



Centro de
Gestión y
Liderazgo

Informe Nacional de Capital Humano Municipal 2022

Agosto 2022

www.centrodegestionyliderazgo.cl



Centro de Gestión y Liderazgo

Avenida Andrés Bello 2777, Of. 802

Las Condes, Santiago de Chile

contacto@amuch.cl

Investigador encargado: Valentín Valdés Zenteno

Informe Nacional de Capital Humano Municipal 2022

Índice

Presentación_____	4
Cifras en torno a los recursos humanos en las municipalidades de Chile_____	5
Características de los recursos humanos municipales_____	7
Caracterización de la gestión municipal en materia de capacitación_____	12
Síntesis de resultados_____	16

Presentación

El centro de Gestión y Liderazgo presenta el siguiente informe de caracterización de los recursos humanos en el sistema municipal como parte del diagnóstico nacional con el cual nos proponemos el fortalecimiento de los gobiernos subnacionales a través del apoyo integral a funcionarios y funcionarias municipales en miras de la modernización del sistema local.

La caracterización de los recursos humanos del sistema municipal tiene por fin abordar a través de las cifras oficiales la composición y distribución de quienes se desempeñan en el gobierno subnacional, de esta forma, la caracterización busca dar cuenta de quiénes ejercen en el municipio considerando su relación contractual con la municipalidad, la distribución de género del personal, la profesionalización y la gestión de la administración pública vinculado a la capacitación.

El informe se construyó considerando datos oficiales provenientes del Sistema de Información Nacional Municipal (SINIM) y el informe nacional de calidad de la gestión municipal, ambas fuentes de información proveniente de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).

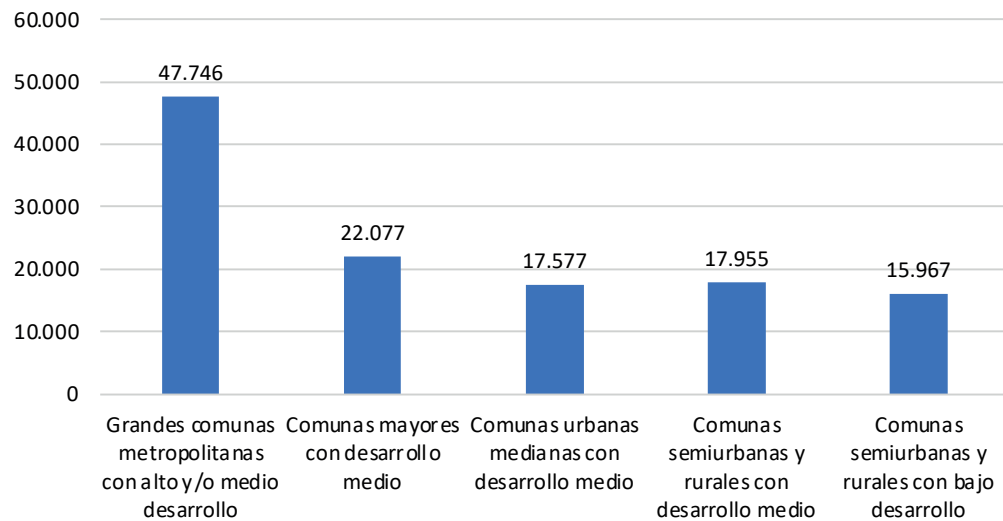
A continuación, se presentan los datos vinculados a los recursos humanos municipales considerando datos nacionales y por grupos de comunas que comparten características de urbanidad-ruralidad y distintos niveles de desarrollo, información respecto a la distribución de género considerando a la vez la incidencia por relación contractual del personal, en este marco, se da a conocer la gestión en capacitaciones en los municipios de Chile para finalizar en la síntesis de resultados.

CIFRAS EN TORNO A LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS MUNICIPALIDADES DE CHILE

Para el año 2021 en el sistema municipal chileno se contabilizó un total de 121.322 personas trabajando (personal planta, contrata, honorarios 21.03 y 21.04) en las 345 administraciones locales del país. Asimismo, la distribución del personal municipal varía conforme el tipo de comuna en donde se encuentra la Municipalidad. En el siguiente gráfico se aprecia el número total de funcionarios(as) distribuidos por grupo comunal en donde se desempeñan.

Desde la perspectiva porcentual, en las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo se desempeñan un 39,4% de los 121.322 funcionarios(as) municipales. En comunas mayores con desarrollo medio el porcentaje es de un 18,2%. En las comunas urbanas medianas con desarrollo medio de un 14,5%. En las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio un 14,8% y en las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo un 13,2%.

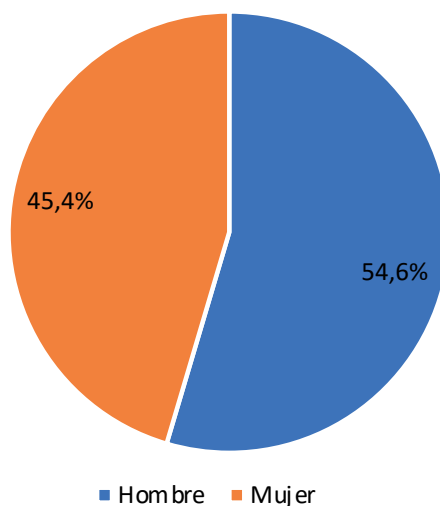
Recursos Humanos municipales por grupos comunales



Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

Considerando a funcionarios(as) municipales pertenecientes a personal planta y contrata se contabiliza para el año 2021 64.034 personas, de las cuales 34.953 son hombres (56,6%) y 29.081 mujeres (45,4%). La brecha de género es de 9,2% a nivel nacional en desmedro de las mujeres.

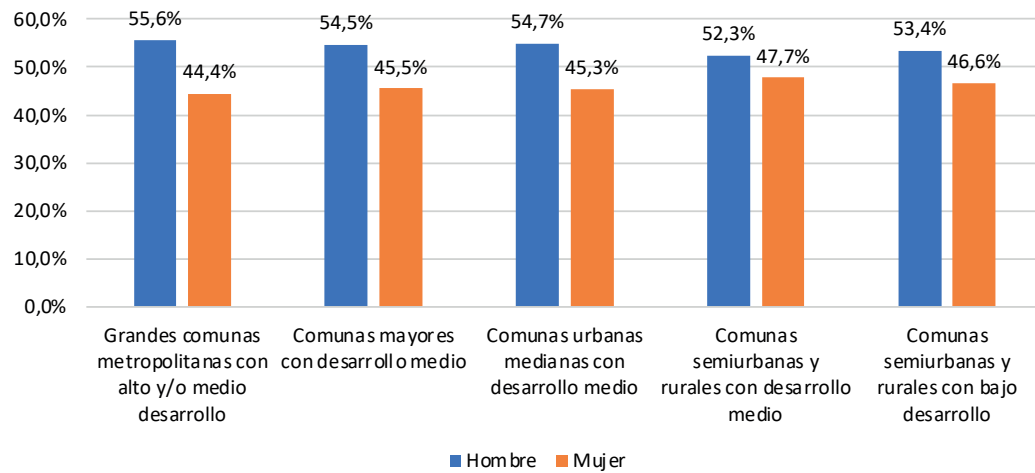
Distribución de género de persona municipal en 2021



Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

En el siguiente gráfico se aprecia la distribución de personal municipal considerando género por grupos territoriales. A modo general en todos los grupos se evidencia brecha en desmedro de la mujer, sin embargo, la brecha varía conforme la territorialidad. En las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo la distancia entre personal hombre y mujeres es la mayor con un 11,2%; en segundo lugar, las comunas urbanas medianas con desarrollo medio con 9,5%; en tercer lugar, comunas mayores con desarrollo medio con un 9,0%; en cuarto lugar, las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo la brecha es 6,8% y la menor brecha de género es en las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio con un 4,5%

Distribución de género de personal municipal por grupo de comunas



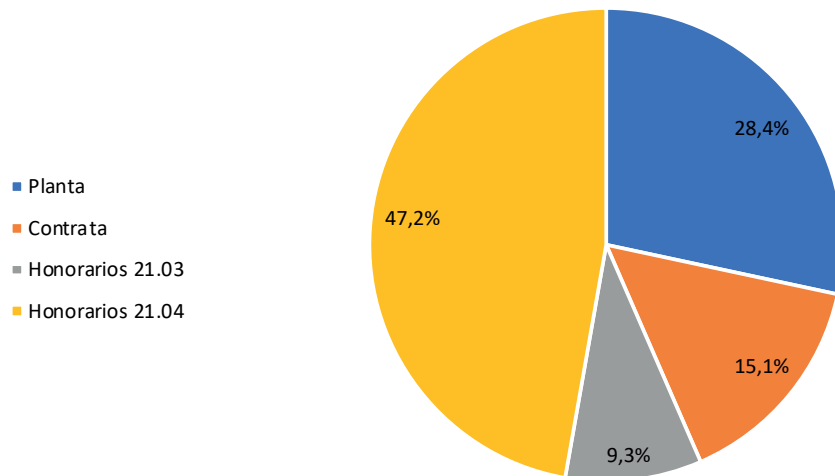
Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

Características de los recursos humanos municipales

En relación con la estructuración de los recursos humanos en el sistema municipal, en el siguiente gráfico se aprecia que un 56,5% de las personas vinculados a la gestión municipal corresponde a personal de honorarios, que se concentran principalmente en honorarios 21.04 vinculados a programas provenientes de otros organismos estatales que el municipio es el ejecutor, en cambio los honorarios 21.03 que representan menor porcentaje corresponde aquellos de mano alzada que contrata el municipio para desarrollar actividades específicas y ocasiones no implicando tareas cotidianas del municipio, en ese sentido se caracteriza por ser profesionales altamente calificados que se desempeñan durante un tiempo acotado.

El personal planta, representa 28,4% del total de personas que se desempeñan en el sistema municipal, el personal a contrata representa un 15,1%.

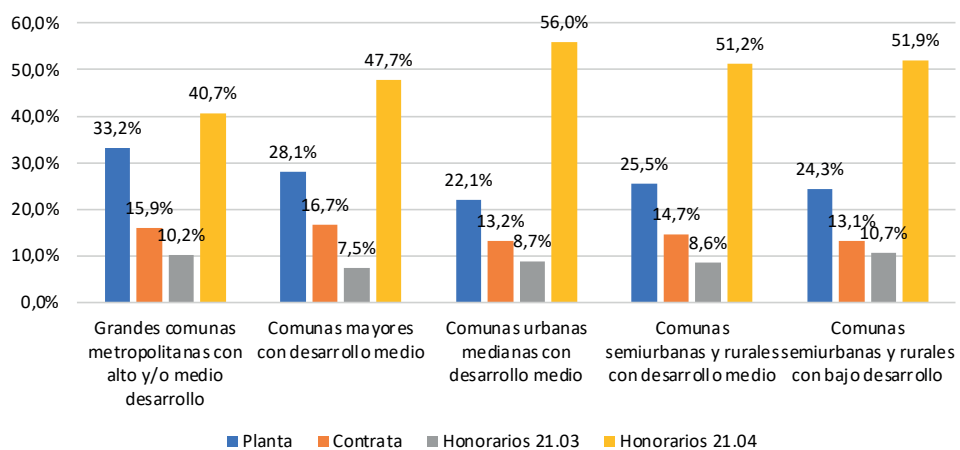
Personal municipal por tipo de relación contractual



Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

La información de relación contractual de los recursos humanos municipales en función de la territorialidad da cuenta que en todos los grupos de comunas el personal de honorarios 21.04 representa hegemonía. En segundo lugar, se mantiene estable el personal de planta. En tercer lugar, personal a contrata y cuarto puesto personal a honorarios 21.03

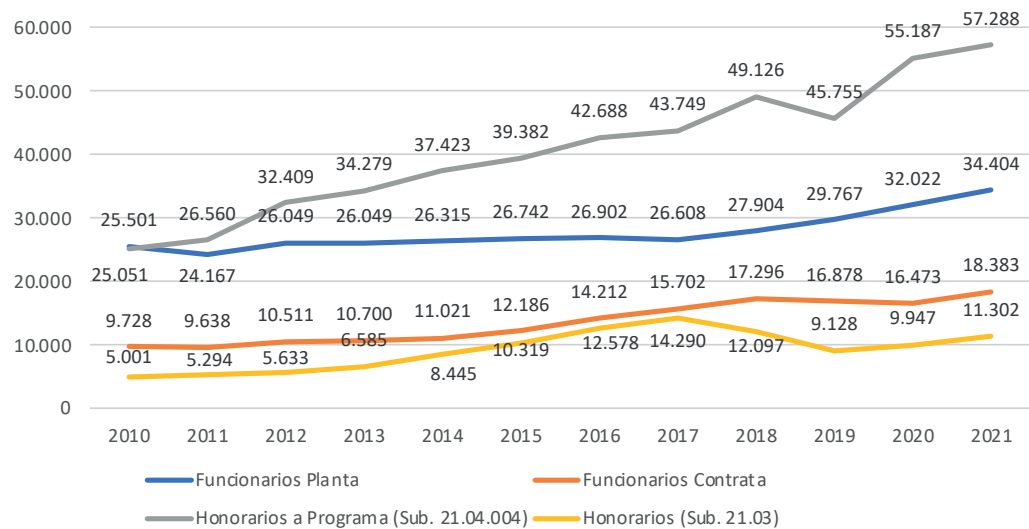
Personal municipal por tipo de relación contractual por grupos comunales



Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

En el siguiente gráfico se presenta la dinámica de la evolución anual de los recursos humanos municipales por su vínculo laboral desde el año 2010 al 2021. En comparativa 2010 a 2021, el personal honorario 21.04 es el que presentó un aumento de 128,7%, siendo el mayor de los cuatro tipos de vinculaciones laborales, e segundo lugar con un aumento del 126% corresponde a honorarios 21.03, en tercer lugar, con un 89,0% corresponde a funcionarios contrata y finalmente con un aumento de un 34,9% corresponde a personal planta.

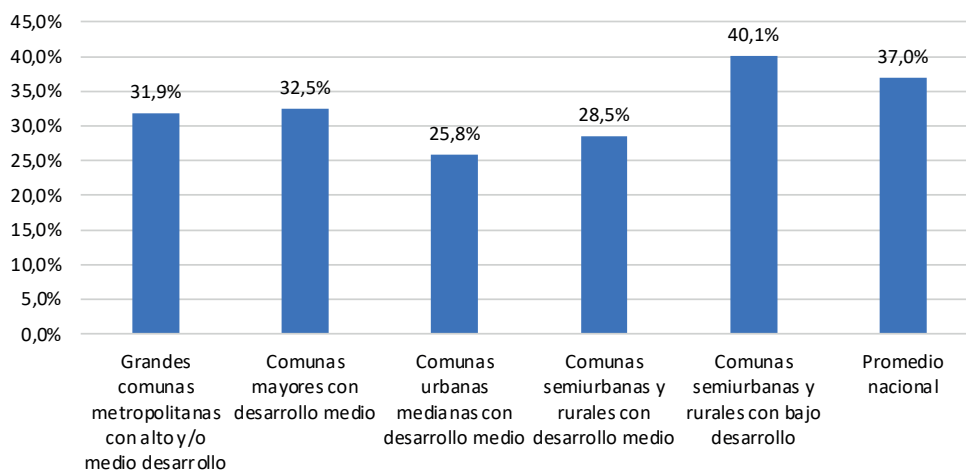
Variación anual de la dotación de funcionarios municipales según su calidad jurídica



Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

El gráfico que se presenta a continuación representa el promedio de profesionalización de personal municipal según los grupos comunales y nacional. Como podemos observar, el grupo comunal que cuenta con una mayor profesionalización en sus funcionarios, son las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo con el 40,1%; en segundo lugar, con una cifra de 32,5% observamos a las comunas mayores con desarrollo medio, seguido del 31,9% ocupado por las grandes comunas metropolitanas; en cuarto lugar, las comunas las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio con un 28,5% y las comunas que ocupan el quinto lugar, pertenecen a las comunas urbanas medianas con desarrollo medio, que representan el porcentaje más bajo de profesionalización en comparación con los demás grupos comunales, con una cifra de 25,8%.

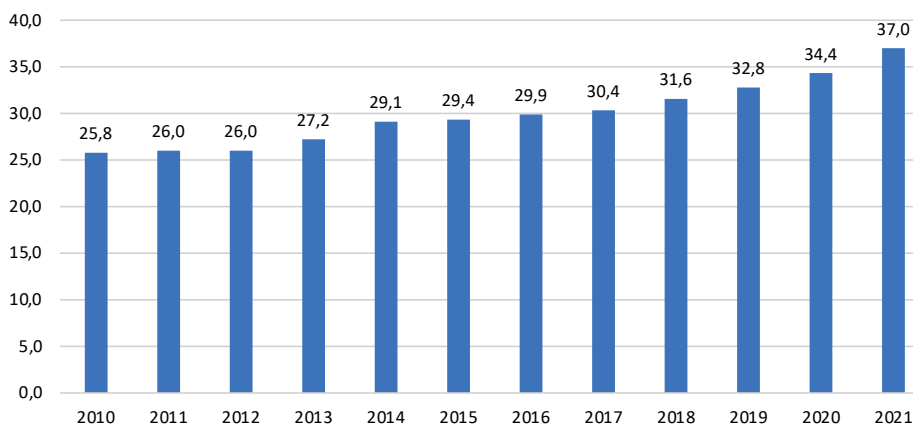
Promedio profesionalización de personal municipal por grupos comunales y nacional



Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

La información representada en el grafico siguiente, expone la evolución de la profesionalización del personal municipal, desde los años 2010 hasta el 2021 se observa un aumento progresivo, en donde se presenta un mayor estancamiento de la situación es entre los tres primeros años, en los cuales se aumentó un 0,2% entre el primer y segundo año y luego se mantuvo la cifra entre el 2022 y 2012. A partir del año 2013 aumentó la cifra y donde se observa un mayor porcentaje de profesionalización es el año 2021 con un 37%. Desde el año 2010 se observa un aumento total de 11,2 de profesionalización municipal.

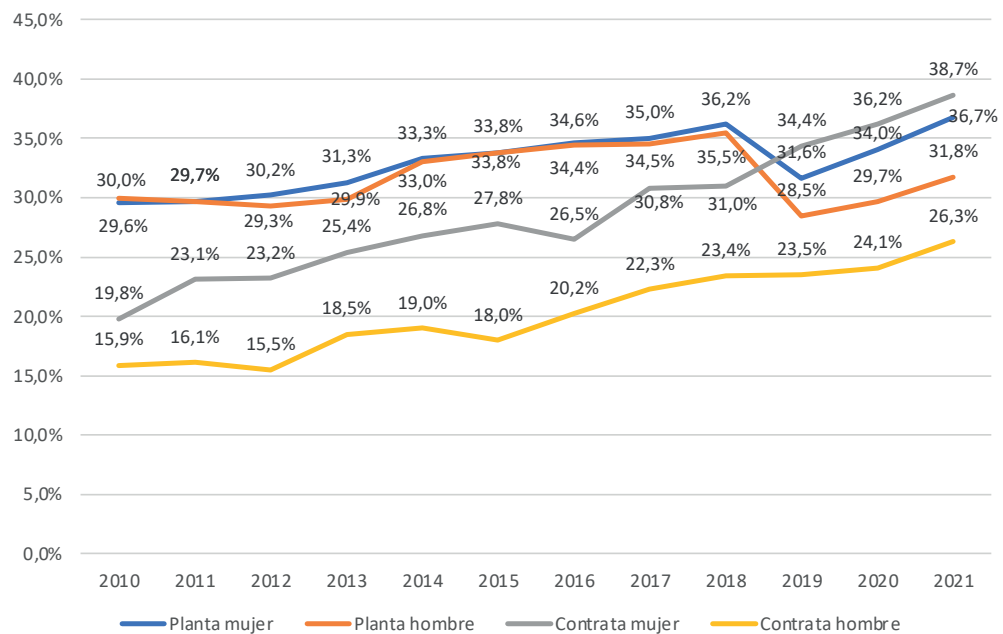
Evolución de la profesionalización de personal municipal



Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

En el siguiente gráfico se presenta la dinámica en la evolución del porcentaje de profesionalización del personal de planta y contrata según género. Si hacemos una comparación entre los años 2010 al 2021, quien presenta un mayor aumento es el personal de contrata en las mujeres, con un incremento del 19%; en segundo lugar, se encuentra la categoría de planta en mujeres, con una diferencia de 6,7%. En tercer lugar, observamos el aumento de planta en hombres con una diferencia porcentual de 2,2 en relación con los años 2010 a 2021; en cuarto lugar, quien tiene la menor diferencia en cuanto a su profesionalización sería el personal de contrata hombres que solo aumento un 10,4% respecto al año 2010. Podemos concluir que las mujeres poseen un mayor grado de profesionalización en comparación a los hombres y que este ha sido gradual a través del tiempo, solo existió una caída en esta cifra entre 2018 y 2019 pero ha seguido en aumento. Hasta el año 2021, el personal de contrata de mujeres en comparativa con la de contrata hombres presenta una diferencia porcentual de 12,4% a favor de las mujeres, al igual que en planta, que existe una diferencia de 4,8.

Evolución del porcentaje de profesionalización del personal de planta y contrata según género

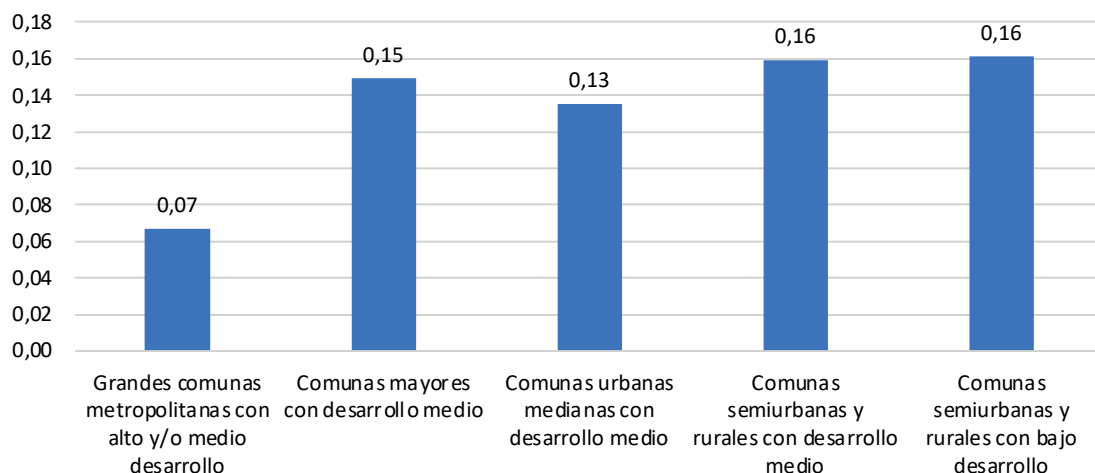


Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

Caracterización de la gestión municipal en materia de capacitación

A nivel porcentual, observamos a continuación que quienes destinan menores recursos municipales en materia de capacitación son las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo con solo el 7%, cifra que es una brecha considerable respecto a los otros 4 grupos comunales que utilizan sobre el 13% de sus fondos totales en personal. Quienes destinan un mayor gasto son las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio y con bajo desarrollo con una cifra de 16%; seguidas del 15% del total de sus recursos de personal las comunas mayores con desarrollo medio y en cuarto lugar, observamos a las comunas urbanas medianas con desarrollo medio con un 13% del gasto.

Participación de Gastos (porcentaje) en Capacitación sobre el Gasto Total en Personal



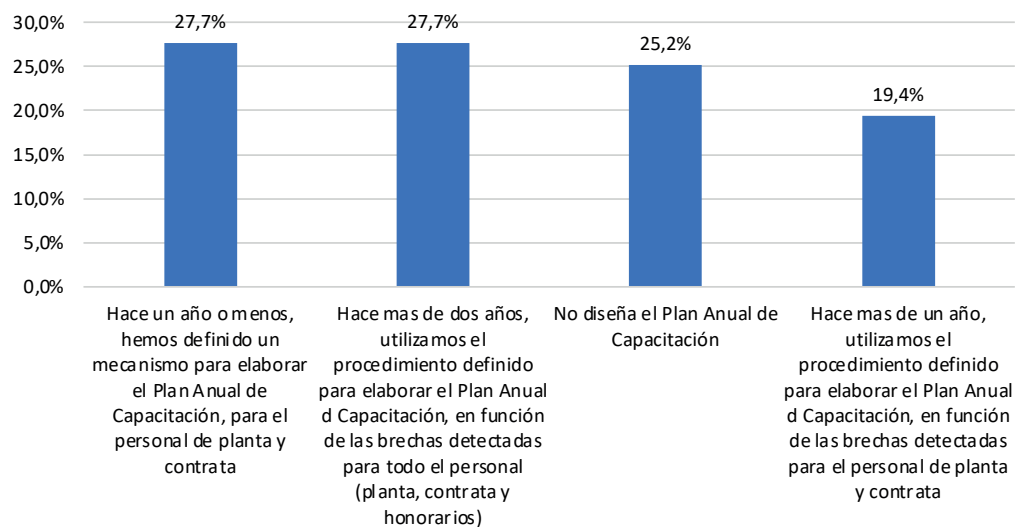
Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

1. ¿Cómo la municipalidad diseña el Plan Anual de Capacitación?

Como nos indica el gráfico, un total del 25,2% de los municipios no diseña un plan anual de capacitación. Podemos comprobar que un 27,7% de las Municipalidades en un periodo de un año o menos han definido un mecanismo para elaborar el Plan Anual de Capacitación tanto para su personal de planta y contrata. Se observa que una cifra de 27,7% afirmó que hace dos años o más utilizó un procedimiento definido para elaborar este

Plan Anual de Capacitación, en función y a modo de contrarrestar las brechas existentes, abordaría a su personal completo, tanto planta, contrato y honorarios. Como última cifra, el 19,4% de los municipios responde que hace mas de un año, utilizaron el procedimiento definido para elaborar este Plan Anual de Planificación en función de las diferencias detectadas para todo su personal de funcionarios.

¿Cómo la municipalidad diseña el Plan Anual de Capacitación?

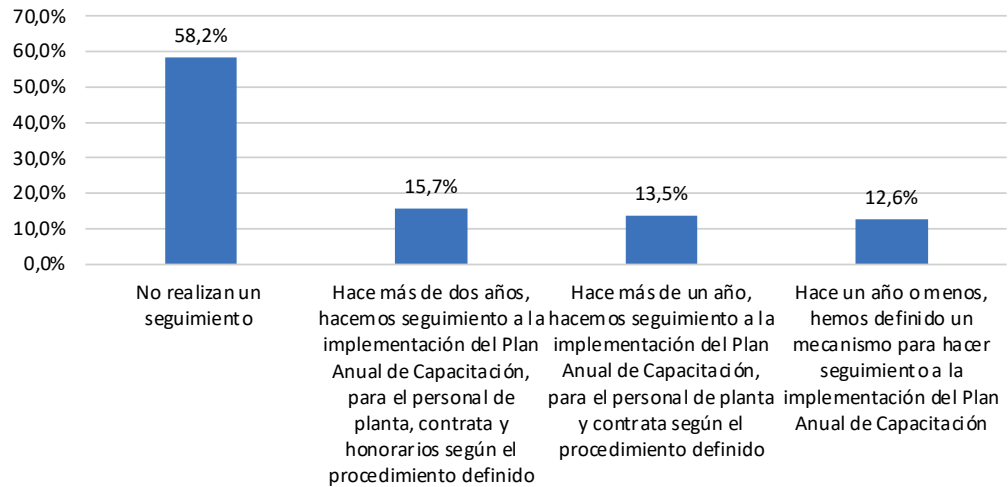


Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

2. ¿Cómo se realiza el seguimiento a la implementación del Plan Anual de Capacitación?

Con respecto al seguimiento de la implementación del Plan Anual de Capacitación, se comprueba con estas cifras que el 58,2% de los municipios no lo realiza, el 15,7% en un periodo de dos años o más, hace un seguimiento total a la implementación del Plan Anual de Capacitación a todo su personal según el procedimiento que está definido; en tercer lugar, observamos que el 13,5% hace mas de un año, realiza un seguimiento a la implementación del Plan Anual de Capacitación, solo para el personal de planta y contrata y siguiendo el procedimiento definido; en cuarto lugar, el 12,6% de los municipios respondió que hace un año o menos han definido un mecanismo para el seguimiento a la implementación del Plan Anual de Capacitación.

¿Cómo se realiza el seguimiento a la implementación del Plan Anual de Capacitación?

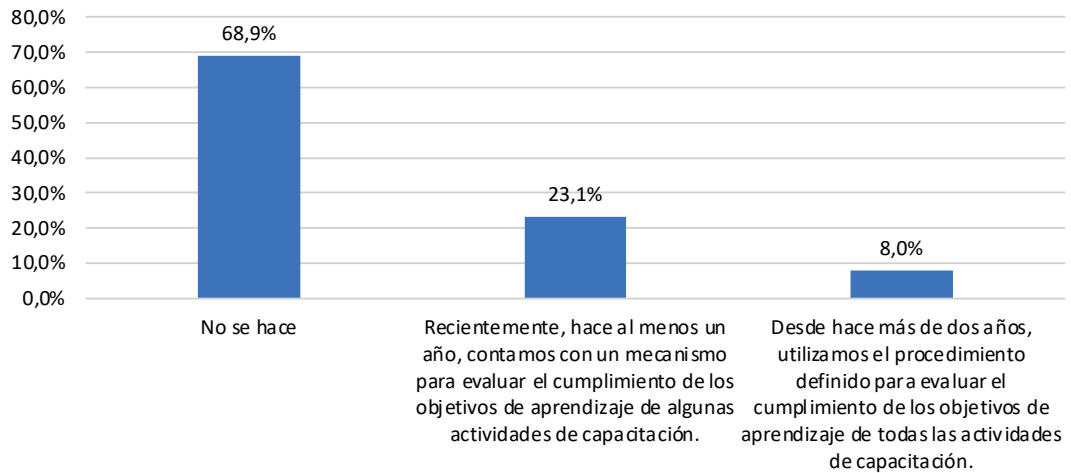


Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

3. ¿Cómo la municipalidad evalúa los resultados de aprendizaje de las actividades de capacitación?

En consideración a la evaluación de los resultados de aprendizaje de las actividades de capacitación, encontramos los siguientes datos representados en la tabla a continuación; una mayoría representada por una cifra de 68,9% no realiza ningún tipo de evaluación; en segundo lugar, 23,1% dice que en un periodo reciente, en menos de un año, cuentan con un mecanismo para evaluar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de algunas actividades de la capacitación; en tercer lugar, observamos que un 8% afirmó que desde hace mas de dos años, utilizan el procedimiento definido para evaluar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de todas las actividades de capacitación.

¿Cómo la municipalidad evalúa los resultados de aprendizaje de las actividades de capacitación?



Fuente: Elaboración propia Centro de Gestión y Liderazgo 2022

Síntesis de resultados

- Un total de 121.322 de personas trabajan en calidad de planta, contrata y honorarios en las 345 comunas existentes en Chile.
- El 39% se desempeña en las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo; en las comunas urbanas medianas el porcentaje es de 18,2%.
- Los funcionarios que trabajan en las comunas urbanas medianas con desarrollo medio son el 14.5%; el 14,8% del total corresponde a las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio, en las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo el porcentaje es de un 13,2%.
- Respecto a la distribución del personal municipal, todos los grupos comunales presentan brecha de género en desmedro de la mujer, la mayor diferencia está en las grandes comunas metropolitanas con el 11,2%; las comunas urbanas medianas con desarrollo medio el 9,5%; las comunas mayores con desarrollo medio el 9%; las comunas semiurbanas y rurales el 6,8% y la brecha menor corresponde a las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio con 4,5%.
- La estructura de recursos humanos es la siguiente; 56,5% del personal es a honorarios, concentrados en honorarios 21.04 vinculados a otros programas estatales, el menor porcentaje está en honorarios 21.03 caracterizados por ser profesionales altamente calificados por un tiempo acotado en su desempeño. El personal planta, corresponde a un 28,4%; el personal a contrata representa el 15,1%.
- La evolución anual de recursos humanos de municipios desde 2010 a 2021; el mayor aumento es representado por el personal honorario 21.04 con el 128,7%; seguido del 126% correspondiente al personal honorario 21.03; el 89% pertenece a funcionarios a contrata y el menor aumento lo presenta el personal planta con el 34,9%.
- En cuanto a la profesionalización del personal, el grupo comunal que cuenta con mayor porcentaje de profesionales calificados

son las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo con el 40,1% del total; seguido de las comunas mayores con desarrollo medio con el 32,5%; luego observamos con el 31,9% perteneciente a las grandes comunas metropolitanas; en cuarto lugar, las comunas semiurbanas con el 28,5% y el grupo que presenta una menor profesionalización de su personal son las comunas urbanas medianas con desarrollo medio con el 25,8%.

- Dentro de la evolución de profesionalización desde el 2010 hasta el 2021 en general, se observa que hay un aumento progresivo, los tres primeros años presentan un estancamiento y a partir del 2013 sube hasta alcanzar un total de 37% al año 2021, con una diferencia de 11,2 en comparación con el año 2010.
- En cuanto a la evaluación de profesionalización de género, quien presenta una mayor profesionalización en comparativa desde el año 2010 hasta el 2021 son las mujeres, el porcentaje mayor pertenece a contrata en mujeres con el 19%; seguido de planta mujer con el 6,7% de diferencia; en tercer lugar, está planta hombres con un aumento de 2,2% y quien presenta una menor diferencia es contrata hombres con un 10,4%.
- Hasta el año 2021, el personal de contrata de mujeres en comparativa con la de contrata hombres presenta una diferencia porcentual de 12,4% a favor de las mujeres, al igual que en planta que existe una diferencia de 4,8.
- Respecto a los recursos municipales destinados a capacitación del personal, quienes destinan menor gastos son las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo con un 7%; las que más gastan en capacitación son las comunas semiurbanas con desarrollo medio y las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo; seguido del 15% en comunas mayores con desarrollo medio y las comunas medianas con desarrollo medio con el 13%.
- En contexto del diseño del Plan Anual de capacitación, el 25,2% de los municipios no diseña algún plan, el 27,7% hace un año o menos utilizó un procedimiento definido para elaborarlo a su personal de planta y contrata; el 27,7% hace dos años o más uso el procedimiento definido para elaborarlo en función de las brechas detectadas para todo el personal municipal y el 19,4% hace más de

un año utilizo el procedimiento definido en función de las brechas para el personal de planta y contrata.

- Según el seguimiento a este mismo plan, el mayor porcentaje representado por el 58,2% de los municipios, no realiza ningún seguimiento; 15,7% en dos años o más, hace el seguimiento total a la implementación del Plan Anual de Capacitación a todo su personal según el procedimiento definido; el 13,5% hace más de un año realiza un seguimiento solo para el personal de planta y contrata y siguiendo el procedimiento definido; el 12,6% hace más de un año han definido un mecanismo para realizar un seguimiento a la implementación.
- En consideración a la evaluación de los resultados de aprendizaje de las actividades de capacitación, el 68,9% de las municipalidades no realiza algún tipo de evaluación, el 23,1% en un periodo menor a un año cuentan con un mecanismo evaluar para algunas actividades y solo el 8% afirmó que hace más de dos años utilizan el procedimiento definido para evaluar el cumplimiento de objetivos de aprendizaje en todas las actividades de capacitación.



**Centro de
Gestión y
Liderazgo**