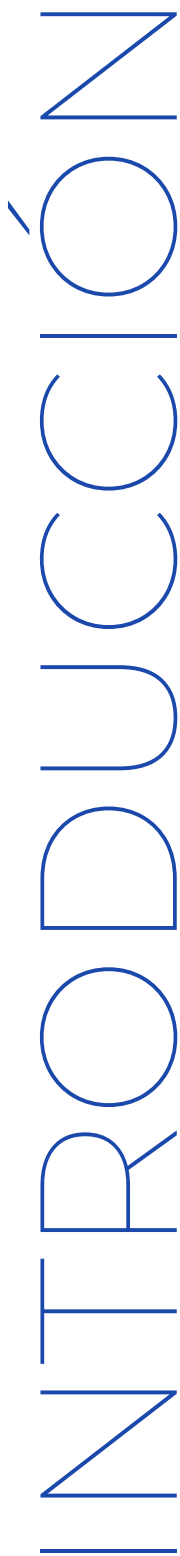


# INFORME DE EMPLEO PÚBLICO I

Marzo 2025

EMPLEO PÚBLICO EN EL GOBIERNO  
CENTRAL (2014-2024)

# 2025



El empleo público en el Gobierno Central ha experimentado una evolución significativa en la última década, siendo un pilar clave en la generación de oportunidades laborales y en la prestación de servicios esenciales para la ciudadanía. Según los informes de la Dirección de Presupuestos[1], el crecimiento de la dotación de personal ha sido constante, aunque con una marcada desaceleración en los últimos años. Entre 2014 y 2024, el número de cargos en el sector público pasó de 275,247 a 479,986, lo que representa un incremento del 74,4%. Sin embargo, el ritmo de crecimiento se ha visto afectado por factores coyunturales, como la finalización del Censo 2024, que impactó la generación de empleo temporal en la administración pública.

El objetivo de este informe es analizar las tendencias de crecimiento y composición del empleo público en el Gobierno Central, evaluando su impacto en la economía, los niveles de equidad de género y los desafíos estructurales que enfrenta el sector. Se abordarán datos detallados de los informes trimestrales de la Dipres y un análisis de datos a partir de lo reportado al último trimestre móvil (sept-nov) de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y se plantearán recomendaciones para mejorar la eficiencia y sostenibilidad del empleo público.

[1] [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-338529\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-338529_doc_pdf.pdf)

## Hallazgos clave

El empleo asalariado en el sector público mostró un crecimiento de 75.582 personas en 2023, pero en 2024 se redujo a 49.759. En términos relativos, el sector público representó el 21% de los nuevos empleos creados en 2024, una caída respecto al 34,3% del año anterior. Esto se debe, en parte, a la estabilización del empleo en los sectores de salud y educación, que habían impulsado la contratación pública en los últimos años.

La comparación con el sector privado muestra que el empleo asalariado en el sector público creció un 32% en la última década, mientras que en el sector privado el crecimiento fue del 15,9%. En términos sectoriales, la mayor expansión del empleo público se dio en el área de salud con un incremento del 68,5%, seguido por la administración pública con un 24,7% y la enseñanza con un 20,8%.

Un punto relevante es la existencia de desajustes de calificación en el sector público. Actualmente, 84.885 empleados ocupan cargos de alta calificación sin contar con educación superior, representando el 9,8% del total de estos puestos. Por otro lado, 106,429 empleados con educación superior trabajan en empleos de mediana o baja calificación, lo que equivale al 12,2% del total. Esta situación afecta la eficiencia del gasto público y limita el impacto de la inversión en capital humano dentro de la administración estatal.

## Desarrollo

El crecimiento del empleo público no ha sido homogéneo entre todas las categorías y niveles jerárquicos. En los últimos diez años, el número de funcionarios de planta ha crecido en un 21,7%, mientras que los contratos a contrata han aumentado en un 41,3%. Esta tendencia indica una mayor flexibilización de la contratación en el sector público, lo que puede afectar la estabilidad laboral y las oportunidades de carrera de los trabajadores.

En términos de equidad de género, las mujeres han incrementado su participación en el sector público de un 57,6% en 2014 a un 63,3% en 2024. Sin embargo, aún persisten brechas en la distribución de cargos de alta responsabilidad, ya que solo el 29% de los cargos directivos están ocupados por mujeres, con una baja variación de su presencia en este estamento de alrededor del 1%, en los últimos tres años. El crecimiento del empleo femenino se ha concentrado mayormente en los sectores de educación y salud, donde representan más del 70% de la dotación total. El grupo más numeroso de mujeres sigue estando en el segmento de profesionales, representando entre el 31% y 32% del total. La mayor alza de la incorporación femenina se dio en los profesionales y técnicos, con un incremento de 111.669 a 130.412 en los primeros y de 66.655 a 73.765 en los segundos.

Otro factor relevante es la distribución territorial del empleo público. Las regiones metropolitanas concentran más del 55% de los funcionarios estatales, mientras que las zonas rurales y menos pobladas presentan un menor nivel de empleo estatal, lo que genera desigualdades en la cobertura y acceso a servicios gubernamentales. Entre 2014 y 2024, el empleo público en regiones fuera de la capital creció solo un 18%, en comparación con el 35% de crecimiento en áreas metropolitanas. En términos específicos, la Región Metropolitana crece en 24,7% la dotación mientras que regiones solo crece 13,1% en funcionarios públicos en los últimos 4 años, sin considerar el aumento temporal de empleo durante la pandemia.

En términos de edad, la fuerza laboral del sector público muestra un envejecimiento progresivo. En 2014, el 24% de los empleados tenía más de 50 años, mientras que en 2024 esta cifra ascendió al 38%. Esta tendencia sugiere que, en los próximos años, una gran parte de la dotación estatal alcanzará la edad de jubilación, lo que plantea la necesidad de estrategias de renovación y capacitación para nuevas generaciones de trabajadores.

Muy concordante con lo expuesto por el OCEC UDP[1], destacamos la necesidad de optimizar la asignación del talento humano en la administración pública. Persisten desafíos en la reducción de la sobre educación y la sub-educación, así como en la mejora de las condiciones laborales para los trabajadores con contratos temporales. Se recomienda implementar programas de capacitación específicos para los empleados en situación de sub-educación y estrategias de reubicación laboral para aquellos que se encuentran sobrecalificados para sus puestos.

Es fundamental que se fomenten políticas de equidad de género en los cargos directivos, promoviendo la formación y el acceso de mujeres a roles de liderazgo dentro de la administración pública. Además, se sugiere revisar la tendencia de contratación a contrata, buscando un equilibrio entre la flexibilidad laboral y la estabilidad en el empleo público.

Asimismo, se recomienda fortalecer el empleo público en regiones con menor presencia estatal, asegurando una distribución equitativa del personal y mejorando el acceso a servicios gubernamentales en zonas alejadas de los centros urbanos. Finalmente, se plantea la necesidad de desarrollar planes de sucesión y relevo generacional para anticipar el retiro de empleados de mayor edad y garantizar la continuidad operativa de la administración pública.

[1] <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2025/01/Enfoque-Laboral-51-VF-comp.pdf>

El empleo público ha crecido en los últimos años, pero su desaceleración en 2024 plantea la necesidad de revisar las políticas de contratación y garantizar una mejor distribución de los recursos humanos en la administración pública. La equidad de género sigue siendo un desafío en los niveles directivos, la participación femenina solo ha aumentado en un 1% en los últimos tres años, mientras que los problemas de sobre-educación y sub-educación requieren atención para mejorar la eficiencia del sector.

Sigue existiendo un centralismo en la formación de empleo público, la Región Metropolitana prácticamente duplica en crecimiento de funcionarios públicos a todo el resto de las regiones en los últimos 4 años, lo que deja en desventaja al resto del país, considerando que, por ejemplo, la Región del Biobío ha experimentado durante los últimos dos años cambios estructurales en la economía regional, aumentando el desempleo.

La administración estatal debe enfocarse en crear condiciones de empleo más estables y productivas, asegurando que el crecimiento del sector público responda a las necesidades reales del país y contribuya al desarrollo de una fuerza laboral más eficiente y equitativa. La implementación de políticas de formación, equidad y planificación a largo plazo será clave para garantizar un sector público sostenible y adaptado a los desafíos del futuro.

- Bravo, J. (2025). Tópicos sobre el empleo asalariado en el sector público. OCEC UDP. (<https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2025/01/Enfoque-Laboral-51-VF-comp.pdf>)
- Dipres (2024). Informe Anual del empleo Público 2023. Julio 2024. ([https://www.dipres.gob.cl/598/articles-338529\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-338529_doc_pdf.pdf))
- Dipres (2023). Informe trimestral e los Recursos Humanos el Sector Público. Diciembre 2022. ([https://www.dipres.gob.cl/598/articles-308380\\_version\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-308380_version_pdf.pdf))
- Instituto Nacional de Estadísticas (2025). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral ENE. Enero 2025. ([https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2024/nacional/ene-nacional-316.pdf?sfvrsn=ac6d9ccd\\_6](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2024/nacional/ene-nacional-316.pdf?sfvrsn=ac6d9ccd_6))

**Pablo Pérez Campos**

Economista UDP

Magíster en Economía UC

Investigador Instituto Libertad

---

## CONTACTO

INSTITUTO LIBERTAD

Galvarino Gallardo 1509,  
Providencia, RM.

+56 2 27201700

[www.institutolibertad.cl](http://www.institutolibertad.cl)

[luispardo@institutolibertad.cl](mailto:luispardo@institutolibertad.cl)

[comunicaciones@institutolibertad.cl](mailto:comunicaciones@institutolibertad.cl)

