HORIZONTAL

Hacia un nuevo empleo público:

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS

MARÍA JOSÉ ABUD

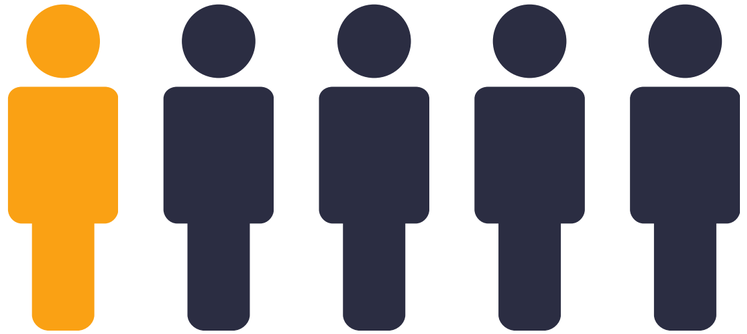
DIRECTORA EJECUTIVA DE HORIZONTAL

JUNIO 2026

DIAGNÓSTICO: EL ESTADO NO SABE CUÁNTOS FUNCIONARIOS TIENE

- **Falta de articulación** entre las políticas y mecanismos de contabilidad de los distintos organismos encargados del registro de funcionarios (Dipres, CGR, CPLT y SUBDERE).

- **1 de cada 5 personas** con rentas municipales informadas al SII **no aparece en el SIAPER.**

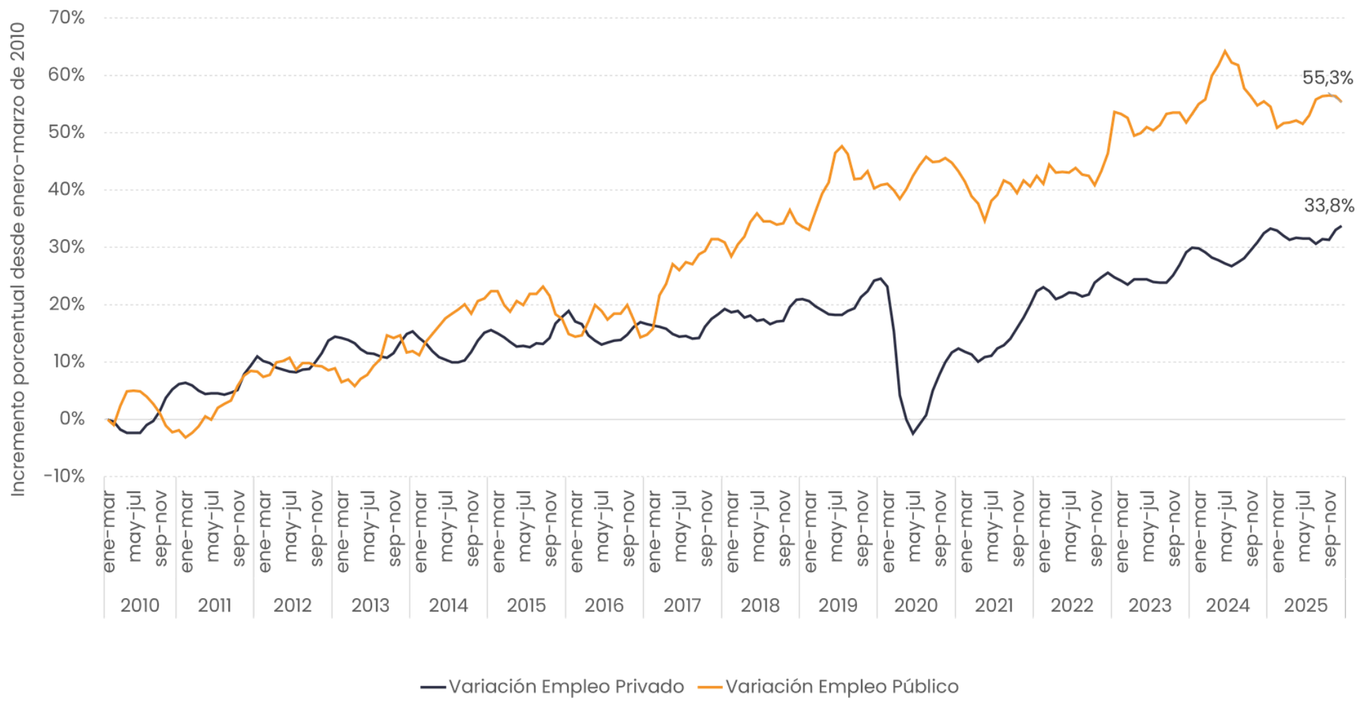


DIAGNÓSTICO: MÁS ESTADO,PERO NO NECESARIAMENTE UN MEJOR ESTADO

Desde 2017 el **empleo público crece más rápido que el privado** (+36% vs +14%).

La efectividad del gobierno ha caido desde 2012 (Banco Mundial).

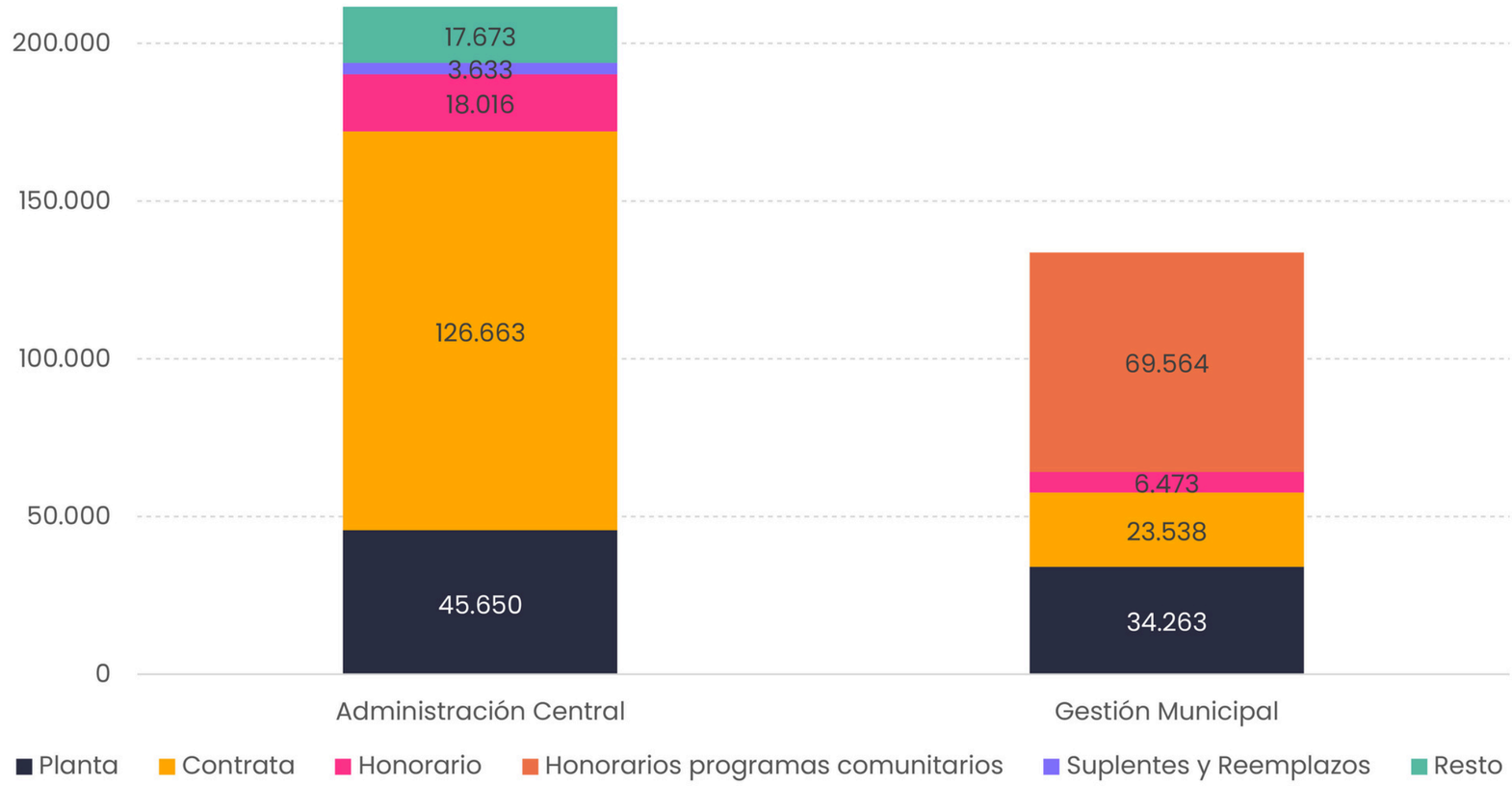
VARIACIÓN DE ASALARIADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS CON RESPECTO A ENERO-MARZO 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE-ENE
Nota: Asalariados privados excluye categorías de empleadores, cuenta propia, asesoras de hogar y familiares no remunerados. Asalariados públicos incluye funcionarios de cualquier institución y empresa del Estado. Los períodos 2010-2024 MAM corresponden a datos compilados, 2024 AMJ - 2025 OND corresponden a datos no compilados.

DIAGNÓSTICO: DISTINTAS CALIDADES JURÍDICAS Y UN 53% DE EMPLEO ¨TEMPORAL¨

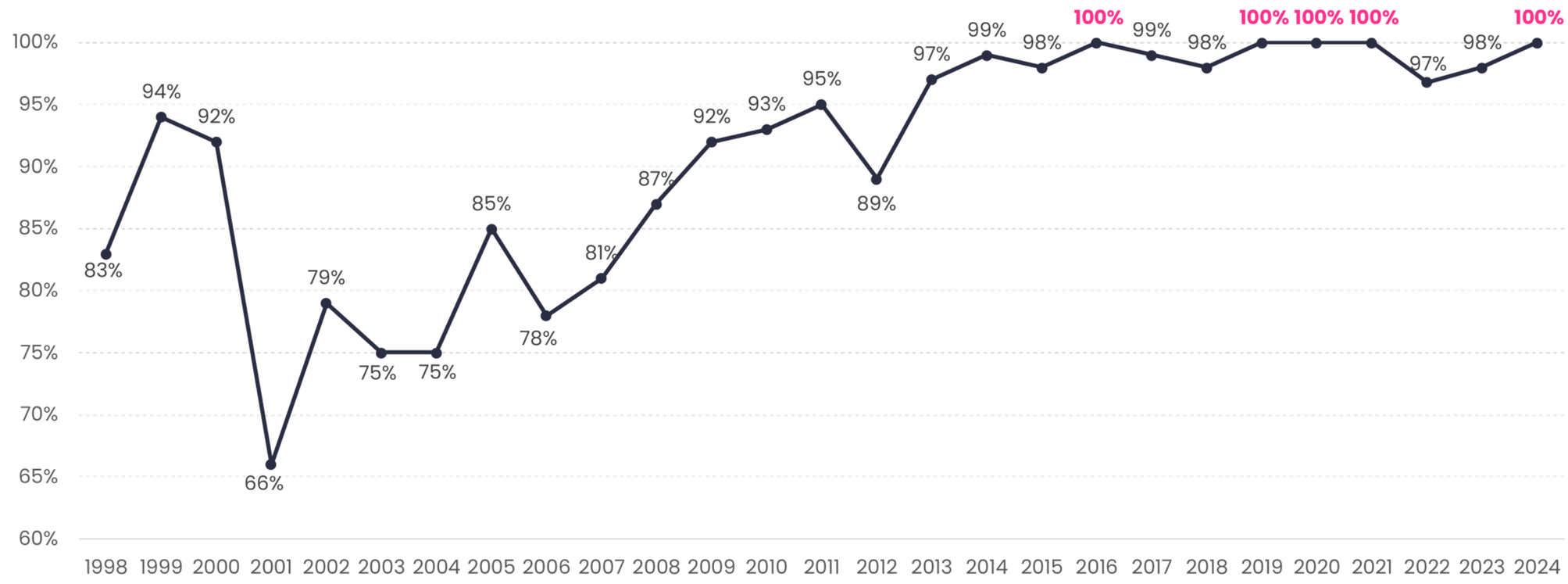
CANTIDAD DE FUNCIONARIOS POR CALIDAD JURÍDICA (2024 Y 2025)



Fuente: Datos de Gestión Municipal recuperados de SINIM (2024), Administración Central de Dipres “Informe Trimestral de los Recursos Humanos en el Sector Público” (2025 septiembre)
Nota: Honorarios de programas comunitarios de gasto municipal

DIAGNÓSTICO: METAS QUE NO REFLEJAN/INCENTIVAN LA PRODUCTIVIDAD

PORCENTAJE DE SERVICIOS QUE PERCIBEN LA TOTALIDAD DEL BONO PMG (1998-2024)

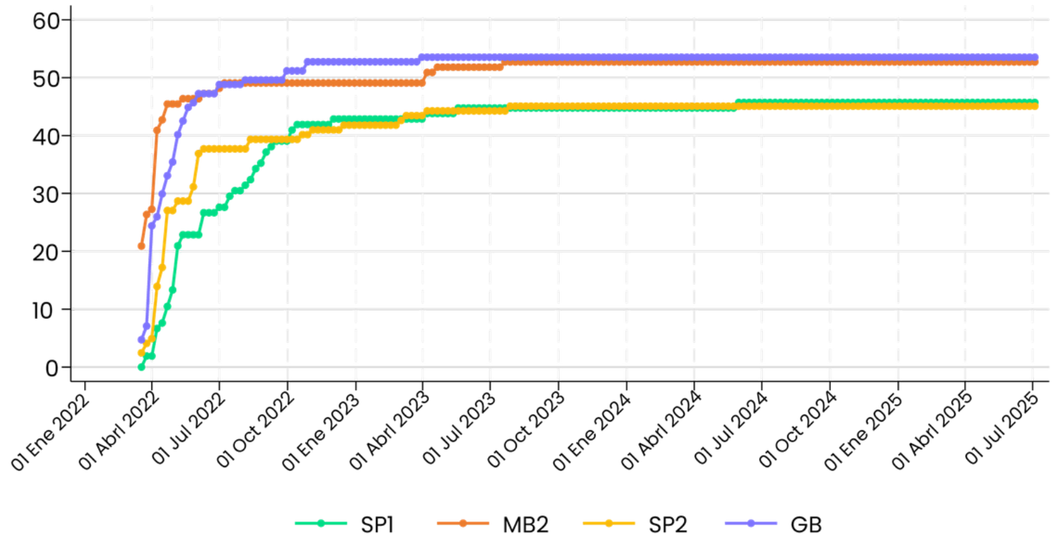


Fuente: Elaboración propia a base de datos Dipres en https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-24036.html
Nota: Porcentaje de percepción corresponde exclusivamente a PMG, se excluyen PMG adscritos, PMG MINSAL, MEI y MAG.

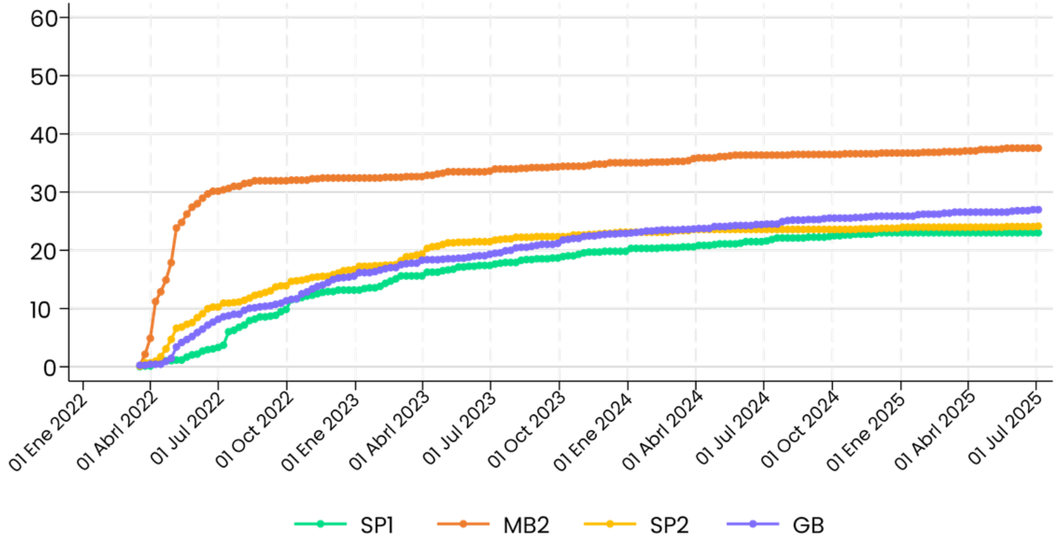
DIAGNÓSTICO: EL 49% DE LOS DIRECTIVOS DE PRIMER NIVEL SALE ANTES DE CUMPLIR 2 AÑOS

PORCENTAJE ACUMULADO DE RENUNCIAS NO VOLUNTARIAS A PARTIR DEL 11 DE MARZO, EN LAS CUATRO ÚLTIMAS ADMINISTRACIONES

PRIMER NIVEL



SEGUNDO NIVEL



HORIZONTAL

Fuente: Elaboración propia a partir de Servicio Civil (2025)"Dashboard de Egresos – Sistema de Alta Dirección Pública". Disponible en: https://lookerstudio.google.com/reporting/949d05a3-35a1-4618-8e71-9f3997765136

PROPUESTAS: RÉGIMEN UNIFICADO DE CARRERA FUNCIONARIA



- Nuevo régimen para todos los nuevos ingresos al empleo público diferenciandolos de los "Asesores de Gobierno", unificando los derechos laborales de los funcionarios.



- Acceso al empleo público basado en mérito y un régimen único de desvinculación aplicable a todos los funcionarios.



- Creación de figura "Asesores de Gobierno" —diferenciada y con cupos limitados— cuyas funciones expiren automáticamente con la autoridad que los nombró. Se propone no incluir en esta categoría a los ADP de segundo nivel jerárquico y a los Jefes de División de Subsecretarías.

PROPUESTAS: NUEVO SISTEMA DE EVALUACIÓN INDIVIDUAL



- Implementar nuevos modelos de evaluación, con curvas de distribución forzadas en las evaluaciones, para que las calificaciones reflejen desempeño real.



- Incorporar el bono PMG a la remuneración base, eliminando el incentivo perverso de fijar metas bajas.



- Exclusión de dicha bonificación a Asesores de Gobierno.

PROPUESTAS: CREACIÓN DE UN REGISTRO NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO



- Unificado y digital, a cargo del Servicio Civil.



- Información pública, que estandarice lo que hoy fragmentan Dipres, CGR, Consejo para la Transparencia y SUBDERE.



- Objetivos: transparencia, buen uso y control de recursos, y permitir una mejor movilidad horizontal en el Estado, reconociendo antigüedad acumulada en toda la administración pública.

PROPUESTAS: REFORMA AL SISTEMA ADP



- Reformar el sistema de los Convenios de Desempeño.



- Incluir a todos los cargos de primer y segundo nivel jerárquico del gobierno central, cargos técnicos municipales (Administrador Municipal, DAF, entre otros).



- Restricciones para la remoción de cargos.

LA INACCIÓN TIENE ALTOS COSTOS

- Los funcionarios públicos son el motor para un Estado que funcione.
- Impacto directo en la efectividad de las políticas públicas.
- Hay una deuda que saldar en derechos laborales.
- Bajos incentivos a la carrera funcionaria meritocrática.
- Altos incentivos al mal uso de recursos públicos (ejemplo: licencias).



CUALQUIER AGENDA PRO-CRECIMIENTO REQUIERE DE UN NUEVO EMPLEO PÚBLICO.

HORIZONTAL

Hacia un nuevo empleo público:

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS

MARÍA JOSÉ ABUD

DIRECTORA EJECUTIVA DE HORIZONTAL

JUNIO 2026