

TENDENCIAS EN LA COMPOSICIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS MUNICIPALES 2024

AGOSTO 2025



TENDENCIAS EN LA COMPOSICIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS MUNICIPALES 2024

AGOSTO 2025

Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH)
Andrés Bello 2777, Of. 802 Las Condes, Santiago de Chile

contacto@amuch.cl

Investigador encargado: Valentín Valdés Zenteno

Índice

Presentación	5
I. Modernización del Estado y “Ley de Plantas Municipales” (Ley 20.922)	6
• Limitaciones de la implementación de la ley durante los años	7
• La urgencia de aumentar la capacidad estatal de las municipalidades	11
II. Radiografía de la estructura municipal de funcionarios y funcionarias	13
• Personal Municipal por cada 100 mil habitantes	14
• Comparativa RR. HH municipal	15
• Personal municipal por tipo de relación contractual	17
• Personal municipal según relación contractual y grupos comunales	18
• Distribución por género	19
• Distribución por género asociada a dotación de planta municipal	21
• Distribución de género del personal municipal a contrata	23
• Distribución de género del personal honorarios 21.04	25
• Distribución de género del personal honorarios 21.03	27
• Profesionalización municipal	29
• Evolución de la Profesionalización a través de los años	30
• Evolución del porcentaje de profesionalización del personal a contrata según género	32
• Evolución del porcentaje de profesionalización del personal planta según género	33
• Nivel de profesionalización en municipios (planta y contrata)	34
• Participación de Gastos (porcentaje) en Capacitación sobre el Gasto Total en Personal	36
III. Síntesis de Resultados	37
IV. Conclusiones y reflexiones	40
V. Bibliografía	42

Presentación

La Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) tiene el agrado de presentar la octava edición del informe de caracterización del capital humano municipal y la gestión de personas, un instrumento clave para comprender la evolución y los desafíos del recurso más estratégico con que cuentan las administraciones locales: sus funcionarias y funcionarios.

Este informe tiene como propósito central analizar en profundidad las principales tendencias asociadas al empleo municipal, considerando aspectos como la profesionalización de las plantas, la relación contractual del personal, la distribución por género, y los niveles de gasto en capacitación y recursos humanos. Todo ello con una mirada comparada, tanto en el plano nacional como según grupos de comunas, permitiendo visualizar la heterogeneidad estructural del sistema municipal chileno.

El presente estudio se enmarca en un momento particularmente significativo para los gobiernos locales, dado que se aproxima una nueva etapa de implementación de la Ley de Plantas Municipales. Esta normativa, cuyo primer proceso ya dejó lecciones importantes, representa una oportunidad estratégica para avanzar en la modernización de la estructura institucional municipal, pero también ha evidenciado limitaciones relevantes en su puesta en marcha, especialmente en lo referido a capacidades técnicas, restricciones presupuestarias y rigideces político-administrativas.

Desde AMUCH observamos con atención y preocupación cómo esta urgencia de transformación del sistema municipal —manifestada en la necesidad de crear nuevas direcciones, actualizar perfiles, y fortalecer los equipos técnicos frente a los crecientes desafíos locales— se ve tensionada por múltiples barreras de entrada, tanto normativas como operativas. Este informe permite dimensionar con evidencia empírica esas tensiones, identificando brechas, pero también oportunidades de mejora que pueden orientar políticas públicas y estrategias de apoyo interinstitucional.

El análisis que aquí se presenta no solo pone el foco en las cifras, sino que busca contribuir a una lectura estructural del capital humano municipal, reconociendo que la gestión efectiva de personas y la profesionalización de las plantas son condiciones habilitantes para una gestión local moderna, participativa y orientada al bienestar de las comunidades.

Esperamos que los hallazgos contenidos en este informe sirvan de insumo técnico y estratégico para autoridades municipales, equipos de gestión, entidades públicas y privadas, así como para todos aquellos actores comprometidos con el fortalecimiento del nivel local. La modernización del Estado comienza en los territorios, y este informe es una invitación concreta a colocar la gestión de personas en el centro de esa transformación.

I. Modernización del Estado y “Ley de Plantas Municipales” (Ley 20.922)

La Agenda de Modernización del Estado establece una hoja de ruta para transformar la relación entre el Estado y la ciudadanía, con el propósito de generar beneficios concretos y fortalecer la confianza en las instituciones. Este proceso se impulsa mediante iniciativas transversales e intersectoriales, sustentadas en principios como el enfoque de género, la descentralización, la inclusión, la participación ciudadana, la coordinación con el sector privado y la innovación institucional. Todo ello orientado a lograr una gestión pública más eficiente, proactiva y con visión de futuro, asegurando un cambio permanente y sostenible (Comité de Modernización del Estado, 2025).

En este marco, las municipalidades son reconocidas como actores clave para concretar los procesos de cambio y modernización de la Administración del Estado, ya que constituyen el nivel de gobierno donde las políticas, planes y programas se implementan y evalúan directamente en el territorio (AMUCH, 2020). Su rol como primer punto de contacto con la comunidad las posiciona como el ente encargado de atender las necesidades inmediatas de la población, bajo un esquema participativo y cercano.

La profesionalización de los funcionarios también se ubica como una dimensión esencial en este proceso de reforma, pues se requiere personal capacitado y seleccionado en base al mérito, capaz de sustentar la gestión estatal y fortalecer la función pública (Maulén, 2024). Durante la década de 1990, la Ley 19.882 del Nuevo Trato Laboral para la Administración Pública y la creación de la Dirección Nacional del Servicio Civil apuntaban a este objetivo. Sin embargo, la modernización impulsada en ese momento no incluyó a los gobiernos subnacionales, dejando la determinación de la dotación municipal a la autonomía de cada municipio, lo que con el tiempo generó significativas brechas laborales y profesionales respecto de los funcionarios del gobierno central.

Con el fin de abordar esta situación, en 2016 se promulgó la Ley 20.922, conocida como “Nueva Ley de Plantas Municipales”, que introdujo modificaciones relevantes a la normativa aplicable a los funcionarios municipales y otorgó nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE, 2025). Entre sus principales innovaciones, incorporó el artículo 49 bis a la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, facultando a los municipios para fijar o modificar sus plantas, las cuales no se actualizaban desde 1994, y otorgando esta atribución por primera vez a los propios gobiernos locales (Maulén, 2024).

El objetivo central de la ley es modernizar y profesionalizar las plantas municipales, optimizando la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía y reduciendo las brechas históricas entre funcionarios del gobierno central y municipal. La normativa establece procedimientos claros para su aplicación, considerando límites de gasto, disponibilidad presupuestaria y la participación de las asociaciones de funcionarios. Además, dispone que un 75% de los nuevos cargos creados tenga carácter profesional o técnico, de acuerdo con la Ley 18.695 (BCN, 2016).

En coherencia con los principios de modernización, descentralización, participación y profesionalización, la Ley 20.922 también busca fortalecer la autonomía de decisión de los gobiernos locales en la gestión de su personal. Para su implementación, la SUBDERE solicitó apoyo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el diseño de metodologías y herramientas que facilitaran este proceso (PNUD, 2020). De esta manera, la actualización de las plantas se concibe como un proceso estratégico, alineado con las prioridades de cada municipio y orientado a potenciar su rol como motor de desarrollo económico, social y cultural del territorio.

Asimismo, la ley impulsa que las autoridades y funcionarios municipales adquieran las competencias necesarias para formular nuevos modelos de gestión que respondan a altos estándares de confianza institucional, eficiencia y transparencia (Hernández, 2018). Este enfoque se sustenta en instrumentos de planificación que fortalecen la participación ciudadana y la innovación en la gestión pública, con el fin de garantizar un desarrollo sostenible y mejorar la calidad de vida de la población. En suma, la Ley 20.922 busca consolidar a los municipios como actores centrales en el cumplimiento de sus funciones y en la provisión de servicios públicos de calidad.

- Limitaciones de la implementación de la ley durante los años

Esta ley, según Hernández (2018) marca un hito para el sistema municipal chileno. Después de un poco más de dos décadas se les permitió a los municipios realizar una serie de cambios a su estructura organizacional y en la gestión de sus recursos humanos. Todo esto con el fin de que los funcionarios pudieran aspirar a mejores condiciones laborales y salariales, traduciéndose en un incentivo para desempeñar sus funciones y que a través de esto los municipios entregaran mejores servicios a la comunidad.

Este escenario generó un alto nivel de expectativas. Para los funcionarios, representó una oportunidad concreta de ascenso y de mejora en sus ingresos, especialmente para quienes contaban con varios años de servicio. Para los alcaldes y sus equipos directivos, significó la posibilidad de optimizar la gestión municipal al disponer de mayores recursos. Asimismo, para

ambas partes implicó la necesidad de repensar el municipio y su cultura organizacional, dado que por primera vez se les exigió diseñar una política de recursos humanos, instrumento de gestión que la ley otorgó con un nivel de importancia equivalente al de otros planes fundamentales, como el plan de desarrollo comunal o el plan regulador comunal (Hernández, 2018).

No obstante, la implementación de la Ley de Plantas presentó importantes limitaciones, lo que plantea dudas sobre si efectivamente se garantizó la participación de todos los municipios en igualdad de condiciones. También surge la interrogante de si la aplicación uniforme de la normativa cumplió su objetivo de profesionalizar las plantas municipales o, por el contrario, invisibilizó las realidades locales, profundizando las brechas de desigualdad territorial.

En el año 2020, AMUCH lanzó el informe sobre Plantas Municipales, para dar cuenta sobre el avance de la Ley en los municipios a lo largo del país. El estudio demostró una multiplicidad de situaciones invisibilidades a nivel local, las que en términos generales se traducen en una carencia de directriz nacional para el diseño y confección de plantas municipales, pese a la aplicación de una misma ley a todos los municipios. Ello ciertamente, da cuenta de la falta de reconocimiento de la heterogeneidad del municipalismo chileno.

La ley no consideraba en su planificación que las medidas a tomar pudiesen tener un impacto real en la práctica, puesto que no se estaban considerando las deficiencias estructurales en el sistema municipal que suponían ciertos límites a los resultados que se preveía obtener y a las expectativas que se esperaba cumplir; deficiencias estructurales que aquejaban sobre todo a aquellos municipios que disponían de menos recursos (Hernández, 2018).

La escasez de recursos, especialmente en aquellos municipios rurales y de bajos ingresos, hacía difícil el poder crear nuevas direcciones para las necesidades de la población, comenzando por la dificultad de la creación de una dirección de recursos humanos para poder hacer efectivos los objetivos de la ley y asegurar los buenos resultados que se preveía obtener. Junto con lo anterior, la escasez de recursos continuaba limitando la posibilidad de ascenso de los funcionarios o cambiar el cargo en el corto y mediano plazo, debiendo conformarse con el aumento de grado previsto en la ley (Maúlen, 2024).

En el estudio de AMUCH, se tomó de referencia el universo de 345 municipalidades en Chile y se efectuó un diagnóstico a partir de los Reglamentos de Planta de Personal Municipal publicados en el Diario Oficial e índices recogidos en el Proyecto de Ley que modifica el

régimen de tramitación y entrada en vigor de los reglamentos que fijen o modifiquen las plantas de personal municipal dictados de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades. Asimismo, con el objetivo de caracterizar estos municipios y su nivel de desarrollo en torno a la implementación de la ley, se aplicó un instrumento de medición que abarcaba siete dimensiones y se les asignaba un puntaje entre 1 y 3.

Estas dimensiones eran, el diagnóstico global previo, el diagnóstico específico previo, el cambio organizacional, la creación de unidades generadoras de ingresos, la creación de unidades internas de mejora permanente, la creación de unidades innovadoras y por último el perfil de los cargos creados.

A nivel nacional, de un total de 345 municipalidades en Chile, 247 publicaron sus Reglamentos en Planta de Personal en el Diario Oficial, dentro de las que se cuenta que 141 ejercieron la facultad de fijar, mientras que 106 optaron por modificarlas. A partir de lo anterior, se pudo constatar finalmente que para 2020, solo un 71,5% de las municipalidades ejercieron la facultad para fijar o modificar sus plantas de personal municipal en el periodo establecido por la Ley para su primer ciclo (desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019), mientras que el restante 28,5% conservó una planta de personal municipal cuya data se estima en más de 25 años de antigüedad (AMUCH, 2020).

A nivel territorial, es relevante advertir la multiplicidad de exigencias que debieron cumplir las municipalidades al momento de trabajar sus plantas de personal en esta etapa de implementación de la Ley, tales como la disponibilidad presupuestaria y límite del gasto en personal, como asimismo el 75% de los nuevos cargos debían requerir título profesional o técnico. En este sentido, no es de extrañar que dentro de la tipología 4 y 5 correspondiente a comunas semiurbanas y rurales de desarrollo medio a bajo, se concentre el mayor número de plantas municipales sin iniciar trámite, y por ende, el proceso de la aplicación de la ley de plantas no haya alcanzado el resultado esperado.

Otras barreras que fueron enfrentadas por los municipios guardaban relación en primer lugar con costos administrativos y los impedimentos para avanzar desde el aspecto normativo. En segundo lugar, costos substantivos o de cumplimiento, los municipios presentaron un débil desempeño al momento de efectuar el diagnóstico general y previo para definir orientación de la planta hacia la misión institucional, el cambio organizacional, la creación de las nuevas unidades y perfiles de cargo. En tercer lugar, los costos financieros, asociados a la tendencia de hacer tres años atrás que determinó la disponibilidad presupuestaria y límite de gasto en personal.

Respecto a las siete dimensiones analizadas dentro del estudio, se pudo dar cuenta de que en la dimensión del diagnóstico global y específico previo, se pudo apreciar la falta de uniformidad en la estructura del reglamento, a partir del cual las municipalidades expresan sus características y fundamentos mínimos que ameriten una modificación de sus plantas de personal, como tampoco existe uniformidad en la determinación de los requisitos específico para determinados cargos, lo que se explica principalmente por la carencia de una declaración formal de servicios municipales, bajo nivel de conocimiento de la misión y vocación productiva de la comuna, lo que redundo en la falta de conocimiento universal de los estratégicos a nivel municipal.

En la dimensión del cambio organizacional, el proceso de fijación y modificación de las plantas de personal, tendieron mayoritariamente a cumplir con el mínimo estándar normativo, apuntando principalmente en aumentar el número de cargos, por sobre la orientación hacia la modernización global de la institución. Lo que impactó de manera negativa en el desempeño municipal, al no dar respuesta a las necesidades técnicas para la realización de actividades incluyendo competencias, conocimientos y habilidades de las personas necesarias para realizar actividades.

En la dimensión de creación de unidades, predominó la escasez de creatividad al momento de desarrollar unidades nuevas, innovadoras o que generen mayores ingresos para el municipio. No obstante, en el ámbito de recursos humanos, informática, turismo y desarrollo productivo local. Finalmente, en la dimensión de creación de perfil de cargos, se presenta una tendencia uniforme hacia la creación de cargos con denominación específica, acción que tiende a impactar positivamente en un mayor nivel de especialización de las plantas de personal municipal.

Conforme al análisis de los costos y la efectividad de la implementación de la Ley, la evaluación del nivel de desarrollo realizada en los 247 reglamentos indicó a nivel general, que 25 municipalidades obtuvieron un alto desarrollo y dentro de ellas, solo 10 alcanzaron el puntaje máximo de 3 en las siete dimensiones, lo que representa un 4% de la muestra, seguidamente, 87 municipalidades presentaron un desarrollo medio y 135 de ellas un desarrollo bajo. Esto hizo posible concluir que la puntuación promedio general respondía a un bajo nivel de desempeño, estableciéndose según la evidencia recogida en el estudio, una relación entre el nivel de desarrollo comunal y el impacto normativo en el ejercicio de la facultad en ese primer ciclo, motivado principalmente a los costos en su implementación (administrativos, substantivos de cumplimiento y financieros).

En síntesis, la implementación de la Ley de Plantas Municipales evidenció una brecha significativa entre los objetivos declarados y los resultados

obtenidos. Si bien la normativa ofreció una oportunidad histórica para modernizar la estructura y gestión del recurso humano en los municipios, su aplicación estuvo condicionada por limitaciones estructurales, desigualdades territoriales y restricciones presupuestarias que afectaron de manera desproporcionada a las comunas rurales y de menor desarrollo. La ausencia de una directriz nacional clara, la heterogeneidad en la capacidad de gestión y la tendencia a cumplir solo con los mínimos normativos debilitaron el impacto esperado en la profesionalización y eficiencia municipal. En consecuencia, el proceso, lejos de homogeneizar y fortalecer el sistema municipal, tendió a reflejar y, en algunos casos, profundizar las diferencias existentes, lo que subraya la necesidad de políticas diferenciadas y recursos focalizados que permitan superar las barreras identificadas y avanzar hacia una gestión pública local más equitativa y efectiva.

- La urgencia de aumentar la capacidad estatal de las municipalidades

La descentralización y el fortalecimiento del rol de las municipalidades constituyen aspectos fundamentales para mejorar la gestión pública y promover el desarrollo en Chile. En un país históricamente centralizado, el empoderamiento de los gobiernos locales resulta crucial para responder de manera más efectiva a las necesidades y demandas específicas de cada comunidad. Sin embargo, como se ha señalado, muchas municipalidades enfrentan limitaciones relevantes en su autonomía financiera y administrativa, así como en su capacidad de gestión, lo que restringe su margen de acción para implementar políticas y proyectos adaptados a sus realidades locales (AMUCH, 2024).

En este contexto, la capacidad estatal municipal se entiende como el conjunto de competencias administrativas y técnicas que permiten a los gobiernos locales cumplir con sus funciones. Dicha capacidad refleja la habilidad del Estado y sus instituciones para proveer servicios, implementar políticas y ejecutar programas sociales. Al alcanzarse, puede orientarse a una amplia variedad de objetivos, siendo los más estudiados la recaudación fiscal y el mantenimiento del orden (Aguilar, 2021). De acuerdo con Bertranou (2015), esta capacidad no se mide únicamente en los resultados alcanzados, sino en la existencia de condiciones habilitantes, como las dotaciones humanas, las competencias legales, la legitimidad institucional y los recursos organizacionales e interinstitucionales. Un Estado capaz, en este sentido, es aquel que dispone de los medios para cumplir adecuadamente con las funciones que le han sido asignadas.

La descentralización, por su parte, ha sido concebida por diversos autores como un proceso de transferencia de competencias y recursos desde el gobierno central hacia unidades subnacionales, otorgándoles mayor

autonomía en la toma de decisiones y en el ejercicio de poder local sobre materias definidas por la autoridad central (Dazarola, 2019). No obstante, dicha autonomía se enfrenta a un escenario donde las municipalidades deben responder a demandas ciudadanas cada vez más complejas.

Diversos estudios y consultas, como la Encuesta Bicentenario UC, Tenemos que Hablar de Chile y la Encuesta CEP, han identificado los principales desafíos que los gobiernos locales enfrentarán en los próximos años. Entre las preocupaciones más recurrentes de la ciudadanía se encuentran la delincuencia, la seguridad, la salud, la educación y la migración. Asimismo, se observa un malestar vinculado a la desigualdad económica, el desempleo, la precarización laboral, junto con una creciente desconfianza en las instituciones y una crisis de representación política (Tenemos que Hablar de Chile, 2025).

A estos problemas se suma el envejecimiento poblacional, un fenómeno que, pese a ser conocido, mantiene invisibilizadas las problemáticas de las personas mayores. Se proyecta que para el año 2050 al menos un 30% de la población en Chile tendrá 65 años o más, de los cuales un tercio superará los 80 años. Este cambio demográfico implicará múltiples desafíos en ámbitos socioeconómicos, culturales, sanitarios y de calidad de vida (Observatorio del Envejecimiento UC–Con Futuro, 2023).

Frente a este escenario, la legislación adquiere un rol central, particularmente en lo relativo a la flexibilización y adecuación de los recursos humanos municipales a las necesidades de cada comuna. Fomentar la especialización, la profesionalización y la eficiencia en la gestión pública local se vuelve indispensable. Asimismo, resulta clave establecer mecanismos claros de actualización de las plantas municipales que permitan a los gobiernos locales adaptarse de manera continua a los cambios sociales y a las nuevas demandas ciudadanas (AMUCH, 2024).

En esta línea, la modernización de las plantas municipales y la creación de nuevas direcciones, contempladas en la Ley N° 20.922, se constituyen en herramientas esenciales para fortalecer la gestión local y responder a los desafíos emergentes. Sin embargo, su implementación ha enfrentado importantes dificultades, principalmente asociadas a restricciones presupuestarias y de planificación. Por ello, es urgente que las actuales administraciones y alcaldes asuman el compromiso de avanzar en la modernización de sus estructuras organizacionales durante los próximos cinco años, asegurando municipios más eficientes, capaces de enfrentar problemáticas críticas como la inseguridad, la desigualdad y la crisis de confianza institucional.

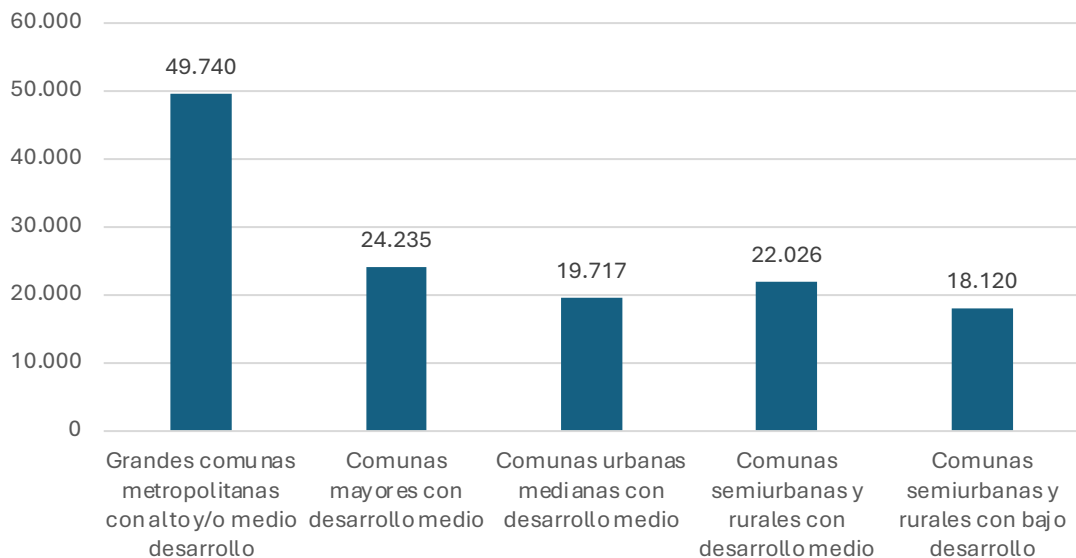
II. Radiografía de la estructura municipal de funcionarios y funcionarias

En 2024, el personal municipal registrado en 320 de las 345 municipalidades del país alcanzó un total de 132.618 personas, mientras que la dotación de personal del gobierno central ascendió a 446.475 cargos en diciembre del mismo año. En términos relativos, el personal municipal representó aproximadamente 22,9% del total conjunto, frente a un 77,1% correspondiente al gobierno central. Esto evidencia una brecha porcentual de 54,2 puntos.

El siguiente gráfico expone el número total de funcionarios según el grupo comunal en donde desempeñan sus funciones. Se evidencia que la mayor cantidad de funcionarios se concentra en las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo con un total de 49.740 funcionarios, lo que equivale a un 37,5% del total nacional.

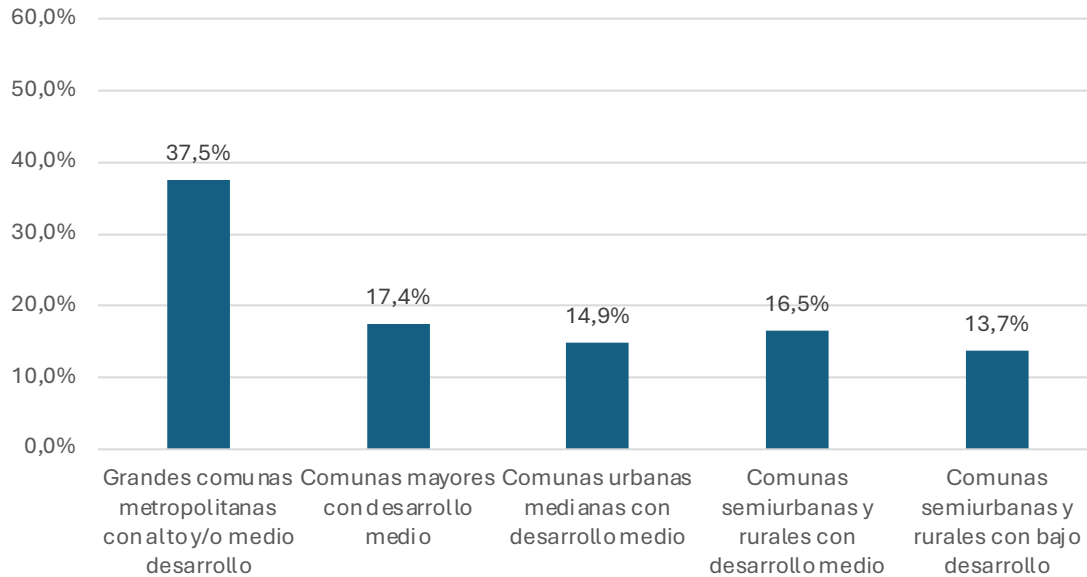
En relación con las comunas mayores con desarrollo medio, estas representan un 17,4% del total, mientras que las comunas urbanas medianas con desarrollo medio reportan el 14,9% del total. En tanto las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio, la cifra ronda el 16,5%, y las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo registran el porcentaje más bajo, con un 13,7%, equivalente a 18.120 personas.

Recursos Humanos municipales por grupos comunales



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

Recursos Humanos municipales por grupos comunales



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

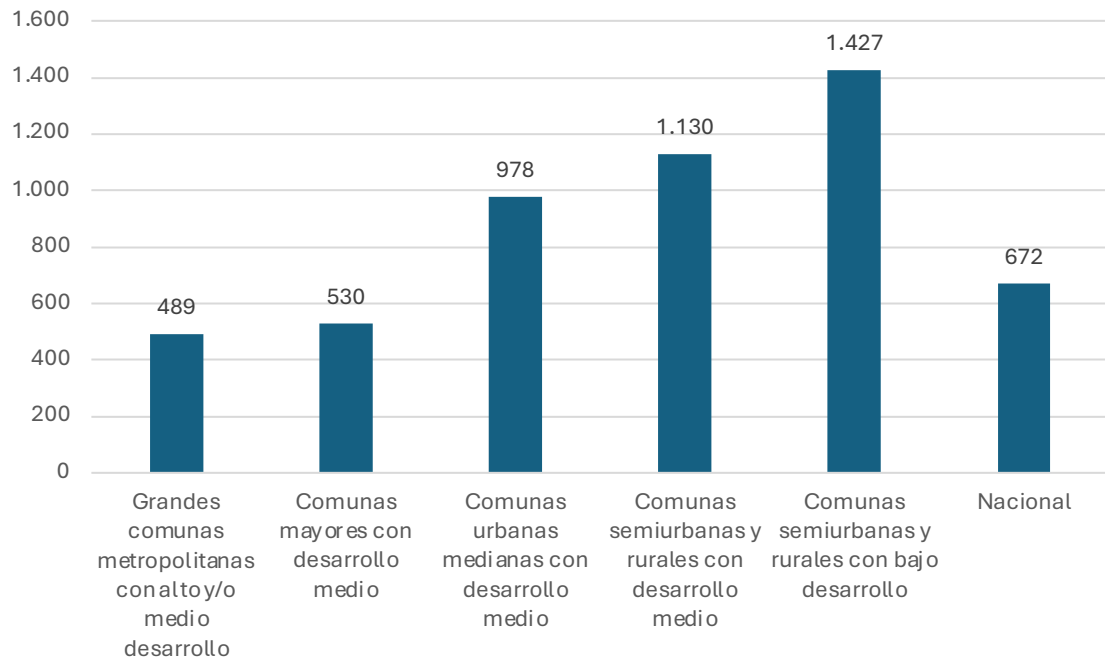
- **Personal Municipal por cada 100 mil habitantes**

En la figura siguiente se muestra la cantidad de funcionarios municipales por cada 100.000 habitantes, evidenciando las variaciones entre los distintos grupos comunales y respecto al promedio nacional. A nivel país, se observa que existen 672 funcionarios municipales por cada 100.000 habitantes.

Los grupos comunales, en tanto, presentan un incremento significativo de personal per cápita, con valores que van desde un mínimo de 489 en las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo (10.161.953 millones de habitantes totales), hasta un máximo de 1.427 funcionarios por cada 100.000 habitantes en las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo (1.270.204 millones de habitantes).

En particular, las comunas rurales, que registran la mayor cantidad de funcionarios per cápita, no cuentan necesariamente con más personal en términos absolutos; el aumento se explica principalmente porque su población es menor, lo que eleva la cifra relativa. Dando cuenta de los específicos desafíos que enfrentan los municipios de comunas rurales.

Funcionarios por 100.000 habitantes



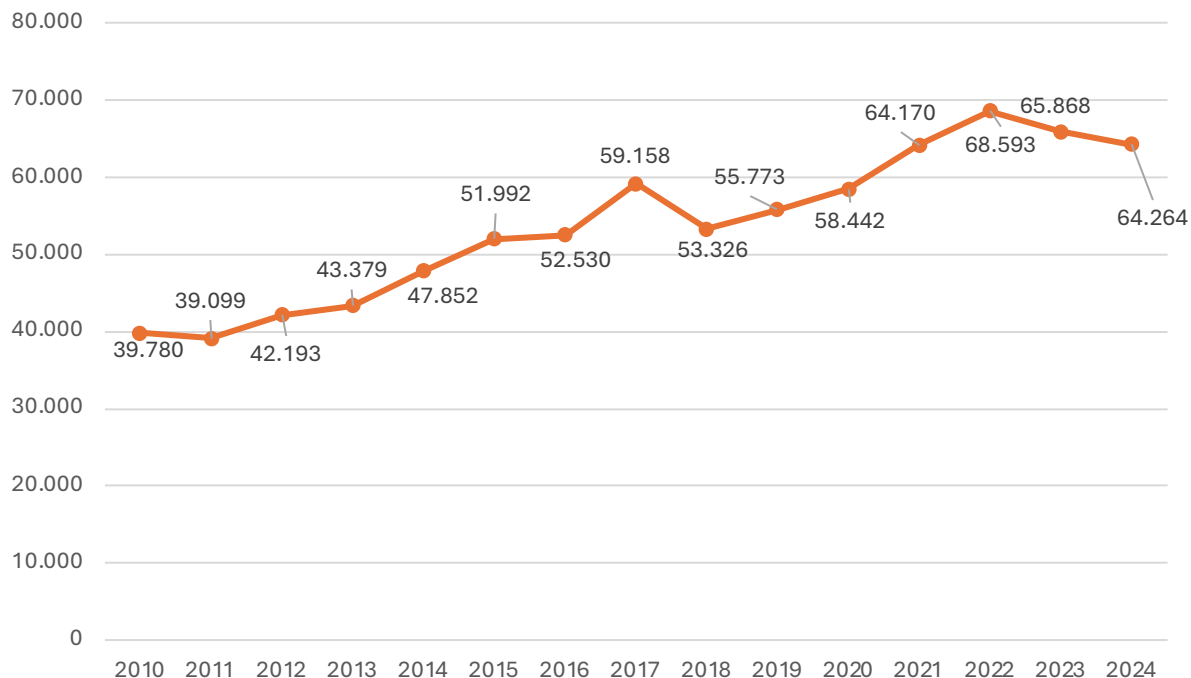
Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

• Comparativa RR. HH municipal

En la siguiente figura se muestra la evolución del total de funcionarios municipales entre los años 2010 y 2024. Para estos cálculos, se consideraron únicamente las dotaciones correspondientes a las relaciones contractuales de planta, contrata y honorarios 21.03, dado que entre 2010 y 2019 no se registraron datos en la categoría de honorarios 21.04.

En términos generales, la cantidad de funcionarios(as) municipales ha tendido al alza, aunque con ciertas fluctuaciones. Entre 2010 y 2017 se observa un crecimiento sostenido, alcanzando un máximo de 59.158 funcionarios. Sin embargo, en 2018 se produce una disminución significativa, llegando a 53.326. Posteriormente, la tendencia vuelve a ser creciente hasta alcanzar en 2022 el mayor número de funcionarios del período analizado, con 68.593. A partir de ese año, la cifra muestra una leve contracción, con 65.868 funcionarios en 2023 y 64.264 en 2024.

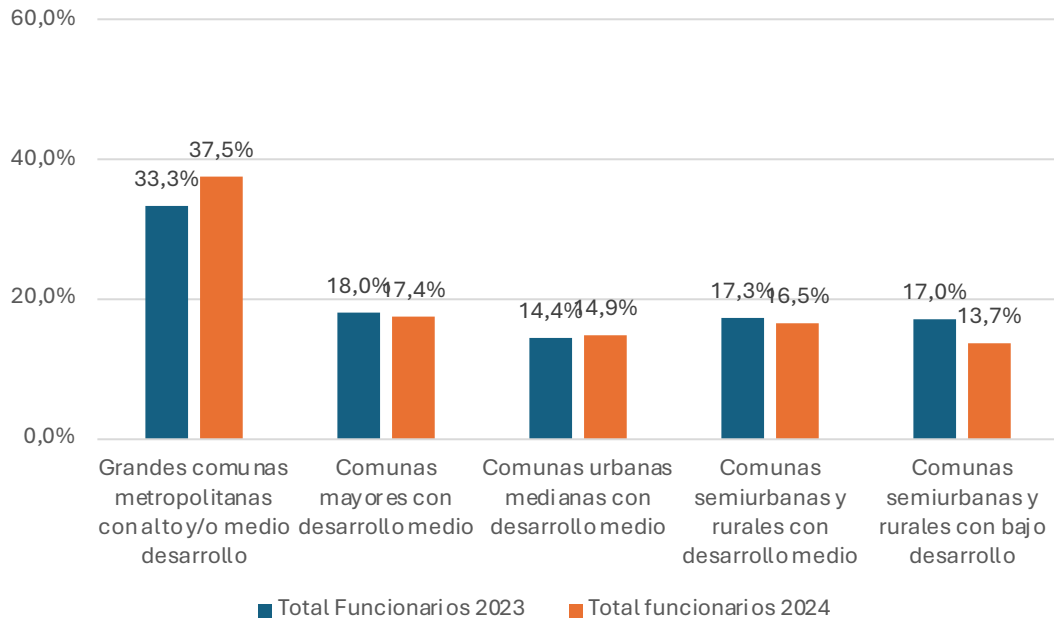
Evolución de Número Total de Funcionarios



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

A nivel comparativo con las cifras del año 2023, se observa una disminución en la dotación de personal municipal, puesto que para el año anterior se contabilizó un total de 135.670 funcionarias y funcionarios, los cuáles se distribuyeron de la siguiente manera.

Comparativa Recursos Humanos Municipales por Grupos comunales entre 2023 y 2024



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

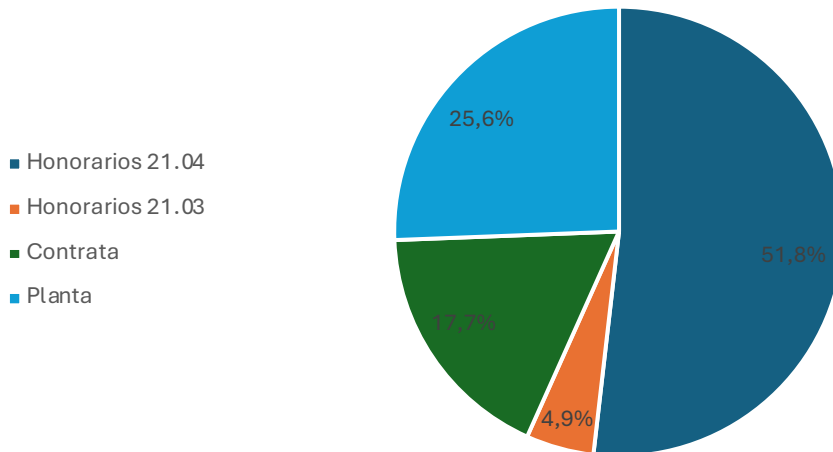
En este sentido, se puede observar que, en 2024, se registró un aumento del personal en las comunas urbanas con mayor desarrollo, destacando especialmente las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo, que concentraron el 33,3% del total de recursos humanos municipales, incrementando su participación en 4,2 puntos porcentuales en 2024. En tanto, las comunas urbanas medianas con desarrollo medio presentaron un aumento modesto, de 0,3 puntos porcentuales. Por el contrario, las comunas mayores con desarrollo medio y las comunas rurales con menor desarrollo experimentaron una disminución en su dotación de personal. En las comunas mayores con desarrollo medio la dotación disminuyó en 0,6 puntos porcentuales, mientras en las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio, la reducción fue de 1,2 puntos porcentuales. Finalmente, en las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo, la caída alcanzó los 3,3 puntos porcentuales.

- **Personal municipal por tipo de relación contractual**

En cuanto a la relación contractual de funcionarios(as) municipales en el sistema municipal, en el gráfico a continuación se puede visualizar que un 58% del total corresponde a la suma de honorarios 21.03 (4.9%) y

21.04 (51.8%). En contraste, el personal de planta municipal representa un 17.7%, en tanto el personal a contrata asciende a 25,6% de los funcionarios municipales.

Personal municipal por tipo de relación contractual



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- **Personal municipal según relación contractual y grupos comunales**

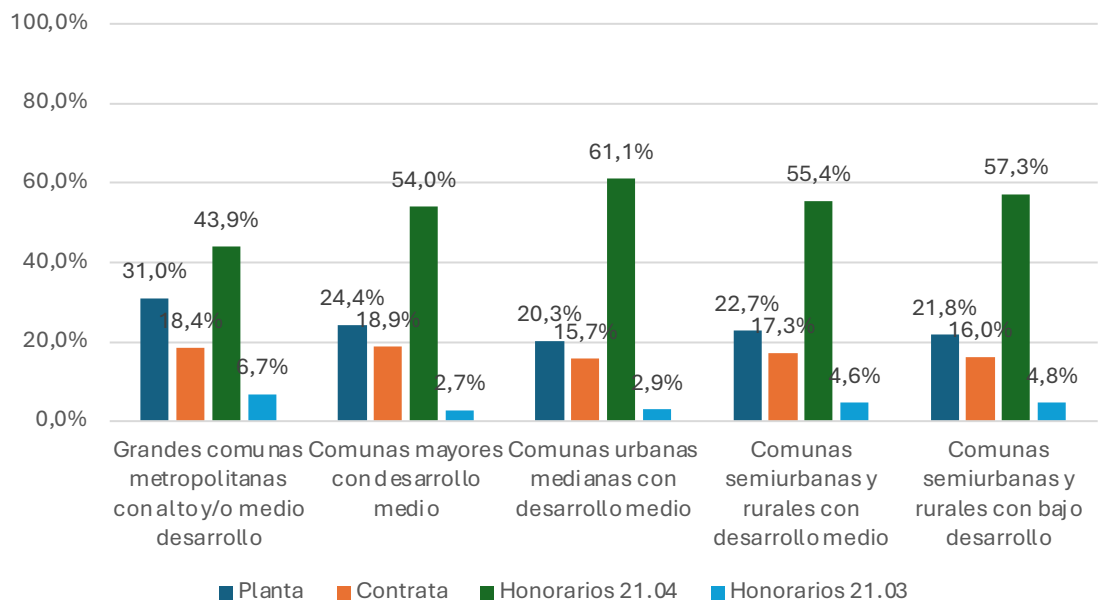
En el gráfico que se presenta a continuación, se encuentra la distribución de funcionarios(as) considerando su vinculación contractual, por cada grupo de comunas. En primer lugar, los funcionarios a Honorarios 21.04 predominan en todos los grupos comunales a lo largo del país y es en las comunas urbanas medianas con desarrollo medio donde alcanza su máximo porcentaje con un 61,1%. Sin embargo, la distribución no sigue una tendencia lineal o progresiva entre los grupos.

En segundo lugar, el personal de planta constituye el segundo grupo más numeroso, con una participación que varía entre el valor mínimo de 20,3% en las comunas urbanas medianas con desarrollo medio y a un valor máximo de 31,0% en las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo.

En tercer lugar, los funcionarios(as) a contrata registran entre un mínimo de 15,7% a un máximo de 18,9% de participación, ocupando

consistentemente el tercer lugar en todos los grupos comunales. Por último, el personal a honorarios 21.03 presenta menor participación tienen dentro de los grupos comunales, con valores que varían entre un mínimo de 2,7% y un máximo de 6,7%.

Personal municipal por tipo de relación contractual por grupos comunales

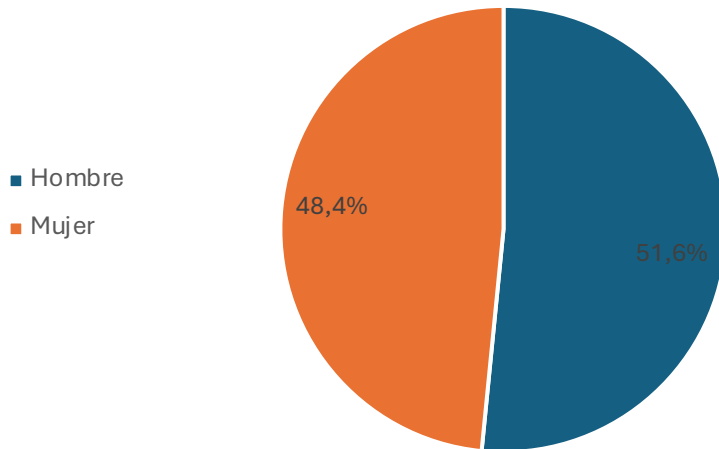


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- Distribución por género**

En cuanto a la distribución de género del personal municipal, de un total de 133.838 funcionarios(as), la mayoría corresponde a hombres, quienes representan el 51,6% (68.453), mientras que las mujeres constituyen el 48,4% (64.165).

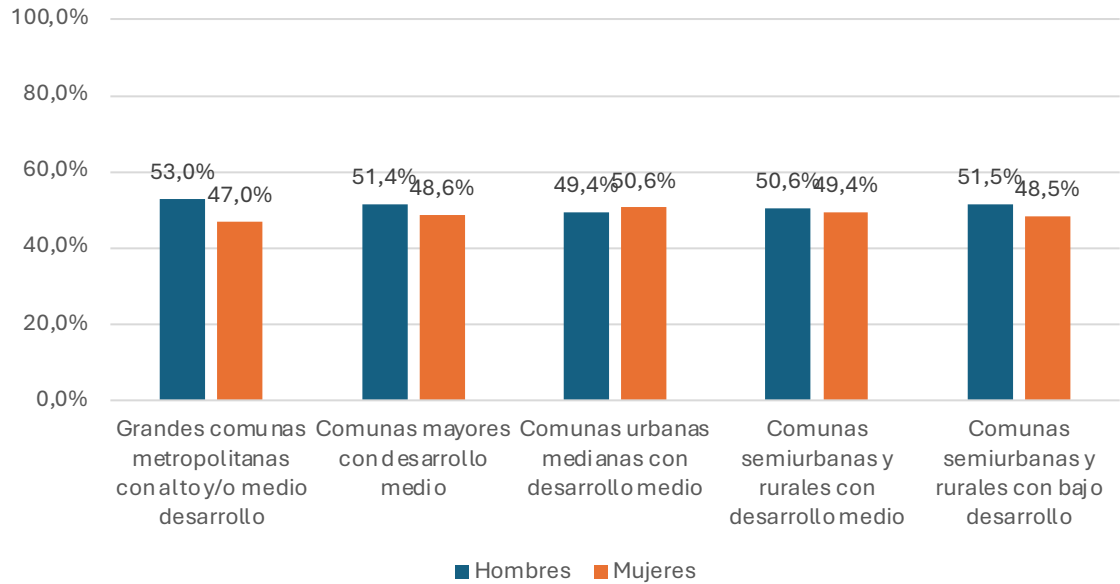
Distribución de género de personal municipal 2024



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

En el siguiente gráfico se muestra la distribución por género del personal municipal según los grupos comunales. En términos generales, y salvo en las comunas urbanas medianas con desarrollo medio, en todos los grupos predomina la presencia masculina. Las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo presentan la mayor proporción de hombres, con un 53,0% frente al 47,0% de mujeres, lo que representa la brecha más amplia (6 puntos porcentuales). En el resto de los grupos, la diferencia entre hombres y mujeres fluctúa entre 2 y 3 puntos porcentuales. La única excepción son las comunas urbanas medianas con desarrollo medio, donde las mujeres superan levemente a los hombres, con una ventaja cercana a 1 punto porcentual.

Distribución de género de personal municipal por grupo de comunas

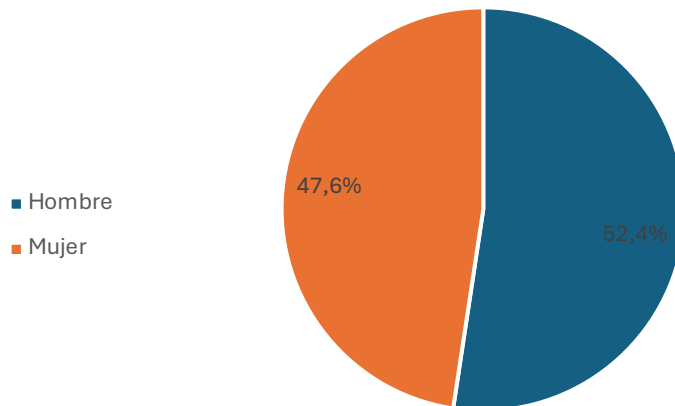


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- Distribución por género asociada a dotación de planta municipal**

Respecto a la distribución por género referente a la dotación de planta municipal, se observa que, de los 33.959 funcionarios(as) bajo esta relación contractual, 17.791 son hombres (52,4%), mientras que 16.168 son mujeres (47,6%). Evidenciando que la brecha de género en función del personal planta es un 4,8% en desmedro de las mujeres.

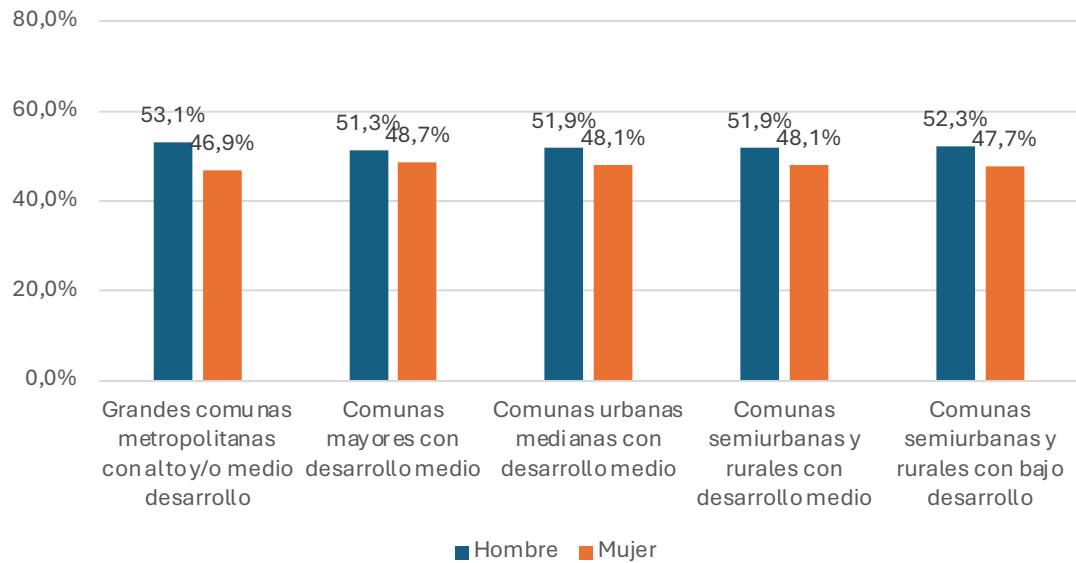
Distribución de personal de planta municipal según género en 2024



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

Al analizar la distribución de género en el personal de planta según los distintos grupos comunales, se evidencia que en todos ellos predominan los hombres sobre las mujeres. Las mayores brechas se observan en las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo y en las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo, con diferencias de 6,2 y 4,6 puntos porcentuales respectivamente, siempre a favor de los hombres. En los demás grupos comunales, la brecha también favorece a los hombres y se mantiene alrededor de los 3 puntos porcentuales: las comunas urbanas mayores con desarrollo medio registran un 51,6% de hombres frente a un 48,4% de mujeres; las comunas urbanas medianas con desarrollo medio presentan un 51,9% de hombres y un 48,1% de mujeres; mientras que las comunas semiurbanas y rurales reflejan la misma proporción, con un 51,9% y 48,1% respectivamente. Respecto a la distribución total, casi el 45% del personal de planta se concentra en el primer grupo, con 15.398 funcionarios, lo que equivale a que aproximadamente 4 de cada 10 funcionarios(as) de planta pertenecen a este grupo.

Distribución de personal de planta municipal según grupo comunal

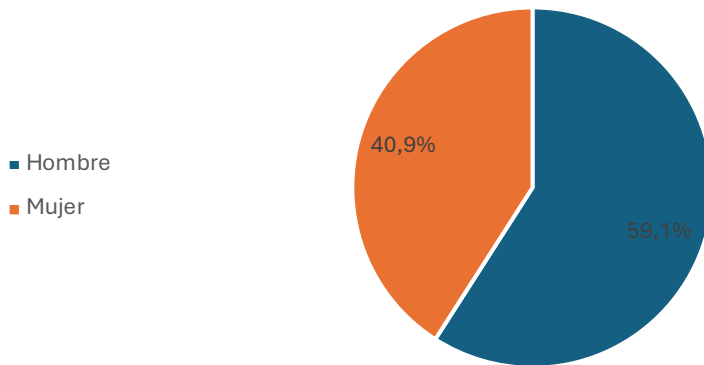


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- Distribución de género del personal municipal a contrata**

A continuación, se analiza la información de género por la relación contractual de contrata. En este sentido, la distribución por género del personal a contrata, tal como se observa en el gráfico, evidencia una brecha del 18,2% de la dotación en desmedro de las mujeres, que representan un 40,9%, que equivale a 9.601 funcionarias. Por su parte, hombres, que representan un 59,1% del total, asciende a 13.858 funcionarios.

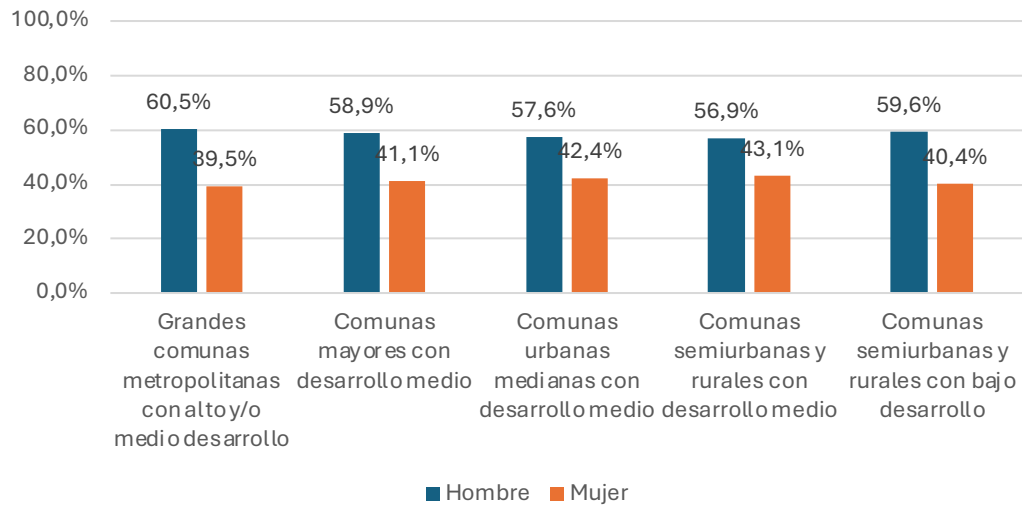
Distribución de género de personal municipal a contrata en 2024



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

En el siguiente gráfico se muestra la distribución por género del personal municipal a contrata según los grupos comunales. A diferencia de lo observado en el personal de planta, en este caso la brecha de género a favor de los hombres es considerablemente mayor. En las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo, los hombres representan el 60,5% (5.529 funcionarios) y las mujeres el 39,5% (3.613 funcionarias), lo que equivale a una diferencia de 21 puntos porcentuales, registrándose como la brecha más alta. Posteriormente, esta brecha disminuye de manera progresiva, alcanzando 17,4 puntos en el grupo 2, 15,2 puntos en el grupo 3 y 13,8 puntos en el grupo 4. Sin embargo, en las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo, la brecha vuelve a ampliarse, alcanzando 19,2 puntos porcentuales.

Distribución de género de personal municipal a contrata según grupo comunal

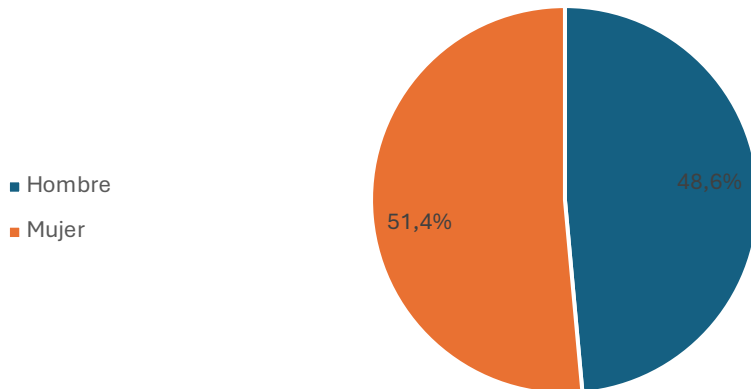


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- Distribución de género del personal honorarios 21.04**

En cuanto a la dotación municipal a honorarios al 21.04, destaca que los cargos destinados a programas comunitarios son ocupados mayoritariamente por mujeres, quienes representan 51,4% del total, con 35.355 puestos. En contraste, el personal masculino alcanza el 48,6%, equivalente a 33.372 funcionarios.

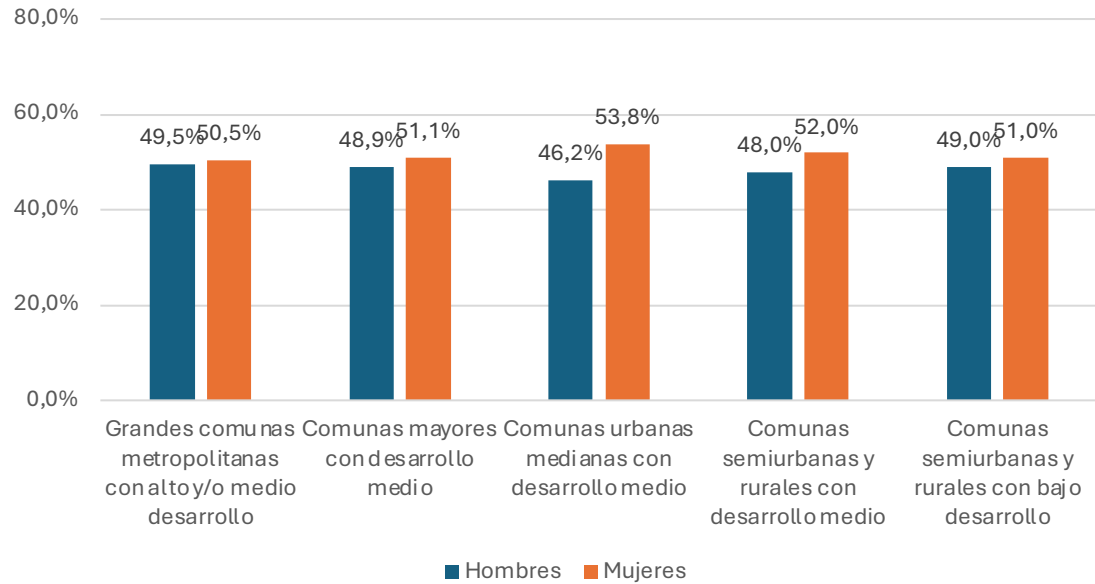
Distribución de género de personal municipal a Honorarios 21.04



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

Al analizar la distribución de género del personal municipal a honorarios destinado a programas comunitarios según los grupos comunales, se evidencia una marcada feminización de este tipo de relación contractual. En todos los grupos, las mujeres representan alrededor del 50% del total. Las brechas más significativas se registran en las comunas urbanas medianas con desarrollo medio, donde las mujeres superan a los hombres en 7,6 puntos porcentuales, y en las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio, con una ventaja de 4 puntos porcentuales. En el resto de las comunas, la diferencia por la que las mujeres superan a sus pares masculinos oscila entre 1 y 2 puntos porcentuales.

Distribución de género de personal municipal a Honorarios 21.04 por grupo comunal

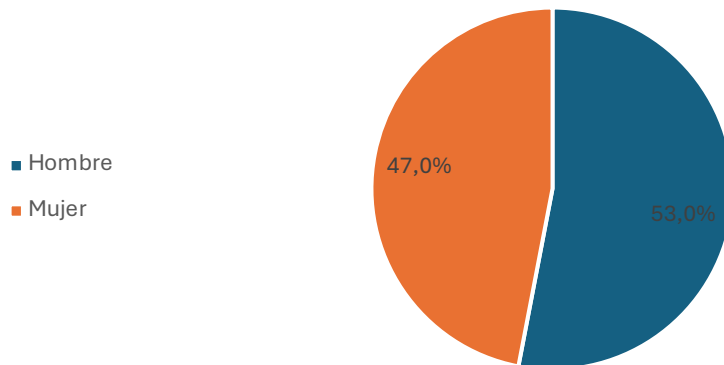


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- Distribución de género del personal honorarios 21.03**

En el caso de los funcionarios(as) que trabajan bajo el contrato de honorarios 21.03, este gráfico muestra que, de un total de 6.473 personas, 53,0% corresponden a hombres y el 47,0% son mujeres.

Distribución de personal a honorario 21.03 según género en 2024

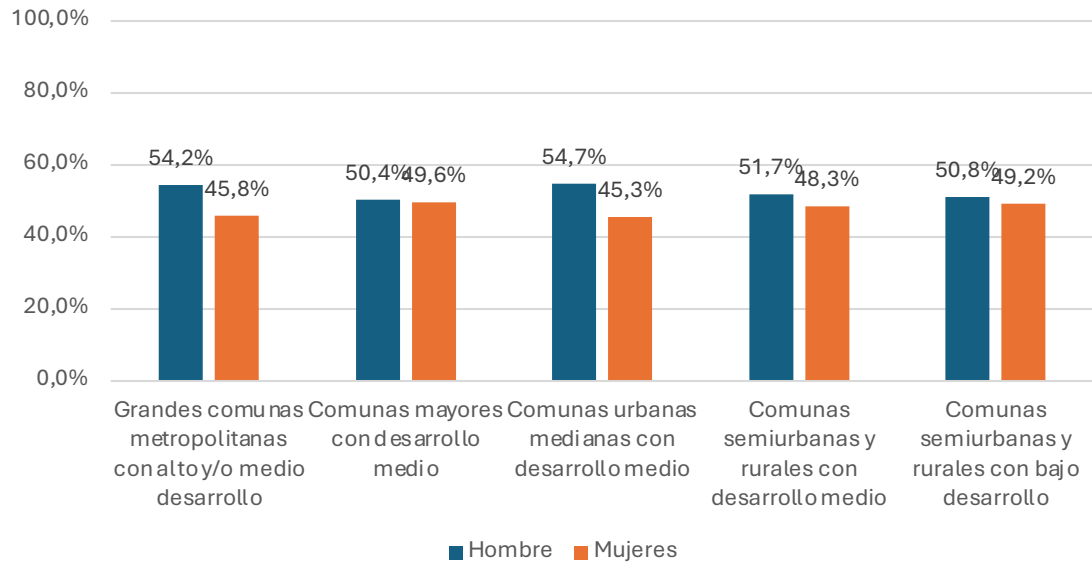


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

A continuación, se presenta la distribución por género del personal a honorarios 21.03 en los municipios que conforman los cinco grupos comunales. En todos los grupos, la proporción de hombres es superior a la de mujeres.

Las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo y las comunas medianas con desarrollo medio registran los porcentajes más altos de hombres, con un 54,2% y 54,7%, respectivamente. Les siguen las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio, donde los hombres superan a las mujeres en 3,4 puntos porcentuales. Finalmente, en los grupos 2 y 5, la brecha se reduce a 1 punto porcentual a favor de los hombres.

Distribución de género de personal municipal a Honorarios 21.03 por grupo comunal



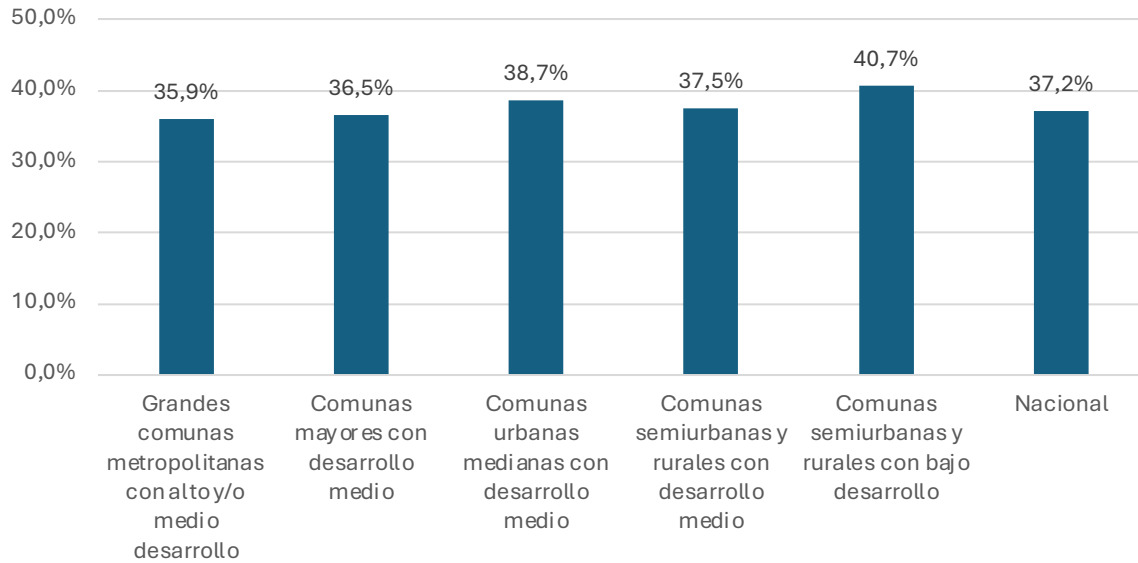
Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- Profesionalización municipal**

Se ilustra en el siguiente gráfico el promedio de profesionalización municipal según los distintos grupos comunales y la comparativa a nivel nacional. El promedio de profesionalización es una medida comparativa que nos permite evidenciar las tendencias municipales en la materia considerando como medio de agrupamiento, el nivel de desarrollo y grados de urbanidad/ruralidad de las comunas. A nivel nacional, el promedio de profesionalización es de un 37,2%.

El grupo comunal que cuenta con mayor promedio de profesionalización son las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo bajo con un 40,7%. En consiguiente, las comunas urbanas medianas con desarrollo medio son el segundo grupo con mayor profesionalización, alcanzando un 38,7%. Siguiendo en orden descendente, se puede apreciar una cifra similar en las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo, dado que alcanzan el 37,5% de profesionalización. En tanto, las Comunas mayores con desarrollo medio presentan el 36,5% de profesionales. El quinto lugar lo ocupan las Grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo, ya que promedian solo un 35,9% de profesionalización.

Promedio Profesionalización de personal municipal por grupos comunales y nacional

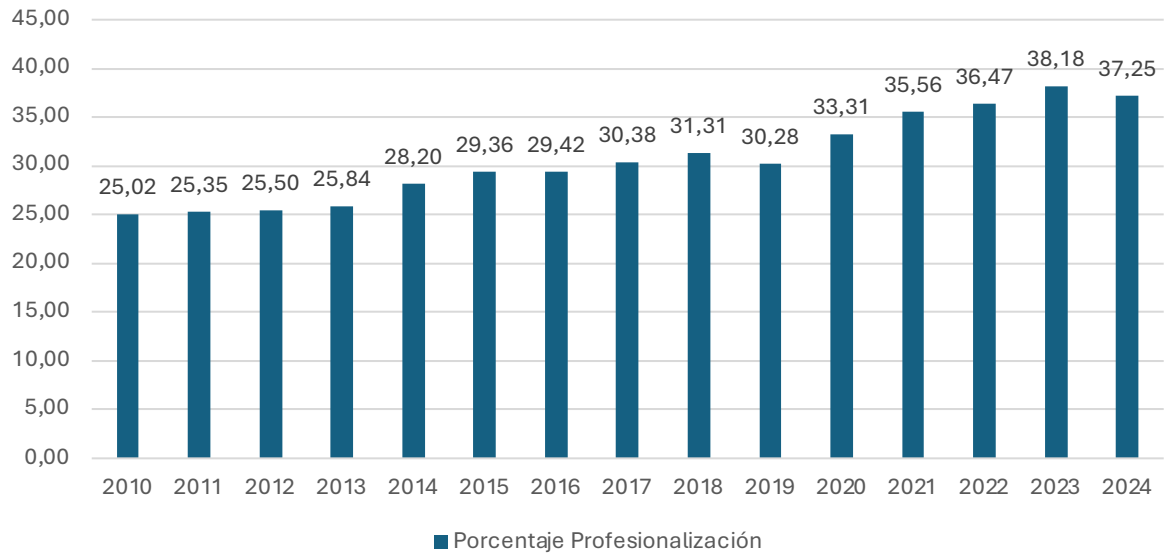


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- Evolución de la Profesionalización a través de los años**

Según lo observado en el siguiente gráfico, el cuál retrata la evolución de la profesionalización a nivel municipal a partir del año 2010 hasta el 2024, se observa que ha habido un aumento progresivo a lo largo del tiempo de la profesionalización. Los primeros años de la década del 2010 se presentan valores bastante similares, no es hasta el año 2014 en adelante que la profesionalización a nivel general incrementa su porcentaje hasta registrar su punto más alto en 2023 y decae posteriormente en 2024. Aun así, a partir del año 2010 la evolución en la profesionalización municipal ha aumentado un 12%.

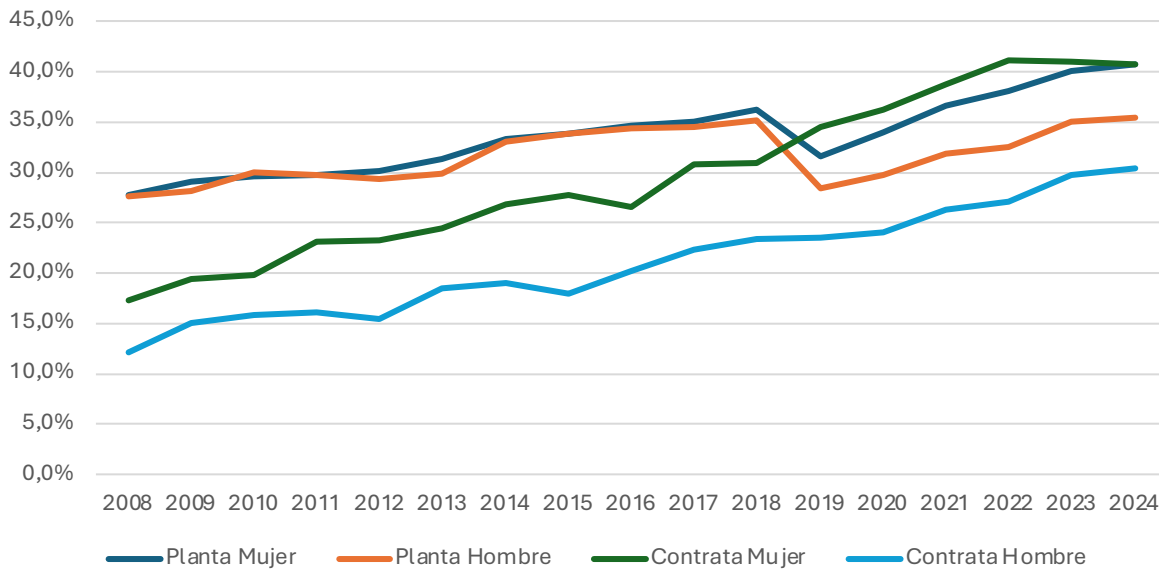
Evolución del Porcentaje Profesionalización



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

Al desagregar la información por género a lo largo de los años, se observa un aumento sostenido de la profesionalización en hombres y mujeres, tanto en la dotación de planta como en contrata. Este crecimiento presenta una disminución en 2019, seguida de una recuperación progresiva hasta 2024. Asimismo, se aprecia una tendencia a la feminización de la profesionalización en ambas modalidades contractuales, lo que será desarrollado con mayor detalle en los gráficos a continuación.

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

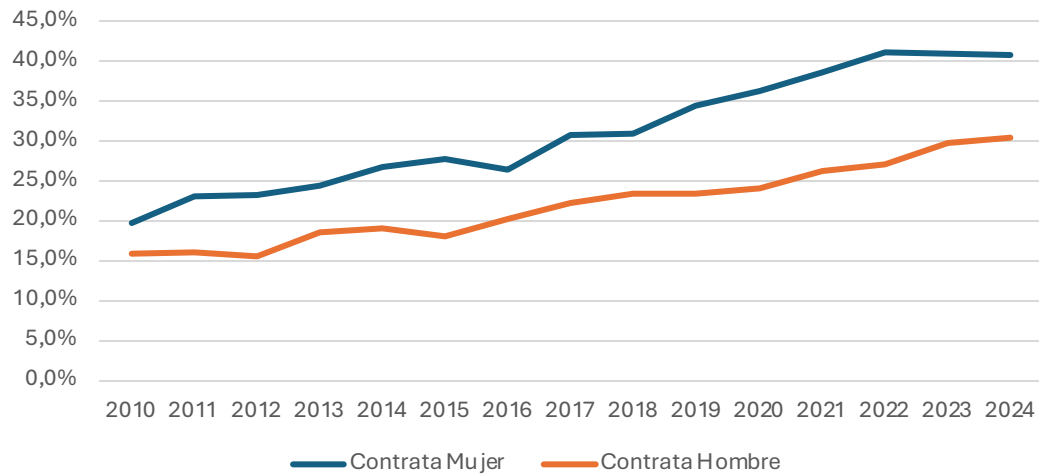


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- **Evolución del porcentaje de profesionalización del personal a contrata según género**

Por medio del siguiente gráfico, se ilustra cómo ha evolucionado el porcentaje de profesionalización del personal contrata según género durante la última década. Se destaca el aumento de profesionalización de hombres y mujeres en este nivel contractual como se mencionó antes, especialmente para las profesionales a contrata, las cuales han incrementado su dotación en un 20% desde el año 2010. La segunda apreciación evidente es la de los hombres a contrata, dado que aumentaron su participación en un 14,5%. En términos generales para el 2024, el personal femenino a contrata frente al de los hombres expone una brecha del 10,4% a favor de las profesionales.

Evolución el porcentaje de profesionalización del personal contrata según género



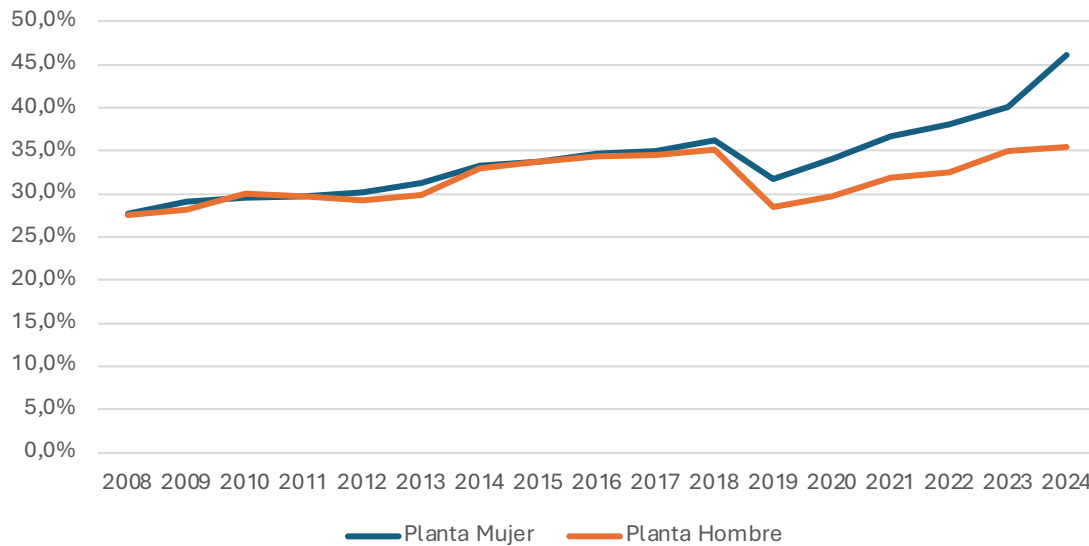
Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- **Evolución del porcentaje de profesionalización del personal planta según género**

Por su parte, en el siguiente gráfico se evidencia el incremento de la profesionalización del personal planta municipal. Las mujeres contabilizan un incremento del 11,2%, mientras que los hombres planta tienen una variación positiva del 5,4% con los años. En este sentido, las mujeres presentan mayor grado de profesionalización que los hombres, subrayando que esta condición ha sido una tendencia gradual en la última década, aún con la notoria caída entre 2018 y 2019.

A grandes rasgos, para el año 2024, el personal femenino de planta posee un mayor porcentaje de profesionalización respecto a los hombres, diferenciándose por 5,4 puntos porcentuales.

Evolución del porcentaje de profesionalización del personal de planta según género



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

- **Nivel de profesionalización en municipios (planta y contrata)**

Acerca de lo expuesto por la tabla, esta agrupa a los diez municipios con mayor nivel de profesionalización, considerando funcionarios(as) planta y contrata. A rasgos generales, dichas comunas poseen un porcentaje mayor al 58% de profesionalización, lo que genera una brecha de 21,7 puntos porcentuales por sobre el promedio nacional. En particular, existen 1 municipios que poseen un 100% de funcionarios(as) profesionales referentes al nivel de planta y contrata, los cuales son Viña del Mar y Castro. En este sentido cabe destacar que Viña del Mar se encuentra en las categorías de Grandes comunas metropolitanas de alto y/o medio desarrollo y posee 369,303 habitantes según los datos proporcionados por el INE. Por su parte, Castro es parte de las comunas medianas con desarrollo medio y posee un total de 37,349 habitantes.

Tabla N°1 - Porcentaje de mayor profesionalización 2024

Municipio	Porcentaje de Profesionalización 2024
Viña del Mar	100.00
Castro	100.00
Cochrane	66.67
Huara	64.29
Nacimiento	63.44
O'Higgins	63.16
Rio Hurtado	62.50
Lautaro	60.93
San Fabián	60.47
Curacaví	58.91

Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

En esta misma línea, se elaboró un cuadro descriptivo que agrupa a los municipios con menor nivel de profesionalización en el país. A través del análisis, se da cuenta que en este grupo existen comunas densamente pobladas en comparación con la tabla anterior como lo son Maipú, Estación Central. Tanto Maipú como Estación Central pertenecen al grupo de grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo. El promedio de profesionalización en dichas comunas es de 22.35%, dando cuenta del contraste entre las comunas con menor nivel de profesionalización y las de mayor nivel.

Tabla N°2 - Porcentaje de menor Profesionalización 2024

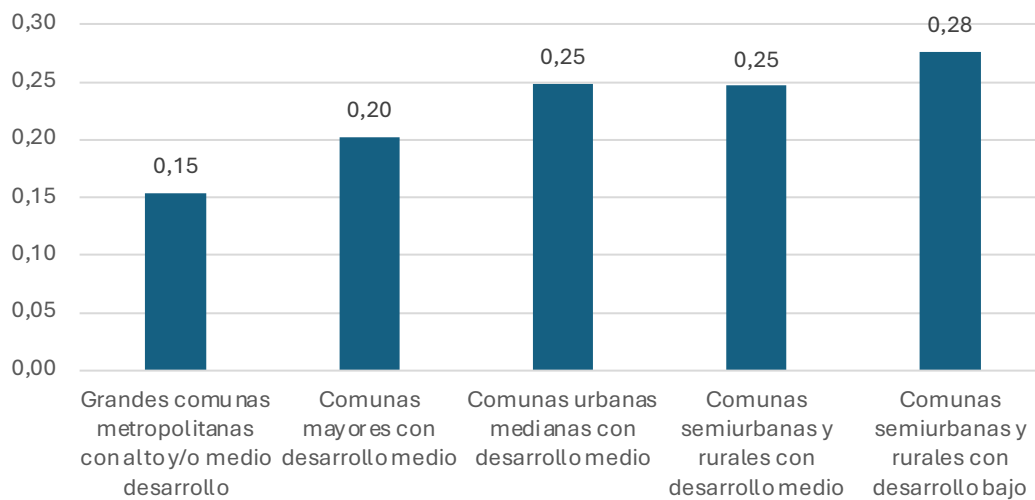
Municipio	Porcentaje de Profesionalización 2024
Curicó	17.92
Til Til	18.08
Algarrobo	20.19
Maipú	21.38
Talagante	22.71
Estación Central	23.31
Tocopilla	23.58
Conchalí	24.35
Loncoche	24.48
San Ramón	24.63

Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

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

Referente a la información proporcionada por el gráfico, se observa que las Grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo son quienes destinaban menos recursos a la capacitación, utilizando solo el 15% del gasto total en dicha tarea. Esta cifra no se asemeja al resto de los grupos, por su lado las comunas mayores con desarrollo medio invierten un 20% de sus gastos en capacitación. Luego las comunas urbanas medias con desarrollo medio y las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio, ambas destinan el 25% de sus recursos en capacitación. Por otro lado, las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo bajo ocupan el 28% de sus recursos en tareas de capacitación.

Participación de Gastos (%) en Capacitación sobre el Gasto total



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2025

III. Síntesis de Resultados

- Para el año 2024, los municipios del país contabilizaron un total de 132.618 funcionarios(as) municipales, considerando personal de planta, a contrata y honorarios (21.03 y 21.04). La cifra evidencia una disminución de la dotación municipal del 2,25% respecto a las cifras de 2022, ya que se contabilizó un total de 135.670 funcionarios(as).
- En 2024 el personal municipal se concentró en 320 de las 345 municipalidades del país, lo que contrasta con la dotación del gobierno central, que ascendió a **446.475 cargos** en diciembre del mismo año. En proporción, los municipios representaron solo un **22,9%** del total conjunto de funcionarios, frente a un **77,1%** correspondiente al gobierno central, lo que evidencia una **brecha de 54,2 puntos porcentuales** en la magnitud de recursos humanos entre ambos niveles de la administración pública.
- El 37,5% de los funcionarios(as) municipales del año 2024 se desempeñan en grades comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo, mientras que en comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo registran el porcentaje más bajo, con un 13,7%, siendo el grupo con menor cantidad de funcionarios.
- A nivel país, existen 672 funcionarios municipales cada 100 mil habitantes. En las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo se registra el mínimo de personal municipal per cápita con 489 funcionarios para una población aproximadamente de 10 millones de habitantes y en las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo se registra el mayor número funcionarios(as), con 1.427 por cada 100 mil habitantes.
- Desde el año 2010, la cantidad de funcionarios(as) municipales ha tendido al alza en términos generales, pero con ciertas fluctuaciones. Mostró un crecimiento sostenido entre 2010 y 2017, seguido de una baja en 2018. Luego retoma una tendencia al alza, alcanzando su mayor nivel en 2022 (68.593), para luego descender en 2023 y 2024 (con 64.264 personas).
- Del total de personal municipal para el año 2024, un 56,7% de los(as) funcionarios(as) municipales trabaja a honorarios, incluyendo el subtítulo 21.03 y 21.04. En Contraste, el 4,9% corresponde a honorarios 21.03.

- En relación con la vinculación contractual de funcionarios(as) municipales en los distintos grupos comunales, se observa que, personal a honorarios (21.04) predominan en los cinco grupos de comunas. Los funcionarios de planta están en segundo lugar, oscilando entre el 20,3% y 31,0% en todos los grupos comunales. Le sigue el vínculo contrata, el cual no supera el 20% en ningún grupo, mientras que personal a honorarios 21.03 representa cifras bajo el 10%.
- De los 132.618 funcionarios(as) municipales a nivel nacional, se observa que el 51,6% del total son hombres y el 48,4% les corresponde a las mujeres. Evidenciando equilibrio relativo en materia de género a nivel general, situación que implica imperiosa necesidad de avanzar en la incorporación de enfoque de género en los procesos municipales.
- Con relación a la distribución de género del personal planta en los municipios del país, un 52,4% son hombres y 47,6% mujeres, hay una brecha de género de 4,8%. Esta medida se replica en todos los grupos comunales, aunque en los grupos 2, 3 y 4, la brecha disminuye considerablemente, donde aproximadamente un 51% son hombres y 48% mujeres.
- Sobre los funcionarios(as) municipales a contrata, se evidencia una masculinización de esta relación contractual, existe una diferencia de 18,2 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, en desmedro de las mujeres, quienes representan el 40,9% del total.
- Las mujeres representan un 51,4% de dotación municipal referente a honorarios 21.04. A su vez, en los municipios de los cinco grupos comunales, las mujeres representan desde el 50% del total del personal. **Este es el único nivel de relación contractual en el que las mujeres representan mayor cantidad ante personal hombre.**
- La distribución de género relativa a honorarios 21.03 evidencia la misma tendencia que existe en planta y contrata donde los hombres son mayoría en todos los grupos comunales.
- La profesionalización del sistema municipal ha ido en un constante aumento, durante los últimos diez años, sin embargo, en 2024 se evidencia una disminución de del 1% respecto al año anterior, alcanzado un nivel de profesionalización nacional del 37,2%, cifra que varía en cada municipio pero que, con la cifra global permita comprender las tendencias de atracción de capital humano calificado en el nivel subnacional.

- En tanto, la profesionalización del personal femenino municipal de planta demuestra un aumento del 11,2% durante la última década. El porcentaje de profesionalización obtenido por las mujeres es mayor al de los hombres, puesto que en los últimos años ha aumentado un 5,4%. Para el año 2024, las profesionales de planta superan por 5,4 puntos porcentuales a los hombres.
- Existen dos municipios en el país en los que el 100% de sus funcionarios(as) son profesionales, siendo Viña del Mar y Castro, comunas que concentran diferentes cantidades de población.
- Maipú y Estación Central son dos comunas pertenecientes al grupo de grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo con bajo nivel de profesionalización, las cuales están densamente pobladas en comparación a las que cuentan con mayores niveles de profesionalización.

IV. Conclusiones y reflexiones

En primer lugar, los resultados muestran que, pese a la reducción de un 2,25% en la dotación municipal entre 2022 y 2024, el sistema municipal continúa sosteniéndose mayoritariamente en vínculos como los honorarios (56,7%). Esta situación refleja una contradicción respecto de los objetivos de la Ley de Plantas, que buscaba profesionalizar y dar estabilidad al capital humano. La persistencia de la alta proporción de honorarios evidencia que, en la práctica, la normativa no ha logrado modificar sustantivamente la lógica de contratación flexible y temporal que caracteriza a gran parte de las municipalidades, lo que genera riesgos en la continuidad de la gestión y limita la consolidación de una carrera funcionaria sólida a nivel local.

En segundo lugar, la heterogeneidad territorial constituye un factor determinante. Mientras las grandes comunas metropolitanas concentran el 37,5% de los funcionarios y presentan la menor tasa per cápita (489 por cada 100 mil habitantes), las comunas rurales y semiurbanas con bajo desarrollo registran la cifra más alta (1.427 por cada 100 mil habitantes). Este fenómeno responde a que, en comunas con menor desarrollo y mayor ruralidad, con poblaciones más reducidas, se requieren estructuras administrativas mínimas que aseguren la provisión de servicios básicos, lo que se traduce en una mayor densidad de funcionarios en relación con sus habitantes. Esta diferencia territorial refuerza la idea de que una aplicación uniforme de la ley dificulta el reconocimiento adecuado de la diversidad de contextos locales y, por ende, no garantiza condiciones equitativas de desarrollo institucional.

En tercer lugar, la dimensión de género revela un escenario complejo. Si bien existe un equilibrio relativo en la dotación global (51,6% hombres y 48,4% mujeres), al desagregar por tipo de vínculo contractual emergen brechas significativas. La masculinización de los contratos a contrata y en planta contrasta con la feminización de los honorarios, lo que implica que las mujeres se concentran en vínculos más inestables y menos protegidos. Este hallazgo confirma la necesidad de incorporar un enfoque de género en la gestión de recursos humanos municipales, no solo para equilibrar la representación, sino también para asegurar igualdad de condiciones en términos de estabilidad, posibilidades de ascenso y acceso a mejores remuneraciones.

En cuarto lugar, la tendencia reciente muestra diferencias relevantes según el tipo de comuna. Aunque a nivel nacional se registra una disminución en el número total de funcionarios municipales, en las comunas urbanas y de mayor desarrollo la dotación aumentó respecto al año anterior, mientras que en las comunas rurales y de menor desarrollo se redujo. Una de las principales causas de esta baja en los grupos 4 y 5 es la implementación de los

Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). Este proceso, que implica el traspaso de la administración de los establecimientos educacionales desde los municipios hacia nuevas entidades, ha generado preocupación en las comunas rurales por la posible disminución de personal, especialmente en el área de educación. La reorganización de funciones y responsabilidades conlleva, en algunos casos, la reducción de cargos en los departamentos municipales de educación y la consiguiente pérdida de empleos.

Si bien los SLEP persiguen el objetivo de fortalecer la descentralización y otorgar mayor autonomía en la gestión educativa, también imponen importantes desafíos a los municipios con menor capacidad administrativa. En este sentido, su implementación en comunas rurales demanda una gestión cuidadosa que permita minimizar el impacto negativo sobre el empleo municipal y asegurar una transición ordenada que, en definitiva, contribuya al fortalecimiento de la comunidad educativa.

Finalmente, al poner estos resultados en diálogo con el marco teórico, se constata que la implementación de la Ley de Plantas ha estado fuertemente limitada por las restricciones presupuestarias, la falta de lineamientos nacionales claros y la ausencia de una visión estratégica compartida entre los municipios. Más que un proceso de modernización, en muchos casos la aplicación de la normativa se redujo a cumplir requisitos mínimos, sin lograr cambios sustantivos en la capacidad estatal municipal. Ello refuerza la urgencia de avanzar hacia un modelo diferenciado de apoyo a los gobiernos locales, que considere tanto las brechas territoriales como las desigualdades de género, y que entregue recursos, competencias y acompañamiento técnico que permitan fortalecer de manera efectiva la gestión pública municipal en el mediano y largo plazo.

V. Bibliografía

- Aguilar, D. (2021). ¿Juntos o separados hacia el desarrollo? Gobierno abierto y la construcción de capacidad estatal en los gobiernos locales del Perú, 2011-2014. Sobre México. Temas de Economía, 1(4), 017. <https://doi.org/10.48102/rsm.vi4.91>
- AMUCH. (2020). Informe de plantas municipales. Asociación de Municipalidades de Chile.
- AMUCH. (2024). Propuestas para mejorar la gestión en las comunas de Chile: Programa para un nuevo gobierno local. Asociación de Municipalidades de Chile. <https://www.amuch.cl/wp-content/uploads/2024/08/Libro-de-las-100-Propuestas.pdf>
- Bertranou, J. (2015). Capacidad estatal: Revisión del concepto y algunos ejes de análisis y debate. Revista Estado y Políticas Públicas, 4, 37-59. https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/julian_bertranou.%20Capacidad%20Estatad%202015.pdf
- Biblioteca Nacional del Congreso. (2016, mayo 25). Ley Chile - Ley 20.922. BCN. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1090705>
- Comité de Modernización del Estado. (2025). Agenda de modernización del Estado 2022-2026. Gobierno de Chile. <https://modernizacion.gob.cl/agenda/agenda-periodo-2022-2026>
- Dazarola, G. (2019). Descentralización en Chile: Avances y temas pendientes. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27720/1/BCN_Estado_Descentralizacion_Chile_2019_def.pdf
- Hernández, J. (2018). Ley N°20.922 sobre fortalecimiento de la gestión y profesionalización del personal municipal: Un estudio de caso en dos municipios en torno a la percepción sobre la gestión de sus recursos. Enfoques, 16(29). <https://doi.org/10.60728/wmcfc98>
- Maulén, C. (2024). Capacidad estatal de los municipios para la implementación de la Ley 20.922: Análisis de los factores que inciden en la capacidad estatal de los municipios para la implementación de la Ley 20.922 y sus reglamentos, primer periodo de implementación 2017-2020. Santiago de Chile.

Observatorio del Envejecimiento UC–Confuturo. (2023). El envejecimiento poblacional en Chile y los múltiples desafíos que debemos enfrentar. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://www.uc.cl/noticias/el-envejecimiento-poblacional-en-chile-y-los-multiples-desafios-que-debemos-enfrentar/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Apoyo a la modernización de las plantas municipales en Chile. <https://www.undp.org/es/chile/proyectos/apoyo-la-modernizacion-de-las-plantas-municipales-en-chile>

Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE). (2025). Nueva Ley de Plantas Municipales. <http://www.leydeplantas.subdere.gov.cl/>

Tenemos que hablar de Chile. (2024, enero 22). Consulta ciudadana: Oportunidades para el Chile del futuro. <https://www.tenemosquehablardechile.cl/noticias/consulta-ciudadana-oportunidades-y-desafos-para-el-chile-del-futuro>



AMUCHI

ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE

www.amuch.cl |    