

SEPTIEMBRE
2025

INFORME

FISCALIZACIÓN EXTRAORDINARIA

PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Unidad de Fiscalización, Área de Fiscalización Aplicada
DIRECCIÓN GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO

Una adecuada gestión del personal en la Administración del Estado es fundamental para garantizar el buen uso de los recursos y la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía. En Chile, tanto en la Administración Central como en las municipalidades este ítem representa una proporción significativa del gasto público, por lo que resulta crucial contar con información actualizada y transparente al respecto. En el presente informe se actualiza la fiscalización sobre personal del Estado realizada el año 2024, con el objeto de levantar datos referentes a la cantidad de funcionarios y su distribución a partir de la información de transparencia activa de los órganos sujetos a la Ley de Transparencia.

El **objetivo** de esta fiscalización es determinar el número de funcionarias y funcionarios contratados por la Administración Central del Estado y las Municipalidades en los meses de septiembre de 2023 y septiembre de 2024, detectando situaciones que pudieran constituir infracciones a la Ley de Transparencia.

La **metodología** se concentró en el análisis descriptivo de dos mensualidades, septiembre de 2023 y septiembre de 2024, considerando, para 2023, 738 sujetos obligados de la Ley de Transparencia y, para 2024, un total de 752 organismos.

Los **resultados** revelan, que la cifra de funcionarios para el año 2023, fue de 832.211 funcionarios, del cual un 53% pertenece a la Administración Central (439.754 funcionarios) y un 47% a municipios (392.457 funcionarios), en tanto para el año 2024, la cifra total fue de 850.601 funcionarios, del cual un 53% pertenece a la Administración Central (449.443 funcionarios) y un 47% a municipalidades (392.170 funcionarios).

En el caso de la Administración Central se observa que las regiones con más funcionarios son Metropolitana, Valparaíso y Biobío, mientras que las regiones extremas cuentan con una menor cantidad de personal. Los sectores de salud y educación, así como las fundaciones no municipales, son las que concentran un mayor número de funcionarios. Asimismo, predomina el personal a contrata, que concentra el 61% del personal.

RESUMEN EJECUTIVO

Respecto de las municipalidades se evidencia que la mayor cantidad de funcionarios se encuentran en las regiones Metropolitana, Biobío y Maule. Consecuentemente, la mayor proporción se concentró en los municipios de mayor tamaño y desarrollo, y pertenecientes a capitales regionales o provinciales de las macrozonas Centro Sur y Metropolitana. En cuanto a la modalidad de contrato, el personal de planta y a honorarios son proporcionalmente las modalidades de contratación más utilizadas por los municipios, considerando ambos años. En cuanto al sector, se observa, que hay una mayor cantidad de personal que cumple funciones educativas, para lo cual se destina alrededor de un 40% de la dotación total para dichas labores, mientras que el sector con menor personal es el de cementerios, con menos de un 1% de la dotación total.

La fiscalización revela que persisten deficiencias en la actualización y precisión de la información, por cuanto existen barreras y/o complejidades para su acceso: en este proceso 4% de los organismos de la Administración Central y 8% de las municipalidades presentaban desajustes por no disponibilidad y/o desactualización. Esta falta de información impacta en la posibilidad de realizar control y comparar resultados entre un período y otro.

INTRODUCCIÓN

1

1.1 Antecedentes

El pago de remuneraciones de los funcionarios de la Administración del Estado constituye una parte relevante de su presupuesto. En el caso de la Administración Central, de acuerdo con los datos del sitio web del Ministerio de Hacienda, Presupuesto Abierto¹, a diciembre de 2024 se había ejecutado un total de 15,2 billones de pesos en gastos de personal, correspondiente a un 21,9% del total del presupuesto ejecutado en dicho período, que asciende a 69,3 billones de pesos². Por su parte, en las municipalidades³, se ejecutó en gastos de personal un total de 6,6 billones de pesos, lo que representó un 48,6% del total que ascendió a 13,7 billones de pesos, según cifras reportadas por la Contraloría General de la República⁴.

Pese a lo expuesto, el acceso a información sobre cuántas personas prestan servicios en organismos de la Administración Central y Municipal⁵ del Estado no resulta expedito, requiriendo un análisis desde diversas fuentes con períodos de actualización distintos. En el caso de la Administración Central, puede recurrirse a los informes estadísticos de recursos humanos que elabora la Dirección de Presupuestos (Dipres)⁶ (para mayor detalle al respecto ver anexo 9).

Por su parte, en el caso del sector municipal, plataformas como el Observatorio de la Contraloría General de la República⁷ o el Portal de Datos Municipales de SINIM⁸ permiten el acceso a información por organismo, pero sobre la cual no puede, necesariamente, determinarse su vigencia al momento de una consulta, ya sea porque depende de que los propios municipios informen⁹ o bien porque corresponde a

¹ Presupuesto Abierto, Gobierno de Chile. Recuperado el 18 de julio de 2025, de <https://presupuestocabierto.gob.cl/institutions/?view=general>

² Este dato contempla la ejecución devengada.

³ Al respecto, cabe indicar que la Ley N° 18.883 que “Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales³” indica que “el gasto anual en personal no podrá exceder, respecto de cada municipalidad, del 42% de los ingresos propios percibidos en el año anterior” (artículo 2º).

⁴ De acuerdo con la información entregada por la Contraloría General de la República en su Informe de Gestión Financiera del Estado (IGFE) 2024, Ver en: <https://www.contraloria.cl/documents/451102/22743378/IGFE+2024+FINAL.pdf/8bcbe85a-e44f-9fb8-8cf5-85ff6f626810>

⁵ Además de los datos entregados por la Contraloría, existe información disponible en el Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM) de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (Subdere), sin embargo, el último año con información disponible es 2023, año en que la proporción de gastos en personal a nivel municipal alcanzó en promedio un 24% respecto del total de ingresos percibidos en el año, representando de manera agregada un total de \$2.115.500.713 miles de pesos.

⁶ [Informe Estadístico de Recursos Humanos - DIPRES Institucional](#)

⁷ Disponible desde <https://www.contraloria.cl/opencgrapp/geoportal/funcionarios>

⁸ Véase http://datos.sinim.gov.cl/datos_municipales.php

⁹ En el caso del observatorio existe la siguiente aclaración: “La información que presenta el observatorio municipal corresponde a los actos administrativos registrados por los municipios en la plataforma informática SIAPER. En el evento que este proceso no se haya realizado, el número de servidores públicos que se presenta no se ajustará a la dotación vigente del municipio. Es responsabilidad de

información de períodos anuales previos (para mayor detalle de la información del SINIM ver anexo 10).

En base a lo expuesto, cabe tener en consideración lo siguiente: i) que dentro de los principios de la Administración del Estado se reconoce el de eficiencia: el DFL 1-19653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, señala que se debe “*velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública*” (artículo 5º); ii) la proporción que supone el gasto en remuneraciones del personal, iii) que el artículo 7º letra d) de la Ley de Transparencia establece la obligación de mantener permanentemente, de forma completa y actualizada la información sobre el personal y sus remuneraciones y iv) que en 2024 el Consejo para la Transparencia, ya elaboró un informe cuyo objetivo era determinar el número de funcionarios de la Administración del Estado.

A partir de ello, y sin perjuicio de las atribuciones que le correspondan a otros organismos y poderes públicos, resulta relevante realizar una actualización del informe de personal del año 2024, con el objeto de levantar datos más recientes respecto a la cantidad de personal y su distribución -a partir de la información disponible en transparencia activa-. Este tipo de información contribuye a promover el control sobre el uso eficiente de los recursos y sirve como insumo para el diseño y adopción de medidas en este ámbito por parte de los organismos de Administración Central y Municipal.

1.2. Marco Normativo

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

En este contexto, respecto de la Administración Central, el artículo 2 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, indica que, “*los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones referidas en el artículo 1º. Respecto de las demás actividades, aquéllas deberán procurar que su prestación se efectúe por el sector privado*”. En lo referente a las diferentes modalidades de contratación, dicho cuerpo legal establece lo siguiente:

- El artículo 3 señala que la **planta del personal** “*es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución*.” Por su parte, el **empleo a contrata** corresponde a “*aquel de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución. El número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de*

dichos organismos registrar la información en CGR en un plazo máximo de 15 días hábiles desde que el acto fue emitido”. Recuperado el 11 de agosto de 2023, desde <https://www.contraloria.cl/opencgrapp/geoportal/funcionarios>.

una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta".

- En el artículo 11 establece que “podrá contratarse sobre la base de **honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera”** (énfasis agregado).

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

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

1.3. Escenario Internacional

Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicadas en su informe “Panorama Laboral 2024 de América Latina y el Caribe”, en 2023, el empleo en el sector público¹⁰ representó, en promedio, el 11% del empleo total en los países de América Latina y el Caribe (ALC)¹¹, una proporción menor al promedio de los países de la OCDE en 2023 (18,4%)¹². En dicho periodo, Argentina (18%), Panamá (17%), Uruguay (15%) y Costa Rica (14%) presentaron los niveles más altos de empleo público en la región, mientras que Honduras (7%), Ecuador (7%) y Bolivia (8%) registraron los porcentajes más bajos. Por su parte, Chile se ubicó en el sexto lugar (de 15 países¹³) con un 13,1%.

Tabla 1: Proporción de empleo en el sector público 2023 (Latinoamérica)

Región	País	% de empleo sector público (2023)
Latinoamérica (Fuente: OIT)	Argentina	18,1
	Panamá	17,0
	Uruguay	14,5
	Costa Rica	13,8
	República Dominicana	13,7
	Chile	13,1
	Brasil	12,2
	México	9,4
	Perú	9,1
	El Salvador	8,9
	Bolivia	8,0
	Ecuador	6,8
	Honduras	6,6

Elaboración propia en base a datos OIT.

Los datos anteriores contrastan con la información proporcionada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), pues el informe “Panorama de Gobierno 2025” indica que, para 2023, la proporción del empleo público en Chile respecto al empleo total fue de un 8%, siendo uno de los más bajos de la organización, siendo superado solo por Japón (4,9%). Por el contrario, países con un PIB per cápita

¹⁰ Para 2023 la OIT el sector público se refiere a las administraciones públicas más las empresas públicas, por lo que para el sector de las Administraciones Públicas la ocupación es el total de la ocupación de todas las unidades institucionales residentes que operan en los niveles central, estatal y local de la Administración.

¹¹ <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2024-de-america-latina-y-el-caribe> en:
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNjQ5MmI1YTEtN2ZlZC00NWl2LWljYWMtNWY5MTFIYjZhYTMyIiwidCI6ImQ0OWIwN2NhLTlzMIDltNGU3Yy1iMmNiLWUxMjEyNzg1Mjg1MCIsImMiOjI9>

¹² OECD (2024), *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2025*, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/en/publications/2025/06/government-at-a-glance-2025_70e14c6c/full-report/employment-in-general-government_dafcfac5.html#indicator-d1e20844-8f0681ff33

¹³ Países considerados: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Se excluye Guatemala por no tener datos en 2023.

similar a Chile, como Letonia (24%), Hungría (19%), Polonia (17%), Bulgaria (17%) o Grecia (16%) tuvieron un porcentaje de empleo público mayor.

Tabla 2: Proporción de empleo en el sector público 2023 (OCDE)

País	% de empleo en el sector público (2023)
Noruega	30,0
Suecia	28,1
Dinamarca	27,2
Letonia	23,6
Croacia	22,7
Francia	20,7
Hungría	18,9
Reino Unido	17,0
Bulgaria	16,8
Polonia	16,6
Grecia	15,5
España	15,2
Portugal	15,0
Estados Unidos	14,5
Chile	8,4
Japón	4,9

Elaboración propia en base a datos OCDE.

1.4. Objetivos del proceso de fiscalización

Objetivo general

Determinar el número de funcionarias y funcionarios contratados por la Administración Central del Estado y las Municipalidades en los meses de septiembre de 2023 y septiembre de 2024, a partir de la información disponible en transparencia activa, detectando situaciones que pudieran constituir infracciones a la Ley de Transparencia.

Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de acceso a la información respecto de las contrataciones de la administración central y municipal, estableciendo situaciones que pudieran suponer obstáculos para el acceso a la información publicada vía transparencia activa (no disponibilidad/desactualización).
- Determinar a partir de la información disponible, la cantidad de funcionarios contratados en la Administración Central del Estado en sus diferentes modalidades de contratación (planta, contrata, sujeto al Código del Trabajo y honorarios), efectuando un contraste entre ambos períodos.
- Determinar a partir de la información disponible, la cantidad de funcionarios contratados en la Administración Municipal en sus diferentes modalidades de contratación (planta, contrata, sujeto al Código del Trabajo y honorarios) y sector (municipal, educación, salud, cementerios), realizando un contraste entre ambos períodos.

2

METODOLOGÍA

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

2.1. Organismos sujetos a fiscalización

Para 2023 se consideró un total de 738 sujetos obligados de la Ley de Transparencia, conformados por 393 organismos de la Administración Central del Estado y 345 Municipalidades.

Para 2024 se consideró un total de 751 sujetos obligados de la Ley de Transparencia, conformados por 407 organismos de Administración Central¹⁴ y 345 municipalidades. El detalle de los organismos se presenta en la sección 1 del Anexo: “Listado de organismos fiscalizados”.

2.2. Período al que corresponde la información sometida a fiscalización

Teniendo en consideración las normas instruccionales aplicables al momento de efectuar la fiscalización, se concentró la revisión en el análisis de dos mensualidades: septiembre de 2023 y septiembre de 2024¹⁵.

2.3. Fuentes de información y acciones de fiscalización realizadas

Se obtuvo la información respecto al Personal (de planta, a contrata, sujeto al Código del Trabajo y a honorarios), es decir, aquella dispuesta en la letra d) del artículo 7 de la Ley de Transparencia y la Resolución N° 500 del 9 de diciembre de 2022, que “Aprueba nuevo texto de la Instrucción General del Consejo para la Transparencia, sobre Transparencia Activa y deroga expresamente las Instrucciones Generales N° 3, 4, 7, 8, 9 Y 11, de este Consejo”. En específico, la información fue obtenida de:

- Portal de Transparencia del Estado: Se descargaron los antecedentes publicados en las plataformas de Transparencia Activa¹⁶ de cada organismo de la Administración Central del Estado y Municipalidades, adscritos a esta plataforma.
- Sitios propios de transparencia activa: En el caso de aquellos organismos que no publican a través del Portal de Transparencia o que publican parcialmente en esta plataforma, se descargaron de forma manual los antecedentes de dichas instituciones.

¹⁴ Se incluye en el total, de ambos años, a 8 organismos que se encuentran sujetos a causales de reserva, sin embargo, para estos organismos se expone su detalle en una sección aparte.

¹⁵ Cabe indicar que, para el caso de 2023, se encontraba vigente la Instrucción General N° 11, la cual establecía, en su numeral que “Se considerará una buena práctica incorporar la información histórica recopilada desde la entrada en vigencia de la ley, indicando el mes y/o el año al que corresponde, y la información histórica anterior a su entrada en vigencia”. Por su parte, para 2024 ya estaba vigente la Resolución Exenta N°500 del Consejo para la Transparencia, la que indica que “deberá mantenerse a disposición permanente de las personas en el sitio electrónico al que se accede mediante el banner de Transparencia Activa, sin que esté permitido dar de baja o eliminar su publicación, desde la entrada en vigencia de la Ley de Transparencia, esto es, desde el 20 de abril de 2009 hasta el mes anterior al que se realiza la publicación”.

¹⁶ Al undécimo día hábil del mes a fiscalizar.

2.4. Proceso de obtención de la información

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

- 1) **Primera consulta de datos vía SQL Server:** Se efectuó una primera consulta para obtener la información cargada en el Portal de Transparencia del Estado de los organismos de la Administración Central y municipios respecto de los antecedentes del personal de planta, a contrata, sujeto al Código del Trabajo y honorarios. Para ello, en las tablas que contienen dicha información, se buscaron los datos vinculados a septiembre de 2024. En el caso de 2023, se utilizó la base ya disponible para el proceso de fiscalización de personal del Estado efectuado el año anterior.
- 2) **Revisión manual de casos con ausencia de información total o parcial:** Posteriormente, se revisó manualmente la información disponible en los sitios de organismos en los cuales se constataron ausencias de información en la etapa anterior, incluyendo los organismos que no presentaban información para 2023 (en este último caso para aumentar la cantidad de información y mejorar la comparabilidad de los datos). Esta revisión tuvo por objetivo determinar si la falta de información correspondía a: i) el organismo publicaba parte o la totalidad de su información en sitios propios (es decir, no a través del Portal de Transparencia; ii) la modalidad de contratación y/o sector faltante no existía o no aplicaba en la institución; iii) los organismos no publicaban información por encontrarse sujetos a alguna causal de reserva (al respecto ver sección 3.2.1, letra C); y iv) existía una infracción por parte del organismo por información no disponible o desactualizada¹⁷. Cabe señalar también que, en esta instancia se constató que organismos publicaron tardíamente información sobre su personal, la cual fue descargada e incluida en el proceso.
- 3) **Descarga de planillas de organismos fuera del Portal:** Paralelamente, se descargó la información de los organismos fuera del Portal (planillas propias) y se volcó en una planilla con estructura idéntica a este. Este proceso incluyó transformación de archivos (por ejemplo, de PDF a planilla Excel). Cabe indicar que, especialmente en las municipalidades, existe una diversidad de estructuras de publicación donde, si bien puede cumplirse con la normativa de Transparencia Activa, se constatan diferencias significativas: por ejemplo, respecto a la cantidad, orden y nombre de los campos.
- 4) **Consolidación de datos:** Se efectuó una nueva descarga de datos del Portal (con el propósito de incluir organismos en el Portal que hubieran cargado su información fuera de plazo) y se cargaron las planillas formateadas manualmente.
- 5) **Limpieza de datos:** Consistió en la corrección y homologación de registros (por ejemplo, nombres de organismos que estaban escritos de manera diferente u

¹⁷ Específicamente, en las situaciones en que se constataron infracciones y se trataba de organismos que no publicaban vía el Portal de Transparencia, se tomó la evidencia de las infracciones constatadas.

homologación de sector a nivel municipal) y en la eliminación de registros duplicados (coincidencia de nombre y apellidos dentro de un mismo organismo y tipo de contratación). Sobre esto último, cabe señalar que, especialmente, en las contrataciones a honorarios, existen organismos que registran en más de un caso a una misma persona, por cuanto posee diferentes convenios o realiza diferentes prestaciones a honorarios (por ejemplo, un docente o un profesional de la salud que se desempeña en distintos establecimientos municipales).

- 6) **Validación de datos:** Finalmente, se revisaron los registros disponibles por organismo, validando la consistencia de la información. Al finalizar esta etapa, se procedió al análisis de la base de datos, cuyos resultados se exponen en el capítulo siguiente.

RESULTADOS

3

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

3.1. Revisión de cumplimiento de transparencia activa

3.1.1. Administración Central

Se fiscalizó el cumplimiento de la información correspondiente al mes de septiembre de 2024, de los 399 organismos de la Administración Central del Estado, advirtiéndose lo siguiente:

- Según el tipo de plataforma, 357 organismos (89%) presentaron información mediante el Portal de Transparencia del Estado, 26 organismos (7%) publicaron en portales web propios o por el portal que pone a disposición el Ministerio Secretaría General de la Presidencia (Segpres) y 16 (4%) publicaban de manera mixta, es decir, solo parte de su información de personal se publica en los formatos del Portal de Transparencia y la demás en formatos propios. Estas cifras representan un alza de la adherencia al Portal respecto de 2023, año en que 82% del total de instituciones de la Administración Central utilizaban esta plataforma para publicar sobre su personal.
- En aquellos organismos que publican fuera del Portal de Transparencia, se constató que el formato de publicación es principalmente XLSX, CSV o HTML, permitiendo la reutilización de la información, pese a que existe diferencia de formatos con el Portal. Sin embargo, se constató que 4 organismos publicaban en PDF, es decir, en un formato que no permite la descarga y reutilización directa de los datos.
- En el 96% de los organismos se pudo obtener información completa, mientras que en un 4% (17) se constataron infracciones por no disponibilidad o desactualización de la información correspondiente al mes de septiembre de 2024¹⁸ (el detalle de los organismos se presenta en la sección 2 del Anexo: “Organismos de la Administración del Estado con infracciones detectadas”). La información faltante se distribuye en las siguientes modalidades de contratación:

¹⁸ Esta cifra no es comparable a la obtenida en el proceso anterior, donde para 2023 un 9% de los órganos revisados presentaba infracción, por cuanto en esa fiscalización se encontraba vigente la Instrucción General N° 11 de Transparencia Activa y la revisión se efectuó dentro del mes exigible (octubre 2023). Por su parte, en este proceso la revisión se efectuó en el primer trimestre de 2025, existiendo un plazo superior para que los organismos publicaran la información de septiembre de 2024.

Tabla 3: Tipo de información no disponible - Administración Central

Infracción	Tipo de información no disponible	Nº organismos
Información no disponible/desactualizada	Honorarios	10 ¹⁹
	Planta	7
	Contrata	7
	Código del Trabajo	5

En el caso de la información correspondiente al mes de septiembre de 2023, cabe indicar que aquellos datos recopilados en el proceso anterior fueron complementados con una nueva revisión efectuada durante el primer trimestre de 2025 (ver Metodología). Como se señaló, en este caso se trata de información cuya publicidad actualmente no resulta exigible. Sin perjuicio de lo anterior, a partir de la nueva revisión se obtuvo información completa de 381 organismos (4 no publicaron la información histórica de manera completa).

3.1.2. Municipalidades

Se revisó la información disponible en el mes de septiembre de 2024, de las 345 municipalidades, advirtiéndose lo siguiente:

- Según el tipo de plataforma, 299 municipios (87%) presentaron información mediante el Portal de Transparencia del Estado, 36 municipios (10%) publicaban en portales web propios y 10 (3%) presentaban información de manera mixta. Lo anterior muestra un alza respecto de la cantidad de municipios adscritos al Portal de Transparencia en 2023, la cual alcanzó 281 municipios (81%).
- Es relevante indicar que, en aquellos municipios que publican total o parcialmente fuera del Portal de Transparencia, se constataron diferentes formatos de publicación, siendo el principal el formato PDF (20 casos), el cual no permite una fácil reutilización de los datos. En otros casos las planillas se encontraban en formatos que sí permitían la reutilización (formatos XLSX o CSV) o su transformación sencilla para ser utilizados (HTML).
- En 28 municipios (8%) se constataron infracciones por no disponibilidad o desactualización de la información correspondiente al mes de septiembre de 2024²⁰ (el detalle de los organismos se presenta en la sección 3 del Anexo: "Municipalidades con infracciones detectadas"). A partir de lo anterior, se obtuvo información completa de 317 organismos. Considerando que, además de las diferentes modalidades de contratación, los municipios pueden contar con diversos

¹⁹ En un caso, correspondiente al Instituto Nacional del Deporte, la información se encontraba incompleta (a nivel regional), según informaba el propio organismo en su sitio de transparencia activa.

²⁰ Esta cifra no es comparable a la obtenida en el proceso anterior, donde para 2023 (120 municipios en infracción, 35%) por cuanto en el proceso anterior se encontraba vigente la Instrucción General N° 11 de Transparencia Activa y la revisión se efectuó dentro del mes exigible (octubre 2023). Por su parte, en este proceso la revisión se efectuó en el primer trimestre de 2025, existiendo un plazo superior para que los organismos actualizaran.

sectores (municipal, educación, salud, cementerios), el número de organismos con información faltante se resume en la siguiente tabla:

Tabla 4: Tipo de información no disponible - Municipalidades

Infracción	Información no disponible	Nº organismos
Información no disponible	Honorarios Educación	10
	Código del Trabajo Educación	9
	Planta Educación	8
	Honorarios Municipal	8
	Contrata Educación	7
	Honorarios Salud	7
	Planta Salud	4
	Contrata Salud	3
	Contrata Municipal	2
	Código del Trabajo Municipal	2
	Planta Municipal	1
	Código del Trabajo Salud	1
	Código del Trabajo Cementerios	1

En el caso de la información correspondiente al mes de septiembre de 2023, al igual que en los organismos de la Administración Central, la información fue complementada a partir de una nueva revisión durante los primeros meses de 2025. A partir de ello, se obtuvo información completa de 334 organismos (11 órganos no publicaron la información histórica de manera completa).

3.2. Distribución del Personal del Estado

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

Primeramente, se describen los datos generales para ambos grupos de organismos (Administración Central y municipalidades), considerando específicamente:

- **El número de funcionarios por tipo de contratación²¹:** Planta, Contrata, Código del Trabajo y Honorarios.

²¹ Esta variable, se selecciona, ya que el Estatuto Administrativo como el Estatuto Administrativo Municipal, establecen diferentes modalidades de contratación. Adicionalmente, el artículo 17º de la Resolución Exenta N° 500 del Consejo para la Transparencia, exige la publicación del personal y sus remuneraciones, en plantillas separadas de acuerdo al tipo de contratación.

- **El número de funcionarios por sector (sólo municipalidades):** Municipal, Educación, Salud, Cementerios.

3.2.1. Cantidad Total de Personal del Estado

A partir de la información disponible en transparencia activa se obtuvo que, **para septiembre 2023, la cifra total es de 832.211 funcionarios**, y de este total, un 53% pertenece a la Administración Central²² y un 47% a municipios. En **septiembre 2024**, la cifra obtenida fue de **841.613** funcionarios, del cual un 53% pertenece a la Administración Central y un 47% a municipalidades, manteniéndose así la tendencia del año anterior. Al respecto, cabe indicar que la información presentada corresponde a un mes específico dentro de ambos años y, por tanto, puede presentar variaciones con aquella publicada en otros meses.

Tabla 5: Total Funcionarios Sector Público

Organismo	Nº Personal 2023	Porcentaje	Nº Personal 2024	Porcentaje
Administración Central	439.754	53%	449.443	53%
Municipalidades	392.457	47%	392.170	47%
Total	832.211	100%	841.613	100%

A. Organismos de la Administración Central

La información disponible en transparencia activa del personal de Organismos de la Administración Central (OAC), permitió establecer que, en 2023, hubo un total de **439.754** funcionarios. El promedio por institución es de 1.151 funcionarios (con un rango²³ de 29.166 y una mediana de 334 funcionarios). En 2024 el total de personal fue de **449.443**, con un promedio por institución de 1.147 funcionarios (con un rango de 29.016 y una mediana de 332), es decir, se constata una leve baja respecto del año anterior.

Tabla 6: Estadísticas Personal de la Administración del Estado

Estadísticas Personal Administración del Estado	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024
Total Personal	439.754	449.443
Promedio de funcionarios por institución	1.151	1.147
Mediana	334	332
Nº Personal mínimo	10	8
Nº Personal máximo	29.176	29.024
Rango	29.166	29.016

²² Excluyendo a los organismos con causal de reserva de su personal.

²³ En 2023, el valor mínimo fue de 10 funcionarios, perteneciente al Consejo de Rectores, y el valor máximo fue de 29.176, perteneciente a la Fundación Integra. En 2024, el valor mínimo fue de 8 funcionarios, perteneciente a Fundación Imagen Chile, y el valor máximo fue 29.024 perteneciente a Fundación Integra.

Las regiones con más personal de la Administración Central coinciden con las que más habitantes tienen a nivel país: Metropolitana, Valparaíso y Biobío (excluyendo el Nivel Central, es decir aquellos organismos con presencia nacional, el que reúne 159.025 funcionarios). Por el contrario, son las regiones extremas las que cuentan con una menor cantidad de personal.

Tabla 7: Nº de Personal de la Administración Central por Región

Región	Nº Personal 2024	Porcentaje
Región Metropolitana	88.156	30%
Región de Biobío	31.950	11%
Región del Valparaíso	30.001	10%
Región de La Araucanía	19.594	7%
Región de Los Lagos	17.821	6%
Región de O'Higgins	12.886	4%
Región de Coquimbo	12.878	4%
Región del Maule	12.460	4%
Región de Atacama	11.378	4%
Región de Ñuble	10.544	4%
Región de Tarapacá	8.860	3%
Región de Magallanes	8.331	3%
Región de Antofagasta	7.481	3%
Región de Arica y Parinacota	6.992	2%
Región de Los Ríos	6.306	2%
Región de Aysén	4.780	2%
Total	290.418	100%

En la misma línea, desde el punto de vista de la distribución del personal en el territorio nacional, la mayor cantidad de funcionarios de la Administración Central se concentra en la región Metropolitana y la Macrozona Centro Sur, agrupando las regiones de O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío (excluyendo el Nivel Central). Por el contrario, son las zonas extremas del país, zonas norte y austral donde se evidencia una menor cantidad de funcionarios de la Administración Central.

Tabla 8: Nº de Personal de la Administración Central por Macrozona²⁴

Macrozona	Nº Personal 2023	Porcentaje	Nº Personal 2024	Porcentaje
Metropolitana	89.586	32%	88.156	30%
Macrozona Centro Sur	66.576	24%	67.840	23%
Macrozona Sur	41.535	15%	43.721	15%

²⁴ Se ha considerado la clasificación realizada por Ministerio de Ciencia y Tecnología, a saber: la Macrozona Norte corresponde a las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama. La Macrozona Centro corresponde a las regiones de Coquimbo y Valparaíso. La Macrozona Centro Sur corresponde a las regiones de O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío. La Macrozona Sur corresponde a las regiones de La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos y la Macrozona Austral a las regiones de Aysén y Magallanes. Para mayor información ver: <https://www.minciencia.gob.cl/macrozonas/que-son-las-macrozonas/>

Macrozona Centro	40.707	15%	42.879	15%
Macrozona Norte	30.656	11%	34.711	12%
Macrozona Austral	9.424	3%	13.111	5%
Total	278.484	100%	290.418	100%

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

Tabla 9: Top 10 Personal de la Administración Central por Sector

Sector Administración Central	Nº Personal 204	Porcentaje del Total
Salud	223.331	50%
Educación	77.589	17%
Fundaciones no municipales	30.674	7%
Agricultura	19.078	4%
Justicia	11.849	3%
Hacienda	11.092	2%
Obras Públicas	9.590	2%
Economía Fomento y Turismo	7.910	2%
Interior y Seguridad Pública	8.070	2%
Trabajo y Previsión Social	8.037	2%

Al analizar, en particular, los organismos que cuentan con mayor cantidad de personal, en 2024, destacan los que cumplen funciones asociadas al sector salud y educación, lo cual es consistente con lo indicado anteriormente. Cabe indicar que en 2023 fueron los mismos organismos los que registraron el mayor número de funcionarios.

Tabla 10: N° Organismos de la Administración Central con mayor cantidad de personal

Año	Organismo	Nº Personal
2024	Fundación Integra	29.024
	Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)	24.073
	Corporación Nacional Forestal (CONAF)	10.502
	Servicio de Salud Araucanía Sur	6.917
	Hospital Sótero del Río	6.187

Por otra parte, en cuanto a la modalidad de contratación en la Administración Central, y en comparación con 2023, se observan sólo variaciones menores en las proporciones según tipo de contratación. Así, predomina -para ambos periodos- la modalidad de personal a contrata, la cual concentra más del 50%. Cabe recordar que la Ley N°18.334, sobre Estatuto Administrativo, indica que el empleo a contrata corresponde a *aquel de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución*.

Tabla 11: N° Personal por modalidad de contratación

Modalidad de Contrato	Nº Personal 2023	Porcentaje	Nº Personal 2024	Porcentaje
Contrata	250.949	57%	275.887	61%
Planta	76.661	17%	79.548	18%
Código del Trabajo	61.008	14%	63.866	14%
Honorario	51.136	12%	30.142	7%
Total	439.754	100%	449.443	100%

Asimismo, dicha norma establece que “el número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta”. Así las cosas, a partir de los datos disponibles, en 2024, sólo 19 instituciones presentan mayor número de funcionarios de planta que de contrata (17 en 2023). No obstante, en ambos años observados, sólo un organismo cumple con una relación de un 20% o menos²⁵.

Tomando en consideración lo anterior, entre las instituciones con mayor cantidad de personal a contrata, predominan nuevamente las que cumplen funciones asociadas a la educación y salud, pero, como hallazgo, en una relación considerablemente superior respecto al personal de planta. Así, la mayoría de las instituciones superan ampliamente el 20% del total de los cargos de planta, especialmente instituciones asociadas al sector de educación.

Tabla 12: Organismos con mayor proporción de personal a contrata en relación al personal de planta

Año	Organismo	Nº Personal Contrata	Proporción respecto a personal de Planta
2024	Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)	23.162	3323%
	Servicio de Salud Araucanía Sur	5.810	601%
	Hospital Dr. Sotero del Río	4.573	413%
	Dirección de Vialidad	4.185	5297%
	Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción	4.172	246%

²⁵ Corresponde a la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo).

B. Municipalidades

En base a los datos disponibles, recabados en Transparencia Activa, la cantidad total de funcionarios municipales registrada en 2023 es de **392.457**, con un promedio de 1.138 funcionarios por municipio (con un rango²⁶ de 7.931 y una mediana de 784 funcionarios). Para 2024 la cantidad total de funcionarios municipales fue de **392.170** con un promedio por municipio de 1.136 funcionarios (con un rango²⁷ de 8.455 y una mediana de 790 funcionarios).

Tabla 13: Estadísticas Personal Municipal

Estadísticas Personal Municipal	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024
Total Personal	392.457	392.170
Promedio de funcionarios por municipalidad	1.138	1.136
Mediana	784	790
Nº Personal mínimo	44	33
Nº Personal máximo	7.975	8.455
Rango	7.931	8.422

En cuanto a la distribución por región, la mayor cantidad de funcionarios municipales se encuentran en la región Metropolitana, Biobío y Maule, situación levemente diferente a la registrada en el caso de la Administración Central, pues la región de Valparaíso baja al cuarto lugar²⁸.

Tabla 14: N° de Personal Municipalidades por Región

Región	Nº Personal 2024	Porcentaje
Región Metropolitana de Santiago	85.054	22%
Región del Bío-Bío	51.183	13%
Región del Maule	46.258	12%
Región de Valparaíso	43.634	11%
Región de La Araucanía	36.343	9%
Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	25.331	6%
Región de Los Lagos	24.929	6%
Región de Ñuble	20.883	5%
Región de Coquimbo	21.711	6%
Región de Los Ríos	13.960	4%
Región de Antofagasta	5.439	1%
Región de Tarapacá	5.016	1%
Región de Atacama	5.472	1%
Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	2.017	1%

²⁶ En 2023, el valor mínimo, a partir de los datos obtenidos fue de 44 funcionarios perteneciente a la Municipalidad de General Lagos y el valor máximo fue de 7.975 funcionarios perteneciente a la Municipalidad de Santiago.

²⁷ En 2024, el valor mínimo, a partir de los datos obtenidos fue de 33 funcionarios perteneciente a la Municipalidad de Timaukel y el valor máximo fue de 8.455 funcionarios perteneciente a la Municipalidad de Talca.

²⁸ Al respecto, cabe señalar que las municipalidades de Valparaíso, Viña del Mar y Villa Alemana poseen corporaciones municipales. Por su parte, no se registran corporaciones de salud y/o educación en las regiones de Biobío y Talca.

Región de Arica y Parinacota	3.468	1%
Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	1.472	0.4%

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

Tabla 15: N° de Personal Municipalidades por Macrozona²⁹

Macrozona	Nº Personal 2024	Porcentaje
Centro Sur	143.655	37%
Metropolitana	85.054	22%
Macrozona Sur	75.232	19%
Macrozona Centro	65.345	17%
Macrozona Norte	19.395	5%
Macrozona Austral	3.489	1%

Si se consideran las comunas por su diversidad, complejidad y parámetros estructurales, a partir de la tipología realizada por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (Tipología SUBDERE)³⁰, respecto de ambos años, la mayor cantidad de personal municipal se concentró en los municipios Tipo 1, esto es, 47 municipalidades pertenecientes a “grandes comunas metropolitanas con un nivel de desarrollo alto y/o medio”. Por el contrario, fueron los municipios de Tipo 4, 96 municipalidades de “comunas semi urbanas y rurales con desarrollo medio”, y Tipo 5, 108 municipalidades de “comunas semi urbanas y rurales con bajo desarrollo”, los que poseen menor cantidad de funcionarios municipales.

Tabla 16: N° de Personal Municipalidades por Tipología SUBDERE

Tipología SUBDERE	Nº Personal 2024	Porcentaje
Tipo 1	105.952	27%
Tipo 2	80.794	21%
Tipo 3	73.802	19%
Tipo 4	66.276	17%
Tipo 5	65.346	17%

Entre los municipios con mayor personal, considerando todos los sectores (municipal, educación, salud y cementerios) destacan aquellos pertenecientes a capitales regionales o provinciales de las Macrozonas Centro Sur y Sur. Sin embargo, cabe señalar que en este grupo se han considerado organismos que poseen más de un sector, lo cual se

²⁹ De acuerdo a la clasificación del Ministerio de Ciencia y Tecnología, la Macrozona Norte corresponde a las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama. La Macrozona Centro corresponde a las regiones de Coquimbo y Valparaíso. La Macrozona Centro Sur corresponde a las regiones de O’Higgins, Maule, Ñuble y Biobío. La Macrozona Sur corresponde a las regiones de La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos y la Macrozona Austral a las regiones de Aysén y Magallanes. Para mayor información ver: <https://www.minciencia.gob.cl/macrozonas/que-son-las-macrozonas/>

³⁰ Para mayor información ver Resolución N°46/2022 de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

traduce en un mayor número de personal versus aquellos que cuentan con servicios traspasados a corporaciones municipales o en cuyas comunas ya se encuentra operativo el Servicio Local de Educación (SLEP) correspondiente.

Tabla 17: N° Municipalidades con mayor cantidad de personal

Año	Organismo	Nº Personal	Nº de Sectores
	Municipalidad de Talca	8.455	3
	Municipalidad de Santiago	8.101	3*
2024	Municipalidad de Puerto Montt	7.319	3*
	Municipalidad de Temuco	6.946	4
	Municipalidad de Chillán	6.127	4

*Sin Sector Cementerio.

A partir de la consideración anterior, si se revisa sólo el sector municipal, la mayor cantidad de personal informada se concentra en la Municipalidad de Maipú y, en general, en municipios de la Región Metropolitana y la Macrozona Centro.

Tabla 18: N° Municipalidades con mayor cantidad de personal - Sector Municipal

Año	Organismo (Sólo Sector Municipal)	Nº Personal
	Municipalidad de Maipú	3.464
	Municipalidad de Santiago	2.638
2024	Municipalidad de Puente Alto	2.319
	Municipalidad de Viña Del Mar	2.293
	Municipalidad de Talca	2.276

Por otra parte, en cuanto a la modalidad de contrato, el personal de planta y honorarios son proporcionalmente las modalidades de contratación más utilizadas por los municipios (en conjunto, 56% de la dotación municipal), considerando ambos años, en los que se registraron solo variaciones menores. Al respecto, como ya se indicó, los alcaldes tienen facultades para fijar o modificar las plantas del personal de las municipalidades, estableciendo el número de cargos para cada planta³¹. En lo que refiere al personal a honorarios, el estatuto administrativo para funcionarios municipales indica que “podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde”.

Tabla 19: N° de Personal Municipal por Modalidad de Contrato

Modalidad de Contrato	Nº Personal 2023	Porcentaje	Nº Personal 2024	Porcentaje
Planta	125.798	32%	126.567	32%
Honorarios	88.943	23%	92.857	24%
Código del Trabajo	92.060	23%	87.391	22%
Contrata	85.656	22%	85.355	22%
Total	392.457	100%	392.170	100%

³¹ Ley N°20.922, artículo 49 bis.

Profundizando en lo que respecta al personal a **honorarios** en 2024, entre los 5 municipios con más personal contratado bajo dicha modalidad en septiembre, se encuentran las dos comunas con mayor cantidad de habitantes de Chile, según los datos del Censo 2017³², Maipú y Puente Alto. En promedio un 62% de la dotación total de ambas comunas son contratos a honorarios. Adicionalmente, destaca que casi la mitad de la dotación de personal de la municipalidad de Coquimbo, en ambos períodos, también corresponde a personal bajo la modalidad de honorarios. Cabe indicar que en 2023 se registraron datos similares.

Tabla 20: N° de Personal Municipal Modalidad a Honorarios

Organismo	Nº Personal Honorarios 2024	Proporción respecto del total del personal
Municipalidad de Maipú	3.010	67%
Municipalidad de Puente Alto	1.345	58%
Municipalidad de Coquimbo	1.980	48%
Municipalidad de Talca	2.350	28%
Municipalidad de Chillán	1.646	27%

En cuanto al sector en que se desempeñan los funcionarios municipales, se observa que, para ambos años, hay una mayor cantidad de personal que cumple funciones educativas, si bien se constata una leve baja en 2024 (presumiblemente por los traspasos de servicios a los SLEPs, registrándose una baja de 260 municipalidades que informaron este sector en 2023 a 234 el año 2024). Por el contrario, el sector al que menos personal se destina son los cementerios con menos de un 1% de la dotación total, y solo 42 municipios informando tener personal en este sector. Estos datos contrastan con lo indicado por el Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM)³³, según el cual para 2023, 120 municipios administraban cementerio municipal, de los cuales 57 mantienen presupuesto propio o independiente mientras 63 tienen el presupuesto incorporado en el sector municipal u otro sector.

Tabla 21: N° de Personal Municipal por Sector

Sector	Nº de Municipios 2023	Nº Personal 2023	Porcentaje	Nº de Municipios 2024	Nº Personal 2024	Porcentaje
Municipal	344	136.442	35%	345	141.837	36%
Educación	260	165.503	42%	234	157.154	40%
Salud	270	89.320	23%	271	92.195	24%
Cementerio	42	1.112	0,3%	42	984	0,3%
TOTAL	-	392.377	100%	-	392.170	100%

³² Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/censos-de-poblacion-y-vivienda/censo-de-poblacion-y-vivienda>.

³³ SINIM (2024) "Revista SINIM 2024. Gestión Municipal 2020-2023", p. 38. Disponible en:

<https://www.sinim.gov.cl/archivos/home/864/REVISTA SINIM 2024 30-10-2024.pdf>

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

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

Tabla 22: Causales de Reserva

Organismos	Tipo de causal	Tipo de personal al que aplica la causal de reserva
Agencia Nacional de Inteligencia	Artículos 38 y 43 de la Ley N°19.974 ³⁴	Planta, Contrata y Honorarios
Ejército de Chile	Artículo 436 del Código de Justicia Militar ³⁵	Planta y Contrata
Armada de Chile	Artículo 436 del Código de Justicia Militar	Planta y Contrata
Fuerza Aérea de Chile	Artículo 436 del Código de Justicia Militar	Planta y Contrata
Carabineros de Chile	Artículo 2º Ter. de la Ley N°18.961 ³⁶ ; Artículo 436 del Código de Justicia Militar;	Planta y Contrata

³⁴ La Ley N°19.974, sobre el Sistema de Inteligencia del Estado y crea la Agencia Nacional de Inteligencia, señala en el artículo 38 que “Se considerarán secretos y de circulación restringida, para todos los efectos legales, los antecedentes, informaciones y registros que obren en poder de los organismos que conforman el Sistema o de su personal, cualquiera que sea su cargo o la naturaleza de su vinculación jurídica con éstos. Asimismo, tendrán dicho carácter aquellos otros antecedentes de que el personal de tales organismos tome conocimiento en el desempeño de sus funciones o con ocasión de éstas”. Por otra parte, el artículo 43 de la misma norma, indica “El funcionario de los organismos de inteligencia del Sistema que violare el deber de guardar secreto a que se refiere el artículo 38 de esta ley, será sancionado con la pena de reclusión mayor en su grado mínimo y la inhabilitación absoluta temporal en su grado medio a perpetua para ejercer cargos y oficios públicos”.

³⁵ El Decreto N°2226, correspondiente al Código de Justicia Militar, señala en el artículo 436 que “Se entiende por documentos secretos aquellos cuyo contenido se relaciona directamente con la seguridad del Estado, la Defensa Nacional, el orden público interior o la seguridad de las personas y entre otros: 1.- Los relativos a las Plantas o dotaciones y a la seguridad de las instituciones de las Fuerzas Armadas o de Carabineros de Chile y de su personal; 2.- Los atinentes a planos o instalaciones de recintos militares o policiales y los planes de operación o de servicio de dichas instituciones con sus respectivos antecedentes de cualquier naturaleza, relativos a esta materia; 3.- Los concernientes a armas de fuego, partes y piezas de las mismas, municiones, explosivos, sustancias químicas y demás efectos a que se refiere la ley N°17.798 usados por las Fuerzas Armadas o Carabineros de Chile, y 4.- Los que se refieran a equipos y pertrechos militares o policiales”.

³⁶ La Ley N°18.961 Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile, señala en el artículo 2 Ter. que “Carabineros de Chile deberá informar al Ministerio del Interior y Seguridad Pública y, por intermedio de éste, a la Comisión de Seguridad Pública del Senado y a la Comisión de Seguridad Ciudadana de la Cámara de Diputados, al menos semestralmente, la cantidad de personal de la institución, dando cuenta de su desagregación y cobertura, tanto a nivel regional como comunal. La información a que se refiere el inciso primero tendrá carácter de reservada”.

	Artículo 21 N°3 de la Ley N°20.285 ³⁷	
Policía de Investigaciones	Artículo 21, N°1, 2 y 3 de la Ley N°20.285 ³⁸	Planta y Contrata
Estado Mayor Conjunto	Señala que el personal que presta servicios en dicho órgano pertenece a las respectivas plantas de las instituciones de la Defensa Nacional, conforme al artículo 29 de la Ley N°20.424 ³⁹ .	Planta
Gendarmería de Chile	Resolución N°3960/2023 ⁴⁰ del Director Nacional de Gendarmería de Chile	Planta (parcialmente), Contrata y a Honorarios

En la tabla siguiente, se presenta la cantidad de personal de los 8 organismos a partir de la información disponible en transparencia activa para el mes de septiembre 2023 y 2024. Al respecto, se observan variaciones relevantes entre 2023 y 2024, por ejemplo, respecto al personal Código del Trabajo publicado por Carabineros y respecto al personal a honorarios en la Armada de Chile. Asimismo, se constata que 4 instituciones indican expresamente que no poseen personal contratado bajo la modalidad de Código del Trabajo y 1 institución respecto a la modalidad a contrata. La variación interanual de dichos años fue de un 10%.

Tabla 23: Información disponible en Trasparencia Activa de Organismos con Causal de Reserva

Modalidad de contrato	Organismo	2023	2024
Planta	Gendarmería de Chile	20	21

³⁷ La Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública, señala en el artículo 21, número 3, como causal de secreto o reserva en cuya virtud se podrá denegar total o parcialmente el acceso a la información “Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte la seguridad de la Nación, particularmente si se refiere a la defensa nacional o la mantención del orden público o la seguridad pública”.

³⁸ La Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública, señala en el artículo 21 como causales de secreto o reserva en cuya virtud se podrá denegar total o parcialmente el acceso a la información las siguientes: 1. Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte el debido cumplimiento de las funciones del órgano requerido; 2. Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte los derechos de las personas, particularmente tratándose de su seguridad, su salud, la esfera de su vida privada o derechos de carácter comercial o económico; Cuando su publicidad, comunicación o conocimiento afecte la seguridad de la Nación, particularmente si se refiere a la defensa nacional o la mantención del orden público o la seguridad pública.

³⁹ La Ley N°20.424 sobre Estatuto Orgánico del Ministerio de Defensa Nacional, señala en el artículo 29. que “El personal del Ministerio de Defensa Nacional estará conformado por los funcionarios que integren la planta ministerial, por los funcionarios a contrata y por el personal de las Fuerzas Armadas destinado a prestar servicios por sus Instituciones a requerimiento del Ministro”.

⁴⁰ La Resolución Exenta N°3960/2023 deja sin efecto la resolución N°5381 de 2020, y establece que “la publicidad de los datos identificatorios de todos los funcionarios de Gendarmería de Chile, afecta a su seguridad, y por tanto; no deben publicarse en el banner de transparencia activa del sitio web institucional, en razón de lo previsto en el artículo 27 del D.L. N°2859, de 1979, del entonces Ministerio de Justicia, que fija la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, modifica por la Ley N°21.209, y lo pronunciado por el Consejo para la Transparencia en el Oficio N°214, del 17 de marzo de 2020”. Adicionalmente, se indica que se exceptúan los datos identificatorios del Subdirector Operativo, del Subdirector de Reinserción Social, del Subdirector de Administración y Finanzas, del Director/ra de la Escuela Institucional, de los Directores Regionales y del Director Nacional; en atención a que dichos cargos son parte al alto mando institucional.

	Estado Mayor Conjunto ⁴¹	Indica que no tiene	Indica que no tiene
Contrata	Estado Mayor Conjunto	2	Indica que no tiene
	Armada de Chile	2.671	2.777
	Carabineros de Chile	1431	1935
	Ejército de Chile	2.638	2.603
	Fuerza Aérea de Chile	1.088	1.009
	Gendarmería	Indica que no tiene	Indica que no tiene
	Estado Mayor Conjunto	Indica que no tiene	Indica que no tiene
	Policía de Investigaciones	Indica que no tiene	Indica que no tiene
	Agencia Nacional de Inteligencia	Indica que no tiene	Indica que no tiene
Código del Trabajo	Armada de Chile	60	198
	Carabineros de Chile	55	59
	Ejército de Chile	892	1152
	Estado Mayor Conjunto	60	46
	Fuerza Aérea de Chile	14	11
	Gendarmería de Chile	No publica	No publica
	Policía de Investigaciones	16	24
Total Organismos con Causal de Reserva		8.947	9.835

3.2.2. Comparación septiembre 2023-septiembre 2024

En este apartado se presentan comparaciones entre el mes de septiembre 2023 y septiembre 2024 para los Organismos de la Administración Central y las municipalidades. Con el propósito de mejorar la validez en la comparación de la cantidad de personal en ambos años, se realizó un trabajo de homologación de los organismos de manera tal que el número y tipo de contratos y sectores (este último para el caso municipal) coincidieran. Los casos no coincidentes se descartaron de esta comparación, por cuanto sus variaciones se explicarían por una menor o mayor presencia de tipos de contratos y/o sectores, dada la existencia de infracciones por no disponibilidad de información o falta de publicación de información histórica (en el caso de 2023).

Tabla 13. Organismos Comparables y su variación interanual

Tipo de Organismo	Nº	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Variación
Administración Central	369	423.529	436.060	3%
Municipalidades	323	391.394	392.166	0,2%
Total	694	820.214	830.684	1,3%

⁴¹ Se indica expresamente: "El Estado Mayor Conjunto, a la fecha, no cuenta con Personal de Planta. El Personal que presta servicios en este órgano Ministerial pertenece a las respectivas plantas de las instituciones de la Defensa Nacional, conforme al artículo 29 de la Ley N° 20.424, Estatuto Orgánico del Ministerio de Defensa Nacional."

A. Administración Central

Al contemplar los organismos exclusivamente comparables para el personal de la Administración Central (369 organismos) se obtiene un registro de 423.529 funcionarios en 2023, mientras que en el año 2024 la cifra aumentó a 436.060, presentando una variación interanual de 3%.

Los organismos que más variación tuvieron fueron los que presentan una baja dotación de personal⁴² y /o que fueron creados recientemente. Así, se releva la variación al alza de Servicios Locales de Educación Pública (SLEPs), que registraron variaciones mayores a 10 mil %, producto del traspaso de los servicios educacionales. Como se verá en la sección siguiente, de manera contraria, los municipios que traspasaron el sector educación a los SLEPs están entre los que registran mayores bajas.

Tabla 25: Organismos con mayor porcentaje de variación al alza

Top 5 Organismo OAC con variación al alza	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Variación
Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera	18	3254	17978%
Servicio Local de Educación Pública de Magallanes	25	3710	14740%
Servicio Local de Educación Pública de Iquique	23	3306	14274%
Servicio Local de Educación Pública de Aysén	24	2.608	10767%
Servicio Local de Educación Pública de Maule Costa	13	44	238%

Tabla 26: Organismos con mayor porcentaje de variación a la baja

Top 5 Organismo OAC con variación a la baja	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Variación
Delegación Presidencial Provincial de Última Esperanza	48	21	-56%
Delegación Presidencial Provincial del Bío Bío	52	25	-52%
Servicio de Salud Atacama	3396	1623	-52%
SEREMI de Salud Región del Ñuble	211	138	-35%
Delegación Presidencial Provincial de Linares	40	28	-30%

En cuanto al tipo de contrato, destaca la variación negativa del personal a honorarios (-41%) por contraposición a la de contrata, que aumenta 10% (el detalle de los organismos con mayor variación se presenta en la sección 4 del Anexo: “Organismos de Administración Central con mayor variación interanual por modalidad de contrato”). Esta disminución de personal puede ser consistente con una tendencia a dar cumplimiento a la normativa de solo contratar honorarios cuando se requieran labores accidentales, no obstante, que, en la Ley de presupuestos de los años 2023 y 2024, en el artículo 10, se señale que *“a solicitud de los respectivos servicios e instituciones del sector público, la Dirección de Presupuestos podrá modificar el límite máximo de personas contratadas a honorarios”*⁴³.

⁴² Por ejemplo, instituciones que cuentan con menos de 30 funcionarios, por lo tanto, un aumento o disminución impacta significativamente en el porcentaje de variación.

⁴³ https://www.dipres.gob.cl/597/articles-266626_doc_pdf.pdf y https://www.dipres.gob.cl/597/articles-307272_doc_pdf.pdf

Tabla 147: Variación interanual por modalidad de contrato

Modalidad de Contrato	Cantidad de OAC comparables	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Porcentaje de Variación
Contrata	353	249.351	273.552	10%
Planta	349	74.949	78.895	5%
Código del Trabajo	85	60.684	60.006	-1%
Honorarios	316	50.461	29.847	-41%
TOTAL	372	435.445	442.300	2%

Al analizar la variación interanual por institución⁴⁴ se evidencia -en las modalidades de contrato planta, personal a honorarios y contrata y honorarios- que las mayores cifras corresponden principalmente a organismos que cumplen funciones de salud.

- En el caso de planta y honorarios, por ejemplo, destaca que 6 instituciones, de las 10 con mayor variación, corresponden a salud.
- En la modalidad a contrata, 5 instituciones, de las 10 que tuvieron mayor variación, corresponden a salud.

La modalidad de Código del Trabajo, en tanto, tiene diferentes tipos de instituciones entre los órganos que registraron mayor variación, no mostrándose una tendencia respecto de algún sector de política pública.

B. Municipalidades

A partir de los datos disponibles en transparencia activa fue posible obtener información plenamente comparable (con las mismas modalidades de contratación) entre los dos años considerados de 323 municipios. Al considerar los organismos que pueden ser objeto de comparación, se obtuvo un total de 391.394 funcionarios en 2023 y de 392.166 en 2024, presentando una leve variación de 0,2%.

En cuanto al tipo de contrato, destaca un aumento de un 5% del personal a honorarios. Asimismo, se observa una disminución del personal sujeto al Código del Trabajo (-5%), el detalle de los organismos con mayor variación se presenta en la sección 5 del Anexo: “Municipalidades con mayor variación interanual por modalidad de contrato”.

⁴⁴ Se excluye del análisis OAC que presentan una alta variación, pero una baja cantidad de personal.

Tabla 28: Variación interanual por modalidad de contrato

Modalidad de Contrato	Cantidad de municipios comparables	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Porcentaje de Variación
Planta	344	125.275	126.567	1%
Código del Trabajo	330	91.776	87.391	-5%
Honorarios ⁴⁵	339	88.687	92.853	5%
Contrata	345	85.656	85.355	-0,4%
TOTAL	323	391.394	392.166	0,2%

Respecto del sector, según los datos recabados, se observa que, el sector cementerios alcanzó una mayor variación a la baja, con -8% (el detalle se presenta en Anexo 6 “Municipalidades con personal del sector cementerios”). Educación también registró variación a la baja (-5%), lo que podría asociarse a que durante 2024, 4 SLEPs recibieron servicios educacionales municipales: SLEP Iquique (Iquique y Alto Hospicio), SLEP Punilla Cordillera (Coihueco, Ñiquén, Pinto, San Carlos y San Fabián), SLEP Aysén (Coyhaique, Lago Verde, Aysén, Cisnes, Guaitecas, Cochrane, O'Higgins, Tortel, Chile Chico y Río Ibáñez) y SLEP Magallanes (Punta Arenas, Laguna Blanca, Río Verde, San Gregorio, Cabo de Hornos, Antártica, Porvenir, Primavera, Timaukel, Natales y Torres del Paine).

En tanto, salud y municipal corresponden a aquellos sectores que mayor alza registraron entre 2023 y 2024 (el detalle de los organismos con mayor variación se presenta en la sección 7 del Anexo: “Top 5 de Municipalidades con mayor variación interanual por sector”).

Tabla 29: Variación interanual por Sector

Sector	Cantidad de municipios comparables	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Porcentaje de Variación
Educación	260	165.503	157.154	-5%
Municipal	344	136.442	141.837	4%
Salud	270	89.320	92.195	3%
Cementerios	40	1.059	976	-8%
TOTAL	323	392.377	392.186	-0,04%

En cuanto a la variación dentro de cada municipio, se constata que las municipalidades de Puerto Natales y Putre son las que presentan mayores alzas, mientras que los municipios de Coyhaique, Chile Chico y Aysén son los que registran mayores bajas en su personal (el detalle de los organismos con mayor variación se presenta en la sección

⁴⁵ En este contexto, cabe indicar que, en 2024, por haber sido un año de elecciones municipales, la Contraloría emitió un dictamen indicando la prohibición de contratación de personal a honorarios “para realizar o financiar actividades de carácter político contingente”. Dictamen N° E471612 del 5 de abril de 2024. “Imparte instrucciones con motivo de las próximas elecciones municipales, de gobernadores/as regionales, de consejeros/as regionales y primarias respectivas”.

8 del Anexo: "Top 5 de Municipalidades con mayor porcentaje de variación al alza y a la baja").

Respecto de los municipios que presentan variación a la baja, los 5 con mayor porcentaje, realizaron durante el año 2024 el traspaso del sector educación a los respectivos Servicios Locales de Educación, lo que explicaría la disminución de personal.

Tabla 30: TOP 5 Municipalidades con mayor porcentaje de variación a la baja⁴⁶

Organismo	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Variación
Municipalidad de Coyhaique	1434	409	-71%
Municipalidad de Chile Chico	447	152	-66%
Municipalidad de Aysén	1172	403	-66%
Municipalidad de Porvenir	286	122	-57%
Municipalidad de Ñiquén	719	311	-57%

Tabla 31: TOP 5 Municipalidades con mayor porcentaje de variación al alza⁴⁷

Organismo	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Variación
Municipalidad de Puerto Natales	148	352	138%
Municipalidad de Putre	107	190	78%
Municipalidad de Sierra Gorda	220	327	49%
Municipalidad de Río Hurtado	388	573	48%
Municipalidad de Fresia	237	329	39%

⁴⁶ Se excluyeron aquellos organismos No Comparables (por no tener disponible información de algún tipo de contrato o sector) y aquellas Municipalidades que tuvieran un número menor a 100 funcionarios en alguno o ambos años revisados.

⁴⁷ Se excluyeron aquellos organismos No Comparables (por no tener disponible información de algún tipo de contrato o sector) y aquellas Municipalidades que tuvieran un número menor a 100 funcionarios en alguno o ambos años revisados.

CONCLUSIONES

4

A. En base al proceso de obtención de la información:

El cálculo del número de funcionarios contratados por el Estado (Administración Central y Administración Municipal) a partir de transparencia activa es un proceso complejo, por cuanto existen barreras y/o complejidades para el acceso a la información.

- Existen infracciones en la publicidad de la información del personal: en este proceso 4% de los organismos de la Administración Central y 8% de las municipalidades presentaban desajustes por no disponibilidad y/o desactualización. Esta falta de información impacta en la posibilidad de realizar control y comparar resultados entre un periodo y otro.
- No todos los organismos publican su información en las planillas provistas por el Portal de Transparencia, de manera que no es posible efectuar un proceso de descarga único de esta información. Dado lo anterior, en los casos de organismos que utilizan sitios propios, debe efectuarse un proceso de descarga de datos específico.
- Sumado a lo anterior, en aquellos casos en que se publica en planillas propias, la información se presenta en formatos diversos (por ejemplo, con distintos campos u orden de campos) y no siempre reutilizables, que requieren su transformación y/ homologación.
- Existen organismos sujetos a causales de reserva respecto de la publicidad de su información y que, por tanto, no publican la nómina y/o el número de funcionarios de algunas modalidades de contratación.
- Finalmente, en caso de querer efectuarse comparaciones respecto de información de períodos anteriores a la vigencia de la nueva Instrucción General de Transparencia Activa (antes de 2024), es posible que exista información no publicada, pues esta constituye información histórica cuya publicidad no es exigible.

B. En base al análisis descriptivo de la información recabada:

A partir del proceso de obtención de la información, considerando la totalidad de los organismos respecto de los cuales se obtuvieron datos (de manera completa y/o incompleta), se concluyó que, en 2023, la cifra total de funcionarios obtenida fue de 832.211, mientras que el año 2024 ascendió a 841.613. Para ambos años se obtienen porcentajes iguales respecto de la distribución por tipo de organismo: un 53% de los funcionarios pertenecía a la Administración Central y un 47% a municipios.

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

- Las regiones con más personal coinciden con las que más habitantes tienen a nivel país: Metropolitana, Valparaíso y Biobío, mientras que las regiones extremas - Magallanes, Aysén y Tarapacá- cuentan con una menor cantidad de personal.
- Los sectores de salud, educación, así como las fundaciones no municipales, son las que concentran una mayor cantidad de personal.
- Predomina el personal a contrata, que concentra el 61% del personal. Relacionado a lo anterior, se constata que sólo un número reducido de organismos cumple con la disposición de que este personal no supere el 20% de los cargos de planta.

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

- La mayor cantidad de funcionarios municipales se encuentran en las regiones Metropolitana, Biobío y Maule.
- En cuanto a Tipología SUBDERE, la mayor proporción se concentró en los municipios Tipo 1 (de mayor tamaño y desarrollo), mientras que los municipios de Tipo 4 y Tipo 5 registraron cifras menores.
- Entre los municipios con mayor personal, destacan aquellos pertenecientes a capitales regionales o provinciales de las Macrozonas Centro Sur y Metropolitana.
- En cuanto a la modalidad de contrato, el personal de planta y a honorarios son proporcionalmente las modalidades de contratación más utilizadas por los municipios.
- En cuanto al sector en que se desempeñan los funcionarios municipales, se observa que hay una mayor cantidad de personal que cumple funciones educativas. Por el contrario, el sector que menos personal se destina son los cementerios con menos de un 1% de la dotación total.

En cuanto a la factibilidad de efectuar comparaciones, entre organismos de la Administración Central, este ejercicio pudo realizarse entre 369 organismos, en tanto, para las municipalidades se obtuvieron 323 organismos comparables. En los otros casos esto no fue posible dada la no disponibilidad de información por parte de las instituciones. De ello, se concluyó principalmente:

- Se obtiene un registro de 423.529 funcionarios en 2023 y 436.060 el año 2024 (+3%) para la Administración Central. En el caso municipal esta cifra varía entre 391.394 funcionarios en 2023 y de 392.166 en 2024 (+0,2%). Siendo la variación total, considerando ambos tipos de organismos, de 1,3%.
- Se observa una disminución de la proporción del personal a honorarios para los organismos de Administración Central, lo cual es consistente con el aumento del personal a contrata de este tipo de organismos. En municipalidades, por su parte, el personal a honorarios aumenta.
- En el caso de la Administración Central, se constata variación entre un año y otro, específicamente el aumento de dotación en organismos de poca antigüedad como los SLEPs. De manera contraria, en algunos municipios se observa disminución del personal producto del traspaso de los servicios de educación.

ANEXOS

1. Listado de organismos fiscalizados

1.1 Organismos de la Administración Central

ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL		
Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID)	Gobierno Regional de Ñuble	Servicio de Salud Aysén
Agencia Chilena de Eficiencia Energética	Gobierno Regional de O'Higgins	Servicio de Salud Biobío
Agencia de Calidad de la Educación	Gobierno Regional de Tarapacá	Servicio de Salud Chiloé
Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera	Gobierno Regional de Valparaíso	Servicio de Salud Concepción
Agencia Nacional de Inteligencia (ANI)	Gobierno Regional del Biobío	Servicio de Salud Coquimbo
Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (Ex CONICYT)	Gobierno Regional del Maule	Servicio de Salud Iquique
Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena)	Gobierno Regional Metropolitano de Santiago	Servicio de Salud Libertador Bernardo O'Higgins
Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST)	Hospital Barros Luco Trudeau	Servicio de Salud Magallanes
Centro De Información De Recursos Naturales (CIREN)	Hospital Base de Linares	Servicio de Salud Maule
Centro de Referencia de Salud de Maipú (CRSM)	Hospital Base de Valdivia	Servicio de Salud Metropolitano Central
Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente (CRSORIENTE)	Hospital Base San José de Osorno	Servicio de Salud Metropolitano Norte
Comisión Administradora del Sistema de Créditos para Estudios Superiores (INGRESA)	Hospital Carlos Van Buren de Valparaíso	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN)	Hospital Cesar Caravagno Burotto de Talca	Servicio de Salud Metropolitano Oriente
Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO)	Hospital Claudio Vicuña de San Antonio	Servicio de Salud Metropolitano Sur
Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA)	Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro	Servicio de Salud Metropolitano Sur - Oriente
Comisión Nacional de Acreditación (CNA)	Hospital Clínico de Niños Roberto del Río	Servicio de Salud Ñuble
Comisión Nacional de Energía (CNE)	Hospital Clínico Metropolitano La Florida Dra. Eloísa Díaz Insunza	Servicio de Salud Osorno
Comisión Nacional de Riego (CNR)	Hospital Clínico San Borja Arriarán	Servicio de Salud Reloncaví
Comisión para el Mercado Financiero (CMF)	Hospital de Lota	Servicio de Salud Talcahuano

Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH)	Hospital de Ovalle Dr. Antonio Tirado Lanas	Servicio de Salud Valdivia
Consejo Nacional de Educación (CNED)	Hospital de Puerto Montt	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Consejo Nacional de Televisión (CNTV)	Hospital de Quilpué	Servicio de Salud Viña Del Mar - Quillota
Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana (CAJMETRO)	Hospital de San Carlos	Servicio de Vivienda y Urbanización de La Región de Antofagasta
Corporación de Asistencia Judicial Región Bío Bío (CAJBIOBIO)	Hospital de Tomé	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Arica y Parinacota
Corporación de Asistencia Judicial Región Valparaíso (CAJVAL)	Hospital del Salvador	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Atacama
Corporación de Asistencia Judicial Regiones Tarapacá y Antofagasta (CAJTA)	Hospital Dr. Augusto Riffart de Castro	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Aysén
Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)	Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Coquimbo
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI)	Hospital Dr. Exequiel González Cortés	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de la Araucanía
Corporación Nacional Forestal (CONAF)	Hospital Dr. Gustavo Fricke de Viña del Mar	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Los Lagos
Defensa Civil de Chile	Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Los Ríos
Defensoría del Contribuyente	Hospital Dr. Mauricio Heyermann de Angol	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena
Defensoría Penal Pública (DPP)	Hospital Dr. Sotero del Río	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Ñuble
Delegación Presidencial Provincial de Arauco	Hospital Eduardo Pereira de Valparaíso	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Tarapacá
Delegación Presidencial Provincial de Aysén	Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Valparaíso
Delegación Presidencial Provincial de Capitán Prat	Hospital El Pino	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región del Biobío
Delegación Presidencial Provincial de Cardenal Caro	Hospital Félix Bulnes Cerda	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins
Delegación Presidencial Provincial de Cauquenes	Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región del Maule

Delegación Presidencial Provincial de Chacabuco	Hospital Herminda Martín de Chillán	Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región Metropolitana de Santiago
Delegación Presidencial Provincial de Chañaral	Hospital Las Higueras de Talcahuano	Servicio Local de Educación Pública Andalién Costa
Delegación Presidencial Provincial de Chiloé	Hospital Luis Calvo Mackenna	Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur
Delegación Presidencial Provincial de Choapa	Hospital Padre Alberto Hurtado	Servicio Local de Educación Pública Atacama
Delegación Presidencial Provincial de Colchagua	Hospital Regional Antofagasta Dr. Leonardo Guzmán	Servicio Local de Educación Pública Barrancas
Delegación Presidencial Provincial de Cordillera	Hospital Regional Copiapó San José del Carmen	Servicio Local de Educación Pública Chinchorro
Delegación Presidencial Provincial de Curicó	Hospital Regional de Arica Dr. Juan Noé Crevani	Servicio Local de Educación Pública Colchagua
Delegación Presidencial Provincial de El Loa	Hospital Regional de Coyhaique	Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía
Delegación Presidencial Provincial de General Carrera	Hospital Regional De Rancagua	Servicio Local de Educación Pública De Licancabur
Delegación Presidencial Provincial de Huasco	Hospital San Camilo de San Felipe	Servicio Local de Educación Pública Del Pino
Delegación Presidencial Provincial de Isla De Pascua	Hospital San José de Coronel	Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral
Delegación Presidencial Provincial de Itata	Hospital San José de Melipilla	Servicio Local de Educación Pública Huasco
Delegación Presidencial Provincial de la Antártica Chilena	Hospital San José de Santiago	Servicio Local de Educación Pública Llanquihue
Delegación Presidencial Provincial de Limarí	Hospital San Jose de Victoria	Servicio Local de Educación Pública Los Libertadores
Delegación Presidencial Provincial de Linares	Hospital San Juan de Dios de Curicó	Servicio Local de Educación Pública Marga Marga
Delegación Presidencial Provincial de Los Andes	Hospital San Juan de Dios de La Serena	Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera
Delegación Presidencial Provincial de Maipo	Hospital San Juan de Dios de Los Andes	Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa
Delegación Presidencial Provincial de Malleco	Hospital San Juan de Dios de San Fernando	Servicio Local de Educación Pública Tamarugal
Delegación Presidencial Provincial de Marga Marga	Hospital San Juan de Dios de Santiago	Servicio Local de Educación Pública Valdivia
Delegación Presidencial Provincial de Melipilla	Hospital San Martín de Quillota (Biprovincial Quillota- Petorca)	Servicio Local de Educación Pública Valparaíso
Delegación Presidencial Provincial de Osorno	Hospital San Pablo de Coquimbo	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina
Delegación Presidencial Provincial de Palena	Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné Brousse	Servicio Médico Legal (Sml)
Delegación Presidencial Provincial de Parinacota	Hospital Urgencia Asistencia Pública (HUAP)	Servicio Nacional de Aduanas
Delegación Presidencial Provincial de Petorca	Hospital Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

Delegación Presidencial Provincial de Punilla	Instituto Antártico Chileno (INACH)	Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN)
Delegación Presidencial Provincial de Quillota	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)	Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)
Delegación Presidencial Provincial De Ranco	Instituto de Fomento Pesquero	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)
Delegación Presidencial Provincial de San Antonio	Instituto de Investigaciones Agropecuarias (INIA)	Servicio Nacional de Menores (SENAME)
Delegación Presidencial Provincial de San Felipe	Instituto de Neurocirugía Dr. A. Asenjo.	Servicio Nacional de Migraciones
Delegación Presidencial Provincial de Talagante	Instituto de Previsión Social (Ips)	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA)
Delegación Presidencial Provincial de Tamarugal	Instituto de Salud Pública De Chile (Isp)	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAFRED)
Delegación Presidencial Provincial de Tierra Del Fuego	Instituto de Seguridad Laboral (ISL)	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez
Delegación Presidencial Provincial de Tocopilla	Instituto Forestal (INFOR)	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil
Delegación Presidencial Provincial de Última Esperanza	Instituto Nacional de Deportes de Chile (IND)	Servicio Nacional de Turismo (SERNATUR)
Delegación Presidencial Provincial del Bío Bío	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de La Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA)	Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)
Delegación Presidencial Regional de Antofagasta	Instituto Nacional de Estadísticas (INE)	Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC)
Delegación Presidencial Regional de Arica y Parinacota	Instituto Nacional de Geriatría (ING)	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
Delegación Presidencial Regional de Atacama	Instituto Nacional de Hidráulica	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol
Delegación Presidencial Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	Instituto Nacional de la Juventud (INJUV)	Servicio Local de Educación Pública de Aysén
Delegación Presidencial Regional de Coquimbo	Instituto Nacional de Normalización	Servicio Local de Educación Pública de Iquique
Delegación Presidencial Regional de La Araucanía	Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)	Servicio Local de Educación Pública de Magallanes
Delegación Presidencial Regional dde Los Lagos	Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda	Servicio Local de Educación Pública de Maule Costa
Delegación Presidencial Regional de Los Ríos	Instituto Nacional del Cáncer	Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera
Delegación Presidencial Regional de Magallanes y La Antártica Chilena	Instituto Nacional del Tórax	Sistema de Empresas Públicas (SEP)
Delegación Presidencial Regional de Ñuble	Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz	Subsecretaría de Agricultura
Delegación Presidencial Regional de Tarapacá	Instituto Traumatológico Dr. Teodoro Gebauer	Subsecretaría de Bienes Nacionales
Delegación Presidencial Regional de Valparaíso	Junta de Aeronáutica Civil (JAC)	Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación

Delegación Presidencial Regional del Biobío	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB)	Subsecretaría de Defensa
Delegación Presidencial Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins	Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)	Subsecretaría de Derechos Humanos
Delegación Presidencial Regional del Maule	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA)	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
Delegación Presidencial Regional Metropolitana	Parque Metropolitano de Santiago	Subsecretaría de Economía
Dirección de Aeropuertos (MOP)	Presidencia de la República	Subsecretaría de Educación
Dirección de Arquitectura (MOP)	Seremi de Salud Región de Antofagasta	Subsecretaría de Educación Parvularia
Dirección de Compras y Contratación Pública (CHILECOMPRA)	Seremi de Salud Región de Arica y Parinacota	Subsecretaría de Educación Superior
Dirección de Contabilidad y Finanzas (MOP)	Seremi de Salud Región de Atacama	Subsecretaría de Energía
Dirección de Educación Pública	Seremi de Salud Región de Aysén	Subsecretaría de Evaluación Social
Dirección de Obras Hidráulicas (MOP)	Seremi de Salud Región de Coquimbo	Subsecretaría de Hacienda
Dirección de Obras Portuarias (MOP)	Seremi de Salud Región de La Araucanía	Subsecretaría de Justicia
Dirección de Planeamiento (MOP)	Seremi de Salud Región de Los Lagos	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
Dirección de Presupuestos (DIPRES)	Seremi de Salud Región de Los Ríos	Subsecretaría de la Niñez
Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA)	Seremi de Salud Región de Magallanes y Antártica Chilena	Subsecretaría de las Culturas y las Artes
Dirección De Vialidad (MOP)	Seremi de Salud Región de Tarapacá	Subsecretaría de Minería
Dirección del Trabajo (DT)	Seremi de Salud Región de Valparaíso	Subsecretaría de Obras Públicas
Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)	Seremi de Salud Región del Biobío	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
Dirección General de Aguas (MOP)	Seremi de Salud Región del Libertador Bernardo O'Higgins	Subsecretaría de Prevención del Delito
Dirección General de Concesiones de Obras Públicas (MOP)	Seremi de Salud Región del Maule	Subsecretaría de Previsión Social
Dirección General de Crédito Prendario (DICREP)	Seremi de Salud Región del Ñuble	Subsecretaría de Redes Asistenciales
Dirección General de Movilización Nacional (DGMN)	Seremi de Salud Región Metropolitana de Santiago	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales
Dirección General de Obras Públicas (MOP)	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Antofagasta	Subsecretaría de Relaciones Exteriores
Dirección General de Promoción de Exportaciones	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Arica y Parinacota	Subsecretaría de Salud Pública
Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado (DIFROL)	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Atacama	Subsecretaría de Servicios Sociales
Dirección Nacional del Servicio Civil	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Aysén	Subsecretaría de Telecomunicaciones

Fiscalía (MOP)	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Bío bío	Subsecretaría de Transportes
Fiscalía Nacional Económica (FNE)	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Coquimbo	Subsecretaría de Turismo
Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de La Araucanía	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
Fondo Nacional de Salud (FONASA)	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Los Lagos	Subsecretaría del Deporte
Fundación Artesanías de Chile	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Los Ríos	Subsecretaría del Interior
Fundación Centro Cultural Palacio de La Moneda	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Magallanes y Antártica Chilena	Subsecretaría del Medio Ambiente
Fundación Chilenter	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Maule	Subsecretaría del Patrimonio Cultural
Fundación de Comunicación Capacitación y Cultura del Agro (FUCOA)	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Ñuble	Subsecretaría del Trabajo
Fundación de las familias	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Tarapacá	Subsecretaría General de Gobierno
Fundación de Orquestas Juveniles e Infantiles de Chile (FOJI)	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Valparaíso	Subsecretaría General de la Presidencia
Fundación Imagen Chile	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región del Libertador Bernardo O'Higgins	Subsecretaria Para Las Fuerzas Armadas
Fundación Integra	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región Metropolitana	Superintendencia de Casinos de Juego
Fundación para la Innovación Agraria (FIA)	Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)	Superintendencia de Educación
Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)	Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC)	Superintendencia de Educación Superior
Fundación Tiempos Nuevos (MIM)	Servicio de Evaluación Ambiental (SEA)	Superintendencia de Electricidad y Combustibles
Gobierno Regional de Antofagasta	Servicio de Impuestos Internos (SII)	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
Gobierno Regional de Arica y Parinacota	Servicio de Registro Civil e Identificación	Superintendencia de Pensiones
Gobierno Regional de Atacama	Servicio de Salud Aconcagua	Superintendencia de Salud
Gobierno Regional de Aysén	Servicio de Salud Antofagasta	Superintendencia de Seguridad Social
Gobierno Regional de Coquimbo	Servicio de Salud Araucanía Norte	Superintendencia de Servicios Sanitarios
Gobierno Regional de La Araucanía	Servicio de Salud Araucanía Sur	Superintendencia del Medio Ambiente
Gobierno Regional de Los Lagos	Servicio de Salud Arauco	Tesorería General de la República (TGR)
Gobierno Regional de Los Ríos	Servicio de Salud Arica	Unidad de Análisis Financiero (UAF)
Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena	Servicio de Salud Atacama	

1.2 Municipalidades

MUNICIPALIDADES		
Municipalidad de Algarrobo	Municipalidad de Carahue	Municipalidad de Colbún
Municipalidad de Alhué	Municipalidad de Cartagena	Municipalidad de Colchane
Municipalidad de Alto Biobío	Municipalidad de Casablanca	Municipalidad de Colina
Municipalidad de Alto del Carmen	Municipalidad de Castro	Municipalidad de Collipulli
Municipalidad de Alto Hospicio	Municipalidad de Catemu	Municipalidad de Coltauco
Municipalidad de Ancud	Municipalidad de Cauquenes	Municipalidad de Combarbalá
Municipalidad de Andacollo	Municipalidad de Cerrillos	Municipalidad de Concepción
Municipalidad de Angol	Municipalidad de Cerro Navia	Municipalidad de Conchalí
Municipalidad de Antofagasta	Municipalidad de Chaitén	Municipalidad de Concón
Municipalidad de Antuco	Municipalidad de Chanco	Municipalidad de Constitución
Municipalidad de Arauco	Municipalidad de Chañaral	Municipalidad de Contulmo
Municipalidad de Arica	Municipalidad de Chépica	Municipalidad de Copiapó
Municipalidad de Aysén	Municipalidad de Chiguayante	Municipalidad de Coquimbo
Municipalidad de Buin	Municipalidad de Chile Chico	Municipalidad de Coronel
Municipalidad de Bulnes	Municipalidad de Chillán	Municipalidad de Corral
Municipalidad de Cabildo	Municipalidad de Chillán Viejo	Municipalidad de Coyhaique
Municipalidad de Cabo de Hornos y Antártica	Municipalidad de Chimbarongo	Municipalidad de Cunco
Municipalidad de Cabrero	Municipalidad de Cholchol	Municipalidad de Curacautín
Municipalidad de Calama	Municipalidad de Chonchi	Municipalidad de Curacaví
Municipalidad de Calbuco	Municipalidad de Cisnes	Municipalidad de Curaco de Vélez
Municipalidad de Caldera	Municipalidad de Cobquecura	Municipalidad de Curanilahue
Municipalidad de Calera de Tango	Municipalidad de Cochamó	Municipalidad de Curarrehue
Municipalidad de Calle Larga	Municipalidad de Cochrane	Municipalidad de Curepto
Municipalidad de Camarones	Municipalidad de Codegua	Municipalidad de Curicó
Municipalidad de Camiña	Municipalidad de Coelemu	Municipalidad de Dalcahue
Municipalidad de Canela	Municipalidad de Coihueco	Municipalidad de Diego de Almagro
Municipalidad de Cañete	Municipalidad de Coinco	Municipalidad de Doñihue
Municipalidad de El Bosque	Municipalidad de Juan Fernández	Municipalidad de Loncoche
Municipalidad de El Carmen	Municipalidad de La Calera	Municipalidad de Longaví
Municipalidad de El Monte	Municipalidad de La Cisterna	Municipalidad de Lonquimay
Municipalidad de El Quisco	Municipalidad de La Cruz	Municipalidad de Los Álamos
Municipalidad de El Tabo	Municipalidad de La Estrella	Municipalidad de Los Andes
Municipalidad de Empedrado	Municipalidad de La Florida	Municipalidad de Los Ángeles
Municipalidad de Ercilla	Municipalidad de La Granja	Municipalidad de Los Lagos
Municipalidad de Estación Central	Municipalidad de La Higuera	Municipalidad de Los Muermos
Municipalidad de Florida	Municipalidad de La Ligua	Municipalidad de Los Sauces
Municipalidad de Freire	Municipalidad de La Pintana	Municipalidad de Los Vilos

Municipalidad de Freirina	Municipalidad de La Reina	Municipalidad de Lota
Municipalidad de Fresia	Municipalidad de La Serena	Municipalidad de Lumaco
Municipalidad de Frutillar	Municipalidad de La Unión	Municipalidad de Machalí
Municipalidad de Futaleufú	Municipalidad de Lago Ranco	Municipalidad de Macul
Municipalidad de Futrono	Municipalidad de Lago Verde	Municipalidad de Máfil
Municipalidad de Galvarino	Municipalidad de Laguna Blanca	Municipalidad de Maipú
Municipalidad de General Lagos	Municipalidad de Laja	Municipalidad de Malloa
Municipalidad de Gorbea	Municipalidad de Lampa	Municipalidad de Marchigüe
Municipalidad de Graneros	Municipalidad de Lanco	Municipalidad de María Elena
Municipalidad de Guaitecas	Municipalidad de Las Cabras	Municipalidad de María Pinto
Municipalidad de Hijuelas	Municipalidad de Las Condes	Municipalidad de Mariquina
Municipalidad de Hualaihué	Municipalidad de Lautaro	Municipalidad de Maule
Municipalidad de Hualañé	Municipalidad de Lebu	Municipalidad de Maullín
Municipalidad de Hualpén	Municipalidad de Licantén	Municipalidad de Mejillones
Municipalidad de Hualqui	Municipalidad de Limache	Municipalidad de Melipeuco
Municipalidad de Huara	Municipalidad de Linares	Municipalidad de Melipilla
Municipalidad de Huasco	Municipalidad de Litueche	Municipalidad de Molina
Municipalidad de Huechuraba	Municipalidad de Llanquihue	Municipalidad de Monte Patria
Municipalidad de Illapel	Municipalidad de Llay Llay	Municipalidad de Mostazal
Municipalidad de Independencia	Municipalidad de Lo Barnechea	Municipalidad de Mulchén
Municipalidad de Iquique	Municipalidad de Lo Espejo	Municipalidad de Nacimiento
Municipalidad de Isla de Maipo	Municipalidad de Lo Prado	Municipalidad de Nancagua
Municipalidad de Isla de Pascua (Rapa Nui)	Municipalidad de Lolol	Municipalidad de Navidad
Municipalidad de Negrete	Municipalidad de Peralillo	Municipalidad de Puyehue
Municipalidad de Ninhue	Municipalidad de Perquenco	Municipalidad de Queilén
Municipalidad de Nogales	Municipalidad de Petorca	Municipalidad de Quellón
Municipalidad de Nueva Imperial	Municipalidad de Peumo	Municipalidad de Quemchi
Municipalidad de Ñiquén	Municipalidad de Pica	Municipalidad de Quilaco
Municipalidad de Ñuñoa	Municipalidad de Pichidegua	Municipalidad de Quilicura
Municipalidad de O'Higgins	Municipalidad de Pichilemu	Municipalidad de Quilleco
Municipalidad de Olivar	Municipalidad de Pinto	Municipalidad de Quillón
Municipalidad de Ollagüe	Municipalidad de Pirque	Municipalidad de Quillota
Municipalidad de Olmué	Municipalidad de Pitrufquén	Municipalidad de Quilpué
Municipalidad de Osorno	Municipalidad de Placilla	Municipalidad de Quinchao
Municipalidad de Ovalle	Municipalidad de Portezuelo	Municipalidad de Quinta de Tilcoco
Municipalidad de Padre Hurtado	Municipalidad de Porvenir	Municipalidad de Quinta Normal
Municipalidad de Padre Las Casas	Municipalidad de Pozo Almonte	Municipalidad de Quintero
Municipalidad de Paihuano	Municipalidad de Primavera	Municipalidad de Quirihue
Municipalidad de Paillaco	Municipalidad de Providencia	Municipalidad de Rancagua
Municipalidad de Paine	Municipalidad de Puchuncaví	Municipalidad de Ránquil
Municipalidad de Palena	Municipalidad de Pucón	Municipalidad de Rauco

Municipalidad de Palmilla	Municipalidad de Pudahuel	Municipalidad de Recoleta
Municipalidad de Panguipulli	Municipalidad de Puente Alto	Municipalidad de Renaico
Municipalidad de Panquehue	Municipalidad de Puerto Montt	Municipalidad de Renca
Municipalidad de Papudo	Municipalidad de Puerto Natales	Municipalidad de Rengo
Municipalidad de Paredones	Municipalidad de Puerto Octay	Municipalidad de Requínoa
Municipalidad de Parral	Municipalidad de Puerto Varas	Municipalidad de Retiro
Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda	Municipalidad de Pumanque	Municipalidad de Rinconada
Municipalidad de Pelarco	Municipalidad de Punitaqui	Municipalidad de Rio Bueno
Municipalidad de Pelluhue	Municipalidad de Punta Arenas	Municipalidad de Río Claro
Municipalidad de Pemuco	Municipalidad de Puqueldón	Municipalidad de Río Hurtado
Municipalidad de Pencahue	Municipalidad de Purén	Municipalidad de Río Ibáñez
Municipalidad de Penco	Municipalidad de Purranque	Municipalidad de Río Negro
Municipalidad de Peñaflor	Municipalidad de Putaendo	Municipalidad de Río Verde
Municipalidad de Peñalolén	Municipalidad de Putre	Municipalidad de Romeral
Municipalidad de Saavedra	Municipalidad de San Rafael	Municipalidad de Toltén
Municipalidad de Sagrada Familia	Municipalidad de San Ramón	Municipalidad de Tome
Municipalidad de Salamanca	Municipalidad de San Rosendo	Municipalidad de Torres del Paine
Municipalidad de San Antonio	Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua	Municipalidad de Tortel
Municipalidad de San Bernardo	Municipalidad de Santa Bárbara	Municipalidad de Traiguén
Municipalidad de San Carlos	Municipalidad de Santa Cruz	Municipalidad de Trehuaco
Municipalidad de San Clemente	Municipalidad de Santa Juana	Municipalidad de Tucapel
Municipalidad de San Esteban	Municipalidad de Santa María	Municipalidad de Valdivia
Municipalidad de San Fabián	Municipalidad de Santiago	Municipalidad de Vallenar
Municipalidad de San Felipe	Municipalidad de Santo Domingo	Municipalidad de Valparaíso
Municipalidad de San Fernando	Municipalidad de Sierra Gorda	Municipalidad de Vichuquén
Municipalidad de San Gregorio	Municipalidad de Talagante	Municipalidad de Victoria
Municipalidad de San Ignacio	Municipalidad de Talca	Municipalidad de Vicuña
Municipalidad de San Javier	Municipalidad de Talcahuano	Municipalidad de Vilcún
Municipalidad de San Joaquín	Municipalidad de Taltal	Municipalidad de Villa Alegre
Municipalidad de San José de Maipo	Municipalidad de Temuco	Municipalidad de Villa Alemana
Municipalidad de San Juan de la Costa	Municipalidad de Teno	Municipalidad de Villarrica
Municipalidad de San Miguel	Municipalidad de Teodoro Schmidt	Municipalidad de Viña del Mar
Municipalidad de San Nicolás	Municipalidad de Tierra Amarilla	Municipalidad de Vitacura
Municipalidad de San Pablo	Municipalidad de Tilitl	Municipalidad de Yerbas Buenas
Municipalidad de San Pedro	Municipalidad de Timaukel	Municipalidad de Yumbel
Municipalidad de San Pedro de Atacama	Municipalidad de Tirúa	Municipalidad de Yungay
Municipalidad de San Pedro De La Paz	Municipalidad de Tocopilla	Municipalidad de Zapallar

2. Organismos de la Administración del Estado con infracciones detectadas

Infracción	Tipo de Contrato	Administración Central	Nº
Información no disponible, incompleta o desactualizada	Honorarios	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación Presidencial Provincial de Marga Marga • Hospital Base de Linares • Servicio de Salud Aysén • Servicio Local de Educación Pública Elqui • Servicio Local de Educación Pública Los Libertadores • Servicio Local de Educación Pública Tamarugal • Instituto Nacional de Deportes de Chile • Seremi de Salud Región de Tarapacá • Delegación Presidencial Regional de Valparaíso • Fiscalía (MOP) 	10
	Planta	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación Presidencial Provincial de Marga Marga • Servicio de Salud Aysén • Servicio Local de Educación Pública Costa Central • Servicio Local de Educación Pública Elqui • Seremi de Salud Región de Tarapacá • Delegación Presidencial Provincial de Parinacota • Subsecretaría de Relaciones Exteriores 	7
	Contrata	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación Presidencial Provincial de Marga Marga • Servicio de Salud Aysén • Servicio Local de Educación Pública Costa Central • Servicio Local de Educación Pública Elqui • Servicio Local de Educación Pública Tamarugal • Seremi de Salud Región de Tarapacá • Delegación Presidencial Provincial de Parinacota 	7
	Código del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Fundación de Las Familias • Instituto Nacional de Normalización (INN) • Subsecretaría de Redes Asistenciales • Delegación Presidencial Provincial de Parinacota • Fundación Imagen Chile 	5

3. Municipalidades con infracciones detectadas

3.1 Municipalidades con infracciones detectadas (Planta)

Infracción	Sector	Municipios	Nº
Información no disponible, incompleta o desactualizada	Planta Municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Victoria 	1
	Planta Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Renaico • Municipalidad de Victoria • Municipalidad de Linares • Municipalidad de Curarrehue • Municipalidad de Paihuano • Municipalidad de Palmilla • Municipalidad de Coyhaique • Municipalidad de María Elena 	8
	Planta Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Renaico • Municipalidad de Victoria 	4

		<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Carahue • Municipalidad de Lumaco 	
--	--	---	--

3.2 Municipalidades con infracciones detectadas (Contrata)

Infracción	Sector	Municipios	Nº
Información no disponible, incompleta o desactualizada	Contrata Municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Victoria • Municipalidad de Palmilla 	2
	Contrata Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Renaico • Municipalidad de Curarrehue • Municipalidad de Paihuano • Municipalidad de Palmilla • Municipalidad de San Ramón • Municipalidad de Coyhaique • Municipalidad de María Elena 	7
	Contrata Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Renaico • Municipalidad de Carahue • Municipalidad de Lumaco 	3

3.3 Municipalidades con infracciones detectadas (Código del Trabajo)

Infracción	Sector	Municipalidades	Nº
Información no disponible, incompleta o desactualizada	Código del Trabajo Municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Antofagasta • Municipalidad de Nueva Imperial • Municipalidad de Carahue 	3
	Código del Trabajo Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Renaico • Municipalidad de Curarrehue • Municipalidad de Paihuano • Municipalidad de Palmilla • Municipalidad de San Ramón • Municipalidad de Coyhaique • Municipalidad de Canela • Municipalidad de María Elena • Municipalidad de Curanilahue 	9
	Código del Trabajo Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Trehuaco 	1
	Código del Trabajo Cementerios	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Antofagasta 	1

3.4 Municipalidades con infracciones detectadas (Honorarios)

Infracción	Sector	Municipios	Nº
Información no disponible, incompleta o desactualizada	Honorarios Municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Ránquil • Municipalidad de La Unión • Municipalidad de Paillaco • Municipalidad de Hualqui • Municipalidad de Vilcún • Municipalidad de Tortel 	7

		<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Yungay 	
	Honorarios Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Victoria • Municipalidad de Paihuano • Municipalidad de Palmilla • Municipalidad de San Ramón • Municipalidad de Coyhaique • Municipalidad de Canela • Municipalidad de María Elena • Municipalidad de Paillaco • Municipalidad de Lo Espejo • Municipalidad de Valdivia 	10
	Honorarios Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad de Victoria • Municipalidad de Linares • Municipalidad de Carahue • Municipalidad de Los Lagos • Municipalidad de María Elena • Municipalidad de Huasco • Municipalidad de Sierra Gorda 	7

4. Organismos de Administración Central con mayor variación interanual por modalidad de contrato

Modalidad de Contrato	Organismos de Administración Central	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Porcentaje de Variación
Honorarios (al alza)	Hospital Barros Luco Trudeau	182	430	136%
	Delegación Presidencial Regional de La Araucanía	33	70	112%
	Servicio Local de Educación Pública Barrancas	40	63	58%
	Dirección de Educación Pública	60	91	52%
	Servicio de Salud Iquique	55	82	49%
Honorarios (a la baja)	Hospital Las Higueras de Talcahuano	441	47	-89%
	Dirección de Vialidad (MOP)	337	40	-88%
	Hospital San Camilo de San Felipe	322	39	-88%
	Hospital San Juan De Dios de Santiago	685	94	-86%
	Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco	487	80	-84%
Contrata (al alza)	Servicio Nacional de Migraciones	271	470	73%
	Servicio de Salud Iquique	1085	1745	61%
	Hospital San Juan de Dios de San Fernando	593	950	60%
	Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda	137	209	53%
	Hospital Claudio Vicuña de San Antonio	752	1082	44%
Contrata (a la baja)	Servicio de Salud Atacama	2081	1158	-44%
	Dirección del Trabajo (DT)	1788	1213	-32%
	Subsecretaría General de La Presidencia	222	157	-29%
	Servicio Nacional de Menores (Senamer)	2844	2295	-19%
	Seremi de Vivienda y Urbanismo Región de Tarapacá	39	35	-10%
Código del Trabajo (al alza)	Instituto Nacional de Deportes de Chile (IND)	328	400	22%
	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chile Valora)	53	63	19%

	Corporación de Fomento de La Producción (CORFO)	761	879	16%
	Corporación Nacional Forestal (CONAF)	9334	10494	12%
	Fundación de Orquestas Juveniles e Infantiles de Chile (FOJI)	53	59	11%
Código del Trabajo (a la baja)	Subsecretaría de Relaciones Exteriores	46	41	-11%
	Dirección de Obras Hidráulicas (MOP)	39	35	-10%
	Fundación para la Innovación Agraria (FIA)	96	88	-8%
	Instituto Forestal (INFOR)	166	153	-8%
	Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)	39	36	-8%
Planta (al alza)	Dirección del Trabajo (DT)	484	1133	134%
	Hospital de Puerto Montt	395	903	129%
	Hospital Clínico Metropolitano La Florida Dra. Eloísa Díaz Insunza	198	341	72%
	Hospital Regional Antofagasta Dr. Leonardo Guzmán	588	764	30%
	Servicio de Salud Libertador Bernardo O' Higgins	926	1159	25%
Planta (a la baja)	Servicio de Registro Civil e Identificación	135	32	-76%
	Dirección de Vialidad (MOP)	226	79	-65%
	Servicio de Salud Atacama	1062	453	-57%
	Servicio de Salud Concepción	700	480	-31%
	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)	183	129	-30%

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

5. Municipalidades con mayor variación interanual por modalidad de contrato

Modalidad de Contrato	Municipalidad	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Porcentaje de Variación
Planta Variación al alza	Municipalidad de Chañaral	94	131	39%
	Municipalidad de Placilla	92	122	33%
	Municipalidad de Melipeuco	101	111	10%
	Municipalidad de Quilaco	111	120	8%
	Municipalidad de Coinco	100	102	2%
Planta Variación a la baja	Municipalidad de Coyhaique	385	100	-74%
	Municipalidad de Ñiquén	289	126	-56%
	Municipalidad de San Carlos	807	362	-55%
	Municipalidad de Linares	1357	631	-54%
	Municipalidad de Lota	532	329	-38%
Contrata Variación al alza	Municipalidad de Quintero	172	301	75%
	Municipalidad de Rengo	370	620	67%
	Municipalidad de Longaví	317	463	46%
	Municipalidad de Quinta Normal	149	207	39%
	Municipalidad de La Calera	239	315	32%
Contrata Variación a la baja	Municipalidad de Coihueco	409	205	-50%
	Municipalidad de San Ramón	413	230	-44%
	Municipalidad de Lota	296	177	-40%
	Municipalidad de Pinto	164	102	-38%
	Municipalidad de San Carlos	379	250	-34%

Código del Trabajo Variación al alza	Municipalidad de Río Hurtado	91	270	197%
	Municipalidad de Puchuncaví	161	379	135%
	Municipalidad de Puerto Octay	105	131	25%
	Municipalidad de Papudo	99	105	6%
	Municipalidad de Vichuquén	101	107	6%
Código del Trabajo Variación a la Baja	Municipalidad de San Carlos	604	108	-82%
	Municipalidad de Alto Hospicio	732	212	-71%
	Municipalidad de Estación Central	821	350	-57%
	Municipalidad de Rengo	945	510	-46%
	Municipalidad de Contulmo	317	197	-38%
Honorarios Variación al alza	Municipalidad de Padre Hurtado	116	345	197%
	Municipalidad de Lago Ranco	94	155	65%
	Municipalidad de Quintero	93	120	29%
	Municipalidad de Traiguén	105	128	22%
	Municipalidad de Corral	102	114	12%
Honorarios Variación a la baja	Municipalidad de Nueva Imperial	391	151	-61%
	Municipalidad de Chile Chico	246	119	-52%
	Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua	322	158	-51%
	Municipalidad de Rinconada	209	110	-47%
	Municipalidad de Paine	536	290	-46%

6. Municipalidades con personal del Sector Cementerio

Específicamente, en el caso de este sector, se observa los datos del sector cementerio, los municipios que mayor cantidad de personal publican son Recoleta, Traiguén, Talca y Chillán, en tanto en los que se observa menor cantidad de personal son Cabo de Hornos, Freirina, Taltal, Petorca y Ránquil.

Organismo	Nº Personal	Nº Personal	Total	Variación
	2023	2024		
1. Municipalidad de Recoleta	253	143	396	-43
2. Municipalidad de Traiguén	94	97	191	3
3. Municipalidad de Talca	55	60	115	9
4. Municipalidad de Chillán	49	53	102	8
5. Municipalidad de Talcahuano	50	49	99	-2
6. Municipalidad de Valdivia	46	47	93	2
7. Municipalidad de Melipilla	42	39	81	-7
8. Municipalidad de Chiguayante	36	40	76	11
9. Municipalidad de Punta Arenas	33	35	68	6
10. Municipalidad de Los Ángeles	34	34	68	0
11. Municipalidad de Arica	33	34	67	3
12. Municipalidad de San Carlos	30	31	61	3
13. Municipalidad de Curicó	29	30	59	3
14. Municipalidad de Temuco	29	29	58	0

15. Municipalidad de Antofagasta	53		53	s/i
16. Municipalidad de Coquimbo	18	18	36	0
17. Municipalidad de Hualqui	16	17	33	6
18. Municipalidad de Copiapó	15	16	31	7
19. Municipalidad de San Felipe	14	16	30	14
20. Municipalidad de Alto Hospicio	15	14	29	-7
21. Municipalidad de Cauquenes	14	14	28	0
22. Municipalidad de Nacimiento	13	13	26	0
23. Municipalidad de Quilicura	14	12	26	-14
24. Municipalidad de Yungay	12	12	24	0
25. Municipalidad de Victoria	11	11	22	0
26. Municipalidad de Mulchén	11	11	22	0
27. Municipalidad de Vallenar	8	11	19	38
28. Municipalidad de Nueva Imperial	9	10	19	11
29. Municipalidad de Llal Llal	9	9	18	0
30. Municipalidad de Padre Las Casas	9	9	18	0
31. Municipalidad de Coelemu	7	9	16	29
32. Municipalidad de Tucapel	7	7	14	0
33. Municipalidad de Negrete	7	6	13	-14
34. Municipalidad de Tocopilla	7	6	13	-14
35. Municipalidad de Arauco	4	7	11	75
36. Municipalidad de Olmué	5	6	11	20
37. Municipalidad de Bulnes	5	5	10	0
38. Municipalidad de Ránquil	5	5	10	0
39. Municipalidad de Petorca	4	5	9	25
40. Municipalidad de Santa Bárbara			8	8
41. Municipalidad de Taltal	3	2	5	-33
42. Municipalidad de Freirina	2	2	4	0
43. Municipalidad de Cabo de Hornos y Antártica	2	2	4	0

7. Top 5 de Municipalidades con mayor variación interanual por Sector

Sector	Municipalidad	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Porcentaje de Variación
Municipal	Municipalidad de Requínoa	109	333	206%
	Municipalidad de Río Hurtado	112	314	180%
	Municipalidad de Putre	54	143	165%
	Municipalidad de Puerto Natales	148	352	138%
	Municipalidad de Sierra Gorda	83	186	124%
Educación	Municipalidad De Camarones	3	7	133%
	Municipalidad De Lota	1063	96	-91%
	Municipalidad De Laguna Blanca	22	2	-91%
	Municipalidad De San Ramón	836	213	-75%

Salud	Municipalidad De La Calera	128	487	280%
	Municipalidad De Ollagüe	9	19	111%
	Municipalidad De Paillaco	158	322	104%
	Municipalidad De Victoria	487	62	-87%
	Municipalidad De Lumaco	177	49	-72%

8. Top 5 de municipalidades con mayor porcentaje de variación al alza y a la baja

Sector	Municipalidad	Nº Personal 2023	Nº Personal 2024	Porcentaje de Variación
Municipal Al alza	Municipalidad de Requínoa	109	333	206%
	Municipalidad de Río Hurtado	112	314	180%
	Municipalidad de Putre	54	143	165%
	Municipalidad de Puerto Natales	148	352	138%
	Municipalidad de Sierra Gorda	83	186	124%
Municipal a la baja	Municipalidad De Camiña	160	31	-81%
	Municipalidad De Curanilahue	959	234	-76%
	Municipalidad De Nueva Imperial	401	115	-71%
	Municipalidad De Hualqui	271	102	-62%
	Municipalidad De Yungay	129	51	-60%
Educación al alza	Municipalidad De Camarones	3	7	133%
	Municipalidad De Contulmo	257	386	50%
	Municipalidad De San Antonio	990	1.383	40%
	Municipalidad De Puchuncaví	486	675	39%
	Municipalidad De Quillón	339	460	36%
Educación a la baja	Municipalidad De Lota	1063	96	-91%
	Municipalidad De Laguna Blanca	22	2	-91%
	Municipalidad De San Ramón	836	213	-75%
	Municipalidad De Canela	279	135	-52%
	Municipalidad De Linares	2346	1467	-37%
Salud al alza	Municipalidad De La Calera	128	487	280%
	Municipalidad De Ollagüe	9	19	111%
	Municipalidad De Paillaco	158	322	104%
	Municipalidad De Chanco	37	63	68%
	Municipalidad De Curanilahue	143	240	54%
Salud a la baja	Municipalidad De Victoria	487	62	-87%
	Municipalidad De Lumaco	177	49	-72%
	Municipalidad De Huasco	67	38	-43%
	Municipalidad De Los Sauces	146	86	-41%
	Municipalidad De Talagante	606	380	-37%

9. Estadísticas de Personal de la Administración Central informado por la Dirección de Presupuestos (DIPRES).

Se realizó un ejercicio comparativo para establecer la diferencia de magnitud entre la información proporcionada por la DIPRES y la informada por los organismos vía Portal de Transparencia o portales propios. Al respecto se evidencia lo siguiente:

El informe de la Dirección de Presupuestos⁴⁸ contempla información desagregada, por el momento, únicamente de los Organismos de la Administración Central, desde el 2014 hasta marzo 2025. Respecto a las variables considera:

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

En cuanto al número de dotación total, en comparación con el informe de la DIPRES, se evidencia que este último informa una mayor cantidad de personal, con una diferencia de 24.955 funcionarios más en 2023 y 33.110 en 2024 que la información obtenida desde los Portales de Transparencia.

Comparación N° de Dotación Portales de Transparencia vs Informe DIPRES

Organismo	Personal sept. 2023	Dipres sept. 2023	Dif.	Personal sept. 2024	Dipres sept 2024	Dif.
Adm. Central	433.697	458.652	-24.955	449.443	482.553	-33.110

Comparando la dotación por tipo de contrato se aprecia que la mayor diferencia se produce en el personal de Planta y en el personal sujeto al Código del Trabajo. Este último, no se encuentra desagregado en el informe de la DIPRES, sino está categorizado como “Resto”, el cual incluye Código del Trabajo, jornales y honorarios asimilados a grado. También existe otra categoría de suplentes y reemplazos de cargos

⁴⁸ Último informe DIPRES a marzo 2025 disponible en: https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-24332.html#recuadros_articulo_5482_group_pvid_36882_0

permanentes, todo lo cual da cuenta de diferencias de categorización respecto a la información publicada en los portales de transparencia de los organismos, además de la inclusión de otros organismos que no corresponden a sujetos obligados de la Ley de Transparencia (ej. Poder Judicial, Congreso). Dichas categorías sumaron en septiembre de 2023, 39.959 y en septiembre de 2024, 44.540 funcionarios:

Nº de dotación por tipo de contrato.

Contrato	Personal Sept. 2023	Dipres sept. 2023	Dif.	Personal Sept. 2024	Dipres sept. 2024	Dif.
Contrata	247.972	253.440	-5.468	275.887	277.460	-1.573
Planta	75.591	100.816	-	79.548	103.726	-24.178
Honorario	50.142	45.339	4.803	30.142	30.168	-26
Cód. del Trabajo	59.992	*		63.866	*	

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

Según los datos obtenidos del Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM)⁴⁹, durante 2023 hubo un total de 465.004 funcionarios, mientras que para 2024 ascendió a 448.546 funcionarios.

Organismo	SINIM 2023	SINIM 2024
Municipalidades	465.004	448.546

⁴⁹ Datos disponibles en: https://datos.sinim.gov.cl/datos_municipales.php

SEPTIEMBRE
2025



INFORME FISCALIZACIÓN EXTRAORDINARIA

PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Unidad de Fiscalización, Área de Fiscalización Aplicada
Dirección General