

PUNTO DE VISTA

La crisis del empleo público en el horizonte



—por **María Asunción Poblete**—

La instalación del nuevo gobierno ha vuelto a poner sobre la mesa una escena conocida y no exenta de polémicas. Salen funcionarios de confianza, ingresan los cuadros del sector ganador, y miles de empleados a contrata observan con inquietud su futuro laboral. A ello se suman los anuncios de múltiples recortes por la estrechez presupuestaria (un problema efectivo), que se traducen en funcionarios que dejan de trabajar en el Estado. La discusión, sin embargo, se ha concentrado en el tamaño del recorte y no en un indispensable antecedente: ¿cuántos empleados públicos hay en Chile, y bajo qué reglas operan?

La respuesta es desconcertante, pues no existe una cifra oficial consolidada. La Dirección de Presupuestos reportó en 2025 un total de 1.112.112 cargos, el Consejo para la Transparencia contabiliza 841 mil y el centro de estudios Pivotes estima 1.208.000 personas. La diferencia se explica por la opacidad de los regímenes a contrata y honorarios, y por la fragmentación de más de diez estatutos coexistentes.

Esta opacidad es el síntoma más visible de una crisis estructural que se aborda en el documento Crisis del empleo público: 5 claves para el debate, recientemente publicado por el Instituto de Estudios de la Sociedad (IES). El régimen vigente, diseñado en 1989 para asegurar profesionalización y mérito, ha sido desbordado por la realidad y hoy se sostiene sobre varios incentivos “perversos” que erosionan tanto su eficiencia como su legitimidad.

El problema se discute hace décadas, conforme la cantidad de funcionarios crece y su marco regulatorio se vuelve obsoleto. Entre 2014 y 2024, el empleo público aumentó cerca de un 60%, y el gasto en personal pasó del 4,6% al 7,1% del PIB entre 2006 y 2023. Esto trae como consecuencia una diversidad inmanejable de estatutos, un flujo de nuevas contrataciones que no se compensa con desvinculaciones —por la enorme dificultad de concretarlas—, y la pregunta cada vez más acuciante de si el crecimiento del

aparato burocrático ha derivado en una mejora real de los servicios.

Todo esto ha ocurrido con la complacencia de la política, que año a año aumenta las dotaciones de personal vía ley de presupuestos y parcha un estatuto que no da para más, mientras tribunales y Contraloría hacen lo suyo por vía jurisprudencial. Pero los problemas van mucho más allá del crecimiento de personal. La distinción entre funcionarios de planta, contrata y honorarios se ha desvirtuado, y más que una carrera funcionaria deliberada lo que existe es una inamovilidad de hecho. Varias instituciones clave para el desarrollo de esta carrera no funcionan: las evaluaciones no entregan información útil (más del 90% obtiene la calificación máxima cada año) y los sumarios por hechos graves, como los escándalos por licencias médicas, no llegan a ninguna parte y se vuelven una enorme carga para los superiores jerárquicos.

Pese al diagnóstico transversal, ninguna reforma sustantiva ha prosperado. La contralora Dorothy Pérez ha hecho esfuerzos puntuales por aplicar la ley vigente, y la ley de reajuste al sector público de la administración saliente intentó blindar sin éxito la posición de los funcionarios a contrata, pero el problema de fondo permanece intacto. Se requiere una reforma integral que favorezca una normativa ajustada a los desafíos del presente y del futuro; para ello, sin embargo, hay que sincerar varias realidades incómodas y asumir el costo de impulsar fórmulas a veces impopulares.

Si este no será el período en que el empleo público se reforme estructuralmente —y el énfasis estará en ordenar el Estado y sus cuentas—, que al menos la política deje de parchar el sistema y de alimentar dinámicas que erosionan la legitimidad de los funcionarios ante la ciudadanía. Dicha erosión es otro caldo de cultivo para las fuerzas disruptivas y la demagogia que asechan en el horizonte.

Investigadora del Instituto de Estudios de la Sociedad, IES.