



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**FUNCIONES CRÍTICAS.**

**ASIGNACIÓN DE FUNCIONES CRÍTICAS EN LAS SUBSECRETARÍAS DE ESTADO DESDE 2020-2023**

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

**Alumno**

**Nicolás Antonio Valdivia R.**

**Profesora Guía**

**Carla D. Olguín Llanos**

**Valparaíso, diciembre de 2024.**

### **Agradecimientos.**

Comienzo esta parte agradeciendo a mi profesora guía, quien me apoyó, motivó, y enseñó mucho más que Contabilidad.

Pero en especial, quiero agradecer y dejar plasmado en el tiempo a quienes me dan energías día a día:

A mis hermanos, quienes son mi guía del camino a seguir,

A mis amigas, por aguantarme, quererme, acompañarme y ser mi apoyo durante todos estos años,

A Dios, nunca sabré si realmente existe, pero tampoco nunca he tenido dudas de su existencia,

A mi madre, quien me ha apoyado y amado incondicionalmente durante mi vida,

Finalmente, agradezco a la mujer a quien más amé durante mi vida, mi abuela, donde quiera que estés, espero estés orgullosa,  
cumplí la promesa.

Y parafraseando un poco aquella frase de Jean-Paul Sartre,

-La felicidad no es hacer lo que uno quiere, sino querer lo que uno hace-

## Resumen

La investigación se enfoca en la "Asignación por Funciones Críticas" en las Subsecretarías de Estado de Chile desde el año 2020 al 2023. Dicha asignación es regulada por la Ley 19.882. Esta se otorga a funcionarios de planta o contrata que desempeñan funciones consideradas esenciales para la administración pública. Se busca determinar cuáles son los parámetros que la ley establece para considerar una función como crítica, de qué manera se otorga, por cuanto tiempo, y las funciones con mayor o menor asignación, así como determinar que todo se cumpla de acuerdo con la normativa. El presente es un trabajo exploratorio, que tiene como fin abordar un área muy específica de la Administración Pública.

**Palabras clave: Asignación, Funciones Críticas, Ley 19.882, Subsecretarías, Normativa, Administración Pública, Cumplimiento.**

INDICE

Tabla de contenido

1. Introducción: .....	5
1.1. Contextualización:.....	6
2. Marco Conceptual: .....	9
2.1. Conceptos y definiciones relacionadas a las funciones críticas:.....	9
2.2. Marco Normativo: .....	10
2.2. Incompatibilidades .....	11
3. Estado del Arte. ....	13
4. Subsecretarías a Estudiar. ....	15
5. Metodología .....	16
5.1. Metodología de Investigación Propuesta.....	17
5.2 Alcance de la Investigación .....	17
5.2.1. Justificación de la Metodología.....	17
6. Población.....	18
7. Variables Y Análisis.....	19
7.1. Variables.....	24
7.2. Parámetros no posibles de determinar.....	33
8. Limitantes al Estudio.....	35
9. Conclusiones.....	36
10. Referencias y Bibliografía. ....	38
10.2. Referencias.....	38

## 1. Introducción:

Los funcionarios públicos cuentan con distintos tipos de asignaciones en su desempeño laboral, por ejemplo, se encuentra la “Asignación Profesional”, “Asignación por Antigüedad”, o la **“Asignación por Funciones Críticas”**, esta última mencionada, es una asignación que se le otorga al personal de planta o contrata, dependiendo si la función o cargo que realiza el funcionario se considera de carácter relevante en particular para la organización. La asignación por funciones críticas es relativamente moderna considerando que la Administración Pública en Chile se rige bajo la ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado que tiene fecha de 1985, mientras que la asignación por funciones críticas comienza a regir desde 2004.

Para dar un poco de contexto, la Asignación por Funciones Críticas se regula bajo la ley 19.882 en su artículo septuagésimo tercero, el cual comienza estipulando:

“Establécese, a contar del 1 de enero de 2004, una asignación por el desempeño de funciones críticas que beneficiará al personal de planta y a contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores, de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, que no correspondan a altos directivos públicos y que desempeñen funciones calificadas como críticas...”

Además, cada año en la Ley de Presupuesto para el sector Público se establece a que organismos se le otorga Asignación por Funciones Críticas, determinando la cantidad de funcionarios a los que se puede asignar y el presupuesto autorizado para esto.

Ahora bien, el por qué estudiar esta asignación tan particular proviene de una curiosidad, saber si realmente hay funciones tan relevantes y específicas dentro de los organismos a los que se les otorga, si se respeta la normativa al momento de la asignación, a consideración del autor, estudiar algo tan específico de la Administración Pública es un desafío a primera impresión debido a la especificidad de la materia, el alcance que esta asignación tiene, considerando que se encuentra presente en las variadas instituciones u organismos del estado.

El fin del estudio es precisar y verificar si en base a la normativa vigente se puede realizar una fiscalización de manera no tan compleja pensando que el conocimiento del tema no es específica.

### 1.1. Contextualización:

El concepto de “Asignación por Concepto de Funciones Críticas”, como se estableció en la introducción es una asignación de carácter muy específico dentro del sector público, a continuación, se busca contextualizar para poner en conocimiento que es esta “Asignación por Funciones Críticas”, cual es la normativa que la regula y por qué se escoge para tema de investigación. (Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley 19.882- ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. Junio 2003 (Chile)).

Primeramente, se debe poner para conocimiento que:

La ley 19.882 “Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos”, fue promulgada el 11 de junio de 2003 y publicada el 23 de junio del mismo año. Buscaba modernizar y profesionalizar la gestión del servicio civil en Chile, promoviendo una administración pública más transparente, eficiente y equitativa. En su Título final, párrafo 2° “De la Asignación de Funciones Críticas”, artículo septuagésimo tercero se establece específicamente el tema de esta investigación. La “Asignación de Funciones Críticas”, esta busca reconocer y compensar a quienes desempeñan funciones esenciales en la administración pública, asegurando que se realicen de manera eficiente y eficaz bajo las condiciones óptimas.

Dicha asignación se vio reflejada en la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2004, es un beneficio pensado en dar incentivos a aquellos que tengan una función crítica a desarrollar.

La asignación es otorgada a los funcionarios/as de planta o contrata del sector público, la dotación máxima es establecida por la DIPRES (Dirección de Presupuesto) en la Ley de Presupuesto anualmente, mientras que el porcentaje de asignación queda a criterio de cada Ministerio y Organismo.

A pesar de que las cantidades tanto de presupuesto y dotación puede variar en cada servicio, se debe considerar que el número de funciones críticas no puede exceder el según lo establecido en la ley 19.882, el “2% de la suma de las dotaciones máximas de personal autorizadas para ellos anualmente por la Ley de Presupuestos.” (Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley 19.882- ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. Junio 2003 (Chile)).

Además, hay otras consideraciones para esta asignación:

“deberán considerarse en todo caso, los niveles de responsabilidad y complejidad de las funciones desempeñadas por los beneficiarios, así como los antecedentes disponibles sobre las remuneraciones que se pagan por funciones homologables, tanto en el sector público como en el privado” (Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley 19.882- ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. Junio 2003 (Chile)).

Son los subsecretarios o jefes de superiores de los servicios que mediante resolución exenta considerando los límites establecidos en la Ley de Presupuesto quienes determinaran las funciones consideradas como críticas, el porcentaje de asignación que se le fija a cada una, los beneficiarios y los montos específicos de asignaciones. El funcionario debe aceptar esta asignación la cual puede ser retirada por la misma vía que fue asignada.

“La asignación por el desempeño de funciones críticas tendrá el carácter de remuneración permanente para todos los efectos legales, se percibirá mientras se ejerza la función específica y no será considerada base de cálculo de ninguna otra remuneración.” (Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley 19.882- ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. Junio 2003 (Chile)).

La norma ha sido modificada muy pocas veces, al realizar una comparación entre los establecido primeramente y la actualidad se encuentran algunas diferencias que se presentan:

Primeramente el artículo N°2 transitorio de la ley 19.863 estableció que a contar de 2003 se implementaría una asignación por el desempeño de funciones críticas, esta tendría el carácter de renta para todo efecto legal, serán beneficiarios los funcionarios de planta y contrata que sean pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, profesionales y fiscalizadores de los servicios u órganos públicos regidos bajo el Título II de la ley N° 18.575 (Normas especiales - LEY ORGANICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO), las reglas establecidas en ese artículo correspondían a:

- Los jefes de servicio no tendrán derecho a la asignación.
- Se considerarán funciones críticas aquellas que sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.
- El monto de esta asignación no podrá exceder del 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto. Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones brutas de carácter permanente, no podrá significar en el año, una cantidad promedio superior a \$4.365.000 mensuales.
- El número de funciones consideradas como críticas para el conjunto de los órganos y servicios a que se refiere el inciso primero no podrá exceder de la cantidad equivalente al 2% de la suma de las dotaciones máximas de personal autorizadas para ellos por la Ley de Presupuestos para el año 2003.
- Mediante decretos supremos, expedidos a través del Ministerio de Hacienda y bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", se fijará para cada ministerio y servicio en que corresponda conceder la asignación, la cantidad máxima de personas con derecho a percibirla; el período correspondiente, el que podrá ser retroactivo al 1º de enero del año antes referido, y los recursos que se podrán destinar para su pago, los que deberán provenir de reasignaciones entre subtítulos de los respectivos presupuestos institucionales. (BCN, Artículo N°2 transitorio de la ley 19.863)

Actualmente, la ley 19.882 en su ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO establece lo relacionado con la Asignación de Funciones Críticas y las modificaciones que se evidencian con el artículo transitorio son:

- La asignación por funciones críticas no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto... Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a la remuneración bruta de carácter permanente del jefe superior del respectivo servicio.
- El número de funciones consideradas como críticas para el conjunto de los órganos y servicios a que se refiere el inciso primero no podrá exceder de la cantidad equivalente al 2% de la suma de las dotaciones máximas de personal autorizadas para ellos anualmente por la Ley de Presupuestos.
- Mediante resolución exenta de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, conforme los límites que cada año establezca la Ley de Presupuestos, se determinarán las funciones que se considerarán como críticas, el porcentaje de asignación que se le fije a cada una, las personas beneficiarias y los montos específicos de sus asignaciones. La percepción de la asignación por funciones críticas requerirá la aceptación del funcionario que ha de servir la función considerada como tal.  
(Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley 19.882- ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. Junio 2003 (Chile)).

A modo de cierre de esta primera parte de la investigación se considera necesario establecer un resumen de los principales puntos clave de la Ley 19.882 en su ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO están:

1. **Funciones Críticas:** Se definen como funciones relevantes para la gestión de ministerios o instituciones que impactan en la calidad de sus productos o servicios.
2. **Límite de Asignación:** La asignación no puede exceder el 100% de las remuneraciones brutas del funcionario y no superará la remuneración del jefe superior del respectivo servicio.

3. **Ley de Presupuestos:** Esta fijará anualmente la cantidad de beneficiarios y los recursos destinados a la asignación, así como el límite de funciones críticas, que no podrá exceder el 2% de la dotación máxima autorizada.
4. **Determinación de Montos:** Para fijar los montos de la asignación se considerarán la responsabilidad y complejidad de las funciones.
5. **Aceptación:** Para poder percibir la asignación se requiere la aceptación del funcionario.
6. **Dedicación Exclusiva:** Las funciones críticas deben desempeñarse con dedicación exclusiva y están sujetas a incompatibilidades establecidas por ley.
7. **Incompatibilidad:** La asignación es incompatible con otras asignaciones reguladas en diversas leyes.

Finalmente, en palabras de Cornejo y Cortes, en la “Revista Chilena de Administración Pública” de la Universidad de Chile:

Esta asignación puede operar como un eficaz instrumento de gestión de recursos humanos en la administración pública chilena ya que permite a los directivos superiores de las instituciones contar con un incentivo monetario específico tanto para atraer personas calificadas a la administración (instrumento de reclutamiento), así como también para motivar o inducir un mejor desempeño de quienes se trabajan en las instituciones públicas (instrumento de incentivo). (Cornejo-Cortez, 2007, p. 40).

Considerando todo lo anterior, surge la inquietud de investigar si esta “Asignación por Funciones Críticas” realmente cumple a cabalidad la normativa vigente, si se respalda en cada institución la asignación a los funcionarios.

## 1.2. Situación o Problema de investigación.

Como los organismos e instituciones que tienen “Asignación por Funciones Críticas”, este estudio se enfocará en **verificar si la Asignación de Funciones Críticas ha sido concedida conforme a la normativa vigente, analizando las Subsecretarías de Estado desde 2020 hasta 2023.**

Para poder realizar el correcto análisis y verificación se presentan los siguientes objetivos a desarrollar:

General:

- **Verificar si la Asignación de Funciones Críticas otorgada los funcionarios de las Subsecretarías de Estado entre los años 2020 – 2023, cumple la normativa vigente establecida en la Ley 19.882.**

Específicos:

1. **Revisar y recopilar los datos disponibles sobre la asignación de recursos públicos y cantidad de funcionarios que se autorizan por la Ley de Presupuesto que instruye la Dirección de Presupuesto anualmente, enfocándose en la “Autorización máxima para cumplimiento artículo septuagésimo tercero de la Ley Nº 19.882, Asignación por Funciones Críticas”. Lo anterior, por cada Subsecretaría de Estado, desde 2020 hasta 2023.**
2. **Identificar bajo que fundamentos se otorga a los funcionarios el porcentaje de asignación por concepto de funciones críticas.”. Lo anterior mediante las resoluciones que otorgan dicha asignación, por cada Subsecretaría de Estado, desde 2020 hasta 2023.**
3. **Identificar criterios entre las Subsecretarías de Estado que permitan establecer una uniformidad a la asignación de funciones críticas otorgada a los funcionarios.**

## 2. Marco Conceptual:

Como se mencionó anteriormente, la presente área de estudio tiene muy baja literatura o normativa para su análisis, limitándose a la ley que regula la Asignación de Funciones Críticas, ley 19.882 y un trabajo investigativo. Por su naturaleza, es necesario un marco conceptual, un marco normativo y un detalle de las inhabilidades relevantes para entender la Asignación por Funciones Críticas. A continuación, se estructura desde los conceptos más generales para la comprensión de la investigación hasta lo más específico.

Este apartado tiene la finalidad de definir los principales conceptos que serán utilizados a lo largo de la investigación para su correcta comprensión.

### 2.1. Conceptos y definiciones relacionadas a las funciones críticas:

- **Ley 19882:** REGULA NUEVA POLÍTICA DE PERSONAL A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA

La Ley N° 19.882, promulgada en Chile en 2003, establece un marco regulador para la política de personal en la administración pública, con el objetivo de fomentar la profesionalización y la gestión eficiente de los funcionarios públicos

Se considera necesario comenzar entendiendo que es la Dirección de Presupuesto y su relevancia para el estudio: La Dirección de Presupuestos (DIPRES) es el organismo técnico encargado de velar por la asignación y uso eficiente de los recursos públicos, mediante la aplicación de sistemas e instrumentos de gestión financiera, programación y control de gestión, en el marco de la política fiscal. (Dirección de Presupuesto (DIPRES), Chile). Esta institución año a año presenta la ley de presupuestos, la que se puede definir como “la norma jurídica más relevante dictada por el Congreso anualmente, pues es la que autoriza al Estado a percibir y gastar los recursos financieros necesarios para la ejecución de las políticas públicas y la operación normal de la administración central, regional y local del país.” (Cámara de Diputadas y Diputados, Chile). Ahora, centrando las definiciones en los organismos a estudiar, es relevante explicar que las Subsecretarías de Chile son organismos pertenecientes a la estructura interna de cada Ministerio, bajo el mandato de los Subsecretarios. Son funciones de la Subsecretaría prestar asesoría y colaboración directa al Ministro en la elaboración de los planes, programas y decisiones del sector a su cargo. El Subsecretario es el colaborador inmediato del Ministro y su subrogante legal. Tiene a su cargo la coordinación interna del Ministerio y le corresponden las atribuciones y obligaciones establecidas en los decretos de cada una. (Ministerio de Justicia, Transparencia, Chile).

Ahora bien, las Funciones Críticas como tal pueden definirse como:

“Se considerarán funciones críticas aquellas que sean relevantes o estratégicas para la gestión del respectivo ministerio o institución por la responsabilidad que implica su desempeño y por la incidencia en los productos o servicios que éstos deben proporcionar.” (Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley 19.882-ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. Junio 2003 (Chile)).

Estas funciones están reguladas como se ha explicado anteriormente bajo la Ley 19.882, en su Título Final, Párrafo 2° de la asignación de funciones Críticas, Artículo septuagésimo tercero, la cual establece toda la normativa para su aplicación.

## 2.2. Marco Normativo:

Se hace necesario, detallar las normas que están vinculadas con la “Asignación de Funciones Críticas”, considerando que el objeto de estudio es realizar una verificación sobre la aplicación de la normativa al momento de la asignación, se debe tener presente que hay más normas que de cierta manera acompañan a la Ley 19.882. Se presenta a continuación, un listado de la normativa vinculante extraída de la lectura de la Ley 19.882, donde menciona algunas de estas normas para considerar y también se establece con qué normativa es incompatible la “Asignación de Funciones Críticas”.

Listado de Normas:

- **Ley 19.863:** sobre remuneraciones de autoridades de gobierno y cargos críticos de la administración pública y da normas sobre gastos reservados
- 1° y el artículo segundo transitorio de la ley N°19.863:
  - Artículo 1º.- Establécese una Asignación de Dirección Superior, que tendrá el carácter de renta para todo efecto legal, que percibirán quienes desempeñen los siguientes cargos de dedicación exclusiva: Presidente de la República, Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes y Jefes Superiores de los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575.
  - Artículo 2º.- Se entenderá por gastos reservados aquellos egresos que, por el ministerio de esta ley, se faculta realizar exclusivamente a las entidades mencionadas en el artículo 3, para el cumplimiento de sus funciones públicas establecidas en las leyes, siempre que sean relativas al orden público, a la seguridad interna y externa del país, a la inteligencia y contrainteligencia, y que por su naturaleza deban ser reservadas o secretas
- **Ley 18.575:** Conocida como Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado en Chile, fue promulgada en 1986. Esta ley establece las normas fundamentales que regulan la organización y funcionamiento de la administración del estado chileno.
- **DFL- 1-19653** fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado.
- **Ley 19.490:** establece asignaciones y bonificaciones que señala para el personal del sector salud
- **Ley 18.834:** Aprueba el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos en Chile, fue promulgada el 4 de octubre de 1989. Esta ley establece un marco normativo que regula la relación entre el Estado y sus funcionarios, así como los derechos y deberes que estos poseen en el ejercicio de sus funciones.
- **DFL- 29** fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo.
- **Ley 19485** otorga reajuste de remuneraciones a trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y otros beneficios de carácter pecuniario.
- **Ley 20.285** - sobre el acceso a la información pública, la cual puede interrelacionarse con la transparencia en la gestión de asignaciones y remuneraciones.

### Otras Normativas y Reglamentaciones

- **Reglamentos Internos:** Cada entidad pública puede tener reglamentos que especifiquen cómo se aplican las asignaciones y los procedimientos internos relacionados.
- **Directrices de la Contraloría General de la República:** Documentos y dictámenes que pueden impactar la interpretación y aplicación de la legislación relacionada con funciones críticas y remuneraciones.
- **Normativa sobre Recursos Humanos en el Sector Público:** Esta incluye varias resoluciones y procedimientos administrativos que regulan la contratación, evaluación y compensaciones de las funciones públicas.

## 2.2. Incompatibilidades

Como se había mencionado, la Ley 19.882 presenta una serie de incompatibilidades con otras normativas, se detalla a continuación el listado de las incompatibilidades:

- **Artículo 17 de la ley N° 18.091:** establece normas complementarias de incidencia presupuestaria, de personal y de administración financiera.
  - Artículo 17.- Establécese para el personal de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras una asignación mensual de porcentaje variable, de acuerdo con el escalafón y grado a que pertenezca el empleado y que se calculará sobre el sueldo base y la asignación de fiscalización que le corresponda, de conformidad a lo establecido en el artículo 19 del decreto ley N° 3.551, de 1981.
  
- **Artículos 7° y 8° de la ley N° 19.646:** concede beneficios económicos al personal del servicio; de impuestos internos, del consejo de defensa del; estado, de la dirección de presupuestos y de las fuerzas; armadas, y dispone otras normas sobre racionalización; del sector hacienda.
  - Artículo 7º.- Establécese en beneficio de los cargos de jefatura del Servicio de Impuestos Internos pertenecientes a la planta de Directivos y a las plantas de Profesionales y de Fiscalizadores en que se ejerzan funciones de supervisión, asignadas expresamente por resolución del Director del Servicio, y en tanto cumplan dicha función, una asignación mensual, con vigencia anual, de carácter variable, calculada sobre la misma base a que se refiere la parte final del inciso primero del artículo 2º de la presente ley.
  - Artículo 8º.- A contar del 1 de enero de 2023, los recursos presupuestarios que anualmente deberán destinarse al financiamiento de la asignación del artículo 7º no podrán exceder de 10.027 sueldos base asignados al grado 15 de la escala de sueldos base de las instituciones fiscalizadoras, vigente al 1 de enero de cada año.
  
- **Letra b) del artículo 9° de la ley N° 15.076:** fija el texto refundido del estatuto para los médico-cirujanos, farmacéuticos o químico - farmacéuticos, bio-químicos y cirujanos dentistas
  - Artículo 9°. -Los empleadores podrán establecer para los profesionales funcionarios las asignaciones que a continuación se indican, calculadas sobre el sueldo base para las horas contratadas para la letra a) y por las horas asignadas a la función en los casos de la letra b):
  - b) Del diez por ciento al ciento ochenta por ciento para los profesionales que se desempeñen en actividades, lugares o condiciones que es necesario estimular, tales como: trabajo en consultorios periféricos o en sectores apartados o rurales, atenciones domiciliarias, especialidades en falencia, trabajo de profesionales o becarios que por disposición del empleador no puedan ejercer libremente su profesión y otros casos que determine el reglamento, el cual, además, establecerá su forma y monto.

- **Artículo 2° de la ley N° 19.230:** dicta normas relativas a profesionales funcionarios que indica regidos por la ley N° 15.076
  - Artículo 2°. - La asignación de estímulo por especialidad en falencia se hará extensiva a los profesionales funcionarios que se desempeñen en los Servicios de Salud y en Hospitales de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, en cargos de 28 horas semanales en sistemas de turnos nocturnos y en días domingo y festivos en Servicio de Urgencia y Unidades de Cuidado Intensivo. Esta asignación ascenderá al 50% del sueldo base y será compatible con otras a que dichos profesionales tengan derecho por otra causa.
  
- **Letra b) del artículo 35 de la ley N° 19.664:** establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los servicios de salud y modifica la ley N° 15.076
  - Artículo 35.- La asignación de estímulo podrá otorgarse atendiendo a los siguientes conceptos:
  - b) Competencias profesionales: corresponden a la valoración de un determinado puesto de trabajo sobre la base de la formación, capacitación y especialización o competencias del personal que lo ocupe.
  
- Instructivo presidencial sobre buen uso de los recursos fiscales:
  - X. Personal en gabinetes- Sobre el reajuste de los funcionarios/as con designaciones a contrata con función crítica en los gabinetes
  - Respecto de los funcionarios/as contratados en los gabinetes del Presidente de la República, Ministros/as, Subsecretarios/as, Delegados/as Presidenciales Regionales y Provinciales que perciban función crítica, el monto de esta se deberá rebajar en un monto equivalente al reajuste del 4,3%, de manera tal que la remuneración bruta correspondiente no se incremente. 44. No deberán asignarse nuevas funciones críticas a personal contratado en gabinetes. 45. No podrá incrementarse el monto de las funciones críticas del personal contratado en gabinetes. 46. Excepcionalmente, y previa solicitud fundada de la respectiva autoridad, la DIPRES podrá autorizar nuevas funciones críticas en los gabinetes o incremento de las existentes, siempre que la experiencia laboral, las aptitudes de la persona y las características de las tareas que se le encomiende así lo justifiquen. La DIPRES responderá la solicitud de excepcionalidad en un plazo máximo de 10 días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior, ningún funcionario contratado en los gabinetes podrá recibir una remuneración mayor a la del grado A de la E.U.S.

Para finalizar el apartado, se describen unos conceptos que se consideran relevantes para la comprensión del estudio:

Tomando como Base el Artículo 9° de la ley 18.834. Un **grado** en el contexto de los funcionarios públicos se refiere a un nivel o categoría dentro de la jerarquía del servicio público. Este sistema de grados o niveles se utiliza para clasificar a los empleados públicos según su función, responsabilidades, y, a menudo, la experiencia o educación requerida para ocupar determinados cargos.

Las características clave de los grados en los funcionarios públicos incluyen:

1. **Jerarquía:** Los grados ayudan a establecer una estructura jerárquica dentro de una organización gubernamental, indicando la clasificación y el rango de cada funcionario.
2. **Salario y Beneficios:** A menudo, los grados están asociados a rangos salariales y beneficios específicos. Los funcionarios en grados más altos generalmente reciben un salario mayor y mejores beneficios.
3. **Requisitos:** Cada grado puede tener requisitos específicos en términos de formación académica, experiencia laboral y habilidades. Por ejemplo, ciertos grados pueden requerir títulos universitarios específicos o años de servicio en el sector público.
4. **Funciones y Responsabilidades:** Los individuos en diferentes grados pueden tener funciones y responsabilidades distintas, desde tareas administrativas hasta la toma de decisiones estratégicas en el gobierno.

5. **Promoción y Desarrollo Profesional:** El sistema de grados a menudo está vinculado a las oportunidades de promoción dentro del servicio público, donde los funcionarios pueden avanzar a grados superiores a medida que adquieren más experiencia y competencia.

“ARTÍCULO 9º. Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario”. (Ley 18.834, Estatuto Administrativo, P. 217)

Créanse los siguientes cargos en las plantas y grados que se señalan:

Estamento	Grados
Jefe Superior de Servicio	01B
Directivo	2°-8°
Directivo No Profesional	8°-13°
Profesional	4°-16°
Administrativo	9°-23°
Técnico	9°-23°
Auxiliar	18°-25°

(Tabla elaborada en base a información extraída de la Escala Única de Remuneraciones de la Dirección de Presupuestos).

### 3. Estado del Arte.

Para el estudio de la “Asignación por Funciones Críticas”, se ha revisado todo lo relacionado con el tema, sin embargo, no hay precedentes sobre investigaciones previas en esta área específica, esto puede deberse a la naturaleza del estudio, es decir, al ser una asignación dentro de un marco más grande como son las remuneraciones y asignaciones del sector público Chileno, es difícil encontrar estudios o literatura que hablen en detalle sobre esto. Por tanto, la finalidad de este apartado es evidenciar en cierto grado, el bajo nivel de estudio que tiene la Asignación de Funciones Críticas, limitándose a la normativa y a un estudio sobre las remuneraciones del sector público.

Normativa:

La asignación por funciones críticas tal como se ha dicho están establecidas en la ley 19.882, y sus puntos más relevantes a citar son:

“beneficiará al personal de planta y a contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores, de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575, que no correspondan a altos directivos públicos y que desempeñen funciones calificadas como críticas”

“Con todo, la concesión de esta asignación, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a la remuneración bruta de carácter permanente del jefe superior del respectivo servicio.”

“La Ley de Presupuestos fijará anualmente para cada ministerio y servicio en que corresponda pagar la asignación por funciones críticas, la cantidad máxima de personas con derecho a percibirla y los recursos que podrán destinarse para su pago. Para estos efectos, en la etapa de formulación de su presupuesto, la institución hará una proposición de las funciones consideradas como críticas, el número de eventuales beneficiarios, los porcentajes de la asignación y el costo involucrado.”

“El número de funciones consideradas como críticas para el conjunto de los órganos y servicios a que se refiere el inciso primero, no podrá exceder de la cantidad equivalente al 2% de la suma de las dotaciones máximas de personal autorizadas para ellos anualmente por la Ley de Presupuestos.”

“Para determinar los montos de la asignación por funciones críticas deberán considerarse en todo caso, los niveles de responsabilidad y complejidad de las funciones desempeñadas por los beneficiarios, así como los antecedentes disponibles sobre las remuneraciones que se pagan por funciones homologables, tanto en el sector público como en el privado.”

“Mediante resolución exenta de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, conforme los límites que cada año establezca la Ley de Presupuestos, se determinarán las funciones que se considerarán como críticas, el porcentaje de asignación que se le fije a cada una, las personas beneficiarias y los montos específicos de sus asignaciones. La percepción de la asignación por funciones críticas requerirá la aceptación del funcionario que ha de servir la función considerada como tal.”

Citas extraídas de la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley 19.882- ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. Junio 2003 (Chile).

En la revisión de documentos que hablasen sobre la asignación de funciones críticas, se encuentra una publicación en la Revista Chilena de Administración Pública de la Universidad de Chile, del año 2007, escrita por Miguel A. Cornejo y Jessica Cortés, titulado:

“IMPLEMENTACIÓN DE LA ASIGNACIÓN POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES CRÍTICAS EN EL SECTOR PÚBLICO CHILENO.”

El texto analiza la implementación de la Asignación por Desempeño de Funciones Críticas (ADFC) en el sector público chileno, introducida en 2003 como parte de reformas administrativas. Se examina la distribución de fondos asignados a este incentivo en diversas agencias públicas, destacando que no hay una relación directa entre el número de funciones críticas y el presupuesto asignado. Además, se discuten las características de la ADFC, su rol como herramienta de gestión de recursos humanos, y se presentan datos sobre su aplicación en 2006, revelando una alta heterogeneidad en la asignación de recursos entre instituciones. Finalmente, se sugieren mejoras para asociar la ADFC a medidas de rendimiento y establecer criterios objetivos para su implementación. Considerando que el texto tiene 17 años de antigüedad, es el único que se pudo encontrar relacionado con el análisis de las funciones críticas.

El texto establece en sus primeras páginas que transcurridos ya 3 años desde la instauración de la ley “no existen en la literatura estudios que describan los resultados de su implementación, los efectos generados y los problemas que se han presentado al respecto” (Cornejo-Cortez, 2007, p. 40).

En palabras de los autores,

“Esta asignación asume, además, un rol de incentivo para los funcionarios por cuatro razones fundamentales. En primer lugar, es una retribución que se puede perder: una de las características de la ADFC que la transforma en un incentivo de alto poder es que quien la recibe puede dejar de percibirla por decisión del directivo superior de la institución. Efectivamente, la ley lo faculta para quitar a una función la calificación de crítica o incorporar otras, por lo que ningún directivo, profesional o fiscalizador beneficiario tiene garantías de mantener la FC en forma permanente, independiente de su desempeño. A su vez, también se puede disminuir: una situación intermedia es que el beneficiario no pierda la asignación, pero si le puede ser disminuido el monto (porcentaje) que percibe. En tercer lugar, ocurre que es un monto que puede ser asociado a metas específicas: en la medida que el directivo superior puede quitar o disminuir una FC esto le permitirá asociar estrechamente el incentivo con la meta o resultado que espera en términos de desempeño del beneficiario de esta. Finalmente, es un elemento que puede diferenciar de otros directivos de similar jerarquía: en la medida que el directivo superior diferencie a sus directivos, profesionales o fiscalizadores de similares jerarquías entrega señales sobre la importancia relativa que le puede asignar a algún área organizacional, o al desempeño individual de los miembros de su equipo.” (Cornejo-Cortez, 2007, p. 40).

Llegando a las conclusiones, los autores plantean:

“En este contexto, los resultados evidencian que la identificación y distribución de las asignaciones por FC entre las instituciones no responde, en primera instancia, a elementos objetivos que dejen entrever una política o lógica establecida de calificación, ya sea en cuanto al número de asignaciones

como al monto de presupuesto asignado a cada una de ellas. En términos simples, la implementación no parece responder a criterios organizacionales adecuados, pudiendo existir un fuerte componente subjetivo en su definición.” (Cornejo-Cortez, 2007, p. 40).

#### 4. Subsecretarías a Estudiar.

Tal como se ha mencionado más arriba, las Funciones Críticas se otorgan en distintos Organismos e instituciones del país, siendo basto el universo de análisis, razón por la cual, se centra el estudio en las Subsecretarías de Estado, se presenta una identificación de cada una con un pequeño resumen:

**Tabla 1.1-Identificación de las Subsecretarías de Estado.**

N°	Subsecretaría	Descripción	N°	Subsecretaría	Descripción
1	Subsecretaría del Interior	Coordina las políticas de seguridad pública y manejo de emergencias, supervisando a Carabineros y la Policía de Investigaciones.	21	Subsecretaría de Agricultura	Coordina políticas para el desarrollo del sector agrícola y la seguridad alimentaria.
2	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	Se encarga de la gestión y planificación del desarrollo regional y la modernización de la administración pública a nivel local.	22	Subsecretaría de Minería	Regula y promueve el desarrollo del sector minero, buscando un equilibrio entre productividad y medio ambiente.
3	Subsecretaría de Prevención del Delito	Desarrolla estrategias y políticas para prevenir el delito y fomentar la seguridad ciudadana.	23	Subsecretaría de Energía	Se encarga de la formulación y ejecución de políticas energéticas sustentables.
4	Subsecretaría General de la Presidencia (SEGPRES)	Apoya la gestión del presidente y coordina las acciones interministeriales y la agenda legislativa.	24	Subsecretaría de Obras Públicas	Supervisa la planificación y ejecución de obras de infraestructura pública en el país.
5	Subsecretaría General de Gobierno (SEGGOB)	Responsable de la comunicación y relaciones con la sociedad civil y los medios de comunicación.	25	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	Formula políticas y programas para el desarrollo habitacional y urbano.
6	Subsecretaría de Hacienda	Se encarga de la política fiscal, la elaboración del presupuesto y la gestión de las finanzas públicas.	26	Subsecretaría de Transportes	Encargada de la regulación y planificación de los sistemas de transporte en Chile.
7	Subsecretaría de Relaciones Exteriores	Gestiona las relaciones diplomáticas del país y representa a Chile ante organismos internacionales.	27	Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL)	Regula el uso de las telecomunicaciones, promoviendo la competencia y el acceso a servicios.
8	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales	Fomenta las relaciones comerciales y económicas con otros países y gestiona tratados internacionales.	28	Subsecretaría del Medio Ambiente	Formula y ejecuta políticas ambientales para la conservación y protección del entorno natural.
9	Subsecretaría de Defensa Nacional	Supervisa la política de defensa y coordina las instituciones de las Fuerzas Armadas.	29	Subsecretaría de Bienes Nacionales	Administra y gestiona los bienes del Estado, promoviendo su uso eficiente.
10	Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	Encargada de las políticas y gestión de las Fuerzas Armadas, incluyendo recursos humanos y técnicas.	30	Subsecretaría de Justicia	Se encarga de las políticas y programas relacionados con el sistema judicial y la administración de justicia.
11	Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	Promueve el desarrollo económico y apoya a las pequeñas y medianas empresas (PYMES).	31	Subsecretaría de Derechos Humanos	Promueve y protege los derechos humanos, supervisando políticas en esta área.

12	Subsecretaría de Turismo	Fomenta el desarrollo del turismo en Chile, promoviendo la inversión y la protección de recursos turísticos.	32	Subsecretaría de las Culturas y las Artes	Fomenta y promueve la cultura, las artes y la identidad cultural del país.
13	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	Regula y promueve el uso sostenible de los recursos pesqueros y acuícolas del país.	33	Subsecretaría del Patrimonio Cultural	Regula y protege el patrimonio cultural, promoviendo su conservación y difusión.
14	Subsecretaría de Salud Pública	Se encarga de la formulación y gestión de políticas de salud pública y promoción de la salud.	34	Subsecretaría de Deportes	Promueve el desarrollo del deporte y la actividad física en la población.
15	Subsecretaría de Redes Asistenciales	Coordina la atención de salud a través de la red pública y supervisa la calidad de los servicios.	35	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género	Diseña políticas para fomentar la igualdad de género y empoderar a las mujeres.
16	Subsecretaría de Educación	Responsable de la formulación y gestión de políticas educativas en todos los niveles.	36	Subsecretaría de Servicios Sociales	Se encarga de diseñar y ejecutar políticas de desarrollo social y bienestar para la población vulnerable.
17	Subsecretaría de Educación Parvularia	Enfocada en el desarrollo y la implementación de políticas para la educación preescolar.	37	Subsecretaría de Evaluación Social	Evalúa el impacto de las políticas y programas sociales para mejorar su efectividad.
18	Subsecretaría de Educación Superior	Coordina las políticas y programas relacionados con las instituciones de educación superior.	38	Subsecretaría de la Niñez	Formula políticas para la protección y promoción de los derechos de niños y adolescentes.
19	Subsecretaría del Trabajo	Se ocupa de la regulación del mercado laboral y la promoción de derechos laborales.	39	Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	Promueve el desarrollo de la ciencia y la tecnología, fomentando la investigación y la innovación en el país.
20	Subsecretaría de Previsión Social	Aborda temas de seguridad social y políticas de protección social para la población.			

Fuente: Elaboración Propia.

## 5. Metodología

Para realizar el diagnóstico de la Asignación por Funciones Críticas bajo la Ley 19.882 de Chile, el criterio utilizado es una metodología de investigación de carácter mixta, combinando la recolección de datos cuantitativos y cualitativos de carácter secundarios basándose en la justificación que otorga Hernández-Sampieri:

“Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio

La revisión de los datos primeramente será mediante la recolección y análisis de los presupuestos asignados a cada subsecretaría de estado desde el año 2020 al 2023. Extrayendo y ordenando, el monto, número de dotación máxima de personal, número de funciones críticas aprobadas y presupuesto para esta asignación de cada una de las Subsecretarías de Estado. Además, mediante transparencia pasiva se solicitan las resoluciones que otorguen la asignación de funciones críticas individualizadas para su posterior análisis mediante la estructuración de una base de datos organizada por subsecretaría y parámetros a estudiar, todo lo anterior representa la parte cuantitativa del estudio.

Las resoluciones, además, deben contener específicamente la argumentación para la asignación de funciones críticas, por tanto, se analizarán las justificaciones de cada resolución y se busca determinar si está de acuerdo con la normativa vigente, abordando en esta parte el estudio cualitativo e interpretativo del análisis.

## 5.1. Metodología de Investigación Propuesta

### 5.1.1. Enfoque- Enfoque Cualitativo-Cuantitativo:

- o **Cuantitativo:** Utilizar recolección y análisis de datos específicamente recolectando los montos y cantidad de funcionarios asignados anualmente por la Ley de Presupuestos para las subsecretarías previamente identificadas, desde el año 2020 al 2023, ordenando la información en un libro Excel, para posterior análisis de la información, logrando así, poder calcular las variaciones a través de los años de la información. Además de revisar, y ordenar la información entregada en las glosas de cada Subsecretaria desde el 2020-2023, específicamente donde establece:

Autorización máxima para cumplimiento artículo septuagésimo tercero de la Ley N° 19.882, Asignación por Funciones Críticas:

- N° de personas
- Miles de \$

- o Además, solicitar por transparencia pasivas usando el formulario “Solicitud de acceso a la información” las resoluciones que aprueban la asignación de funciones críticas del personal de las subsecretarías, para posteriormente organizarlos en una base de datos utilizando la herramienta de Excel, estructurándola mediante los parámetros que se identifiquen en dichas resoluciones. La organización de esta información responde a la necesidad de poder realizar distintos tipos de análisis de las variables que serán descritas más adelante.
- o **Cualitativo:** Las resoluciones solicitadas por transparencia pasiva, mediante el formulario “solicitud de acceso a la información”, deberían contener la justificación detallada del motivo por el que se otorga la asignación de funciones críticas, por tanto, se validará si las subsecretarías responden a la normativa en su totalidad o de manera parcial, esto mediante los parámetros de validación que se describirán posteriormente.

## 5.2 Alcance de la Investigación

La investigación posee un alcance Exploratorio: Debido a que se busca investigar un fenómeno poco conocido o estudiado. Identificando patrones para obtener una comprensión preliminar. Considerando que el problema o situación de investigación es poco conocido o estudiado es el alcance que mejor encaja con la investigación.

### 5.2.1. Justificación de la Metodología

- **Complejidad del Tema:**
  - o La Ley 19.882, específicamente en el Título Final, Párrafo 2° de la asignación de funciones Críticas, Artículo septuagésimo tercero, abarcan aspectos administrativos, sociales y laborales. Un enfoque mixto permite captar tanto la parte numérica y porcentual, como el cumplimiento de la definición y criterios de las asignaciones por dicha función.
- **Amplitud y Profundidad:**
  - o El enfoque cuantitativo ofrece un alcance amplio, permitiendo generalizar los resultados en una población mayor. Al mismo tiempo, los métodos cualitativos proporcionan profundidad en el análisis para poder determinar si realmente las funciones están siendo otorgadas de acuerdo con lo establecido en la normativa.
- **Flexibilidad:**
  - o La metodología mixta es flexible y puede adaptarse a los hallazgos iniciales. Si durante la fase cuantitativa se identifican tendencias o cuestiones relevantes, se pueden explorar más a fondo en la fase cualitativa.

En base a lo expuesto en los puntos, y considerando que el objetivo del estudio es verificar, la asignación de funciones críticas establecidas para cada subsecretaría bajo la Ley N° 19.882 desde 2020 hasta 2023, se

establece un diseño de investigación de carácter no experimental. Dado que la información solicitada y recolectada de la Ley de Presupuesto y lo solicitado a cada subsecretaría mediante la plataforma de transparencia pasiva (Ley 20.285) sirve como un sustento teórico suficiente, la investigación se llevará a cabo como un estudio descriptivo y comparativo. Este enfoque nos permitirá analizar en detalle las variaciones y el comportamiento de las variables, que se presentan con mayor profundidad en el punto 7.1.

#### 6. Población.

Se debe considerar que la Asignación de Funciones Críticas es otorgada en distintos organismos de la Nación. Sin embargo, para esta investigación se considerará solo a las Subsecretarías en un periodo comprendido desde el 2020 hasta el 2023, justificado en base a que un periodo de 4 años permite analizar la asignación, se encuentra actualizado el listado de las subsecretarías presentes en el país, y la información está disponible para análisis, esto último se determina en base a que hay subsecretarías que no disponían información en años previos para su análisis.

Por tanto, la Población de Estudios serán las Subsecretarías de Chile, en un periodo de análisis que comprende del año 2020 hasta el año 2023. Específicamente las subsecretarías a estudiar son:

**Tabla 1.2-Subsecretarías.**

N°	Subsecretaría	N°	Subsecretaría
1	Subsecretaría del Interior	21	Subsecretaría de Agricultura
2	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	22	Subsecretaría de Minería
3	Subsecretaría de Prevención del Delito	23	Subsecretaría de Energía
4	Subsecretaría General de la Presidencia (SEGPRES)	24	Subsecretaría de Obras Públicas
5	Subsecretaría General de Gobierno (SEGEGOB)	25	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
6	Subsecretaría de Hacienda	26	Subsecretaría de Transportes
7	Subsecretaría de Relaciones Exteriores	27	Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL)
8	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales	28	Subsecretaría del Medio Ambiente
9	Subsecretaría de Defensa Nacional	29	Subsecretaría de Bienes Nacionales
10	Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	30	Subsecretaría de Justicia
11	Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	31	Subsecretaría de Derechos Humanos
12	Subsecretaría de Turismo	32	Subsecretaría de las Culturas y las Artes
13	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	33	Subsecretaría del Patrimonio Cultural
14	Subsecretaría de Salud Pública	34	Subsecretaría de Deportes
15	Subsecretaría de Redes Asistenciales	35	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
16	Subsecretaría de Educación	36	Subsecretaría de Servicios Sociales.
17	Subsecretaría de Educación Parvularia	37	Subsecretaría de Evaluación Social
18	Subsecretaría de Educación Superior	38	Subsecretaría de la Niñez
19	Subsecretaría del Trabajo	39	Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
20	Subsecretaría de Previsión Social		

**Fuente: Elaboración Propia.**

## 7. Variables Y Análisis.

Para recolectar, organizar y analizar los datos que permiten realizar la verificación a la Asignación de Funciones Críticas, se comienza realizando la solicitud mediante el formulario denominado “Solicitud de Acceso a la Información” que se encuentra en transparencia pasiva de cada Subsecretaría. Las solicitudes se enviaron el 25 de septiembre a cada una, considerando que cada organismo tiene un plazo de 20 días hábiles para contestar, prorrogable a 10 días si la información solicitada es compleja o requiere de una dedicación especial por parte de algún funcionario.

En primera instancia para este diagnóstico, se pensó estudiar las subsecretarías desde que comenzó a regir la normativa de la ley 19.882, es por esto por lo que lo que se solicitó fue:

“Se solicitan los actos administrativos o resoluciones en las que se asignan funciones críticas por cada año, desde el año 2004 hasta el 2023 o en su defecto desde que se tenga registro posterior a ese año. Identificando funcionarios, cargos, porcentajes y montos de asignación por cada mes del año. Además, la calidad del funcionario si es planta o contrata.”

De las 39 solicitudes realizadas, 14 solicitaron extensión de plazo, es decir un **35%** de las subsecretarías necesitaron más de 20 días hábiles para poder recopilar y organizar la información solicitada.

Una vez recepcionadas todas las respuestas de las subsecretarías, se procede a una revisión inicial encontrándose que, de las 39 Subsecretarías, 7 denegaron la información solicitada o pusieron obstáculos para su entrega, bajo distintas justificaciones, se considera innecesario especificar una a una cual fueron las razones, pero se detallan distintas respuestas otorgadas para no entregar la información:

1. La respuesta más utilizada para negar la información fue: “cabe señalar que la identificación y sistematización de los antecedentes requeridos implicaría distraer indebidamente a funcionarios de este servicio de cumplimiento regular de sus labores habituales configurándose de esta manera la causal consagrada en el artículo 21 número uno letra c de la ley 20285 que permite denegar la información cuando su publicidad comunicación o conocimiento afecta el debido cumplimiento de las funciones de del órgano requerido se tratándose de requerimiento de carácter genérico referido a un elevado número de actos administrativos sus antecedentes o cuya atención requiera distraer indebidamente a los funcionarios del cumplimiento regular de sus labores habituales”
2. Se dieron casos en que los archivos fueron enviados mediante links que corresponde a la plataforma One Drive de las instituciones, pero cuyos archivos no estaban compartidos con direcciones de correo electrónicos fuera del organismo. Ante esto se realizó una segunda solicitud por medio correo electrónico otorgado por las subsecretarías el cual fue enviado en la misma respuesta, solicitando el acceso, sin embargo, algunas no contestaron.
3. El tercer caso acontecido tuvo inicialmente la siguiente respuesta “Dado que, de una revisión preliminar, se ha podido determinar que se trata de una materia que de acuerdo con el Ordenamiento Jurídico debiese conocer vuestro servicio, debido a que se deriva a organismo competente en la materia consultada, a través de la presente efectuamos la derivación a que alude el artículo 13 de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la información de la Administración del Estado”. A consideración personal, la respuesta inicial fue confusa, sin embargo, cuando el organismo al que se derivó dio la segunda respuesta enviaron solamente un archivo con los datos correspondiente al año 2013, y un oficio que establece lo siguiente:  
“En respuesta a su solicitud, y tras consultar previamente a las áreas técnicas de la División de Finanzas y Administración Interna de la Subsecretaría de Salud Pública, se adjunta un archivo comprimido, en el cual encontrará las resoluciones exentas que conceden funciones

críticas a funcionarios/as de la Subsecretaría de Salud Pública, desde el año 2014 a la fecha.”

Sin embargo, en el correo electrónico que enviaron, detallaron “Ahora bien, en atención al volumen de la documentación solicitada y el cumplimiento de lo estipulado en la Ley N°19.628, sobre Protección de la Vida Privada, la entrega de la información se hará de forma presencial estableciendo el día 22 de noviembre de 2024 su retiro, previa coordinación vía correo electrónico con [transparencia@minsal.cl](mailto:transparencia@minsal.cl) y [isidora.maureira@minsal.cl](mailto:isidora.maureira@minsal.cl) en dependencias de la oficina de la Unidad de Transparencia del Ministerio de Salud, ubicadas en Calle Monjitas N°689, 1 Piso, comuna de Santiago.”

Por tanto, de las 39 Subsecretarías de Estados, será posible el análisis de 32 en su totalidad, es decir un 82% de las Subsecretarías.

Paralelamente a la solicitud de información vía Transparencia Pasiva, se recopilaron y analizaron los montos para Gasto en Personal, Dotación máxima de personal, y la glosa Autorización máxima para cumplimiento artículo septuagésimo tercero de la Ley N° 19.882, Asignación por Funciones Críticas.

Organizando dichos datos en la siguiente tabla Adjunta.

La tabla, presenta las Subsecretarías ordenadas con la información extraída de la Ley de Presupuesto que entrega la Dirección de Presupuesto, organizando la tabla de la siguiente manera:

SUBSECRETARIAS	AÑO			
	Dotación Máxima	Subtitulo 21 (en miles de \$)	N° F.C Aprobadas	Presupuesto en miles de \$
Nombre de las Subsecretarías.	N°	\$	N°	\$

**Tabla 2.0-Identificación y organización de la información extraída de DIPRES sobre cada Subsecretaría.**

SUBSECRETARÍAS	2020				2021				2022				2023			
	Dotación	Subtítulo 21	N° F.C	Presupuesto	Dotación	Subtítulo 21	N° F.C	Presupuesto	Dotación	Subtítulo 21	N° F.C Aprobadas	Presupuesto	Dotación	Subtítulo 21	N° F.C	Presupuesto
	Máxima	(en miles de \$)	Aprobadas	en miles de \$	Máxima	(en miles de \$)	Aprobadas	en miles de \$	Máxima	(en miles de \$)		en miles de \$	Máxima	(en miles de \$)	Aprobadas	en miles de \$
S. del Interior	480	\$ 2.649.031	28	\$ 880.135	436	\$ 15.136.852	28	\$ 522.339	329	\$ 12.115.176		\$ 545.322	350	\$ 13.408.654	28	\$ 589.117
S. de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	432	\$ 14.570.895	18	\$ 347.151	409	\$ 14.493.839	18	\$ 332.313	443	\$ 15.462.685	18	\$ 346.935	454	\$ 17.419.021	21	\$ 374.797
S. de Prevención del Delito	458	\$ 10.782.020	17	\$ 365.783	407	\$ 11.226.126	17	\$ 374.013	503	\$ 13.994.733	17	\$ 390.470	526	\$ 16.862.449	17	\$ 415.070
S. General de la Presidencia (SEGPRES)	170	\$ 7.969.134	28	\$ 726.097	160	\$ 7.526.593	28	\$ 743.919	160	\$ 7.794.724	28	\$ 735.503	164	\$ 9.614.018	31	\$ 890.577
S. General de Gobierno (SEGEOGB)	457	\$ 10.194.773	21	\$ 369.898	440	\$ 10.415.446	21	\$ 378.221	440	\$ 11.591.792	21	\$ 394.863	456	\$ 13.247.645	21	\$ 426.574
S. de Hacienda	176	\$ 6.274.259	17	\$ 218.481	152	\$ 6.026.587	17	\$ 223.397	152	\$ 6.315.752	17	\$ 233.227	155	\$ 7.014.451	21	\$ 317.874
S. de Relaciones Exteriores	1118	\$ 25.082.027	44	\$ 1.117.683	1126	\$ 24.140.989	44	\$ 1.142.831	1136	\$ 26.513.933	44	\$ 1.193.116	1158	\$ 28.709.811	44	\$ 1.268.282
S. de Relaciones Económicas Internacionales	245	\$ 8.310.016	42	\$ 748.238	220	\$ 8.297.897	40	\$ 719.927	221	\$ 8.643.403	40	\$ 724.136	223	\$ 9.467.256	40	\$ 769.757
S. de Defensa Nacional	91	\$ 3.167.588	9	\$ 144.568	83	\$ 3.022.051	9	\$ 147.821	87	\$ 3.127.791	9	\$ 150.587	330	\$ 10.782.692	14	\$ 380.000
S. para las Fuerzas Armadas	337	\$ 9.977.359	11	\$ 329.512	319	\$ 9.653.678	11	\$ 336.926	339	\$ 9.912.423	13	\$ 351.751	87	\$ 3.376.937	9	\$ 160.074
S. de Economía y Empresas de Menor Tamaño	268	\$ 8.822.748	31	\$ 472.023	265	\$ 8.876.684	31	\$ 482.644	265	\$ 9.075.302	31	\$ 503.880	265	\$ 9.804.134	31	\$ 535.624
S. de Turismo	25	\$ 1.245.027	7	\$ 94.902	26	\$ 1.239.432	7	\$ 92.795	26	\$ 1.264.200	7	\$ 96.878	26	\$ 1.362.774	7	\$ 94.192
S. de Pesca y Acuicultura	219	\$ 6.055.513	8	\$ 123.780	227	\$ 6.385.055	8	\$ 126.565	231	\$ 6.703.541	8	\$ 132.134	234	\$ 7.255.130	8	\$ 142.746
S. de Salud Pública		\$ 108.004.793	89	\$ 1.204.543	4851	\$ 122.862.697	89	\$ 1.231.645	4893	\$ 121.295.603	89	\$ 1.267.603	4917	\$ 132.434.109	89	\$ 1.369.403
S. de Redes Asistenciales	318	\$ 16.056.424	28	\$ 510.633	358	\$ 16.206.459	28	\$ 522.122	366	\$ 16.766.212	28	\$ 537.366	411	\$ 19.692.495	28	\$ 580.521
S. de Educación	3.671	\$ 92.915.044	53	\$ 881.902	3.123	\$ 83.905.026	53	\$ 766.483	3.216	\$ 85.675.153	53	\$ 800.208	3.230	\$ 93.194.379	53	\$ 864.469
S. de Educación Parvularia	130	\$ 3.542.421	4	\$ 31.414	121	\$ 3.621.961	4	\$ 39.359	123	\$ 3.815.108	4	\$ 41.271	126	\$ 4.262.762	4	\$ 44.585
S. de Educación Superior	172	\$ 5.432.072	14	\$ 267.786	169	\$ 5.549.485	13	\$ 232.201	172	\$ 5.691.582	13	\$ 210.161	168	\$ 6.229.553	13	\$ 227.038
S. del Trabajo	172	\$ 12.162.539	33	\$ 1.565.687	167	\$ 6.232.218	33	\$ 309.955	175	\$ 6.415.640	33	\$ 307.036	178	\$ 7.229.239	33	\$ 326.379
S. de Previsión Social	87	\$ 3.329.235	14	\$ 181.302	89	\$ 1.133.495	14	\$ 184.182	92	\$ 3.511.951	14	\$ 192.286	92	\$ 3.829.210	14	\$ 198.715
S. de Agricultura	183	\$ 6.418.476	28	\$ 396.659	24	\$ 6.558.264	28	\$ 405.584	193	\$ 6.911.089	28	\$ 425.293	208	\$ 7.844.924	28	\$ 459.448
S. de Minería	133	\$ 4.828.058	28	\$ 367.139	127	\$ 4.636.243	28	\$ 375.400	129	\$ 4.954.722	28	\$ 391.918	132	\$ 5.534.189	28	\$ 413.677
S. de Energía	286	\$ 11.893.124	39	\$ 658.168	276	\$ 11.132.596	39	\$ 672.977	282	\$ 11.520.992	39	\$ 702.588	243	\$ 10.236.562	42	\$ 584.650
S. de Obras Públicas	651	\$ 16.600.492	31	\$ 494.289	618	\$ 16.533.647	31	\$ 443.056	618	\$ 17.298.503	31	\$ 464.586	628	\$ 18.699.703	31	\$ 501.897
S. de Vivienda y Urbanismo	1702	\$ 57.882.412	60	\$ 900.451	1746	\$ 55.001.342	60	\$ 922.506	1767	\$ 58.745.810	60	\$ 967.335	1808	\$ 62.286.439	61	\$ 7.400.865
S. de Transportes	447	\$ 12.416.403	31	\$ 418.940	445	\$ 12.566.037	30	\$ 428.370	445	\$ 13.114.818	30	\$ 447.218	460	\$ 14.605.827	30	\$ 483.134
S. de Telecomunicaciones (SUBTEL)	280	\$ 8.508.734	22	\$ 346.820	266	\$ 8.277.704	22	\$ 982.240	266	\$ 8.545.795	22	\$ 360.504	263	\$ 9.479.175	22	\$ 389.456
S. del Medio Ambiente	522	\$ 16.453.147	33	\$ 404.244	543	\$ 16.564.327	33	\$ 372.006	543	\$ 17.549.707	33	\$ 388.374	576	\$ 19.752.097	33	\$ 419.584
S. de Bienes Nacionales	364	\$ 9.231.219	22	\$ 241.964	339	\$ 9.531.464	22	\$ 247.891	346	\$ 10.333.490	22	\$ 258.798	345	\$ 11.152.436	22	\$ 275.102
S. de Justicia	375	\$ 11.436.091	36	\$ 581.965	358	\$ 11.100.853	36	\$ 596.219	373	\$ 12.078.929	36	\$ 622.453	386	\$ 13.192.727	36	\$ 672.442
S. de Derechos Humanos	65	\$ 1.742.177	12	\$ 223.926	61	\$ 1.742.878	12	\$ 228.964	65	\$ 2.323.253	12	\$ 239.040	65	\$ 2.510.078	12	\$ 253.851
S. de las Culturas y las Artes	906	\$ 22.091.773	17	\$ 275.227	751	\$ 19.578.244	19	\$ 293.482	800	\$ 21.064.126	19	\$ 306.395	1031	\$ 26.579.495	19	\$ 331.001
S. del Patrimonio Cultural	42	\$ 1.201.803	4	\$ 44.319	36	\$ 1.225.369	4	\$ 44.479	37	\$ 1.268.466	4	\$ 46.436	38	\$ 1.421.722	4	\$ 50.165
S. de Deportes	140	\$ 4.891.343	25	\$ 290.696	140	\$ 4.899.788	25	\$ 297.237	140	\$ 5.058.220	25	\$ 310.315	140	\$ 5.519.841	25	\$ 329.865
S. de la Mujer y la Equidad de Género	152	\$ 5.082.572	11	\$ 159.027	152	\$ 5.114.602	11	\$ 146.630	152	\$ 5.363.145	11	\$ 137.774	165	\$ 6.131.051	11	\$ 148.838
S. de Desarrollo Social	879	\$ 22.758.037	14	\$ 223.320	857	\$ 23.449.168	28	\$ 320.650	890	\$ 25.248.967	28	\$ 334.759	962	\$ 29.435.854	28	\$ 355.849
S. de Evaluación Social	260	\$ 9.171.451	25	\$ 253.360	258	\$ 9.167.641	25	\$ 259.061	261	\$ 9.551.476	25	\$ 266.220	271	\$ 10.532.294	25	\$ 287.600
S. de la Niñez	38	\$ 1.264.538	6	\$ 73.055	28	\$ 1.438.227	6	\$ 74.699	39	\$ 1.547.997	6	\$ 77.986	46	\$ 1.875.137	6	\$ 82.899
S. de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	94	\$ 3.894.204	12	\$ 921.376	107	\$ 3.773.563	17	\$ 167.507	116	\$ 4.207.860	17	\$ 174.877	119	\$ 4.829.191	17	\$ 188.922

**Fuente: Elaboración Propia en base a datos recolectados de la Dirección de Presupuesto.**

La tabla previa presenta una organización de la información con respecto a monto y números tanto de personal como de asignaciones críticas, su análisis se hace complejo, por esto se presenta una tabla resumen de las cantidades de funciones críticas aprobadas cada año en la Ley de Presupuestos para el sector Público, específicamente en la glosa “Autorización máxima para cumplimiento artículo septuagésimo tercero de la Ley N° 19.882, Asignación por Funciones Críticas”:

**Tabla 2.1-Resumen de las Funciones Criticas aprobadas por DIPRES desde 2020 a 2023.**

SUBSECRETARIAS	2020	2021	2022	2023
	N° F.C	N° F.C	N° F.C	N° F.C
Subsecretaría del Interior	28	28	28	28
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	18	18	18	21
Subsecretaría de Prevención del Delito	17	17	17	17
Subsecretaría General de la Presidencia (SEGPRES)	28	28	28	31
Subsecretaría General de Gobierno (SEGEOB)	21	21	21	21
Subsecretaría de Hacienda	17	17	17	21
Subsecretaría de Relaciones Exteriores	44	44	44	44
Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales	42	40	40	40
Subsecretaría de Defensa Nacional	9	9	9	14
Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	11	11	13	9
Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	31	31	31	31
Subsecretaría de Turismo	7	7	7	7
Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	8	8	8	8
Subsecretaría de Salud Pública	89	89	89	89
Subsecretaría de Redes Asistenciales	28	28	28	28
Subsecretaría de Educación	53	53	53	53
Subsecretaría de Educación Parvularia	4	4	4	4
Subsecretaría de Educación Superior	14	13	13	13
Subsecretaría del Trabajo	33	33	33	33
Subsecretaría de Previsión Social	14	14	14	14
Subsecretaría de Agricultura	28	28	28	28
Subsecretaría de Minería	28	28	28	28
Subsecretaría de Energía	39	39	39	42
Subsecretaría de Obras Públicas	31	31	31	31
Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	60	60	60	61
Subsecretaría de Transportes	31	30	30	30
Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL)	22	22	22	22
Subsecretaría del Medio Ambiente	33	33	33	33
Subsecretaría de Bienes Nacionales	22	22	22	22
Subsecretaría de Justicia	36	36	36	36
Subsecretaría de Derechos Humanos	12	12	12	12
Subsecretaría de las Culturas y las Artes	17	19	19	19
Subsecretaría del Patrimonio Cultural	4	4	4	4
Subsecretaría de Deportes	25	25	25	25
Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género	11	11	11	11
Subsecretaría de Evaluación Social	28	28	28	28
Subsecretaría de Evaluación Social	25	25	25	25
Subsecretaría de la Niñez	6	6	6	6
Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	12	17	17	17

*Fuente: Elaboración Propia en base a datos recolectados de la Dirección de Presupuesto.*

El 26% de las Subsecretarías presenta variaciones en la Asignación de Funciones Críticas desde el año 2020 al 2023, la variación oscila entre 1 y 5 Asignaciones, predominando el aumento en el número de estas, se puede concluir por tal que el 74% de las Subsecretarías no varió el número de Asignaciones por Funciones Críticas desde el año 2020 al 2023.

Continuando se procede a realizar el mismo análisis inicial pero ahora a la cantidad de asignaciones que otorgaron cada Subsecretaría en enero de los años desde el 2020 al 2023. La información se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 2.2-Cantidad de funciones críticas asignadas por cada a Subsecretaría desde 2020 a 2023.**

SUBSECRETARÍAS.	2020	2021	2022	2023
	N° FUNCIONARIOS	N° FUNCIONARIOS	N° FUNCIONARIOS	N° FUNCIONARIOS
Subsecretaría del Interior	26	25	23	10
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	18	18	15	18
Subsecretaría de Prevención del Delito	20	23	21	24
Subsecretaría General de la Presidencia (SEGPRES)	25	27	24	32
Subsecretaría General de Gobierno (SEGEGOB)	22	22	17	19
Subsecretaría de Hacienda	15	14	14	28
Subsecretaría de Relaciones Exteriores				
Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales	39	35	34	38
Subsecretaría de Defensa Nacional				
Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	15	14	11	14
Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño				
Subsecretaría de Turismo	12	12	14	12
Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	8	12	12	9
Subsecretaría de Salud Pública				
Subsecretaría de Redes Asistenciales				
Subsecretaría de Educación	48	45	45	45
Subsecretaría de Educación Parvularia	4	4	4	4
Subsecretaría de Educación Superior	15	16	22	21
Subsecretaría del Trabajo	24	30	30	31
Subsecretaría de Previsión Social	13	14	13	14
Subsecretaría de Agricultura	9	10	9	11
Subsecretaría de Minería	27	24	27	22
Subsecretaría de Energía	35	39	41	39
Subsecretaría de Obras Públicas	28	28	15	29
Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	27	24	8	16
Subsecretaría de Transportes	24	28	23	30
Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL)	21	20	22	19
Subsecretaría del Medio Ambiente	33	34	12	35
Subsecretaría de Bienes Nacionales				
Subsecretaría de Justicia	32	34	36	35
Subsecretaría de Derechos Humanos	12	10	12	11
Subsecretaría de las Culturas y las Artes	18	20	11	20
Subsecretaría del Patrimonio Cultural	4	4	4	4
Subsecretaría de Deportes	23	23	20	24
Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género				
Subsecretaría de Evaluación Social	28	27	27	25
Subsecretaría de Evaluación Social	21	23	19	23
Subsecretaría de la Niñez	5	6	5	7
Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	14	17	17	17

*Fuente: Elaboración Propia en base a datos recolectados de las resoluciones enviadas por cada Subsecretaría.*

La tabla de asignaciones se crea en base las resoluciones enviadas por las Subsecretarías, se analizan 32 de las 39 Subsecretarías, es decir un 82%. Esta tabla si presenta mayores variaciones, calculando la desviación estándar de los datos se obtiene que el máximo de desviación es de 11 asignaciones, se obtiene un promedio cercano a 3 asignaciones a través de los años, y se determina que, de las 32 Subsecretarías analizadas, solo 2, es decir un 6% no ha presentado aumento o disminución en la cantidad de asignaciones.

### 7.1. Variables.

Para poder realizar una verificación sustentable a la Asignación de Funciones Críticas, es necesario definir cuáles van a ser las variables para analizar, porque si bien las tablas anteriores presentan información útil, esta no es suficiente para determinar cómo se determina la asignación dentro de cada subsecretaría. Se considera que las variables para analizar la asignación en cuestión serán:

1. **Grado de los Funcionarios.**
2. **Funciones o Cargos Reiterativos en la Asignación De Funciones Críticas.**
3. **Nivel con que se argumenta la asignación de funciones críticas.**

- **Grado de los funcionarios** a los que se les otorga Asignación por “Funciones Críticas”.

Si se recuerda la tabla sobre los grados que se presenta en el Marco Conceptual- Normativo de este estudio, se considera que los grados están organizados de la siguiente manera:

Estamento	Grados
Jefe Superior de Servicio	01B
Directivo	2°-8°
Directivo No Profesional	8°-13°
Profesional	4°-16°
Administrativo	9°-23°
Técnico	9°-23°
Auxiliar	18°-25°

Según la ley 18.834, Estatuto Administrativo en su artículo 9, establece que: “ARTÍCULO 9º. Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario.”

Por lo anterior, como primera variable a analizar será el grado de los funcionarios a los cuales se les otorgó asignación por concepto de funciones críticas, teniendo en consideración que son 39 subsecretarías de Estado en total y que el análisis fue en un periodo de 4 años, se presenta una tabla resumen, con la moda de cada subsecretaría por año:

**Tabla 3.0-Moda de las Subsecretarías a Través de los años.**

SUBSECRETARIAS	GRADOS MODA DE ASIGNACIÓN
Subsecretaría del Interior	4°
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	4°
Subsecretaría de Prevención del Delito	4°
Subsecretaría General de la Presidencia (SEGPRES)	3
Subsecretaría General de Gobierno (SEGGOB)	6°
Subsecretaría de Hacienda	4°

Subsecretaría de Relaciones Exteriores	-
Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales	4°
Subsecretaría de Defensa Nacional	-
Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	2°
Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	-
Subsecretaría de Turismo	4°
Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	4°
Subsecretaría de Salud Pública	-
Subsecretaría de Redes Asistenciales	-
Subsecretaría de Educación	4°
Subsecretaría de Educación Parvularia	2°
Subsecretaría de Educación Superior	-
Subsecretaría del Trabajo	4°
Subsecretaría de Previsión Social	4°
Subsecretaría de Agricultura	5°
Subsecretaría de Minería	4°
Subsecretaría de Energía	4
Subsecretaría de Obras Públicas	3°
Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	4°
Subsecretaría de Transportes	4°
Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL)	5°
Subsecretaría del Medio Ambiente	4°
Subsecretaría de Bienes Nacionales	4°
Subsecretaría de Justicia	4°
Subsecretaría de Derechos Humanos	4°
Subsecretaría de las Culturas y las Artes	4°
Subsecretaría del Patrimonio Cultural	4°
Subsecretaría de Deportes	5°
Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género	4°
Subsecretaría de Desarrollo Social	4°
Subsecretaría de Evaluación Social	4°
Subsecretaría de la Niñez	2°
Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	-

**Fuente: Elaboración Propia.**

Como se observa en la tabla, el promedio de grados en las subsecretarías desde los años 2020-2023, está cercano al grado 4°, dicho grado puede pertenecer a Directivo o Profesional, lo que sí está dentro de la normativa previamente establecida. Para poder determinar este promedio de grados, se realizó una revisión y estructuración de información entregada por cada Subsecretaria desde el año 2020-2023 y se calculó la moda de cada una por cada año para luego sacar la moda general, determinar estos grados, se obtiene que casi un 72% de las Subsecretarías tienen un grado 4° de moda en el grado de sus funcionarios.

Durante este análisis se encuentra que hay subsecretarías que asignan funciones críticas a Expertos, no perteneciente ni a Directivos o Profesionales, pero sin ser asimilados a planta o contrata, esto llama la atención, porque un Experto no encaja en la normativa establecida, sin embargo, si cumple una función crítica, por ejemplo, la subsecretaría de Agricultura asigna una función crítica al Jefe de Asesores de Gabinete, el cual

es un Experto, grado 2° de la Planta de Expertos, así se determina en su Resolución que aprueba la Asignación de funciones críticas.

Aun así, se concluye de este primer análisis que los grados de los funcionarios están conforme a la normativa. La mayoría de las subsecretarías solamente asignan funciones críticas a Directivos o Profesionales pertenecientes a Planta o Contrata, que van entre el grado 2° y 6°, sin embargo, también surgen interrogantes de este análisis, ¿Por qué se le otorga función crítica a expertos?, o ¿será que dichos funcionarios si son de directivos o profesionales, pero no fueron bien identificados en las resoluciones?

- **FUNCIONES O CARGOS REITERATIVOS EN LA ASIGNACIÓN DE FUNCIONES CRITICAS**

Cada subsecretaria tiene distintos enfoques o funciones a desarrollar, sin embargo, dentro de su estructura orgánica existen cargos los cuales fueron reiterándose a lo largo del estudio en los distintos años analizados, por tanto, la **segunda variable para analizar, son aquellos cargos o tareas a las cuales se les asignó funciones críticas**. Se presenta una tabla resumen con las principales funciones a las cuales se les otorgó asignación por funciones críticas:

**Tabla 3.1**

Encargado De Reformas Legales
Jefe División Prevención Y Promoción
Encargado De Administración Y Finanzas
Jefe División Y Administración Y Finanzas
Encargado De Prensa
Jefe División Planificación Y Estudios
Jefe Gabinete
Asesor Gabinete
Jefe Comunicaciones
Asesor Jurídico/Legislativo
Fiscal Administrativa
Secretario Regional Ministerial
Encargado Unidad De Presupuesto
Jefe Departamento Gestión Y Desarrollo De Personas
Jefe División
Auditor Ministerial

Los cargos o funciones que se presentan en la tabla son aquellos que se repiten en las distintas Subsecretarías. Cada Subsecretaria tiene distintas funciones específicas, sin embargo las funciones como “Jefe División Administración y Finanzas”, “Encargado/Asesor Jurídico”, “Fiscal”, son cargos que se encuentran en cada una de las Subsecretarías. Se puede considerar que son funciones o cargos fundamentales dentro de la estructura organizativa de las subsecretarías. A continuación, se detalla la relevancia de estos cargos y por qué tienden a recibir asignaciones de funciones críticas de manera recurrente

Los cargos relacionados con el área de administración y finanzas se asignan en el 100% de las subsecretarías analizadas, del mismo modo los cargos vinculantes al área jurídica.

Los cargos relacionados a recursos humanos o gestión de persona se asignan en más del 80% de las subsecretarías, y el de comunicaciones de hace más presentes en las subsecretarías que tienen relación con la materia por ejemplo cultura y artes, lo mismo sucede con los Secretarios Regionales Ministeriales que se repiten en subsecretarías por ejemplo de servicios sociales o general de gobierno.

La recurrente asignación de funciones críticas a estos cargos no solo resalta su importancia dentro de la estructura orgánica de las subsecretarías, sino que también refleja una necesidad de competencias específicas para abordar los retos que enfrenta la administración pública. Se puede concluir también de esta variable,

que la asignación de las funciones críticas se otorga a quienes tienen a su cargo además un equipo de trabajo, o un área que es de su responsabilidad. Sin embargo, hay subsecretarías que durante un periodo de tiempo han asignado funciones a Expertos o Asesores en Materias muy específicas, por ejemplo, la Subsecretaría de Gobierno, el año 2021 otorgó una asignación por funciones críticas a un Experto, grado 6° por “Entrega de servicios fotográficos, edición y archivo de imágenes del trabajo del Gabinete Ministerial, dicha asignación fue otorgada desde el 1 de enero al 31 de diciembre por un porcentaje del 60% de su remuneración, o la Subsecretaría de Justicia que desde el 1 de abril al 31 de diciembre de 2021 otorgó un 30% de las remuneraciones brutas a una profesional grado 4° por la función crítica de “Coordinar el programa Mi Abogado”. Estos ejemplos permiten evidenciar que hay asignación de funciones críticas que se pueden clasificar como “estándares” al ser asignados a jefes de división o encargados de unidad, pero también a materias que requieren un nivel de expertiz o dedicación especial.

Continuando en la línea de la variable previamente descrita, es necesario definir que parámetro permite verificar si realmente la asignación de funciones críticas se otorga de acuerdo a la normativa, tomando como base siempre la Ley 19.882, se establece que, “Mediante resolución exenta de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, conforme los límites que cada año establezca la Ley de Presupuestos, se determinarán las funciones que se considerarán como críticas, el porcentaje de asignación que se le fije a cada una, las personas beneficiarias y los montos específicos de sus asignaciones. La percepción de la asignación por funciones críticas requerirá la aceptación del funcionario que ha de servir la función considerada como tal” (Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). Ley 19.882- ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. Junio 2003 (Chile)). Por tanto, el **próximo parámetro a estudiar es determinar si las resoluciones cumplen o no con lo descrito en la cita.**

- **Nivel con que se argumenta la asignación de funciones críticas.**

Se realiza un análisis a cada resolución exenta entregada por las subsecretarías de estado, en consideración que los archivos revisados tienen un promedio de entre 10 a 20 documentos por Subsecretaría, eso multiplicado por los 4 años de análisis a las 32 Subsecretarías que otorgaron información, se puede concluir que se realiza un análisis a más de 2.000 documentos que identifican al funcionario al cual se le otorga la Asignación por Funciones Críticas. De todos los documentos analizados se encontraron algunas características que llaman la atención.

- Primeramente, todas las subsecretarías cumplen con identificar al funcionario al cual se le asigna la función crítica, determinan el periodo de tiempo, el porcentaje de asignación y tiene un apartado donde se establece la función crítica a desarrollar (apartado que será analizado en el siguiente punto), pero no todas establecen el monto que corresponde dicha asignación. Para ejemplificar mejor esta situación se presentan dos asignaciones para realizar un contraste.

- Primer ejemplo:

(NOMBRE FUNCIONARIO), (RUN) designado como PROFESIONAL grado 4° de la planta de PROFESIONALES de SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR; una asignación de funciones críticas, a contar del 1 de abril de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021, equivalente a un 70.41% de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario, en virtud del artículo septuagésimo tercero de la ley N° 19.882.

La función crítica a realizar será: Asesorar e informar en materias de derecho a las autoridades de la Subsecretaría de Educación Superior, sobre la correcta aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias del sector. Le corresponde la defensa jurídica y administrativa de la Subsecretaría de Educación Superior, ante los tribunales de justicia, ordinarios y especiales, y colaborar en las distintas etapas de los proyectos de ley relacionados con esta cartera de Estado, cuando es requerido., la que deberá ser ejercida con dedicación exclusiva.

Establécese que la citada persona ha manifestado su aceptación para percibir la asignación de funciones críticas. Impútese el gasto que corresponda al Subtítulo 21-02-004, del presupuesto del servicio SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, del año presupuestario vigente.

o Segundo ejemplo:

(NOMBRE FUNCIONARIA) - jefe de división grado 3 el monto asignado por el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre 2020 corresponderá a \$31.414.260 (anual) pesos equivalentes al 74,16%.

En estos dos ejemplos, se aprecia claramente que ambos identifican funcionario/a, periodo, porcentaje, función o cargo, pero solo el segundo detalla monto, el primero no, y esto es lo más recurrente en todas las resoluciones, los montos no son establecidos, solo se establece el monto general otorgado por Ley de Presupuesto para la glosa de Asignación por funciones Críticas.

- Como segundo punto a explicar, está la correcta identificación de la función crítica a desempeñar, esto surge de la revisión de los documentos, encontrándose que la mayoría de las subsecretarías no define claramente la función a realizar, tal vez surja de la subjetividad que especificar “Jefe división” sea suficiente, o que todos/as deberían saber que realiza un “Jefe de Departamento”, sin embargo se considera en este estudio que la Ley es ambigua al momento de determinar “determinarán las funciones que se considerarán como críticas”, porque por un lado se puede entender que deben ser detalladas para así tener una correcta justificación de las funciones a realizar, pero la Ley tampoco establece claramente que la función debe ser detallada, por lo que le permite a consideración personal de este autor, ese “vacío legal”, para que las instituciones puedan establecer “Asesor” o “Jefe de Departamento” como una función crítica a realizar. Se presentan ejemplos de funciones críticas establecidas en las distintas Subsecretarías.

Ejemplo de Funciones Críticas claramente detalladas y explicadas:

- o La función crítica a realizar será: Realiza estudios y evaluación de los impactos económicos y sociales ligados a la actividad pesquera y acuícola nacional, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, o de escenarios normativos alternativos. La capacidad de análisis del Jefe del Departamento y de una comprensión amplia del sector, son claves para entregar la mejor asesoría e información cualitativa y cuantitativa a la autoridad pesquera para su toma de decisión, en aspectos sensibles como la organización de las Subastas Públicas de Licencias Transables de Pesca (Clase B) y de los Permisos Extraordinarios de Pesca (PEP), la elaboración del Informe Sectorial Pesquero y Acuicultor, así como la elaboración del Programa Anual de Investigación de la Pesca, en vinculación con el Instituto de Fomento Pesquero (IFOP)., la que deberá ser ejercida con dedicación exclusiva.
- o La función crítica a realizar será: Director de la División de Administración y Finanzas debe velar por la correcta ejecución de la función administrativa y financiera de la Secretaría General de Gobierno, lo que incluye, además, programar, controlar, administrar el personal del Ministerio, ejecutar el Presupuesto Ministerial y gestionar las adquisiciones en el marco de la normativa vigente. La División de Administración y Finanzas debe proponer políticas financieras, administrativas y de recursos humanos. Las funciones anteriormente descritas deben desarrollarse y coordinarse tanto a nivel central como con cada una de las Secretarías Regionales Ministeriales de Gobierno, la que deberá ser ejercida con dedicación exclusiva.

Ejemplo de Funciones críticas detalladas de manera Ambigua:

- o Jefa/e División
- o La función crítica a realizar será: Jefe Administración y Finanzas, la que deberá ser ejercida con dedicación exclusiva.
- o La función crítica a realizar será: Jefe División Fiscalía, la que deberá ser ejercida con dedicación exclusiva.

En los ejemplos anteriores se puede ver como los primeros establecen de manera clara cuáles serán las funciones críticas a desempeñar por los funcionarios, especificando en detalle cada función, en el segundo ejemplo tenemos funciones generales, las cuales son determinadas como críticas. Se escoge intencionalmente

la función Jefe de Administración y Finanzas para realizar el contraste, en este punto en específico se quiere aclarar que no se pone en duda que la función “Jefe de Administración y Finanzas” no sea una Función considerada como Crítica, pero si se pone en duda el por qué hay Subsecretarías que pueden detallar específicamente cual es la función del Jefe de Administración y Finanzas y por qué hay otras que consideran suficiente con solo especificar el cargo que tiene el funcionario. Aquí es donde se considera que la normativa no es clara al momento de especificar el detalle que se requiere para argumentar que una función es considerada como crítica.

En base a que las resoluciones deben ser específicas al momento de identificar las funciones considerando que estas resoluciones deben ser el respaldo administrativo que justifique la decisión de la autoridad, se realiza una validación a la información otorgada por cada subsecretaría. Como es complejo detallar cada una de las resoluciones para verificar si cumple o no con la normativa, debido a la extensión que tendría ese análisis, se presenta una tabla resumen que, mediante las Letras C (Conforme a la Normativa) o NC (No conforme a la normativa) y en colores verde (C) o rojo (NC), determinan con que criterios cumple o no cumple de la normativa.

Se presenta un detalle de la tabla 3.3

**Tabla 3.2- Variables a clasificar y su clasificación.**

<b>NOMBRE-RUT-GRADO FUNCIONARIO</b>	<b>PORCENTAJE-AFC</b>	<b>FUNCIÓN A REALIZAR</b>	<b>MONTO-AFC</b>	<b>INICIO-TÉRMINO-AFC</b>
Conforme (C): Se identifica claramente al funcionario, su Rut, y el grado al que está asimilado.	Conforme (C): Se identifica claramente el porcentaje que se le asigna al funcionario por el desempeño de la función específica.	Conforme (C): Se identifica de manera clara y detallada la función que desempeñará el funcionario por la cual recibe la asignación.	Conforme (C): Se identifica claramente el monto que percibirá el funcionario, ya sea el monto mensual o anual que recibirá.	Conforme (C): Se identifica claramente la fecha de inicio y término de la asignación por la función crítica.
No Conforme (N.C): No se identifica o se identifica de manera parcial claramente los datos del funcionario, ni el grado al que está asimilado.	No Conforme (NC): No se identifica o se identifica de manera parcial el porcentaje que se le asigna al funcionario por el desempeño de la función específica.	No Conforme (N.C): No se detalla o solo menciona el cargo que desempeña el funcionario sin especificar claramente la Función Crítica por la cual.	No Conforme (N.C): No se identifica el monto ya sea mensual o anual que percibirá el funcionario.	No Conforme (N.C): No se identifica la fecha de inicio y término de la asignación por funciones críticas.

**Fuente: Elaboración Propia.**

En base a la clasificación especificada en la tabla, se presenta el análisis y resultado de todos los documentos de las subsecretarías.

**Tabla 3.3.-Evaluación del cumplimiento de los Parámetros.**

SUBSECRETARIAS	NOMBRE- RUT-GRADO FUNCIONARIO	PORCENTAJE A.F.C	FUNCIÓN A REALIZAR	MONTO	FECHA DE INICIO Y TERMINO
Subsecretaría del Interior	C	C	C	NC	C
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	C	C	NC	C	C
Subsecretaría de Prevención del Delito	C	C	C	C	C
S. General de la Presidencia (SEGPRES)	C	C	C	NC	C
Subsecretaría General de Gobierno (SEGEGOB)	C	C	C	NC	C
Subsecretaría de Hacienda	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de Relaciones Exteriores					
S. Relaciones Económicas Internacionales	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de Defensa Nacional					
Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	C	C	NC	NC	C
S. Economía y Empresas de Menor Tamaño					
Subsecretaría de Turismo	C	C	NC	C	C
Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	C	C	C	NC	C
Subsecretaría de Salud Pública					
Subsecretaría de Redes Asistenciales					
Subsecretaría de Educación	C	C	C	NC	C
Subsecretaría de Educación Parvularia	C	C	NC	C	C
Subsecretaría de Educación Superior	C	C	C	NC	C
Subsecretaría del Trabajo	C	C	C	NC	C
Subsecretaría de Previsión Social	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de Agricultura	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de Minería	C	C	C	NC	C
Subsecretaría de Energía	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de Obras Públicas	C	C	NC	C	C
Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de Transportes	C	C	NC	C	C
Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL)	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría del Medio Ambiente	C	C	C	NC	C
Subsecretaría de Bienes Nacionales					
Subsecretaría de Justicia	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de Derechos Humanos	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de las Culturas y las Artes	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría del Patrimonio Cultural	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de Deportes	C	C	C	NC	C
Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género					
Subsecretaría de Servicios Sociales	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de Evaluación Social	C	C	NC	NC	C
Subsecretaría de la Niñez	C	C	NC	C	C
S. Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	C	C	C	NC	C

**Fuente: Elaboración Propia en base a parámetros previamente establecidos.**

Como se observa en la tabla, de las subsecretarías analizadas el 100% cumple con la identificación del funcionario, el Rut, grado, porcentaje y fecha de la asignación que se le otorga. En cuanto al parámetro “función a realizar” un 59% de las subsecretarías no cumple con detallar claramente que función realizará el funcionario identificado, y un 75% de las Subsecretarías no informa el monto anual o mensual al que equivale el porcentaje que los funcionarios tienen asignados.

Por tanto, se puede concluir que, la mayoría cumple con identificar al funcionario, su grado, el porcentaje, la fecha e identificar la función de carácter general a desempeñar, hay subsecretarías que detallan muy bien esta función, pero no especifican montos y otras que enviaron una tabla Excel identificando cada parámetro, pero no la función, por tanto, solo 1, equivalente al 3% de las Subsecretarías, cumple con todo de manera detallada. Esto no quiere decir que las

subsecretarías no cumplan en su totalidad con la normativa, pero si pone en duda como se mencionó anteriormente que la norma tiene un “vacío”, con respecto a que se entiende por determinar las funciones que se entienden como críticas.

Continuando con el desarrollo del diagnóstico, se valida también que las Subsecretarías otorguen la Asignación por Funciones Críticas basándose en la cantidad de funciones aprobadas en la glosa “Autorización máxima para cumplimiento artículo septuagésimo tercero de la Ley N° 19.882, Asignación por Funciones Críticas”. Se ordena esta validación en la tabla resumen **3.4** que presenta la información de la siguiente manera:

**Identificación de la Subsecretaria-Numero de funciones Críticas Aprobadas en la Glosa-Numero de Funciones Críticas Asignadas el 1 de enero de cada año y una validación en color rojo (No Conforme) si exceden lo aprobado o en color verde (Conforme) si está dentro de lo aprobado.**

**Tabla 3.4-Evaluación de cumplimiento comparando número de funciones críticas aprobadas y asignadas.**

SUBSECRETARIAS	2020			2021			2022			2023		
	Nº F.C APROBADAS	Nº F.C ASIGNADA	C/NC (ASIGNACIÓN)	Nº F.C APROBADAS	Nº F.C ASIGNADA	C/NC (ASIGNACIÓN)	Nº F.C APROBADAS	Nº F.C ASIGNADA	C/NC (ASIGNACIÓN)	Nº F.C APROBADAS	Nº F.C ASIGNADA	C/NC (ASIGNACIÓN)
S. del Interior	28	26	C	28	25	C	28	23	C	28	10	C
S. de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	18	18	C	18	18	C	18	15	C	21	18	C
S. de Prevención del Delito	17	20	NC	17	23	NC	17	21	NC	17	24	NC
S. General de la Presidencia (SEGPRES)	28	25	C	28	27	C	28	24	C	31	32	NC
S. General de Gobierno (SEGGOB)	21	22	NC	21	22	NC	21	17	C	21	19	C
S. de Hacienda	17	15	C	17	14	C	17	14	C	21	28	NC
S. de Relaciones Exteriores	44			44			44		C	44		
S. de Relaciones Económicas	42	39	C	40	35	C	40	34	C	40	38	C
S. de Defensa Nacional	9			9			9		C	14		
S. para las Fuerzas Armadas	11	15	NC	11	14	NC	13	11	C	9	14	NC
S. de Economía y Empresas de Menor	31		C	31		C	31		C	31		C
S. de Turismo	7	12	NC	7	12	NC	7	14	NC	7	12	NC
S. de Pesca y Acuicultura	8	8	C	8	12	NC	8	12	NC	8	9	NC
S. de Salud Pública	89			89			89			89		
S. de Redes Asistenciales	28			28			28			28		
S. de Educación	53	48	C	53	45	C	53	45	C	53	45	C
S. de Educación Parvularia	4	4	C	4	4	C	4	4	C	4	4	C
S. de Educación Superior	14	15	NC	13	16	NC	13	22	NC	13	21	NC
S. del Trabajo	33	24	C	33	30	C	33	30	C	33	31	C
S. de Previsión Social	14	13	C	14	14	C	14	13	C	14	14	C
S. de Agricultura	28	9	C	28	10	C	28	9	C	28	11	C
S. de Minería	28	27	C	28	24	C	28	27	C	28	22	C
S. de Energía	39	35	C	39	39	C	39	41	NC	42	39	C
S. de Obras Públicas	31	28	C	31	28	C	31	15	C	31	29	C
S. de Vivienda y Urbanismo	60	27	C	60	24	C	60	8	C	61	16	C
S. de Transportes	31	24	C	30	28	C	30	23	C	30	30	C
S. de Telecomunicaciones (SUBTEL)	22	21	C	22	20	C	22	22	C	22	19	C
S. del Medio Ambiente	33	33	C	33	34	NC	33	12	C	33	35	NC
S. de Bienes Nacionales	22			22			22			22		
S. de Justicia	36	32	C	36	34	C	36	36	C	36	35	C
S. de Derechos Humanos	12	12	C	12	10	C	12	12	C	12	11	C
S. de las Culturas y las Artes	17	18	NC	19	20	NC	19	11	C	19	20	NC
S. del Patrimonio Cultural	4	4	C	4	4	C	4	4	C	4	4	C
S. de Deportes	25	23	C	25	23	C	25	20	C	25	24	C
S. de la Mujer y la Equidad de Género	11			11			11			11		
S. de Servicios Sociales	14	28	NC	28	27	C	28	27	C	28	25	C
S. de Evaluación Social	25	21	C	25	23	C	25	19	C	25	23	C
S. de la Niñez	6	5	C	6	6	C	6	5	C	6	7	NC
S. Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	12	14	NC	17	17	C	17	17	C	17	17	C

Fuente: Elaboración Propia en base a los datos extraídos de DIPRES y las resoluciones enviadas.

En base a la tabla presentada se calcula que el año 2020 y 2021 un 25% (8) de las Subsecretarías excedió la cantidad de funciones críticas aprobadas, en el año 2022 un 16% (5) excedió la cantidad aprobada por la Ley de presupuesto y por último el año 2023 fue un 31% (10) de las subsecretarías que excedieron la cantidad aprobada por la DIPRES. Se tomaron cada una de las resoluciones entregadas por las subsecretarías, se compararon nombres y se determinó la cantidad de asignaciones el día 1 de enero, muchas tienen fecha desde enero a diciembre, pero otras tienen fechas variables.

En base al análisis se pueden concluir dos cosas, primeramente, que hay subsecretarías que asignan funciones críticas a más funcionarios de los aprobados, aun sean asignaciones por un mes o más. Y como segundo que las funciones críticas van cambiando de funcionarios, por tanto, es un trabajo complejo de determinar y sobre todo de supervisar que las funciones se mantengan dentro de lo permitido, porque pueden cumplir con el monto, por ejemplo, pero no necesariamente con la cantidad, otorgando la asignación por un mes. Esto último se hace difícil de supervisar en esta investigación porque muy pocas de las subsecretarías enviaron las resoluciones que ponen término a la asignación, pero sí resoluciones que asignaban al mismo funcionario distintos porcentajes de asignación en distintos meses. Para que esto último se entienda mejor, al funcionario X se le otorga un porcentaje de 54,6% desde el 1 de enero al 31 de diciembre en una resolución con fecha 22 de febrero, pero luego al mismo funcionario X se le otorga una asignación de 70% desde el 1 de noviembre al 31 de diciembre en la resolución del 29 de noviembre. Esto hace confusa la revisión considerando que dicho funcionario ya tenía una asignación por un periodo, y luego existe una resolución con un monto superior que comienza en un periodo donde aún no acababa el tiempo de la primera resolución y no hay un cese de funciones.

## 7.2. Parámetros no posibles de determinar.

Hay partes de la normativa que se hizo complejo de determinar para este diagnóstico, esta complejidad se debió a la normativa solicitada y entregada. Los dos factores que explican a continuación tienen que ver con la cantidad de funcionarios que deberían ser asignados por cada subsecretaría y el monto total de la asignación que puede percibir un funcionario por funciones críticas.

- **Primer parámetro:**

“El número de funciones consideradas como críticas para el conjunto de los órganos y servicios a que se refiere el inciso primero no podrá exceder de la cantidad equivalente al 2% de la suma de las dotaciones máximas de personal autorizadas para ellos anualmente por la Ley de Presupuestos”. Esta cita de la Ley 19.882 determina que no se puede exceder en un 2% de la dotación máxima de personal. Se realizó un cruce, una validación para comprobar este punto, tomando como referencia la glosa que determina la dotación máxima de personal de cada Subsecretaría establecida en la Ley de Presupuesto, y se contrarrestó con la glosa de funciones críticas aprobadas. Se presenta el resultado de solo un año a modo de ejemplo.

**Tabla 4-Cálculo correspondiente al 2% y clasificación de cumplimiento. 2020.**

SUBSECRETARIAS	2020			
	Nº PERSONAL	2%	Nº FUNCIONES CRITICAS	C/NC CON 2%
Subsecretaría del Interior	480	10	28	NC
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	432	9	18	NC
Subsecretaría de Prevención del Delito	458	9	17	NC
Subsecretaría General de la Presidencia (SEGPRES)	170	3	28	NC
Subsecretaría General de Gobierno (SEGEGOB)	457	9	21	NC
Subsecretaría de Hacienda	176	4	17	NC
Subsecretaría de Relaciones Exteriores	1118	22	44	NC
Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales	245	5	42	NC
Subsecretaría de Defensa Nacional	91	2	9	NC
Subsecretaría para las Fuerzas Armadas	337	7	11	NC
Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	268	5	31	NC
Subsecretaría de Turismo	25	1	7	NC
Subsecretaría de Pesca y Acuicultura	219	4	8	NC
Subsecretaría de Salud Pública		0	89	NC
Subsecretaría de Redes Asistenciales	318	6	28	NC
Subsecretaría de Educación	3.671	73	53	C
Subsecretaría de Educación Parvularia	130	3	4	NC
Subsecretaría de Educación Superior	172	3	14	NC
Subsecretaría del Trabajo	172	3	33	NC
Subsecretaría de Previsión Social	87	2	14	NC
Subsecretaría de Agricultura	183	4	28	NC
Subsecretaría de Minería	133	3	28	NC
Subsecretaría de Energía	286	6	39	NC
Subsecretaría de Obras Públicas	651	13	31	NC
Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	1702	34	60	NC
Subsecretaría de Transportes	447	9	31	NC
Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL)	280	6	22	NC
Subsecretaría del Medio Ambiente	522	10	33	NC
Subsecretaría de Bienes Nacionales	364	7	22	NC
Subsecretaría de Justicia	375	8	36	NC
Subsecretaría de Derechos Humanos	65	1	12	NC
Subsecretaría de las Culturas y las Artes	906	18	17	C
Subsecretaría del Patrimonio Cultural	42	1	4	NC
Subsecretaría de Deportes	140	3	25	NC
Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género	152	3	11	NC
Subsecretaría de Desarrollo Social	879	18	14	C
Subsecretaría de Evaluación Social	260	5	25	NC
Subsecretaría de la Niñez	38	1	6	NC
S. Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	94	2	12	NC

**Elaboración Propia en base a datos extraídos de DIPRES y resoluciones de cada Subsecretaria.**

Como se observa, la validación arrojó que la mayoría no cumple con el 2%, se calcula que un 92% de las Subsecretarías supera el límite de 2% calculado en base a la dotación máxima que establece la Ley de Presupuesto para el sector Público. Cabe aclarar que se realizó la comprobación de algunas subsecretarías en su página de transparencia activa para esclarecer que la dotación máxima coincidiera con la declara, y si

coincidían, por ejemplo, el ministerio de justicia declara 356 funcionarios a diciembre del año 2020 en su página de transparencia activa, y la dotación máxima de personal en la Ley de Presupuesto es de 375, además se establece 36 funciones críticas, pero realizando el cálculo, el 2% de 375 es aproximadamente 8 funcionarios, por tanto, no cumpliría la normativa. En base a estos datos y en un análisis inicial se puede decir que, de las 39 subsecretarías, 37 no cumple la norma. Sin embargo, aunque la Ley de Presupuesto determina en su glosa las palabras “Dotación Máxima de Personal” se considera que solo con la Ley de Presupuesto no es suficiente para dar una aseveración o validación que se incumpla la normativa.

▪ **Segundo Parámetro:**

“La asignación por funciones críticas no podrá significar en cada año calendario una cantidad superior al 100% de la suma de las remuneraciones brutas de carácter permanente que corresponda percibir al funcionario según el régimen de remuneraciones a que se encuentre afecto, incluidas la asignación del artículo 12 de la ley N° 19.041”.

Si bien se conoce los montos asignados en la glosa para la Asignación de Funciones Críticas, no es posible determinar que se cumpla la normativa porque aproximadamente 7 subsecretarías otorgaron información de los montos anuales o mensuales que correspondían al porcentaje de la asignación, es por esto por lo que no es información suficiente para comprobar que se cumpla o no el parámetro.

#### 8. *Limitantes al Estudio.*

Como último apartado de esta investigación, se considera necesario detallar las limitantes que se presentaron al momento de realizar este diagnóstico.

- Como primer limitante se presenta la dificultad y el tiempo para conseguir la información, si bien es claro que el estudio es en cierto grado técnico, las solicitudes realizadas por transparencia pasiva deben realizarse con un nivel de lenguaje técnico correcto para que los organismos no incurran en la denegación de la información, además de esto, el tiempo de respuesta de algunas subsecretarías retrasó los análisis, y es en este último punto donde se generan dudas, por ejemplo, ¿Por qué algunas subsecretarías disponen de la información en los tiempos iniciales y otras requieren prórroga?, o ¿Por qué si la mayoría pudo enviar la documentación, ya sea en formato Excel, Pdf escáner, Pdf digital, se dio casos que se solicitó ir a retirar la información de manera presencial?, Existiendo todos los medios digitales disponibles.
- Alguna documentación entregada es ambigua, por ejemplo, en la determinación de las funciones a realizar, lo que dificulta la comprensión y análisis de lo que se establece como función crítica. Esto va de la mano con la ambigüedad de la normativa que exige detallar la función a realizar.
- La organización de la información, esto se considera limitante por el factor tiempo, como se mencionó anteriormente se revisaron más de 2.000 documentos, los cuales fueron organizados y digitados en libros de Excel. Algunas subsecretarías enviaron la información de manera muy organizada, incluso algunas carpetas de documentos venían acompañadas de libros de Excel que permitieron una organización más rápida de la información, sin embargo, otras enviaron la información separada, desorganizada y sin identificar ni si quiera los años a los que correspondían, esto significó estar en oportunidades días completos analizando la información. Este punto de limitante es una crítica a la organización de la documentación en las subsecretarías.

## 9. Conclusiones.

Durante el estudio realizado para verificar si la Asignación de Funciones Críticas se otorga conforme a la normativa, surgieron bastantes interrogantes, así como aseveraciones. Entre las interrogantes que surgieron se encuentra aquella relacionada con la clasificación de los funcionarios de aquellas Subsecretarías que asignan función crítica a expertos ¿Están cumpliendo la normativa? Considerando que la norma establece que la asignación es a directivos, profesionales y fiscalizadores, o ¿Están estos expertos en realidad calificados para desempeñar funciones críticas equivalentes a aquellos en grados directivos o profesionales, pero sus roles no se han etiquetado adecuadamente?, surgen inquietudes también con respecto a la información entregada por cada subsecretaría en las resoluciones, ¿Por qué algunas subsecretarías disponen de la información en los tiempos iniciales y otras requieren prórroga?, o ¿Por qué si la mayoría pudo enviar la documentación, ya sea en formato Excel, Pdf escáner, Pdf digital, se dio casos que se solicitó ir a retirar la información de manera presencial? Además, hay una duda constante durante la investigación, ¿hay “vacíos” en la normativa que genera que las subsecretarías puedan otorgar la asignación sin dar tanto detalle respecto por qué esa función se considera como crítica?

Las conclusiones que se pudieron obtener durante este estudio, primeramente, tienen relación con el grado de los funcionarios de las subsecretarías, en donde en promedio de las subsecretarías asignan funciones críticas a directivos o profesionales entre grado 2 y 4. En segundo lugar se concluye que los cargos más reiterativos son aquellos de carácter más relacionados a las áreas administrativas, jurídicas, comunicacionales y de gestión, hay una diferencia entre las subsecretarías en cuanto a que en algunas se asigna función crítica a Encargados de división y en otras a los Jefes de División, lo que se entiende que los encargados son aquellos designados y los Jefe de División son quienes optan al cargo por concurso público.

De las subsecretarías analizadas, en su 100% cumplen con entregar la información relacionada a la identificación del funcionario, su Rut, grado, porcentaje y fecha de asignación en que se recibirá la asignación por parte del funcionario. Sin embargo, el monto que es algo que la ley específica detallar solo está presente en 25% de las subsecretarías, y solo un 41% detalla con claridad que función crítica realizará el funcionario. En resumen, solo un 3% de las subsecretarías detalla de manera clara y completa toda la información necesaria para determinada en la normativa.

Ahora, concluyendo en base a la cantidad de funcionarios asignados para recibir funciones críticas, entre 2020 y 20221 el 75% cumplió con el máximo permitido de asignaciones, esta cifra aumentó a 84% en 2022 pero disminuyó a 69% en 2023, en donde 10 de las 32 subsecretarías analizadas no cumplieron la normativa. Esta conclusión plantea dudas, ¿por qué hay subsecretarías que a enero de cada año excedieron el cupo de funciones críticas que tenían asignado? ¿En qué se sustentan?

El estudio realizado como se puede demostrar a lo largo de sus páginas, conllevó una dedicación de muchas horas diarias para poder primeramente recopilar y organizar los datos, significó revisar normativas, estudios, documentos relacionados, investigar en las páginas de cada subsecretaría cuál era su función, su año de creación, para así determinar qué años era prudente estudiar, fue un trabajo largo, cansador, para poder finalmente llegar a cumplir el objetivo general, que si bien es cierto tiene un carácter general, conlleva un análisis muy profundo.

En base a todo el análisis realizado se concluye que realizar una verificación fue posible, y la conclusión es la siguiente:

**Las subsecretarías de Estado cumplen de manera parcial con la normativa vigente.** Se puede determinar que existen “vacíos” a consideración de este autor en la norma, lo que permite cierta flexibilidad al momento de realizar las resoluciones que asignan los porcentajes por Funciones Críticas.

Para poder dar una conclusión de los parámetros que no se lograron esclarecer en este estudio, sería necesario a consideración de este autor solicitar una mayor información a cada subsecretaría, pero no me puedo permitir decir que la norma no se cumple, porque estaría emitiendo una aseveración sin tener una base sólida de respaldo.

Lo que, si me puedo permitir expresar, es que si se quiere realizar una supervisión a las asignaciones críticas es necesario delimitar de mejor manera aquellos vacíos que se encuentran en la normativa. O en su defecto, establecer una resolución tipo, la cual establezca claramente los parámetros necesarios a identificar en dicha resolución.

Este estudio tenía el fin de poder verificar el cumplimiento de una parte de la ley 19.882 que representa una asignación que, con poco análisis, que no era conocida al menos por este autor, y que como ciudadano quería ejercer el derecho a la solicitud de la información pública la cual debe ser entregada de manera transparente siempre que no pase a llevar la normativa.

Como conclusión el estudio me permitió cumplir mi objetivo, a pesar de las limitaciones y las posibles mejoras, considero que pude determinar y encontrar lo que me planteé buscar, aún quedan dudas, ¿hay irregularidades?, considero que sí, ¿se pueden mejorar o subsanar?, considero que sí, pero es un trabajo que requiere mucha más investigación, y un nivel de conocimiento superior al que se puede determinar para una tesis de pregrado.

## 10. Referencias y Bibliografía.

### 10.1. Bibliografía.

Ley 19.882-Regula nueva política de personal a los funcionarios Públicos.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. – Establécese una asignación por el desempeño de funciones críticas que beneficiará al personal de planta y a contrata, pertenecientes o asimilados a las plantas de directivos, de profesionales y de fiscalizadores, de los órganos y servicios públicos regidos por el Título II de la ley N° 18.575.

### 10.2. Referencias.

Hernández-Sampieri y Mendoza, (2008), Metodología de la Investigación- las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

Facultades, funciones y atribuciones de sus unidades u órganos internos- Ministerio de Justicia-(s/f)-Chile. Recuperado de, <https://acortar.link/PYeuZl>.

Escala de Remuneraciones de la Dirección de Presupuestos-DIPRES- (s/f)-Chile. Recuperado de: <https://acortar.link/67loKy>

Estatuto Administrativo, Ley 18.834, (2017), Chile. Recuperado de: [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137\\_galeria\\_36.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_36.pdf)

Ley de Presupuesto, Cámara de Diputadas y Diputados, (s/f), Chile.

Ley de presupuesto, Dirección de Presupuestos- (Chile). Recuperado de: <https://www.dipres.gob.cl/598/w3-channel.html>

### ANEXOS:

- Bases de Datos Creadas para organizar la Información otorgada por las Subsecretarias, para visualizar los documentos, apretar ctrl+clic.
- Base de Datos 1: [Datos Subsecretarias](#).
- Base de Datos 2: [Análisis de Información](#).