y es a lo menos interesante conocer cómo se distribuyen estos recursos entre los Ministerios y como se relaciona dicha distribución con la cantidad de personas que desempeñan labores al interior de estos.

CAPITULO 3: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA

A continuación, se presentarán los datos obtenidos desde la página web institucional de la Dirección de Presupuestos, en su apartado que trata sobre las estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público, también en el apartado sobre Presupuesto, en donde se encuentra disponible la información respecto a las leyes de Presupuesto dictadas anualmente.

Con las bases de datos obtenidas a través de los medios ya señalados es que se podrán definir las características de los Recursos Humanos del sector público en su nivel central, identificando su cuantía, su distribución en cuanto a calidad jurídica, estamentos, rangos etarios y sexo, como también su distribución regional. En cuanto a la distribución presupuestaria, es importante conocer si en el subtítulo 21, correspondiente a gastos en personal, existe una relación entre la cuantía de las contrataciones y el presupuesto asignado.

Es importante señalar que los datos obtenidos han sido seleccionados, puesto que para este estudio solo se considerará al personal perteneciente al nivel central de la administración del estado, específicamente a la Presidencia de la República y los 23 Ministerios que conforman el nivel central, dejando fuera también al personal contratado bajo la modalidad de honorarios.

3.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para dar respuesta al primer objetivo de este seminario es necesario conocer la cuantía del personal, así como sus principales características. El número de personas que desempeña labores en el nivel central corresponde para el primer año de este estudio a 161.769 en el año 2006, diez años después esta cifra ha aumentado a 234.384, significando un aumento de un 44,89%, respecto del año 2006, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla N°1. Dotación personal del Gobierno Central

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| TOTAL GOBIERNO CENTRAL | 161.769 | 167.109 | 175.621 | 184.713 | 190.419 | 194.172 | 201.375 | 206.888 | 213.994 | 222.184 | 234.384 |

Elaboración propia, a partir de Datos de la DIPRES.

Según la Tabla N°1 el mayor aumento en las contrataciones se registra en el año 2016, donde creció 5,49% respecto del año anterior, ante este crecimiento sostenido que se aprecia es que nace la importancia de conocer cómo se conforma la fuerza laboral del Estado en su nivel central.

Tabla N°2: Distribución según Ministerio

| MINISTERIOS | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA | 0,19 | 0,18 | 0,17 | 0,18 | 0,18 | 0,17 | 0,16 | 0,15 | 0,16 | 0,16 | 0,15 |
| MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA | 1,69 | 1,72 | 1,82 | 1,87 | 1,86 | 1,92 | 2,02 | 1,98 | 1,91 | 1,90 | 1,84 |
| MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES | 0,93 | 0,92 | 0,87 | 0,85 | 0,81 | 0,81 | 0,82 | 0,81 | 0,78 | 0,78 | 0,73 |
| MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO | 1,52 | 1,52 | 1,50 | 1,79 | 1,66 | 1,63 | 1,68 | 1,74 | 1,86 | 1,97 | 1,92 |
| MINISTERIO DE HACIENDA | 4,98 | 5,02 | 4,91 | 4,71 | 4,73 | 4,68 | 4,68 | 4,59 | 4,49 | 4,45 | 4,48 |
| MINISTERIO DE EDUCACIÓN | 7,21 | 7,51 | 7,69 | 7,99 | 8,63 | 8,45 | 8,39 | 8,52 | 8,20 | 8,12 | 8,28 |
| MINISTERIO DE JUSTICIA | 11,49 | 11,65 | 11,73 | 11,83 | 11,88 | 11,83 | 11,95 | 12,21 | 12,62 | 12,67 | 12,46 |
| MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL | 2,18 | 2,11 | 2,15 | 2,08 | 2,04 | 2,01 | 2,06 | 2,08 | 2,38 | 2,41 | 2,32 |
| MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS | 4,21 | 4,03 | 4,31 | 4,28 | 4,12 | 4,19 | 4,06 | 3,98 | 3,84 | 3,81 | 3,67 |
| MINISTERIO DE AGRICULTURA | 2,99 | 3,11 | 3,08 | 3,13 | 3,15 | 3,04 | 2,94 | 2,85 | 2,87 | 2,91 | 2,81 |
| MINISTERIO DE BIENES NACIONALES | 0,25 | 0,25 | 0,27 | 0,29 | 0,28 | 0,26 | 0,27 | 0,26 | 0,25 | 0,24 | 0,24 |
| MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | 4,16 | 4,09 | 3,90 | 3,93 | 3,86 | 3,76 | 3,67 | 3,62 | 3,55 | 3,45 | 3,33 |
| MINISTERIO DE SALUD | 51,42 | 51,18 | 50,84 | 50,30 | 49,76 | 50,34 | 50,44 | 50,28 | 50,34 | 50,38 | 51,12 |
| MINISTERIO DE MINERÍA | 0,50 | 0,51 | 0,50 | 0,51 | 0,29 | 0,31 | 0,35 | 0,37 | 0,38 | 0,37 | 0,36 |
| MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO | 1,90 | 1,93 | 1,94 | 1,91 | 1,82 | 1,79 | 1,76 | 1,76 | 1,68 | 1,74 | 1,69 |
| MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES | 0,30 | 0,31 | 0,35 | 0,36 | 0,43 | 0,42 | 0,41 | 0,40 | 0,41 | 0,40 | 0,40 |
| MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO | 0,53 | 0,50 | 0,53 | 0,54 | 0,52 | 0,49 | 0,49 | 0,49 | 0,20 | 0,19 | 0,19 |
| MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL | 1,00 | 0,98 | 0,97 | 1,06 | 1,23 | 1,22 | 1,21 | 1,26 | 1,23 | 1,22 | 1,03 |
| MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA | 0,35 | 0,34 | 0,37 | 0,39 | 0,40 | 0,06 | 0,06 | 0,06 | 0,06 | 0,05 | 0,05 |
| MINISTERIO PÚBLICO | 2,19 | 2,14 | 2,09 | 2,02 | 1,96 | 1,91 | 1,86 | 1,81 | 1,74 | 1,69 | 1,67 |
| MINISTERIO DE ENERGÍA | - | - | - | - | 0,38 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,38 | 0,42 | 0,43 |
| MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE | - | - | - | - | - | 0,31 | 0,34 | 0,37 | 0,36 | 0,38 | 0,38 |
| MINISTERIO DEL DEPORTE | - | - | - | - | - | - | - | - | 0,29 | 0,29 | 0,28 |
| MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0,17 |

Elaboración Propia a partir de datos de la DIPRES.

En cuanto a la distribución del personal (ver Tabla N°2) según la dependencia, es el Ministerio de Salud quien concentra prácticamente la mitad de los funcionarios públicos del nivel central, con un promedio de 50,58% del personal entre los años 2006 – 2016,

seguido muy de lejos por el Ministerio de Justicia con un promedio de 12,03%, en números esta diferencia se traduce en un total de 119.827 funcionarios para el año 2016 en el Ministerio de Salud, respecto de los 234.384 total para el mismo año que contempla este estudio.

3.1.1 Distribución del personal según sexo

Si se observa la distribución del personal de acuerdo con el sexo, se identifica claramente que las mujeres representan la mayoría de las contrataciones dentro de la administración pública.

Tabla N°3: Distribución según sexo

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| TOAL PERSONAL | 161.769 | 167.109 | 175.621 | 184.713 | 190.419 | 194.172 | 201.375 | 206.888 | 213.994 | 222.184 | 234.384 |
| MUJERES | 90.977 | 94.571 | 99.547 | 105.058 | 108.770 | 112.149 | 115.796 | 119.473 | 124.091 | 128.838 | 136.890 |
| HOMBRES | 70.792 | 72.538 | 76.074 | 79.655 | 81.649 | 82.023 | 85.579 | 87.415 | 89.903 | 93.346 | 97.494 |
| MUJERES (%) | 56,24 | 56,59 | 56,68 | 56,88 | 57,12 | 57,76 | 57,50 | 57,75 | 57,99 | 57,99 | 58,40 |
| HOMBRES (%) | 43,76 | 43,41 | 43,32 | 43,12 | 42,88 | 42,24 | 42,50 | 42,25 | 42,01 | 42,01 | 41,60 |

Elaboración propia, a partir de Datos de DIPRES.

Si a estos datos sumamos las estadísticas que entrega el Instituto Nacional de Estadísticas respecto de la cantidad de ocupados por sexo en el país, nos encontramos que en la administración pública se da el caso contrario a lo que sucede con el resto de los empleos del país, en donde la tasa de ocupación por sexo para el periodo entre el 2012 al 2016 representa para los hombres un promedio de 68,02%, mientras que las mujeres un 44,94% para el mismo periodo.

Esta diferencia que se observa entre el sector privado y público se puede explicar por la estabilidad laboral que ofrece el sector público para las mujeres a diferencia del sector privado que es mucho más inestable para estas.

Siguiendo esta línea, el Ministerio de Salud, representa el más grande en cuanto a la cuantía de su personal se refiere, y a modo de ejemplo, es uno de los que proporcionalmente tiene más mujeres a su cargo, con un promedio de 66,22% de mujeres versus un 33,78% de hombres, esta situación se repite en otros ministerios como lo son, en Ministerio de Educación, donde la diferencia es aún más extensa, con un promedio de

78,91% para las mujeres mientras que los hombres representan sólo un 21,09% del personal, junto con el recientemente creado Ministerio de Mujer y Equidad de género, con un promedio de 76,28% y 23,72%, para hombres y mujeres, respectivamente.

Tabla N°4: Distribución según sexo Ministerio de Salud

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| MINISTERIO DE SALUD | 83.187 | 85.534 | 89.279 | 92.909 | 94.762 | 97.749 | 101.565 | 104.022 | 107.726 | 111.937 | 119.827 |
| MUJERES | 54.760 | 56.486 | 58.992 | 61.298 | 62.401 | 64.457 | 67.217 | 69.083 | 71.826 | 74.596 | 80.068 |
| HOMBRES | 28.427 | 29.048 | 30.287 | 31.611 | 32.361 | 33.292 | 34.348 | 34.939 | 35.900 | 37.341 | 39.759 |
| MUJERES (%) | 65,83 | 66,04 | 66,08 | 65,98 | 65,85 | 65,94 | 66,18 | 66,41 | 66,67 | 66,64 | 66,82 |
| HOMBRES (%) | 34,17 | 33,96 | 33,92 | 34,02 | 34,15 | 34,06 | 33,82 | 33,59 | 33,33 | 33,36 | 33,18 |

Elaboración Propia a partir de datos de la DIPRES.

En el caso contrario se encuentra, a modo de ejemplo, el Ministerio de Justicia, en donde los hombres representan una proporción mayor a las mujeres, con un promedio de 63,54% para hombres y un 36,46% para mujeres, en esta misma situación se encuentra la Presidencia de la República con una proporción similar a la del Ministerio de Justicia, 63,51% y 36,49% para hombres y mujeres respectivamente, al igual que el Ministerio de Obras Públicas (68,77% y 31,23%), el Ministerio de Agricultura (63,34% y 36,66%), Ministerio de Minería (62,13% y 37,87) y el Ministerio de Energía (62,76% y 37,24).

Tabla N°5: Distribución según sexo, Ministerio de Justicia

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| MINISTERIO DE JUSTICIA | 18.587 | 19.470 | 20.592 | 21.848 | 22.621 | 22.964 | 24.062 | 25.271 | 26.997 | 28.157 | 29.196 |
| MUJERES | 6.433 | 6.894 | 7.334 | 7.855 | 8.197 | 9.251 | 8.735 | 9.180 | 9.964 | 10.324 | 10.715 |
| HOMBRES | 12.154 | 12.576 | 13.258 | 13.993 | 14.424 | 13.713 | 15.327 | 16.091 | 17.033 | 17.833 | 18.481 |
| MUJERES (%) | 34,61 | 35,41 | 35,62 | 35,95 | 36,24 | 40,28 | 36,30 | 36,33 | 36,91 | 36,67 | 36,70 |
| HOMBRES (%) | 65,39 | 64,59 | 64,38 | 64,05 | 63,76 | 59,72 | 63,70 | 63,67 | 63,09 | 63,33 | 63,30 |

Elaboración Propia a partir de datos de la DIPRES.

El resto de los Ministerios tiene proporciones más cercanas al promedio general, o incluso en algunos casos como el Ministerio de Transporte (49,35% mujeres y 50,65% hombres) o el Ministerio Público (50,32% mujeres y 49,68% hombres) donde las proporciones son muy similares para mujeres y hombres.

La diferencia generada entre estos ministerios, respecto de la proporción porcentual que representan hombres y mujeres puede estar explicado por la naturaleza de las funciones que dichos ministerios llevan a cabo, para el caso de los Ministerios de Salud y Educación es de conocimiento público que las funciones que allí se llevan a cabo están en manos de profesionales en cuyas carreras la mayoría de las matrículas pertenecen a las mujeres, como sería el caso, a modo de ejemplo, de las carreras de Enfermería en Salud y de Pedagogía o Educación de Párvulos en la Educación, en el caso del Ministerio de la Mujer, esto se explica por sí solo, puesto que es un Ministerio creado con un propósito que involucra en específico a las mujeres y es de esperar que sean estas las que representen la mayor proporción de personal.

3.1.2 Distribución del personal según calidad jurídica

Entre los recursos humanos de la administración pública existen diversas calidades jurídicas en las que las personas prestan servicios al Estado, para el objeto de este Estudio, las dos más significativas serán la modalidad de Planta y la Contrata, las que en base al total de funcionarios expresado en la Tabla N°1, se presentan la proporción que cada una de estas calidades representa a nivel general, dentro de la administración pública, evidenciando que la calidad de Planta se ha visto inmensamente disminuida, con valores que van desde un 50,02% para el primer año de estudio, bajando a un 31,53% para el último periodo, dicha disminución se ve reflejada a la vez en el aumento en la calidad de Contrata, pasando de un 48,37% a un 66,73%.

Tabla N°6: Distribución según calidad jurídica

| CALIDAD JURÍDICA | 2006 (%) | 2007 (%) | 2008 (%) | 2009 (%) | 2010 (%) | 2011 (%) | 2012 (%) | 2013 (%) | 2014 (%) | 2015 (%) | 2016 (%) |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| PLANTA | 50,02 | 46,89 | 44,07 | 41,86 | 39,91 | 38,55 | 37,57 | 36,49 | 35,42 | 32,65 | 31,53 |
| CONTRATA | 48,37 | 51,54 | 53,92 | 56,12 | 58,14 | 59,39 | 60,35 | 61,49 | 62,66 | 65,50 | 66,73 |
| OTROS | 1,60 | 1,57 | 2,01 | 2,02 | 1,94 | 2,06 | 2,08 | 2,02 | 1,92 | 1,85 | 1,74 |

Elaboración Propia a partir de datos de la DIPRES.

En tanto, las contrataciones bajo otras modalidades⁴ no representan una cantidad significativa, con un promedio de 1,89% para el periodo de estudio, y con variaciones no significativas dentro de los años de estudio.

La disminución de la proporción de plantas respecto de las contrataciones se explica por el gran aumento de personas contratadas bajo la modalidad de contrata, que han doblado la cantidad de personas pasando de 78.254 en 2006 a 156.404 para el año 2016, mientras que las plantas en el 2006 ascendían a 80.924 han bajado a 73.909.

Esta disminución de las plantas no corresponde con la normativa, puesto que los cargos de planta de las instituciones son asignadas por Ley, por lo tanto el número de plantas debería permanecer constante con el pasar del tiempo, que esto no sea así, y que se registre una disminución de 7.015 cargos, podría significar que los cargos no se están concursando, lo que significaría un grave incumplimiento a la normativa, también representaría un perjuicio para los funcionarios, puesto que los cargos de planta representan mejores condiciones laborales para estos.

3.1.3 Distribución según estamentos

En cuanto a los estamentos dentro de la administración del Estado, a continuación, se presenta el cuadro resumen correspondiente a la proporción que representa cada estamento dentro del total de funcionarios públicos del nivel central, donde se observa que el Estamento profesional es el numeroso, además de ser también el que más a aumentando a través de los años, pasando de un 34,89% en el año 2006 a un 44,45% para el último año. Representando entonces casi la mitad de los funcionarios que son objetos de este estudio.

El estamento Técnico representa el segundo más numeroso, pero no ha presentado incrementos dentro del periodo de estudio, más bien ha mantenido una constante en el tiempo, con un promedio de 29,23% de funcionarios. El resto de los Estamentos ha ido representando ligeras disminuciones a lo largo del tiempo de estudio, exceptuando a las Autoridades de Gobierno y jefes superiores de Servicio, que por la naturaleza de su contratación se ha mantenido con una proporción estable en el tiempo.

⁴ Incluye contrataciones bajo código del trabajo y jornales permanentes.

Tabla N°7: Distribución según estamentos

| ESTAMENTOS | 2006 (%) | 2007 (%) | 2008 (%) | 2009 (%) | 2010 (%) | 2011 (%) | 2012 (%) | 2013 (%) | 2014 (%) | 2015 (%) | 2016 (%) |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| AUTORIDADES DE GOBIERNO Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIO | 0,14 | 0,13 | 0,13 | 0,12 | 0,12 | 0,12 | 0,12 | 0,12 | 0,11 | 0,11 | 0,11 |
| DIRECTIVOS PROFESIONALES | 2,88 | 2,62 | 2,55 | 2,45 | 2,08 | 1,82 | 1,82 | 1,78 | 1,83 | 1,63 | 1,53 |
| DIRECTIVOS NO PROFESIONALES | 0,98 | 0,90 | 0,86 | 0,75 | 0,69 | 0,61 | 0,54 | 0,54 | 0,55 | 0,51 | 0,48 |
| PROFESIONALES | 34,89 | 35,89 | 37,04 | 38,30 | 39,40 | 40,20 | 41,27 | 42,04 | 42,55 | 43,54 | 44,45 |
| TÉCNICOS | 29,15 | 29,10 | 29,05 | 28,95 | 29,16 | 29,03 | 29,21 | 29,28 | 29,59 | 29,56 | 29,47 |
| ADMINISTRATIVOS | 18,84 | 18,65 | 18,48 | 18,21 | 17,83 | 17,58 | 16,86 | 16,42 | 16,04 | 15,65 | 15,34 |
| AUXILIARES | 13,12 | 12,70 | 11,89 | 11,22 | 10,73 | 10,65 | 10,17 | 9,82 | 9,34 | 9,00 | 8,62 |

Elaboración Propia a partir de datos de la DIPRES.

La anterior tabla demuestra un aumento de más de 10 puntos en el estamento profesional, lo que se puede explicar debido a las gestiones modernizadoras del Estado que buscan la profesionalización de la gestión pública, también la posibilidad de regulación de cargos, puesto que existen profesionales ejerciendo funciones en el estamento administrativo. Este estamento es el único que ha presentado un incremento proporcional de carácter significativo.

El estamento de Directivos No Profesionales corresponde a un estamento que va en disminución con el tiempo, puesto que son cargos que no son reemplazables, una vez que quien ostenta el cargo cesa en sus funciones este cargo desaparece, por lo que en cuanto no queden personas que ejerzan funciones en este estamento, este desaparecerá. Este estamento se genera debido a la antigua carrera funcionaria que permitía que cualquier funcionario ascendiera hasta el cargo de directivo, cuando el sistema se adecua para el ascenso y la provisión de cargos directivos existen cargos ocupados por personas que no cumplen los requisitos mínimos para el cargo, por lo que se mantienen en el estamento directivo.

3.1.4 Distribución según rangos de edad

En cuanto a la edad de los funcionarios públicos, se encuentra que para la totalidad de los años que abarca este estudio el promedio de edad es el 42,9 años, en la siguiente tabla se observa la proporción que representan los funcionarios según el rango de edad en el que se encuentran, encontrándose la mayor proporción para los rangos que van entre los 25 y los 54 años, entre estas edades hay tres rangos, el más numeroso corresponde al

que va entre los 35 y 44 años, el que exceptuando el año 2006 se ha mantenido ligeramente por sobre el resto de los rangos, los otros dos rangos más números que corresponden al que va entre los 25 y 34 años y el que va entre los 45 y 54 años, ha visto invertida su proporción con el pasar del tiempo.

Tabla N°8: Distribución según rangos de edad

| RANGO DE EDAD | 2006 (%) | 2007 (%) | 2008 (%) | 2009 (%) | 2010 (%) | 2011 (%) | 2012 (%) | 2013 (%) | 2014 (%) | 2015 (%) | 2016 (%) |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 24 AÑOS O MENOS | 3,84 | 3,91 | 3,88 | 3,81 | 4,20 | 4,20 | 4,01 | 3,87 | 3,81 | 3,70 | 3,27 |
| ENTRE 25 y 34 AÑOS | 22,97 | 23,42 | 23,59 | 24,63 | 25,35 | 26,45 | 26,71 | 26,87 | 27,23 | 28,05 | 28,19 |
| ENTRE 35 y 44 AÑOS | 26,64 | 26,78 | 26,86 | 27,47 | 27,57 | 27,84 | 27,60 | 27,64 | 27,97 | 28,78 | 28,71 |
| ENTRE 45 y 54 AÑOS | 27,02 | 26,13 | 25,24 | 24,14 | 23,71 | 23,10 | 22,40 | 22,03 | 21,93 | 22,00 | 21,59 |
| ENTRE 55 y 59 AÑOS | 11,19 | 10,88 | 11,33 | 11,14 | 11,14 | 11,15 | 10,91 | 10,45 | 9,97 | 9,51 | 9,10 |
| ENTRE 60 y 64 AÑOS | 6,09 | 6,41 | 6,89 | 6,63 | 5,97 | 5,45 | 6,15 | 6,59 | 6,38 | 5,78 | 6,41 |
| 65 Y MÁS AÑOS | 2,24 | 2,47 | 2,20 | 2,19 | 2,05 | 1,80 | 2,22 | 2,54 | 2,71 | 2,19 | 2,74 |
| EDAD PROMEDIO | 43,6 | 43,6 | 43,5 | 43,5 | 43,5 | 43,1 | 42,1 | 42,4 | 42,4 | 41,9 | 42,2 |

Elaboración Propia a partir de datos de la DIPRES.

El resto de los rangos de edad no ha experimentado cambios significativos en su proporción, manteniéndose constantemente en cifras similares a los años anteriores.

El rango de edad de 65 y más años se mantiene relativamente constante con los años, exceptuando el año 2011 donde presenta una disminución, lo que se puede explicar debido a que cada cierto tiempo el Estado promulga una Ley de incentivo la retiro para motivar a las personas de más edad a retirarse de sus funciones por haber cumplido la edad legal de jubilación.

Otro aspecto importante a mencionar recae en el promedio de edad diferenciado para hombres y mujeres, donde se da cuenta que las mujeres presentan un promedio de edad más bajo y que a su vez disminuye durante los años de estudio, por otro lado los hombres, presentan un promedio mayor que no muestra disminuciones durante el periodo de estudio.

3.1.5 Distribución según región de desempeño

En cuanto a la distribución de los funcionarios públicos de acuerdo con la región en la que prestan servicios, se observa que la mayor proporción de funcionarios se encuentran

concentrados en la Región Metropolitana, con una ligera pero sostenida disminución desde el 2006, con un 42,11% a un 39,24% en el año 2016.

A pesar de la alta concentración que se observa, esta se encuentra justificada puesto que, según las cifras del INE, obtenidas en el CENSO 2017, alrededor de un 40% de la población del país se encuentra concentrada en la región metropolitana.

Tabla N°9: Distribución según región de desempeño

| REGIONES | 2006 (%) | 2007 (%) | 2008 (%) | 2009 (%) | 2010 (%) | 2011 (%) | 2012 (%) | 2013 (%) | 2014 (%) | 2015 (%) | 2016 (%) |
|---------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| I REGIÓN DE TARAPACÁ | 3,69 | 3,68 | 2,16 | 2,22 | 2,26 | 2,25 | 2,28 | 2,32 | 2,31 | 2,29 | 2,24 |
| II REGIÓN DE ANTOFAGASTA | 2,85 | 2,74 | 2,82 | 2,87 | 2,89 | 2,90 | 2,89 | 3,01 | 3,06 | 3,08 | 3,16 |
| III REGIÓN DE ATACAMA | 2,07 | 2,07 | 2,09 | 2,11 | 2,14 | 2,16 | 2,16 | 2,20 | 2,18 | 2,20 | 2,19 |
| IV REGIÓN DE COQUIMBO | 3,72 | 3,71 | 3,81 | 3,77 | 3,78 | 3,80 | 3,79 | 3,76 | 3,76 | 3,72 | 3,65 |
| V REGIÓN DE VALPARAÍSO | 9,90 | 9,72 | 9,55 | 9,38 | 9,34 | 9,33 | 9,36 | 9,34 | 9,44 | 9,47 | 9,51 |
| O'HIGGINS | 3,88 | 3,84 | 3,80 | 3,78 | 3,75 | 3,64 | 3,77 | 3,82 | 3,78 | 3,74 | 3,72 |
| VII REGIÓN DEL MAULE | 5,31 | 5,56 | 5,55 | 5,50 | 5,57 | 5,57 | 5,51 | 5,47 | 5,44 | 5,51 | 5,57 |
| VIII REGIÓN DEL BIOBÍO | 10,84 | 10,75 | 10,96 | 10,84 | 10,88 | 10,88 | 10,93 | 10,95 | 11,01 | 10,95 | 11,13 |
| IX REGIÓN DE LA ARAUCANÍA | 5,46 | 5,53 | 5,56 | 5,58 | 5,68 | 5,75 | 5,74 | 5,67 | 5,62 | 5,67 | 5,71 |
| X REGIÓN DE LOS LAGOS | 6,63 | 6,93 | 4,81 | 4,83 | 4,96 | 5,06 | 5,13 | 5,16 | 5,31 | 5,54 | 5,58 |
| XI REGIÓN DE AYSÉN | 1,66 | 1,69 | 1,76 | 1,76 | 1,78 | 1,80 | 1,79 | 1,81 | 1,80 | 1,83 | 1,81 |
| XII REGIÓN DE MAGALLANES | 1,86 | 1,86 | 1,91 | 1,92 | 1,93 | 1,98 | 1,98 | 1,98 | 1,96 | 1,93 | 1,93 |
| XIII REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO | 42,11 | 41,92 | 41,02 | 41,10 | 40,64 | 40,42 | 40,19 | 40,04 | 39,84 | 39,60 | 39,24 |
| XIV REGIÓN DE LOS RÍOS | | | 2,40 | 2,52 | 2,52 | 2,51 | 2,51 | 2,53 | 2,51 | 2,51 | 2,59 |
| XV REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA | | | 1,78 | 1,82 | 1,89 | 1,95 | 1,96 | 1,95 | 1,95 | 1,97 | 1,96 |

Elaboración Propia a partir de datos de la DIPRES.

Las dos siguientes regiones que concentran la mayor cantidad de funcionarios corresponden a la región del Bio Bío y la región de Valparaíso, las que al igual que la región metropolitana se condice con los datos del INE, donde en la región del Bio Bío se concentra un cerca de un 9% de la población, y en la región de Valparaíso alrededor de un 10% de la población.

3.2 RELACIÓN ENTRE PRESUPUESTO Y CANTIDAD DE PERSONAL

La proporción del gasto destinado al subtítulo 21 Gastos en Personal, respecto del presupuesto total anual, consignado en la respectiva Ley de Presupuestos para cada año, indica que en promedio un 16,26% del presupuesto total está destinado a este subtítulo, en cuanto al aumento de este subtítulo, este ha presentado un aumento promedio respecto del año anterior de un 11,14%, mientras que el presupuesto total ha aumentado en promedio un 10,70% anualmente.

Ahora bien, si se aprecian las cantidades de dinero para este subtítulo, se observa que ha crecido ampliamente la cantidad de recursos, tanto en el presupuesto total, como en el subtítulo 21, lo que explica que la proporción se mantenga relativamente constante año a año, a pesar de que en cifras el aumento sea ampliamente significativo. Se aprecia un aumento del presupuesto total en un 275% respecto del primer año de este estudio, mientras que el presupuesto destinado al subtítulo 21 presenta un incremento en un 287% para el mismo período.

Tabla N°10: Proporción del gasto en personal respecto del total de presupuesto anual

| | PRESUPUESTO SUBTÍTULO 21 | PRESUPUESTO TOTAL | % DEL PRESUPUESTO TOTAL |
|------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|
| 2006 | \$ 2.509.340.017 | \$ 15.297.533.562 | 16,40 |
| 2007 | \$ 2.764.154.348 | \$ 17.883.154.418 | 15,46 |
| 2008 | \$ 3.133.561.664 | \$ 20.650.572.217 | 15,17 |
| 2009 | \$ 3.639.915.473 | \$ 22.922.583.284 | 15,88 |
| 2010 | \$ 4.132.392.641 | \$ 25.046.832.028 | 16,50 |
| 2011 | \$ 4.565.952.367 | \$ 28.287.683.189 | 16,14 |
| 2012 | \$ 4.944.379.296 | \$ 30.119.138.163 | 16,42 |
| 2013 | \$ 5.377.849.975 | \$ 32.461.931.361 | 16,57 |
| 2014 | \$ 5.806.680.565 | \$ 34.372.050.221 | 16,89 |
| 2015 | \$ 6.389.792.214 | \$ 38.942.514.929 | 16,41 |
| 2016 | \$ 7.195.885.573 | \$ 42.040.361.401 | 17,12 |

Elaboración propia, a partir de datos de la DIPRES.

Es importante destacar que, para el análisis presupuestario de los recursos asignados a cada Ministerio, no se considerarán a los Ministerios de Defensa, del Interior y el de la Mujer y Equidad de Género, los dos primeros debido a que su presupuesto no hace distinción entre personal civil y personal de las Fuerzas de Orden, Seguridad y Militares,

por lo que no es posible relacionar el presupuesto con la cantidad de funcionarios contemplados en las estadísticas. En el caso del Ministerio de Mujer y Equidad de Género, no será considerado puesto que debido a su reciente creación no cuenta con presupuesto asignado para el año 2016, mediante la Ley de Presupuestos de ese año.

Es importante recalcar también que los presupuestos contemplan todos aquellos ítems del subtítulo 21, en donde se incluyen igualmente personal que presta servicios bajo la modalidad de Honorarios asimilados a grado y Honorarios a suma alzada.

Ahora bien, anteriormente se evidencio que los Ministerios de Salud y de Justicia concentran la mayor cantidad de funcionarios del nivel central, a continuación, se expondrá la proporción porcentual del presupuesto general del país Ministerios con el objeto de identificar si existe una relación entre la cantidad de dinero asignada y la proporción del personal. De igual forma se conocerá la proporción del presupuesto que destinan los Ministerios al gasto en personal respecto de su presupuesto total.

El Ministerio de Salud concentra en promedio un 27,44% del presupuesto total del país para los años de estudio Mientras que el Ministerio de Justicia concentra en promedio un 6,33% del presupuesto general de la nación.

Otro ministerio que concentra una gran cantidad de personal es el Ministerio de Educación con cerca de un 7% del personal civil de la administración central, mientras que presupuestariamente concentra un promedio de un 4,16% del presupuesto, muy cerca del Ministerio de Hacienda que concentra un promedio de un 4,40% a pesar de que en términos de cantidad de personal solo representa cerca de un 4% del personal total. Lo que podría evidenciar salarios más altos en comparación con el Ministerio de educación, debido que a similar asignación presupuestaria en el Ministerio de Hacienda deben costear los salarios de una menor cantidad de personas.

En los Ministerios de la Secretaría General de Gobierno y Secretaría General de la Presidencia se aprecia una ligera disminución sin embargo esta disminución es sólo proporcional, ya que en cifras el presupuesto se ha mantenido entre el primer y último año de estudio, e incluso entre estos años ha aumentado, independiente de que el personal de planta y contrata se ha visto disminuido al interior de estos ministerios.

A pesar de que se decidió dejar fuera a los Ministerios del Interior y de Defensa, es preciso mencionar que la concentración del presupuesto destinado a gastos en personal de estos últimos es alta en comparación con el resto de los Ministerios, lo que no se condice con el personal civil, pero que encuentra su justificación ya que de estos Ministerios dependen las Fuerzas de Orden y Seguridad y las Fuerzas Armadas, personal uniformado que no se encuentra contemplado en las estadísticas de las DIPRES, por no tratarse de personal civil, pero que sin embargo, a la hora de analizar los presupuestos, si cobra relevancia al observar la cantidad de presupuesto que se destina a estos dos Ministerios, asignación de recursos que sólo se explica por el añadido de este personal uniformado.

Tabla N°11: Proporción del gasto en personal por Ministerio respecto del Presupuesto general del país

| PROPORCIÓN DEL GASTO EN PERSONAL RESPECTO DEL PRESUPUESTO GENERAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|-------------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|---|---------------------------------|---|--------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| | Presidencia de la República | Ministerio de Relaciones Exteriores | Ministerio de Economía | Ministerio de Hacienda | Ministerio de Educación | Ministerio de Justicia | Ministerio de Obras Públicas | Ministerio de Agricultura | Ministerio de Bienes Nacionales | Ministerio del Trabajo | Ministerio de Salud | Ministerio de Minería | Ministerio de Vivienda | Ministerio de Transporte | Ministerio Secretaría General de Gobierno | Ministerio de Desarrollo Social | Ministerio Secretaría General de la Presidencia | Ministerio Público | Ministerio de Energía | Ministerio del Medio Ambiente | Ministerio del Deporte | Ministerio del Interior | Ministerio de Defensa |
| 2006 | 0,090 | 0,651 | 1,416 | 4,592 | 3,660 | 5,917 | 3,195 | 2,475 | 0,211 | 2,614 | 25,315 | 0,473 | 1,326 | 0,424 | 0,423 | 0,956 | 0,371 | 2,101 | | | | 1,532 | 34,158 |
| 2007 | 0,094 | 0,661 | 1,461 | 4,671 | 3,781 | 6,004 | 3,211 | 2,446 | 0,214 | 2,559 | 25,995 | 0,505 | 1,426 | 0,430 | 0,448 | 0,948 | 0,378 | 2,051 | | | | 1,635 | 33,386 |
| 2008 | 0,092 | 0,678 | 1,553 | 4,707 | 3,979 | 6,088 | 3,321 | 2,490 | 0,229 | 2,530 | 26,051 | 0,548 | 1,486 | 0,496 | 0,452 | 1,043 | 0,414 | 2,006 | | | | 1,833 | 32,315 |
| 2009 | 0,096 | 0,644 | 1,908 | 4,688 | 4,086 | 6,315 | 3,123 | 2,630 | 0,231 | 2,566 | 26,794 | 0,568 | 1,469 | 0,508 | 0,442 | 1,041 | 0,427 | 1,888 | | | | 1,870 | 30,946 |
| 2010 | 0,103 | 0,626 | 1,846 | 4,631 | 4,298 | 6,154 | 3,072 | 2,610 | 0,229 | 2,602 | 26,227 | 0,560 | 1,408 | 0,523 | 0,423 | 1,029 | 0,426 | 1,784 | | | | 1,795 | 32,243 |
| 2011 | 0,101 | 0,606 | 1,586 | 4,521 | 4,171 | 6,510 | 3,011 | 2,529 | 0,235 | 2,555 | 26,374 | 0,346 | 1,405 | 0,548 | 0,405 | 1,005 | 0,115 | 1,733 | 0,766 | 0,596 | | 1,814 | 32,500 |
| 2012 | 0,097 | 0,587 | 1,534 | 4,108 | 4,136 | 6,413 | 2,895 | 2,474 | 0,231 | 2,518 | 27,661 | 0,352 | 1,362 | 0,534 | 0,397 | 0,990 | 0,115 | 1,696 | 0,729 | 0,610 | | 16,962 | 17,268 |
| 2013 | 0,094 | 0,588 | 1,553 | 4,039 | 4,243 | 6,425 | 2,808 | 2,441 | 0,232 | 2,482 | 28,293 | 0,378 | 1,353 | 0,570 | 0,385 | 1,000 | 0,127 | 1,638 | 0,687 | 0,621 | | 16,874 | 16,839 |
| 2014 | 0,091 | 0,571 | 1,568 | 3,955 | 4,291 | 6,552 | 2,737 | 2,437 | 0,225 | 2,455 | 29,080 | 0,286 | 1,345 | 0,562 | 0,374 | 1,006 | 0,118 | 1,599 | 0,635 | 0,576 | | 16,594 | 16,616 |
| 2015 | 0,087 | 0,573 | 1,649 | 4,064 | 4,374 | 6,633 | 2,700 | 2,439 | 0,202 | 2,429 | 29,988 | 0,288 | 1,325 | 0,570 | 0,157 | 0,985 | 0,146 | 1,533 | 0,668 | 0,578 | 0,663 | 16,125 | 15,925 |
| 2016 | 0,089 | 0,565 | 1,768 | 4,424 | 4,776 | 6,641 | 2,595 | 2,509 | 0,200 | 2,369 | 30,021 | 0,273 | 1,253 | 0,546 | 0,151 | 0,980 | 0,147 | 1,615 | 0,710 | 0,581 | 0,696 | 16,177 | 15,274 |

Elaboración propia, a partir de datos de la DIPRES.

Si se observa cuanto de sus propios presupuestos destina cada ministerio al gasto en personal, se encuentran porcentajes muy diversos, donde hay Ministerios como el del Trabajo, de Vivienda y Educación donde el porcentaje destinado es menor al 6%, mientras que por otro lado se encuentran una gran variedad de ministerios en donde más del 40% de su presupuesto está destinado al gasto en personal, incluso algunos por sobre un promedio del 60%.

Estas variaciones en cuanto al porcentaje del gasto que destina cada ministerio en su personal se explican por la naturaleza de las funciones que cumple cada uno, donde se encuentran funciones de carácter más social, con diversos programas y proyectos sociales asociados que requieren una fuerte inversión por parte de los Ministerios a cargo, mientras que existen otros con una labor fuertemente administrativa donde el gasto destinado a personal cobra más importancia respecto de sus presupuestos totales.

Si se aprecian los Ministerios que concentran la mayor cantidad de personal, en el caso de Salud el promedio está cerca del 30% de sus recursos, mientras que en Justicia cerca del 40%, Educación sin embargo que corresponde al tercer ministerio con mayor concentración de personal, de su presupuesto destina menos de un 4% a los gastos en personal, lo que se explica debido a que el presupuesto propio de este Ministerio es muy superior al de los Ministerio de Salud o Justicia, por lo que el porcentaje destinado cae drásticamente.

Si se hace una comparación respecto del porcentaje que en el presupuesto general se destina al gasto en personal, esta situación no se ve reflejada en ninguno de los ministerios, siendo el más cercado el recientemente creado Ministerio del Deporte, los porcentajes que destina cada ministerio al gasto en personal, son muy diversos.

Tabla N°12: Proporción del gasto en personal por Ministerios respecto del presupuesto propio

| PROPORCIÓN DEL GASTO EN PERSONAL RESPECTO DEL PRESUPUESTO PROPIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|-------------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|---|---------------------------------|---|--------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| | Presidencia de la República | Ministerio de Relaciones Exteriores | Ministerio de Economía | Ministerio de Hacienda | Ministerio de Educación | Ministerio de Justicia | Ministerio de Obras Públicas | Ministerio de Agricultura | Ministerio de Bienes Nacionales | Ministerio del Trabajo | Ministerio de Salud | Ministerio de Minería | Ministerio de Vivienda | Ministerio de Transporte | Ministerio Secretaría General de Gobierno | Ministerio de Desarrollo Social | Ministerio Secretaría General de la Presidencia | Ministerio Público | Ministerio de Energía | Ministerio del Medio Ambiente | Ministerio del Deporte | Ministerio del Interior | Ministerio de Defensa |
| 2006 | 29,862 | 0,651 | 6,555 | 62,317 | 3,685 | 40,963 | 8,589 | 27,127 | 45,561 | 1,675 | 33,547 | 52,179 | 6,040 | 15,361 | 22,029 | 13,397 | 43,990 | 67,683 | | | | 7,778 | 72,157 |
| 2007 | 29,239 | 0,661 | 6,648 | 61,140 | 3,653 | 39,252 | 8,372 | 25,875 | 45,321 | 1,659 | 32,378 | 52,636 | 6,188 | 13,791 | 22,110 | 12,303 | 42,379 | 69,995 | | | | 7,688 | 70,532 |
| 2008 | 27,441 | 0,678 | 6,523 | 61,393 | 3,491 | 40,794 | 8,321 | 25,918 | 47,580 | 1,758 | 32,251 | 41,946 | 6,349 | 16,333 | 19,396 | 13,368 | 45,580 | 70,492 | | | | 7,035 | 71,237 |
| 2009 | 28,345 | 0,644 | 5,552 | 62,463 | 3,623 | 40,095 | 7,626 | 27,591 | 51,214 | 1,807 | 32,816 | 33,837 | 6,225 | 5,550 | 19,359 | 13,117 | 46,132 | 70,863 | | | | 7,539 | 71,236 |
| 2010 | 30,869 | 0,626 | 5,388 | 63,757 | 3,765 | 40,133 | 8,073 | 29,555 | 35,636 | 2,002 | 32,532 | 29,672 | 5,349 | 3,426 | 16,017 | 13,376 | 44,466 | 71,906 | | | | 7,396 | 73,588 |
| 2011 | 32,855 | 0,606 | 5,968 | 62,339 | 3,554 | 41,661 | 8,122 | 29,302 | 36,084 | 1,962 | 30,706 | 47,225 | 4,022 | 3,717 | 16,927 | 11,394 | 68,762 | 70,216 | 32,341 | 0,596 | | 7,447 | 72,955 |
| 2012 | 33,439 | 0,587 | 6,099 | 61,703 | 3,445 | 40,779 | 8,445 | 30,147 | 51,070 | 2,003 | 31,794 | 50,071 | 4,215 | 4,062 | 16,930 | 11,074 | 65,967 | 71,834 | 48,735 | 0,610 | | 37,918 | 71,329 |
| 2013 | 33,394 | 0,588 | 6,339 | 64,865 | 3,400 | 41,912 | 8,277 | 30,297 | 46,333 | 2,082 | 32,283 | 57,073 | 4,765 | 4,147 | 16,299 | 11,107 | 72,323 | 70,396 | 28,237 | 0,621 | | 37,966 | 71,417 |
| 2014 | 32,801 | 0,571 | 9,473 | 66,351 | 3,491 | 43,632 | 8,502 | 31,154 | 37,873 | 2,212 | 32,365 | 44,136 | 5,668 | 4,526 | 19,484 | 11,450 | 75,483 | 71,850 | 28,132 | 0,576 | | 38,644 | 69,644 |
| 2015 | 32,775 | 0,573 | 11,279 | 63,884 | 3,458 | 42,827 | 8,012 | 31,211 | 34,748 | 2,280 | 31,623 | 44,001 | 5,073 | 4,003 | 40,530 | 10,508 | 67,821 | 66,917 | 21,662 | 0,578 | 0,663 | 35,512 | 68,961 |
| 2016 | 34,573 | 0,565 | 10,046 | 66,623 | 3,664 | 44,395 | 8,102 | 33,125 | 37,112 | 2,373 | 32,244 | 42,440 | 4,934 | 4,157 | 37,324 | 11,132 | 65,810 | 68,967 | 22,200 | 0,581 | 0,696 | 36,958 | 70,498 |

Elaboración propia, a partir de datos de la DIPRES.

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

Las personas representan una parte fundamental dentro de las organizaciones, estas dependen en gran medida de ellas, puesto que son quienes llevan a cabo las funciones que permiten lograr los objetivos que se han impuesto. En la administración del Estado esto no es diferente, los individuos también forman parte esencial de la administración pública, a pesar de que el empleo en este sector representa una baja proporción en Chile respecto del total de ocupados del país, comparado con el nivel latinoamericano de proporción del empleo público respecto del total de empleos, el país se encuentra en el segmento medio, mientras que en comparación con el nivel OCDE aún es una proporción baja.

Dentro de la Administración Pública está la institucionalidad del Servicio Civil, la que tiene como objeto conformar un conjunto de normas y precedentes para una correcta provisión de recursos humanos al interior de las instituciones del Estado, entregando también directrices para mejorar las condiciones laborales de estos.

En el sector público es común denominar a aquellas personas que prestan servicios allí como empleados o funcionarios públicos, aunque para el caso chileno estos conceptos comprenden diferentes grupos, siendo empleados todos aquellos que tengan una relación contractual con el Estado, cualquiera sea su tipo, mientras que la calidad de funcionario solo la ostentan aquellos correspondientes a las calidades de Planta y Contrata, a su vez los funcionarios son regidos por el Estatuto Administrativo, el que corresponde a la normativa que regula todos los aspectos relacionados en su calidad de empleados con el Estado.

Las instituciones públicas cuentan con un presupuesto, que deriva del presupuesto general de la nación elaborado por la Dirección de Presupuestos, en estos presupuestos se destinan los recursos necesarios para el funcionamiento de las instituciones y por consiguiente aquellos destinados íntegramente al gasto en que estas incurren para solventar a sus recursos humanos.

Para este estudio se tomaron como base las estadísticas elaboradas por la DIPRES sobre los recursos humanos de la administración central, de éstas se seleccionaron solo los datos pertenecientes los 23 Ministerios que conforman el Estado y a la Presidencia de la República. De estos datos se concluye que el Estado está conformado en su mayoría por mujeres presentando además éstas un aumento sostenido a través de los años de estudio, sin embargo, a pesar de este aumento, los cargos de mayor nivel jerárquico son ocupados en su mayoría por hombres, las mujeres si han visto aumentada su participación en el estamento Profesional, pero no ocurre lo mismo con el Directivo.

El estamento profesional presenta un aumento a través de los años de estudio, mientras que el estamento administrativo y auxiliar se ve disminuido, una razón de esto podría radicar en las políticas que se han ido implementando y que buscan modernizar el estado y profesionalizarlo, con lo que la contratación de profesionales se ve aumentada, así como la regulación de profesionales que se encuentran realizando sus funciones principalmente en el estamento administrativo.

La calidad jurídica de contrata ha experimentado un gran aumento, representando más de la mitad de los empleados que contempla este estudio, además se detectó una baja en las plantas, esto representa un perjuicio para los empleados públicos puesto que es de amplio conocimiento que las condiciones laborales, especialmente en cuanto a la estabilidad laboral, son mejores en la calidad de Planta, puesto que las contrata representan según el propio estatuto administrativo un empleo de carácter transitorio.

La Región Metropolitana concentra casi la mitad de los funcionarios del nivel central, lo que se explica debido a la concentración demográfica que se encuentra en esta región. Por otro lado, el Ministerio de Salud corresponde al más grande en cuanto a la cantidad de personal que concentra, representando cerca de la mitad del personal contemplado en este estudio.

En los rangos etarios el promedio es relativamente constante durante los años de estudio, sin embargo, en una diferenciación entre hombres y mujeres, estas últimas se encuentran mayoritariamente en rangos de edad más bajos que los hombres, lo que a su vez deriva en un promedio de edad levemente menor y que además significa una disminución en el promedio de edad, a diferencia de los hombres, donde su promedio de edad permanece

constante durante los años de estudio, es de esperar que este promedio disminuya para ambos sexos en los próximos años considerando las activas políticas de incentivo al retiro que se han estado implementado en los últimos años, con la aprobación de leyes sobre esta materia hasta el año 2024.

Presupuestariamente, el gasto general de la nación en personal es relativamente constante, aumentando proporcionalmente respecto del aumento del presupuesto total. El desglose de los ministerios presenta muy variados porcentajes tanto de proporción del gasto respecto del presupuesto total y del presupuesto propio de cada ministerio. Estas variaciones porcentuales se explican en gran medida por la naturaleza de las funciones que ejerce cada ministerio, siendo algunas más relacionadas al ámbito social con diversidad de programas y proyectos de esta índole que requieren a su vez una gran asignación de recursos, mientras que hay otros ministerios donde la naturaleza de sus funciones es de carácter más administrativo y por lo tanto el gasto en personal representa un mayor porcentaje respecto de sus presupuestos totales.

BIBLIOGRAFÍA

- Albi Ibañez, E., & Otros. (2009). *Economía Pública I* (Tercera ed.). Barcelona, España: Editorial Ariel S.A.
- Araneda, H. (2000). *Finanzas Públicas* (Tercera ed.). Santiago, Chile: Editorial Jurica de Chile.
- Bastidas, M. (2003). *Contabilidad y Gestión del Sector Público Venezolano*. Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Bitar, S. (2014). Las Tendencias Mundiales y el Futuro de América Latina. (CEPAL, Ed.) *Serie: Gestión Pública(78)*. Recuperado el 31 de Mayo de 2018, de <https://www.prospectivayestrategia.cl/pdf/tendencias.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGrawHill.
- Cortázar Velarde, J. C. (Febrero de 2011). Aprendiendo a partir de la reforma del Servicio Civil en Chile. *Reforma y Democracia, CLAD(49)*. Recuperado el 31 de Mayo de 2018, de <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/049-febrero-2011/Cortazar.pdf>
- Dirección de Presupuestos, Leyes de Presupuesto del Sector Público. (2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016). Chile.
- Gasparini, L., Arcidiácono, M., Carella, L., Puig, J., Gluzmann, P., & Brassiolo, P. (oct-dic de 2015). El Empleo Público en América Latina: Evidencia de las encuestas de hogares. *El Trimeste Económico, LXXXII (4)(328)*, 749-784. Recuperado el 01 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31343926001>
- Guerra Loins, P. (2017). *Normas de Aplicación General, Sentido y Énfasis para su implementación*. Recuperado el 17 de Mayo de 2018, de Servicio Civil, Gobierno de Chile: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/12/PPT-Sentido-Normas-.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (1991). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México: McGraw Hill.
- Longo, F. (2001). *La Reforma del Servicio Civil en las Democracias Avanzadas*. Washington, D.C: (Dialogo Regional de Política) BID. Recuperado el 31 de Mayo de 2018, de [https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/4283/La%20Reforma%20del%](https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/4283/La%20Reforma%20del%20)

20Servicio%20Civil%20en%20las%20Democracias%20Avanzadas%3a%20M%C3%A9rito%20con%20Flexibilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mascott Sánchez, M. d. (2003). *Sistemas de servicio civil: una comparación internacional*. (Cómite del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, LVIII Legislatura) Recuperado el 01 de Junio de 2018, de Biblioteca Legislativa: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/virtual.htm>

Ministerio de Hacienda. (23 de Junio de 2003). Ley N°19.882. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional. Recuperado el 05 de Mayo de 2018, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=211480>

Ministerio de Hacienda. (20 de Octubre de 2016). Ley N°20.955. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional. Recuperado el 05 de Mayo de 2018, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1095821>

OCDE. (2016). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017*. París: Éditions OCDE. Recuperado el 31 de 05 de 2018, de <http://dx.doi.org/9789264266391-es>

Oszlak, O. (2001). *El Servicio Civil en América Latina y el Caribe: Situación y Retos Futuros*. Washington, D.C: (Diálogo Regional de Política) BID. Recuperado el 31 de Mayo de 2018, de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/2772/El%20Servicio%20Civil%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%3a%20Situaci%C3%B3n%20y%20Retos%20Futuros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramió Matas, C., & Salvador, M. (2005). Servicio Civil en América Latina: reflexiones y propuestas tentativa. *Documentos y aportes en la administración pública y gestión estatal*(6). Recuperado el 04 de Junio de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-37272005000100003

Servicio Civil. (2016). *Rol rector en gestión de personas*. Recuperado el 17 de Mayo de 2018, de Página institucional, Gobierno de Chile: <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/rol-normativo-en-materia-de-gestion-y-desarrollo-de-personas/>

Servicio Civil. (11 de Mayo de 2017). *Estructura y estándares de las áreas de gestión y desarrollo de personas*. Recuperado el 19 de Mayo de 2018, de Página institucional, Gobierno de Chile: <https://www.serviciocivil.cl/wp->

content/uploads/2017/12/Estructura-y-estandares-de-las-Areas-de-Gestion-y-Desarrollo-de-Personas.pdf

Servicio Civil. (2018). *Empleo Público en Chile: Nudos críticos, desafíos y líneas de desarrollo para una agenda 2030*. Santiago. Recuperado el 31 de Mayo de 2018, de

<https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=9fb715c8-65b8-425b-b1db-59ada9ce5488>

Servicio Civil. (2018). *Gestión y Desarrollo de Personas*. Recuperado el 09 de Mayo de 2018, de Página Institucional, Gobierno de Chile: <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/>

Servicio Civil. (2018). *Modernizando la Gestión del Estado*. Recuperado el 09 de Mayo de 2018, de Página institucional, Gobierno de Chile: <https://www.serviciocivil.cl/nuestra-institucion/servicio-civil/>

Servicio Civil. (2018). *Sistema de Alta Dirección Pública*. Recuperado el 09 de Mayo de 2018, de Página institucional, Gobierno de Chile: <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/>

Siklodi, I. (2014). Servicio Civil en América Latina y el Caribe. (CEPAL, Ed.) *Serie: Macroeconomía del Desarrollo*(155). Recuperado el 31 de Mayo de 2018, de <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=5b9017e7-8a61-4abc-a496-2392bd446eed>

Valdebenito Pedrero, S. (2017). ¿Cuántos trabajadores emplea el Estado de Chile? Problematicación y orden de magnitud de la contratación a honorarios. En S. Yañez, I. Rojas, & (Eds), *Empleo Público en Chile ¿Trabajo decente en el Estado? Apuntes para el debate*. Santiago, Chile: Ediciones FLACSO-Chile. Recuperado el 05 de Junio de 2018, de <http://www.fundacionsol.cl/estudios/empleo-publico-chile-trabajo-decente-estado-apuntes-debate/>

Varas Marchant, K. (2016). Radiografía del Empleo Público en Chile: Derechos laborales de los funcionarios públicos. En Centro de Derechos Humanos, & T. Vial (Ed.), *Informe Anual Sobre Derechos Humanos en Chile* (Primera ed., págs. 239-277). Santiago, Chile: Ediciones Universidad Diego Portales. Recuperado el 05 de Junio de 2018, de <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/InformeAnual/2016/InformeAnual2016completo.pdf>

ANEXOS

Personal de la administración central según ministerio

| MINISTERIOS | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA | 305 | 306 | 304 | 328 | 349 | 328 | 323 | 319 | 341 | 356 | 350 |
| MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA | 2.739 | 2.877 | 3.198 | 3.445 | 3.541 | 3.734 | 4.068 | 4.106 | 4.091 | 4.217 | 4.311 |
| MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES | 1.505 | 1.536 | 1.535 | 1.571 | 1.549 | 1.582 | 1.648 | 1.686 | 1.666 | 1.725 | 1.716 |
| MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO | 2.455 | 2.543 | 2.633 | 3.307 | 3.170 | 3.170 | 3.381 | 3.591 | 3.978 | 4.371 | 4.498 |
| MINISTERIO DE HACIENDA | 8.058 | 8.386 | 8.619 | 8.708 | 9.015 | 9.081 | 9.422 | 9.499 | 9.612 | 9.880 | 10.490 |
| MINISTERIO DE EDUCACIÓN | 11.669 | 12.544 | 13.507 | 14.762 | 16.441 | 16.398 | 16.902 | 17.624 | 17.558 | 18.034 | 19.413 |
| MINISTERIO DE JUSTICIA NACIONAL | 3.527 | 3.531 | 3.776 | 3.834 | 3.894 | 3.909 | 4.139 | 4.307 | 5.102 | 5.360 | 5.437 |
| PÚBLICAS | 6.807 | 6.738 | 7.568 | 7.903 | 7.836 | 8.131 | 8.176 | 8.241 | 8.218 | 8.466 | 8.613 |
| MINISTERIO DE AGRICULTURA NACIONALES | 412 | 417 | 473 | 536 | 535 | 510 | 539 | 536 | 529 | 539 | 552 |
| MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | 6.736 | 6.828 | 6.851 | 7.258 | 7.346 | 7.309 | 7.385 | 7.484 | 7.589 | 7.676 | 7.814 |
| MINISTERIO DE SALUD | 83.187 | 85.534 | 89.279 | 92.909 | 94.762 | 97.749 | 101.565 | 104.022 | 107.726 | 111.937 | 119.827 |
| MINISTERIO DE MINERÍA | 813 | 846 | 885 | 935 | 544 | 593 | 714 | 764 | 805 | 819 | 842 |
| MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO | 3.067 | 3.232 | 3.404 | 3.523 | 3.471 | 3.484 | 3.544 | 3.644 | 3.605 | 3.864 | 3.963 |
| MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES | 489 | 513 | 619 | 665 | 814 | 814 | 827 | 830 | 887 | 896 | 927 |
| MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO SOCIAL | 852 | 836 | 931 | 991 | 993 | 949 | 989 | 1.022 | 430 | 429 | 447 |
| SOCIAL | 1.621 | 1.641 | 1.712 | 1.952 | 2.333 | 2.376 | 2.427 | 2.600 | 2.634 | 2.712 | 2.410 |
| MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA | 563 | 564 | 644 | 721 | 760 | 115 | 124 | 119 | 125 | 114 | 124 |
| MINISTERIO PÚBLICO | 3.543 | 3.570 | 3.675 | 3.729 | 3.728 | 3.713 | 3.747 | 3.737 | 3.733 | 3.745 | 3.923 |
| MINISTERIO DE ENERGÍA AMBIENTE | - | - | - | - | 718 | 767 | 800 | 828 | 819 | 931 | 1.019 |
| AMBIENTE | - | - | - | - | - | 593 | 679 | 766 | 781 | 855 | 883 |
| MINISTERIO DEL DEPORTE | - | - | - | - | - | - | - | - | 627 | 643 | 646 |
| MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 392 |
| PERSONAL TOTAL | 161.769 | 167.109 | 175.621 | 184.713 | 190.419 | 194.172 | 201.375 | 206.888 | 213.994 | 222.184 | 234.384 |

Personal de la administración central según sexo

| TOTAL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL MUJERES | 90.977 | 94.571 | 99.547 | 105.058 | 108.770 | 112.149 | 115.796 | 119.473 | 124.091 | 128.838 | 136.890 |
| TOTAL HOMBRES | 70.792 | 72.538 | 76.074 | 79.655 | 81.649 | 82.023 | 85.579 | 87.415 | 89.903 | 93.346 | 97.494 |
| TOTAL | 161.769 | 167.109 | 175.621 | 184.713 | 190.419 | 194.172 | 201.375 | 206.888 | 213.994 | 222.184 | 234.384 |

Personal de la administración central según Ministerio y sexo

| PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 305 | 306 | 304 | 328 | 349 | 328 | 323 | 319 | 341 | 356 | 350 |
| MUJERES | 108 | 109 | 108 | 119 | 131 | 120 | 117 | 118 | 129 | 130 | 129 |
| HOMBRES | 197 | 197 | 196 | 209 | 218 | 208 | 206 | 201 | 212 | 226 | 221 |
| MUJERES (%) | 35,41 | 35,62 | 35,53 | 36,28 | 37,54 | 36,59 | 36,22 | 36,99 | 37,83 | 36,52 | 36,86 |
| HOMBRES (%) | 64,59 | 64,38 | 64,47 | 63,72 | 62,46 | 63,41 | 63,78 | 63,01 | 62,17 | 63,48 | 63,14 |

| MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 2.739 | 2.877 | 3.198 | 3.445 | 3.541 | 3.734 | 4.068 | 4.106 | 4.091 | 4.217 | 4.311 |
| MUJERES | 1.271 | 1.359 | 1.530 | 1.642 | 1.727 | 1.840 | 2.007 | 2.043 | 2.070 | 2.121 | 2.181 |
| HOMBRES | 1.468 | 1.518 | 1.668 | 1.803 | 1.814 | 1.894 | 2.061 | 2.063 | 2.021 | 2.096 | 2.130 |
| MUJERES (%) | 46,40 | 47,24 | 47,84 | 47,66 | 48,77 | 49,28 | 49,34 | 49,76 | 50,60 | 50,30 | 50,59 |
| HOMBRES (%) | 53,60 | 52,76 | 52,16 | 52,34 | 51,23 | 50,72 | 50,66 | 50,24 | 49,40 | 49,70 | 49,41 |

| MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 1.505 | 1.536 | 1.535 | 1.571 | 1.549 | 1.582 | 1.648 | 1.686 | 1.666 | 1.725 | 1.716 |
| MUJERES | 615 | 644 | 660 | 686 | 653 | 667 | 719 | 735 | 737 | 771 | 774 |
| HOMBRES | 890 | 892 | 875 | 885 | 896 | 915 | 929 | 951 | 929 | 954 | 942 |
| MUJERES (%) | 40,86 | 41,93 | 43,00 | 43,67 | 42,16 | 42,16 | 43,63 | 43,59 | 44,24 | 44,70 | 45,10 |
| HOMBRES (%) | 59,14 | 58,07 | 57,00 | 56,33 | 57,84 | 57,84 | 56,37 | 56,41 | 55,76 | 55,30 | 54,90 |

| MINISTERIO DE ECONOMÍA | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 2.455 | 2.543 | 2.633 | 3.307 | 3.170 | 3.170 | 3.381 | 3.591 | 3.978 | 4.371 | 4.498 |
| MUJERES | 1.163 | 1.219 | 1.294 | 1.629 | 1.589 | 1.629 | 1.748 | 1.860 | 2.120 | 2.368 | 2.441 |
| HOMBRES | 1.292 | 1.324 | 1.339 | 1.678 | 1.581 | 1.541 | 1.633 | 1.731 | 1.858 | 2.003 | 2.057 |
| MUJERES (%) | 47,37 | 47,94 | 49,15 | 49,26 | 50,13 | 51,39 | 51,70 | 51,80 | 53,29 | 54,18 | 54,27 |
| HOMBRES (%) | 52,63 | 52,06 | 50,85 | 50,74 | 49,87 | 48,61 | 48,30 | 48,20 | 46,71 | 45,82 | 45,73 |

| MINISTERIO DE EDUCACIÓN | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 11.669 | 12.544 | 13.507 | 14.762 | 16.441 | 16.398 | 16.902 | 17.624 | 17.558 | 18.034 | 19.413 |
| MUJERES | 8.996 | 9.624 | 10.491 | 11.552 | 12.998 | 13.068 | 13.443 | 14.049 | 14.015 | 14.436 | 15.615 |
| HOMBRES | 2.673 | 2.920 | 3.016 | 3.210 | 3.443 | 3.330 | 3.459 | 3.575 | 3.543 | 3.598 | 3.798 |
| MUJERES (%) | 77,09 | 76,72 | 77,67 | 78,25 | 79,06 | 79,69 | 79,53 | 79,72 | 79,82 | 80,05 | 80,44 |
| HOMBRES (%) | 22,91 | 23,28 | 22,33 | 21,75 | 20,94 | 20,31 | 20,47 | 20,28 | 20,18 | 19,95 | 19,56 |

| MINISTERIO DE JUSTICIA | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 18.587 | 19.470 | 20.592 | 21.848 | 22.621 | 22.964 | 24.062 | 25.271 | 26.997 | 28.157 | 29.196 |
| MUJERES | 6.433 | 6.894 | 7.334 | 7.855 | 8.197 | 9.251 | 8.735 | 9.180 | 9.964 | 10.324 | 10.715 |
| HOMBRES | 12.154 | 12.576 | 13.258 | 13.993 | 14.424 | 13.713 | 15.327 | 16.091 | 17.033 | 17.833 | 18.481 |
| MUJERES (%) | 34,61 | 35,41 | 35,62 | 35,95 | 36,24 | 40,28 | 36,30 | 36,33 | 36,91 | 36,67 | 36,70 |
| HOMBRES (%) | 65,39 | 64,59 | 64,38 | 64,05 | 63,76 | 59,72 | 63,70 | 63,67 | 63,09 | 63,33 | 63,30 |

| MINISTERIO DE HACIENDA | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 8.058 | 8.386 | 8.619 | 8.708 | 9.015 | 9.081 | 9.422 | 9.499 | 9.612 | 9.880 | 10.490 |
| MUJERES | 3.847 | 4.031 | 4.156 | 4.250 | 4.385 | 4.432 | 4.595 | 4.640 | 4.690 | 4.806 | 5.112 |
| HOMBRES | 4.211 | 4.355 | 4.463 | 4.458 | 4.630 | 4.649 | 4.827 | 4.859 | 4.922 | 5.074 | 5.378 |
| MUJERES (%) | 47,74 | 48,07 | 48,22 | 48,81 | 48,64 | 48,81 | 48,77 | 48,85 | 48,79 | 48,64 | 48,73 |
| HOMBRES (%) | 52,26 | 51,93 | 51,78 | 51,19 | 51,36 | 51,19 | 51,23 | 51,15 | 51,21 | 51,36 | 51,27 |

| MINISTERIO DE DEFENSA | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 3.527 | 3.531 | 3.776 | 3.834 | 3.894 | 3.909 | 4.139 | 4.307 | 5.102 | 5.360 | 5.437 |
| MUJERES | 900 | 896 | 1.012 | 1.038 | 1.091 | 1.101 | 1.214 | 1.272 | 1.622 | 1.725 | 1.785 |
| HOMBRES | 2.627 | 2.635 | 2.764 | 2.796 | 2.803 | 2.808 | 2.925 | 3.035 | 3.480 | 3.635 | 3.652 |
| MUJERES (%) | 25,52 | 25,38 | 26,80 | 27,07 | 28,02 | 28,17 | 29,33 | 29,53 | 31,79 | 32,18 | 32,83 |
| HOMBRES (%) | 74,48 | 74,62 | 73,20 | 72,93 | 71,98 | 71,83 | 70,67 | 70,47 | 68,21 | 67,82 | 67,17 |

| MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 6.807 | 6.738 | 7.568 | 7.903 | 7.836 | 8.131 | 8.176 | 8.241 | 8.218 | 8.466 | 8.613 |
| MUJERES | 2.186 | 2.181 | 2.240 | 2.374 | 2.389 | 2.421 | 2.504 | 2.594 | 2.627 | 2.741 | 2.813 |
| HOMBRES | 4.621 | 4.557 | 5.328 | 5.529 | 5.447 | 5.710 | 5.672 | 5.647 | 5.591 | 5.725 | 5.800 |
| MUJERES (%) | 32,11 | 32,37 | 29,60 | 30,04 | 30,49 | 29,77 | 30,63 | 31,48 | 31,97 | 32,38 | 32,66 |
| HOMBRES (%) | 67,89 | 67,63 | 70,40 | 69,96 | 69,51 | 70,23 | 69,37 | 68,52 | 68,03 | 67,62 | 67,34 |

| MINISTERIO DE AGRICULTURA | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 4.834 | 5.197 | 5.416 | 5.788 | 5.999 | 5.903 | 5.914 | 5.892 | 6.141 | 6.458 | 6.591 |
| MUJERES | 1.584 | 1.758 | 1.916 | 2.108 | 2.188 | 2.159 | 2.190 | 2.228 | 2.398 | 2.517 | 2.565 |
| HOMBRES | 3.250 | 3.439 | 3.500 | 3.680 | 3.811 | 3.744 | 3.724 | 3.664 | 3.743 | 3.941 | 4.026 |
| MUJERES (%) | 32,77 | 33,83 | 35,38 | 36,42 | 36,47 | 36,57 | 37,03 | 37,81 | 39,05 | 38,97 | 38,92 |
| HOMBRES (%) | 67,23 | 66,17 | 64,62 | 63,58 | 63,53 | 63,43 | 62,97 | 62,19 | 60,95 | 61,03 | 61,08 |

| MINISTERIO DE BIENES NACIONALES | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 412 | 417 | 473 | 536 | 535 | 510 | 539 | 536 | 529 | 539 | 552 |
| MUJERES | 194 | 198 | 223 | 261 | 275 | 265 | 270 | 271 | 264 | 266 | 272 |
| HOMBRES | 218 | 219 | 250 | 275 | 260 | 245 | 269 | 265 | 265 | 273 | 280 |
| MUJERES (%) | 47,09 | 47,48 | 47,15 | 48,69 | 51,40 | 51,96 | 50,09 | 50,56 | 49,91 | 49,35 | 49,28 |
| HOMBRES (%) | 52,91 | 52,52 | 52,85 | 51,31 | 48,60 | 48,04 | 49,91 | 49,44 | 50,09 | 50,65 | 50,72 |

| MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 6.736 | 6.828 | 6.851 | 7.258 | 7.346 | 7.309 | 7.385 | 7.484 | 7.589 | 7.676 | 7.814 |
| MUJERES | 3.696 | 3.752 | 3.780 | 4.035 | 4.124 | 4.084 | 4.151 | 4.232 | 4.295 | 4.347 | 4.430 |
| HOMBRES | 3.040 | 3.076 | 3.071 | 3.223 | 3.222 | 3.225 | 3.234 | 3.252 | 3.294 | 3.329 | 3.384 |
| MUJERES (%) | 54,87 | 54,95 | 55,17 | 55,59 | 56,14 | 55,88 | 56,21 | 56,55 | 56,60 | 56,63 | 56,69 |
| HOMBRES (%) | 45,13 | 45,05 | 44,83 | 44,41 | 43,86 | 44,12 | 43,79 | 43,45 | 43,40 | 43,37 | 43,31 |

| MINISTERIO DE SALUD | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 83.187 | 85.534 | 89.279 | 92.909 | 94.762 | 97.749 | 101.565 | 104.022 | 107.726 | 111.937 | 119.827 |
| MUJERES | 54.760 | 56.486 | 58.992 | 61.298 | 62.401 | 64.457 | 67.217 | 69.083 | 71.826 | 74.596 | 80.068 |
| HOMBRES | 28.427 | 29.048 | 30.287 | 31.611 | 32.361 | 33.292 | 34.348 | 34.939 | 35.900 | 37.341 | 39.759 |
| MUJERES (%) | 65,83 | 66,04 | 66,08 | 65,98 | 65,85 | 65,94 | 66,18 | 66,41 | 66,67 | 66,64 | 66,82 |
| HOMBRES (%) | 34,17 | 33,96 | 33,92 | 34,02 | 34,15 | 34,06 | 33,82 | 33,59 | 33,33 | 33,36 | 33,18 |

| MINISTERIO DE MINERÍA | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 813 | 846 | 885 | 935 | 544 | 593 | 714 | 764 | 805 | 819 | 842 |
| MUJERES | 298 | 307 | 324 | 339 | 210 | 232 | 278 | 284 | 309 | 322 | 330 |
| HOMBRES | 515 | 539 | 561 | 596 | 334 | 361 | 436 | 480 | 496 | 497 | 512 |
| MUJERES (%) | 36,65 | 36,29 | 36,61 | 36,26 | 38,60 | 39,12 | 38,94 | 37,17 | 38,39 | 39,32 | 39,19 |
| HOMBRES (%) | 63,35 | 63,71 | 63,39 | 63,74 | 61,40 | 60,88 | 61,06 | 62,83 | 61,61 | 60,68 | 60,81 |

| MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 3.067 | 3.232 | 3.404 | 3.523 | 3.471 | 3.484 | 3.544 | 3.644 | 3.605 | 3.864 | 3.963 |
| MUJERES | 1.370 | 1.491 | 1.611 | 1.708 | 1.680 | 1.689 | 1.733 | 1.804 | 1.811 | 1.992 | 2.047 |
| HOMBRES | 1.697 | 1.741 | 1.793 | 1.815 | 1.791 | 1.795 | 1.811 | 1.840 | 1.794 | 1.872 | 1.916 |
| MUJERES (%) | 44,67 | 46,13 | 47,33 | 48,48 | 48,40 | 48,48 | 48,90 | 49,51 | 50,24 | 51,55 | 51,65 |
| HOMBRES (%) | 55,33 | 53,87 | 52,67 | 51,52 | 51,60 | 51,52 | 51,10 | 50,49 | 49,76 | 48,45 | 48,35 |

| MINISTERIO DE TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 489 | 513 | 619 | 665 | 814 | 814 | 827 | 830 | 887 | 896 | 927 |
| MUJERES | 231 | 249 | 309 | 338 | 394 | 392 | 405 | 410 | 450 | 451 | 467 |
| HOMBRES | 258 | 264 | 310 | 327 | 420 | 422 | 422 | 420 | 437 | 445 | 460 |
| MUJERES (%) | 47,24 | 48,54 | 49,92 | 50,83 | 48,40 | 48,16 | 48,97 | 49,40 | 50,73 | 50,33 | 50,38 |
| HOMBRES (%) | 52,76 | 51,46 | 50,08 | 49,17 | 51,60 | 51,84 | 51,03 | 50,60 | 49,27 | 49,67 | 49,62 |

| SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 852 | 836 | 931 | 991 | 993 | 949 | 989 | 1.022 | 430 | 429 | 447 |
| MUJERES | 327 | 350 | 396 | 439 | 439 | 432 | 470 | 499 | 217 | 215 | 225 |
| HOMBRES | 525 | 486 | 535 | 552 | 554 | 517 | 519 | 523 | 213 | 214 | 222 |
| MUJERES (%) | 38,38 | 41,87 | 42,53 | 44,30 | 44,21 | 45,52 | 47,52 | 48,83 | 50,47 | 50,12 | 50,34 |
| HOMBRES (%) | 61,62 | 58,13 | 57,47 | 55,70 | 55,79 | 54,48 | 52,48 | 51,17 | 49,53 | 49,88 | 49,66 |

| MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 1.621 | 1.641 | 1.712 | 1.952 | 2.333 | 2.376 | 2.427 | 2.600 | 2.634 | 2.712 | 2.410 |
| MUJERES | 892 | 896 | 958 | 1.109 | 1.333 | 1.384 | 1.433 | 1.548 | 1.565 | 1.600 | 1.356 |
| HOMBRES | 729 | 745 | 754 | 843 | 1.000 | 992 | 994 | 1.052 | 1.069 | 1.112 | 1.054 |
| MUJERES (%) | 55,03 | 54,60 | 55,96 | 56,81 | 57,14 | 58,25 | 59,04 | 59,54 | 59,42 | 59,00 | 56,27 |
| HOMBRES (%) | 44,97 | 45,40 | 44,04 | 43,19 | 42,86 | 41,75 | 40,96 | 40,46 | 40,58 | 41,00 | 43,73 |

| SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 563 | 564 | 644 | 721 | 760 | 115 | 124 | 119 | 125 | 114 | 124 |
| MUJERES | 300 | 309 | 358 | 401 | 428 | 46 | 54 | 53 | 61 | 59 | 64 |
| HOMBRES | 263 | 255 | 286 | 320 | 332 | 69 | 70 | 66 | 64 | 55 | 60 |
| MUJERES (%) | 53,29 | 54,79 | 55,59 | 55,62 | 56,32 | 40,00 | 43,55 | 44,54 | 48,80 | 51,75 | 51,61 |
| HOMBRES (%) | 46,71 | 45,21 | 44,41 | 44,38 | 43,68 | 60,00 | 56,45 | 55,46 | 51,20 | 48,25 | 48,39 |

| MINISTERIO PÚBLICO | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | 3.543 | 3.570 | 3.675 | 3.729 | 3.728 | 3.713 | 3.747 | 3.737 | 3.733 | 3.745 | 3.923 |
| MUJERES | 1.806 | 1.818 | 1.856 | 1.878 | 1.878 | 1.867 | 1.859 | 1.858 | 1.871 | 1.879 | 1.982 |
| HOMBRES | 1.737 | 1.752 | 1.819 | 1.851 | 1.850 | 1.846 | 1.888 | 1.879 | 1.862 | 1.866 | 1.941 |
| MUJERES (%) | 50,97 | 50,92 | 50,50 | 50,36 | 50,38 | 50,28 | 49,61 | 49,72 | 50,12 | 50,17 | 50,52 |
| HOMBRES (%) | 49,03 | 49,08 | 49,50 | 49,64 | 49,62 | 49,72 | 50,39 | 50,28 | 49,88 | 49,83 | 49,48 |

| MINISTERIO DE ENERGÍA | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | - | - | - | - | 718 | 767 | 800 | 828 | 819 | 931 | 1.019 |
| MUJERES | - | - | - | - | 260 | 273 | 283 | 294 | 308 | 368 | 416 |
| HOMBRES | - | - | - | - | 458 | 494 | 517 | 534 | 511 | 563 | 603 |
| MUJERES (%) | - | - | - | - | 36,21 | 35,59 | 35,38 | 35,51 | 37,61 | 39,53 | 40,82 |
| HOMBRES (%) | - | - | - | - | 63,79 | 64,41 | 64,63 | 64,49 | 62,39 | 60,47 | 59,18 |

| MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | - | - | - | - | - | 593 | 679 | 766 | 781 | 855 | 883 |
| MUJERES | - | - | - | - | - | 340 | 371 | 418 | 446 | 493 | 496 |
| HOMBRES | - | - | - | - | - | 253 | 308 | 348 | 335 | 362 | 387 |
| MUJERES (%) | - | - | - | - | - | 57,34 | 54,64 | 54,57 | 57,11 | 57,66 | 56,17 |
| HOMBRES (%) | - | - | - | - | - | 42,66 | 45,36 | 45,43 | 42,89 | 42,34 | 43,83 |

| MINISTERIO DEL DEPORTE | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | - | - | - | - | - | - | - | - | 627 | 643 | 646 |
| MUJERES | - | - | - | - | - | - | - | - | 296 | 311 | 308 |
| HOMBRES | - | - | - | - | - | - | - | - | 331 | 332 | 338 |
| MUJERES (%) | - | - | - | - | - | - | - | - | 47,21 | 48,37 | 47,68 |
| HOMBRES (%) | - | - | - | - | - | - | - | - | 52,79 | 51,63 | 52,32 |

| MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO | | | | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL PERSONAL | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 392 |
| MUJERES | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 299 |
| HOMBRES | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 93 |
| MUJERES (%) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 76,28 |
| HOMBRES (%) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 23,72 |

Personal de la administración central según calidad jurídica y sexo

| MUJERES | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| PLANTA | 44.046 | 42.474 | 42.099 | 41.895 | 41.058 | 39.343 | 39.774 | 39.434 | 39.658 | 37.418 | 38.340 |
| CONTRATA | 46.210 | 51.374 | 56.632 | 62.246 | 66.775 | 71.806 | 74.883 | 78.858 | 83.262 | 90.240 | 97.368 |
| OTROS | 721 | 723 | 817 | 918 | 937 | 1.000 | 1.139 | 1.181 | 1.171 | 1.180 | 1.182 |
| TOTAL MUJERES | 90.977 | 94.571 | 99.548 | 105.059 | 108.770 | 112.149 | 115.796 | 119.473 | 124.091 | 128.838 | 136.890 |

| HOMBRES | 2006 | 2007 | 2008 | 2008 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| PLANTA | 36.878 | 35.887 | 35.300 | 35.418 | 34.943 | 35.515 | 35.890 | 36.057 | 36.147 | 35.132 | 35.569 |
| CONTRATA | 32.044 | 34.749 | 38.057 | 41.414 | 43.941 | 43.512 | 46.645 | 48.350 | 50.820 | 55.286 | 59.036 |
| OTROS | 1.870 | 1.902 | 2.716 | 2.822 | 2.765 | 2.996 | 3.044 | 3.008 | 2.936 | 2.928 | 2.889 |
| TOTAL HOMBRES | 70.792 | 72.538 | 76.073 | 79.654 | 81.649 | 82.023 | 85.579 | 87.415 | 89.903 | 93.346 | 97.494 |

Personal de la administración central según estamento

| ESTAMENTOS | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| AUTORIDADES DE GOBIERNO Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIO | 223 | 224 | 228 | 230 | 228 | 227 | 236 | 241 | 243 | 235 | 248 |
| DIRECTIVOS PROFESIONALES | 4.652 | 4.374 | 4.476 | 4.524 | 3.953 | 3.527 | 3.670 | 3.681 | 3.913 | 3.618 | 3.593 |
| DIRECTIVOS NO PROFESIONALES | 1.590 | 1.506 | 1.510 | 1.385 | 1.307 | 1.184 | 1.090 | 1.125 | 1.180 | 1.143 | 1.125 |
| PROFESIONALES | 56.442 | 59.980 | 65.057 | 70.742 | 75.021 | 78.062 | 83.115 | 86.986 | 91.053 | 96.740 | 104.180 |
| TÉCNICOS | 47.160 | 48.631 | 51.020 | 53.470 | 55.518 | 56.360 | 58.814 | 60.572 | 63.311 | 65.671 | 69.071 |
| ADMINISTRATIVOS | 30.484 | 31.167 | 32.453 | 33.630 | 33.952 | 34.132 | 33.961 | 33.974 | 34.314 | 34.770 | 35.952 |
| AUXILIARES | 21.218 | 21.227 | 20.877 | 20.732 | 20.440 | 20.680 | 20.489 | 20.309 | 19.980 | 20.007 | 20.215 |
| TOTAL GOBIERNO CENTRAL | 161.769 | 167.109 | 175.621 | 184.713 | 190.419 | 194.172 | 201.375 | 206.888 | 213.994 | 222.184 | 234.384 |

Personal de la administración central según estamento y sexo

| MUJERES | 2006 | % | 2007 | % | 2008 | % | 2009 | % | 2010 | % | 2011 | % | 2012 | % | 2013 | % | 2014 | % | 2015 | % | 2016 | % |
|--|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|
| AUTORIDADES DE GOBIERNO Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIO | 79 | 0,09 | 77 | 0,08 | 69 | 0,07 | 60 | 0,06 | 67 | 0,06 | 59 | 0,05 | 62 | 0,05 | 66 | 0,06 | 66 | 0,05 | 68 | 0,05 | 71 | 0,05 |
| DIRECTIVOS PROFESIONALES | 1.801 | 1,98 | 1.751 | 1,85 | 1.779 | 1,79 | 1.792 | 1,71 | 1.370 | 1,26 | 1.236 | 1,10 | 1.242 | 1,07 | 1.247 | 1,04 | 1.348 | 1,09 | 1.233 | 0,96 | 1.210 | 0,88 |
| DIRECTIVOS NO PROFESIONALES | 608 | 0,67 | 568 | 0,60 | 533 | 0,54 | 484 | 0,46 | 444 | 0,41 | 367 | 0,33 | 356 | 0,31 | 347 | 0,29 | 361 | 0,29 | 327 | 0,25 | 335 | 0,24 |
| PROFESIONALES | 29.771 | 32,72 | 31.997 | 33,83 | 34.975 | 35,13 | 38.150 | 36,31 | 40.994 | 37,69 | 43.041 | 38,38 | 45.858 | 39,60 | 48.408 | 40,52 | 51.197 | 41,26 | 54.390 | 42,22 | 58.909 | 43,03 |
| TÉCNICOS | 30.953 | 34,02 | 32.011 | 33,85 | 33.227 | 33,38 | 34.771 | 33,10 | 36.056 | 33,15 | 36.646 | 32,68 | 38.165 | 32,96 | 39.150 | 32,77 | 40.793 | 32,87 | 42.225 | 32,77 | 44.846 | 32,76 |
| ADMINISTRATIVOS | 20.572 | 22,61 | 20.976 | 22,18 | 21.858 | 21,96 | 22.638 | 21,55 | 22.681 | 20,85 | 23.543 | 20,99 | 22.789 | 19,68 | 22.931 | 19,19 | 22.981 | 18,52 | 23.230 | 18,03 | 23.989 | 17,52 |
| AUXILIARES | 7.193 | 7,91 | 7.191 | 7,60 | 7.107 | 7,14 | 7.164 | 6,82 | 7.158 | 6,58 | 7.257 | 6,47 | 7.324 | 6,32 | 7.324 | 6,13 | 7.345 | 5,92 | 7.365 | 5,72 | 7.530 | 5,50 |
| TOTAL MUJERES | 90.977 | | 94.571 | | 99.548 | | 105.059 | | 108.770 | | 112.149 | | 115.796 | | 119.473 | | 124.091 | | 128.838 | | 136.890 | |

| HOMBRES | 2006 | % | 2007 | % | 2008 | % | 2009 | % | 2010 | % | 2011 | % | 2012 | % | 2013 | % | 2014 | % | 2015 | % | 2016 | % |
|--|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|
| AUTORIDADES DE GOBIERNO Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIO | 144 | 0,20 | 147 | 0,20 | 159 | 0,21 | 170 | 0,21 | 161 | 0,20 | 168 | 0,20 | 174 | 0,20 | 175 | 0,20 | 177 | 0,20 | 167 | 0,18 | 177 | 0,18 |
| DIRECTIVOS PROFESIONALES | 2.851 | 4,03 | 2.623 | 3,62 | 2.697 | 3,55 | 2.732 | 3,43 | 2.583 | 3,16 | 2.291 | 2,79 | 2.428 | 2,84 | 2.434 | 2,78 | 2.565 | 2,85 | 2.385 | 2,56 | 2.383 | 2,44 |
| DIRECTIVOS NO PROFESIONALES | 982 | 1,39 | 938 | 1,29 | 977 | 1,28 | 901 | 1,13 | 863 | 1,06 | 817 | 1,00 | 734 | 0,86 | 778 | 0,89 | 819 | 0,91 | 816 | 0,87 | 790 | 0,81 |
| PROFESIONALES | 26.671 | 37,68 | 27.983 | 38,58 | 30.082 | 39,54 | 32.592 | 40,92 | 34.027 | 41,67 | 35.021 | 42,70 | 37.257 | 43,54 | 38.578 | 44,13 | 39.856 | 44,33 | 42.350 | 45,37 | 45.271 | 46,43 |
| TÉCNICOS | 16.207 | 22,89 | 16.620 | 22,91 | 17.793 | 23,39 | 18.699 | 23,48 | 19.462 | 23,84 | 19.714 | 24,03 | 20.649 | 24,13 | 21.422 | 24,51 | 22.518 | 25,05 | 23.446 | 25,12 | 24.225 | 24,85 |
| ADMINISTRATIVOS | 9.912 | 14,00 | 10.191 | 14,05 | 10.595 | 13,93 | 10.992 | 13,80 | 11.271 | 13,80 | 10.589 | 12,91 | 11.172 | 13,05 | 11.043 | 12,63 | 11.333 | 12,61 | 11.540 | 12,36 | 11.963 | 12,27 |
| AUXILIARES | 14.025 | 19,81 | 14.036 | 19,35 | 13.770 | 18,10 | 13.568 | 17,03 | 13.282 | 16,27 | 13.423 | 16,36 | 13.165 | 15,38 | 12.985 | 14,85 | 12.635 | 14,05 | 12.642 | 13,54 | 12.685 | 13,01 |
| TOTAL HOMBRES | 70.792 | | 72.538 | | 76.073 | | 79.654 | | 81.649 | | 82.023 | | 85.579 | | 87.415 | | 89.903 | | 93.346 | | 97.494 | |

Personal de la administración central según rango etario y sexo

| MUJERES | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 24 AÑOS O MENOS | 2.746 | 3.210 | 3.465 | 4.010 | 4.620 | 4.953 | 4.751 | 4.452 | 4.487 | 4.421 | 4.085 |
| ENTRE 25 y 34 AÑOS | 21.596 | 22.960 | 24.422 | 26.680 | 28.577 | 30.832 | 32.064 | 33.486 | 35.642 | 38.400 | 40.963 |
| ENTRE 35 y 44 AÑOS | 24.415 | 25.633 | 26.750 | 28.969 | 30.294 | 31.704 | 32.607 | 33.714 | 35.521 | 38.165 | 40.348 |
| ENTRE 45 y 54 AÑOS | 26.279 | 26.009 | 26.092 | 26.051 | 26.219 | 26.274 | 26.137 | 26.570 | 27.455 | 28.562 | 29.727 |
| ENTRE 55 y 59 AÑOS | 10.568 | 10.647 | 11.902 | 12.473 | 13.203 | 13.771 | 13.893 | 13.549 | 13.095 | 12.777 | 12.772 |
| ENTRE 60 y 64 AÑOS | 4.439 | 5.024 | 5.788 | 5.707 | 4.711 | 3.744 | 5.279 | 6.400 | 6.304 | 5.371 | 7.415 |
| 65 Y MÁS AÑOS | 885 | 1.088 | 1.128 | 1.168 | 1.146 | 871 | 1.065 | 1.302 | 1.587 | 1.142 | 1.580 |
| TOTAL MUJERES | 90.928 | 94.571 | 99.547 | 105.058 | 108.770 | 112.149 | 115.796 | 119.473 | 124.091 | 128.838 | 136.890 |
| EDAD PROMEDIO | 43,3 | 43,2 | 43,2 | 42,9 | 42,4 | 41,5 | 41,5 | 41,8 | 41,7 | 41,2 | 41,4 |

| HOMBRES | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 24 AÑOS O MENOS | 3.458 | 3.325 | 3.353 | 3.019 | 3.381 | 3.207 | 3.334 | 3.557 | 3.662 | 3.792 | 3.572 |
| ENTRE 25 y 34 AÑOS | 15.523 | 16.174 | 17.015 | 18.813 | 19.690 | 20.522 | 21.724 | 22.110 | 22.624 | 23.927 | 25.116 |
| ENTRE 35 y 44 AÑOS | 18.638 | 19.111 | 20.423 | 21.779 | 22.206 | 22.348 | 22.977 | 23.477 | 24.330 | 25.783 | 26.944 |
| ENTRE 45 y 54 AÑOS | 17.380 | 17.660 | 18.236 | 18.531 | 18.924 | 18.586 | 18.969 | 19.002 | 19.478 | 20.314 | 20.865 |
| ENTRE 55 y 59 AÑOS | 7.519 | 7.535 | 7.995 | 8.107 | 8.015 | 7.883 | 8.079 | 8.079 | 8.243 | 8.343 | 8.550 |
| ENTRE 60 y 64 AÑOS | 5.409 | 5.693 | 6.317 | 6.533 | 6.666 | 6.844 | 7.099 | 7.243 | 7.357 | 7.468 | 7.599 |
| 65 Y MÁS AÑOS | 2.732 | 3.040 | 2.735 | 2.873 | 2.767 | 2.633 | 3.397 | 3.947 | 4.209 | 3.719 | 4.848 |
| TOTAL HOMBRES | 70.659 | 72.538 | 76.074 | 79.655 | 81.649 | 82.023 | 85.579 | 87.415 | 89.903 | 93.346 | 97.494 |
| EDAD PROMEDIO | 43,9 | 44,0 | 44,0 | 43,8 | 43,6 | 43,0 | 43,0 | 43,2 | 43,3 | 43,0 | 43,2 |

Asignaciones presupuestarias por Ministerio.

| PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA | | |
|-----------------------------|--------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL MINISTERIO |
| 2006 | \$ 2.265.376 | \$ 7.586.136 |
| 2007 | \$ 2.597.720 | \$ 8.884.326 |
| 2008 | \$ 2.892.448 | \$ 10.540.687 |
| 2009 | \$ 3.497.465 | \$ 12.339.124 |
| 2010 | \$ 4.272.351 | \$ 13.840.341 |
| 2011 | \$ 4.592.927 | \$ 13.979.427 |
| 2012 | \$ 4.803.371 | \$ 14.364.619 |
| 2013 | \$ 5.044.439 | \$ 15.105.730 |
| 2014 | \$ 5.298.092 | \$ 16.152.425 |
| 2015 | \$ 5.562.997 | \$ 16.973.154 |
| 2016 | \$ 6.419.928 | \$ 18.568.928 |

| MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES | | |
|-------------------------------------|---------------|---------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 16.324.122 | \$ 29.429.210 |
| 2007 | \$ 18.273.341 | \$ 35.873.895 |
| 2008 | \$ 21.233.766 | \$ 41.726.210 |
| 2009 | \$ 23.442.086 | \$ 52.869.961 |
| 2010 | \$ 25.859.828 | \$ 58.683.790 |
| 2011 | \$ 27.650.039 | \$ 60.930.058 |
| 2012 | \$ 29.007.977 | \$ 68.047.026 |
| 2013 | \$ 31.618.681 | \$ 69.979.032 |
| 2014 | \$ 33.159.754 | \$ 69.666.296 |
| 2015 | \$ 36.622.252 | \$ 80.559.785 |
| 2016 | \$ 40.670.247 | \$ 84.388.623 |

| MINISTERIO DEL INTERIOR | | |
|-------------------------|------------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 38.443.997 | \$ 494.263.048 |
| 2007 | \$ 45.184.656 | \$ 587.736.655 |
| 2008 | \$ 57.449.743 | \$ 816.654.605 |
| 2009 | \$ 68.052.969 | \$ 902.657.469 |
| 2010 | \$ 74.183.788 | \$ 1.003.042.878 |
| 2011 | \$ 82.806.141 | \$ 1.111.940.408 |
| 2012 | \$ 838.677.540 | \$ 2.211.812.803 |
| 2013 | \$ 907.452.428 | \$ 2.390.161.119 |
| 2014 | \$ 963.578.226 | \$ 2.493.481.563 |
| 2015 | \$ 1.030.364.935 | \$ 2.901.422.710 |
| 2016 | \$ 1.164.053.941 | \$ 3.149.688.784 |

| MINISTERIO DE ECONOMÍA | | |
|------------------------|----------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 35.522.445 | \$ 541.954.513 |
| 2007 | \$ 40.377.946 | \$ 607.397.028 |
| 2008 | \$ 48.664.214 | \$ 746.064.969 |
| 2009 | \$ 69.445.316 | \$ 1.250.918.960 |
| 2010 | \$ 76.267.232 | \$ 1.415.449.495 |
| 2011 | \$ 72.424.412 | \$ 1.213.511.047 |
| 2012 | \$ 75.837.016 | \$ 1.243.353.108 |
| 2013 | \$ 83.492.219 | \$ 1.317.163.254 |
| 2014 | \$ 91.063.183 | \$ 961.321.713 |
| 2015 | \$ 105.349.465 | \$ 934.032.459 |
| 2016 | \$ 127.227.026 | \$ 1.266.475.356 |

| MINISTERIO DE HACIENDA | | |
|-------------------------------|----------------|----------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 115.223.512 | \$ 184.899.165 |
| 2007 | \$ 129.101.405 | \$ 211.157.756 |
| 2008 | \$ 147.485.808 | \$ 240.233.600 |
| 2009 | \$ 170.621.461 | \$ 273.154.224 |
| 2010 | \$ 191.358.064 | \$ 300.137.320 |
| 2011 | \$ 206.412.082 | \$ 331.111.946 |
| 2012 | \$ 203.130.430 | \$ 329.208.284 |
| 2013 | \$ 217.237.253 | \$ 334.907.623 |
| 2014 | \$ 229.627.250 | \$ 346.080.918 |
| 2015 | \$ 259.651.949 | \$ 406.442.528 |
| 2016 | \$ 318.346.197 | \$ 477.829.823 |

| MINISTERIO DE JUSTICIA | | |
|-------------------------------|----------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 148.474.311 | \$ 362.462.696 |
| 2007 | \$ 165.973.635 | \$ 422.841.406 |
| 2008 | \$ 190.769.834 | \$ 467.636.446 |
| 2009 | \$ 229.853.903 | \$ 573.270.575 |
| 2010 | \$ 254.291.050 | \$ 633.620.895 |
| 2011 | \$ 297.260.860 | \$ 713.523.256 |
| 2012 | \$ 317.088.969 | \$ 777.573.147 |
| 2013 | \$ 345.551.244 | \$ 824.473.827 |
| 2014 | \$ 380.447.607 | \$ 871.953.732 |
| 2015 | \$ 423.820.057 | \$ 989.597.947 |
| 2016 | \$ 477.866.934 | \$ 1.076.395.662 |

| MINISTERIO DE EDUCACIÓN | | |
|--------------------------------|----------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 91.853.543 | \$ 2.492.521.673 |
| 2007 | \$ 104.516.768 | \$ 2.861.483.349 |
| 2008 | \$ 124.692.936 | \$ 3.571.446.664 |
| 2009 | \$ 148.719.994 | \$ 4.105.275.345 |
| 2010 | \$ 177.601.184 | \$ 4.717.624.493 |
| 2011 | \$ 190.439.157 | \$ 5.358.315.529 |
| 2012 | \$ 204.501.436 | \$ 5.936.273.930 |
| 2013 | \$ 228.198.732 | \$ 6.712.290.487 |
| 2014 | \$ 249.164.115 | \$ 7.138.276.475 |
| 2015 | \$ 279.472.159 | \$ 8.082.014.548 |
| 2016 | \$ 343.661.186 | \$ 9.379.446.986 |

| MINISTERIO DE DEFENSA | | |
|------------------------------|------------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 857.138.605 | \$ 1.187.873.499 |
| 2007 | \$ 922.829.351 | \$ 1.308.375.226 |
| 2008 | \$ 1.012.596.972 | \$ 1.421.444.216 |
| 2009 | \$ 1.126.420.641 | \$ 1.581.256.906 |
| 2010 | \$ 1.332.403.006 | \$ 1.810.614.987 |
| 2011 | \$ 1.483.927.814 | \$ 2.034.044.823 |
| 2012 | \$ 853.817.942 | \$ 1.197.014.376 |
| 2013 | \$ 905.550.340 | \$ 1.267.982.856 |
| 2014 | \$ 964.827.011 | \$ 1.385.363.177 |
| 2015 | \$ 1.017.559.778 | \$ 1.475.563.140 |
| 2016 | \$ 1.099.101.036 | \$ 1.559.043.036 |

| MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS | | |
|-------------------------------------|----------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 80.173.896 | \$ 933.406.343 |
| 2007 | \$ 88.755.088 | \$ 1.060.132.764 |
| 2008 | \$ 104.076.265 | \$ 1.250.806.409 |
| 2009 | \$ 113.687.582 | \$ 1.490.826.260 |
| 2010 | \$ 126.966.410 | \$ 1.572.706.678 |
| 2011 | \$ 137.502.408 | \$ 1.692.950.083 |
| 2012 | \$ 143.129.341 | \$ 1.694.759.486 |
| 2013 | \$ 151.025.914 | \$ 1.824.721.991 |
| 2014 | \$ 158.916.682 | \$ 1.869.117.421 |
| 2015 | \$ 172.523.679 | \$ 2.153.238.730 |
| 2016 | \$ 186.760.545 | \$ 2.305.019.907 |

| MINISTERIO DE BIENES NACIONALES | | |
|--|---------------|---------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 5.300.678 | \$ 11.634.248 |
| 2007 | \$ 5.916.124 | \$ 13.053.896 |
| 2008 | \$ 7.160.267 | \$ 15.048.795 |
| 2009 | \$ 8.413.210 | \$ 16.427.438 |
| 2010 | \$ 9.453.574 | \$ 26.527.978 |
| 2011 | \$ 10.749.936 | \$ 29.791.183 |
| 2012 | \$ 11.421.486 | \$ 22.364.314 |
| 2013 | \$ 12.482.015 | \$ 26.939.942 |
| 2014 | \$ 13.036.696 | \$ 34.422.194 |
| 2015 | \$ 12.879.773 | \$ 37.065.830 |
| 2016 | \$ 14.410.728 | \$ 38.830.022 |

| MINISTERIO DE AGRICULTURA | | |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 62.103.161 | \$ 228.935.081 |
| 2007 | \$ 67.603.026 | \$ 261.265.484 |
| 2008 | \$ 78.014.783 | \$ 301.004.294 |
| 2009 | \$ 95.715.669 | \$ 346.911.687 |
| 2010 | \$ 107.841.755 | \$ 364.879.191 |
| 2011 | \$ 115.476.928 | \$ 394.092.659 |
| 2012 | \$ 122.315.252 | \$ 405.726.519 |
| 2013 | \$ 131.283.361 | \$ 433.321.766 |
| 2014 | \$ 141.535.976 | \$ 454.317.976 |
| 2015 | \$ 155.839.652 | \$ 499.307.695 |
| 2016 | \$ 180.514.351 | \$ 544.943.412 |

| MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | | |
|--|----------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 65.597.253 | \$ 3.916.446.601 |
| 2007 | \$ 70.738.290 | \$ 4.265.173.287 |
| 2008 | \$ 79.270.289 | \$ 4.509.163.134 |
| 2009 | \$ 93.409.992 | \$ 5.169.079.359 |
| 2010 | \$ 107.519.464 | \$ 5.369.932.138 |
| 2011 | \$ 116.674.808 | \$ 5.948.097.791 |
| 2012 | \$ 124.498.275 | \$ 6.216.696.280 |
| 2013 | \$ 133.471.740 | \$ 6.410.011.536 |
| 2014 | \$ 142.556.035 | \$ 6.445.034.729 |
| 2015 | \$ 155.219.123 | \$ 6.808.191.843 |
| 2016 | \$ 170.456.849 | \$ 7.184.324.839 |

| MINISTERIO DE SALUD | | |
|----------------------------|------------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 635.233.368 | \$ 1.893.537.128 |
| 2007 | \$ 718.545.621 | \$ 2.219.272.326 |
| 2008 | \$ 816.328.363 | \$ 2.531.153.989 |
| 2009 | \$ 975.274.359 | \$ 2.971.985.285 |
| 2010 | \$ 1.083.783.480 | \$ 3.331.429.547 |
| 2011 | \$ 1.204.214.939 | \$ 3.921.803.728 |
| 2012 | \$ 1.367.659.296 | \$ 4.301.644.923 |
| 2013 | \$ 1.521.581.494 | \$ 4.713.209.055 |
| 2014 | \$ 1.688.597.608 | \$ 5.217.428.088 |
| 2015 | \$ 1.916.199.198 | \$ 6.059.568.716 |
| 2016 | \$ 2.160.266.454 | \$ 6.699.658.239 |

| MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO | | |
|---|---------------|------------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 33.261.971 | \$ 550.716.035 |
| 2007 | \$ 39.419.960 | \$ 637.042.821 |
| 2008 | \$ 46.571.983 | \$ 733.577.224 |
| 2009 | \$ 53.455.503 | \$ 858.752.321 |
| 2010 | \$ 58.199.288 | \$ 1.088.007.876 |
| 2011 | \$ 64.139.056 | \$ 1.594.639.770 |
| 2012 | \$ 67.339.393 | \$ 1.597.688.515 |
| 2013 | \$ 72.751.510 | \$ 1.526.785.353 |
| 2014 | \$ 78.071.389 | \$ 1.377.480.717 |
| 2015 | \$ 84.668.502 | \$ 1.669.101.288 |
| 2016 | \$ 90.166.323 | \$ 1.827.447.606 |

| MINISTERIO DE MINERÍA | | |
|------------------------------|---------------|---------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 11.870.182 | \$ 22.749.000 |
| 2007 | \$ 13.964.887 | \$ 26.531.038 |
| 2008 | \$ 17.162.623 | \$ 40.915.639 |
| 2009 | \$ 20.672.720 | \$ 61.095.554 |
| 2010 | \$ 23.121.089 | \$ 77.922.024 |
| 2011 | \$ 15.787.829 | \$ 33.430.820 |
| 2012 | \$ 17.402.994 | \$ 34.756.916 |
| 2013 | \$ 20.309.195 | \$ 35.584.706 |
| 2014 | \$ 16.606.180 | \$ 37.624.842 |
| 2015 | \$ 18.434.541 | \$ 41.895.548 |
| 2016 | \$ 19.637.562 | \$ 46.270.965 |

| MINISTERIO DE TRANSPORTE | | |
|---------------------------------|---------------|----------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 10.639.667 | \$ 69.264.779 |
| 2007 | \$ 11.889.478 | \$ 86.212.286 |
| 2008 | \$ 15.529.010 | \$ 95.074.884 |
| 2009 | \$ 18.495.149 | \$ 333.232.788 |
| 2010 | \$ 21.598.083 | \$ 630.457.068 |
| 2011 | \$ 25.011.592 | \$ 672.844.260 |
| 2012 | \$ 26.398.826 | \$ 649.823.544 |
| 2013 | \$ 30.633.828 | \$ 738.657.797 |
| 2014 | \$ 32.634.600 | \$ 721.060.905 |
| 2015 | \$ 36.447.962 | \$ 910.530.032 |
| 2016 | \$ 39.274.202 | \$ 944.667.068 |

| MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO | | |
|--|---------------|----------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 10.610.299 | \$ 48.165.937 |
| 2007 | \$ 12.381.038 | \$ 55.998.011 |
| 2008 | \$ 14.171.395 | \$ 73.064.701 |
| 2009 | \$ 16.089.048 | \$ 83.110.677 |
| 2010 | \$ 17.480.772 | \$ 109.138.487 |
| 2011 | \$ 18.502.904 | \$ 109.310.258 |
| 2012 | \$ 19.635.827 | \$ 115.983.846 |
| 2013 | \$ 20.701.543 | \$ 127.011.061 |
| 2014 | \$ 21.719.095 | \$ 111.472.757 |
| 2015 | \$ 10.001.609 | \$ 24.677.047 |
| 2016 | \$ 10.888.681 | \$ 29.173.543 |

| MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA | | |
|--|---------------|---------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 9.311.807 | \$ 21.168.117 |
| 2007 | \$ 10.456.767 | \$ 24.674.636 |
| 2008 | \$ 12.974.112 | \$ 28.464.345 |
| 2009 | \$ 15.549.674 | \$ 33.706.932 |
| 2010 | \$ 17.617.182 | \$ 39.619.436 |
| 2011 | \$ 5.248.347 | \$ 7.632.617 |
| 2012 | \$ 5.696.194 | \$ 8.634.935 |
| 2013 | \$ 6.824.159 | \$ 9.435.727 |
| 2014 | \$ 6.852.445 | \$ 9.078.094 |
| 2015 | \$ 9.323.769 | \$ 13.747.577 |
| 2016 | \$ 10.591.139 | \$ 16.093.538 |

| MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL | | |
|--|---------------|----------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 23.995.891 | \$ 179.115.510 |
| 2007 | \$ 26.206.759 | \$ 213.005.652 |
| 2008 | \$ 32.669.388 | \$ 244.391.213 |
| 2009 | \$ 37.897.246 | \$ 288.918.901 |
| 2010 | \$ 42.507.511 | \$ 317.780.817 |
| 2011 | \$ 45.876.219 | \$ 402.647.498 |
| 2012 | \$ 48.973.934 | \$ 442.245.691 |
| 2013 | \$ 53.802.331 | \$ 484.412.583 |
| 2014 | \$ 58.421.544 | \$ 510.251.529 |
| 2015 | \$ 62.961.701 | \$ 599.176.022 |
| 2016 | \$ 70.498.065 | \$ 633.283.123 |

| MINISTERIO PÚBLICO | | |
|---------------------------|----------------|----------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | \$ 52.709.042 | \$ 77.876.780 |
| 2007 | \$ 56.694.896 | \$ 80.998.440 |
| 2008 | \$ 62.869.401 | \$ 89.186.280 |
| 2009 | \$ 68.726.644 | \$ 96.985.712 |
| 2010 | \$ 73.735.380 | \$ 102.543.779 |
| 2011 | \$ 79.143.037 | \$ 112.713.936 |
| 2012 | \$ 83.853.469 | \$ 116.732.889 |
| 2013 | \$ 88.107.065 | \$ 125.160.080 |
| 2014 | \$ 92.849.406 | \$ 129.227.014 |
| 2015 | \$ 97.938.905 | \$ 146.359.828 |
| 2016 | \$ 116.215.179 | \$ 168.508.675 |

| MINISTERIO DE ENERGÍA | | |
|------------------------------|---------------|----------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | | |
| 2007 | | |
| 2008 | | |
| 2009 | | |
| 2010 | | |
| 2011 | \$ 19.232.883 | \$ 59.469.797 |
| 2012 | \$ 20.163.459 | \$ 41.374.005 |
| 2013 | \$ 21.513.916 | \$ 76.190.290 |
| 2014 | \$ 23.124.371 | \$ 82.199.952 |
| 2015 | \$ 27.613.929 | \$ 127.473.744 |
| 2016 | \$ 32.413.397 | \$ 146.008.626 |

| MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE | | |
|--------------------------------------|---------------|---------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | | |
| 2007 | | |
| 2008 | | |
| 2009 | | |
| 2010 | | |
| 2011 | \$ 14.950.411 | \$ 29.281.898 |
| 2012 | \$ 16.851.817 | \$ 31.220.136 |
| 2013 | \$ 19.463.522 | \$ 35.616.851 |
| 2014 | \$ 20.984.082 | \$ 36.475.844 |
| 2015 | \$ 23.891.059 | \$ 44.362.990 |
| 2016 | \$ 26.510.382 | \$ 48.940.067 |

| MINISTERIO DEL DEPORTE | | |
|-------------------------------|---------------|----------------|
| | SUB 21 | TOTAL |
| 2006 | | |
| 2007 | | |
| 2008 | | |
| 2009 | | |
| 2010 | | |
| 2011 | | |
| 2012 | | |
| 2013 | | |
| 2014 | | |
| 2015 | \$ 16.639.985 | \$ 131.091.864 |
| 2016 | \$ 19.226.367 | \$ 141.900.997 |

