

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Superintendencia de Educación Superior





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Superintendencia de Educación Superior

I.- Presentación de la Superintendencia de Educación Superior

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Superintendencia de Educación Superior

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Superintendencia de Educación Superior

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
José Miguel Salazar Zegers, superintendente de Educación Superior	Nicolás Cataldo Astorga, ministro de Educación Claudia Lagos Serrano, subsecretaria de Educación Parvularia Alejandra Arratia Martínez, subsecretaria de Educación Víctor Orellana Calderón, subsecretario de Educación Superior

MISIÓN

Velar proactivamente para que las Instituciones de Educación Superior ajusten su actuar a la normativa vigente, hagan un uso correcto de los recursos económicos y financieros que reciben de la sociedad y el Estado, y den cumplimiento a las condiciones convenidas en sus diversas prestaciones educativas, a través del despliegue de acciones de fiscalización, elaboración y disposición de información pública a los diversos actores de la educación superior.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.

Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.

Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.

Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.

Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	No

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Superintendencia de Educación Superior correspondió a un 0,0% del total del Ministerio de Educación.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(2) El contenido de las secciones 'Principales áreas de trabajo' y 'Atributos considerados en los objetivos estratégicos' corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un 'Sí'. En cambio, cuando la propuesta es 'No', significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de 'cambio climático'.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Superintendencia de Educación Superior

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Atender de manera eficiente y oportuna los reclamos, denuncias y solicitudes de información de los distintos actores del sistema de educación superior, a través del fortalecimiento de los canales de comunicación que permitan el resguardo de los deberes y garantías.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

La SES recibió un total de 5.383 reclamos y denuncias contra IES, evidenciando un alza de 20% respecto al 2023. Otro aspecto relevante es que el 57,2 % de los casos admisibles y cerrados durante 2024, terminó con resolución favorable para el solicitante, subiendo el registro en un punto respecto a 2023 (56%)



ACCIÓN 2

Las solicitudes de información recibidas durante el año 2024 sumaron un total de 271 requerimientos, superando en 27,8% las registradas en 2023 y logrando un tiempo promedio de respuesta de 8,8 días. Las solicitudes fueron presentadas en su mayoría por personas naturales (86,3%).

ACCIÓN 3

En 2024, la SES consolidó un modelo de atención 100% remoto vía web, que permite ingresar y seguir casos en línea. Además, implementó un chat automatizado con IA y una app móvil para estudiantes, orientada a denuncias y reclamos. Estas herramientas fortalecieron la experiencia usuaria, ampliando cobertura y mejorando la capacidad de respuesta.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones desarrolladas se alinean con el objetivo estratégico, ya que evidencian una gestión eficiente y oportuna de los reclamos, denuncias y solicitudes de información. El aumento en la resolución favorable de casos y la reducción del tiempo de respuesta fortalecen los canales de comunicación y contribuyen al resguardo de los derechos y garantías de los actores del sistema de educación superior.

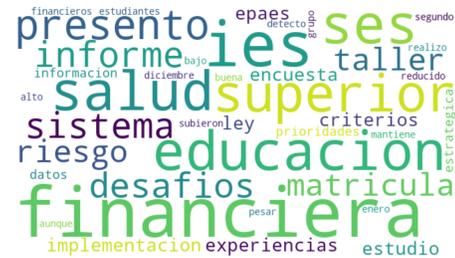
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantizar el acceso a la información pública del sistema de educación superior, a través de la entrega de datos y estudios agregados sobre el sector.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

En diciembre de 2024, la SES presentó su segundo Informe de Salud Financiera del Sistema de Educación Superior, que a pesar de mantiene buena salud financiera, detectó un grupo reducido de IES con desafíos financieros (4,6% de la matrícula). Aunque las de riesgo alto subieron de 25 a 28, su matrícula bajó de 59.605 a 59.069 estudiantes.



ACCIÓN 2

En enero de 2024, la SES realizó un taller de retroalimentación sobre la implementación de la Ley N°21.369, que previene y sanciona el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior. Las IES compartieron experiencias y conocieron criterios y definiciones establecidos en la circular interpretativa de la superintendencia.

ACCIÓN 3

En octubre de 2024, la SES presentó los resultados de la primera Encuesta EPAES, que recogió la visión de 331 líderes de 107 IES (59% de respuesta). El estudio abordó prioridades estratégicas, desafíos y prácticas operativas. Un 54% proyecta solidez financiera en 5-10 años y un 64% prevé completar la fijación de aranceles regulados de gratuidad.

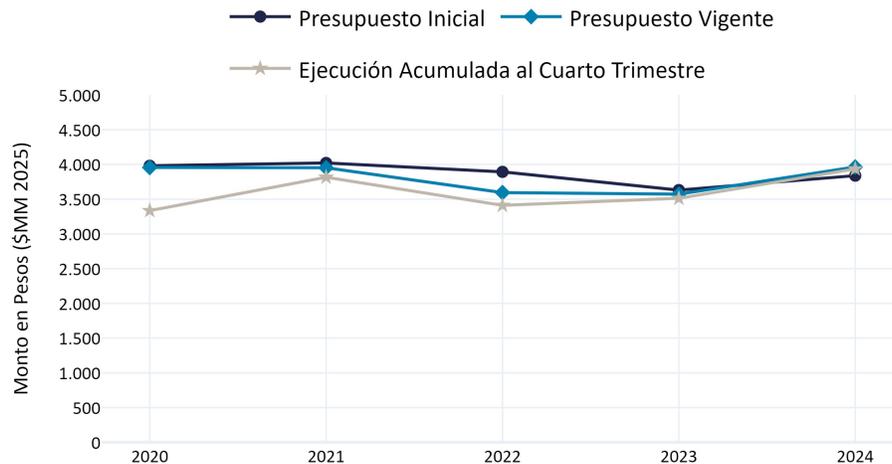
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones realizadas responden al objetivo estratégico, ya que promueven el acceso a información pública y estudios agregados del sistema de educación superior. El Informe de Salud Financiera entrega datos sobre la situación económica de las IES y riesgos asociados. El taller sobre la Ley N°21.369 difunde criterios normativos y experiencias institucionales, asegurando transparencia en su implementación. La Encuesta EPAES proporciona información estratégica sobre expectativas, prioridades y proyecciones financieras de las instituciones, fortaleciendo la disponibilidad de datos relevantes para la comunidad académica y el sector.

Funcionamiento de la Superintendencia de Educación Superior

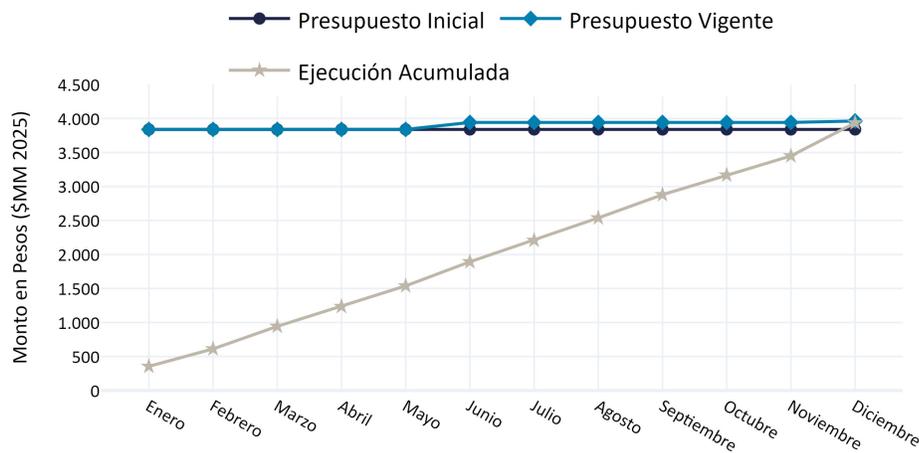
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



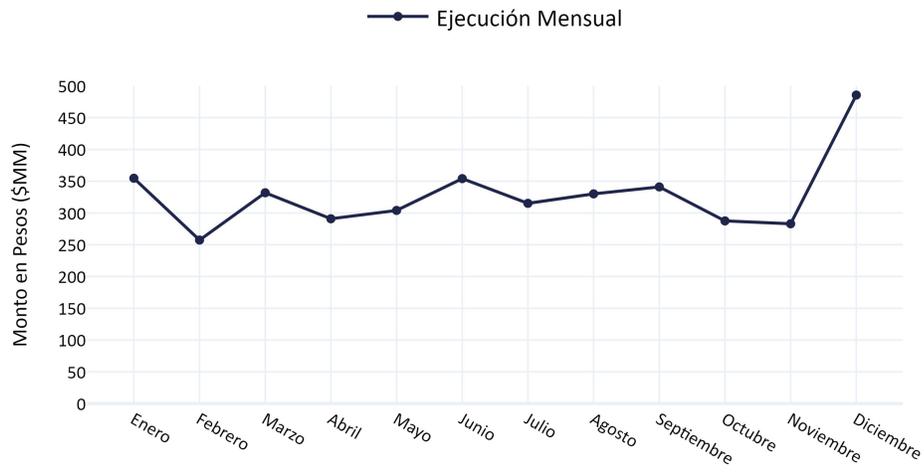
¿Por qué es importante?
 Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
 El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

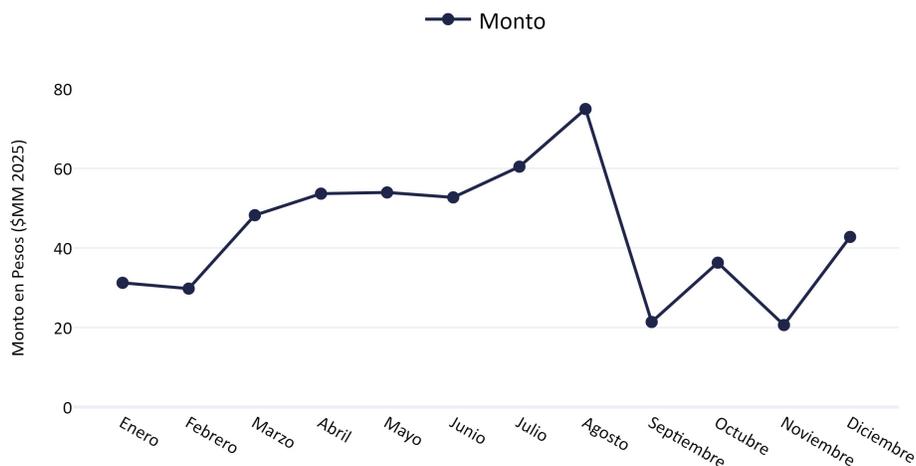
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024



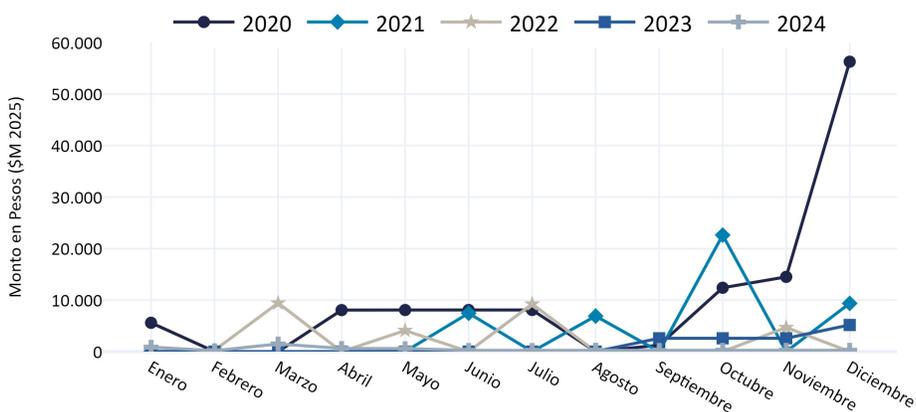
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Superintendencia de Educación Superior, ejecutó el 8,1% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

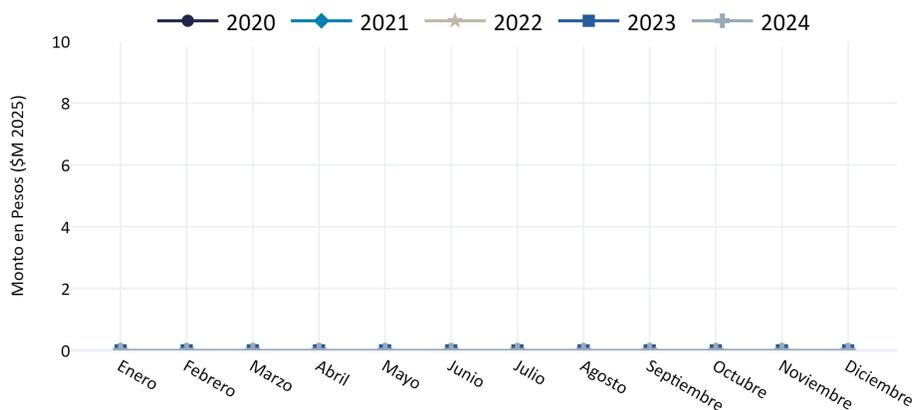
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



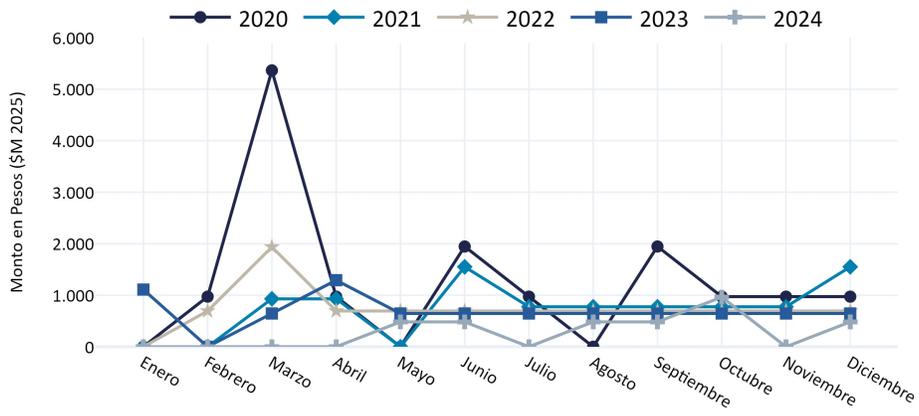
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

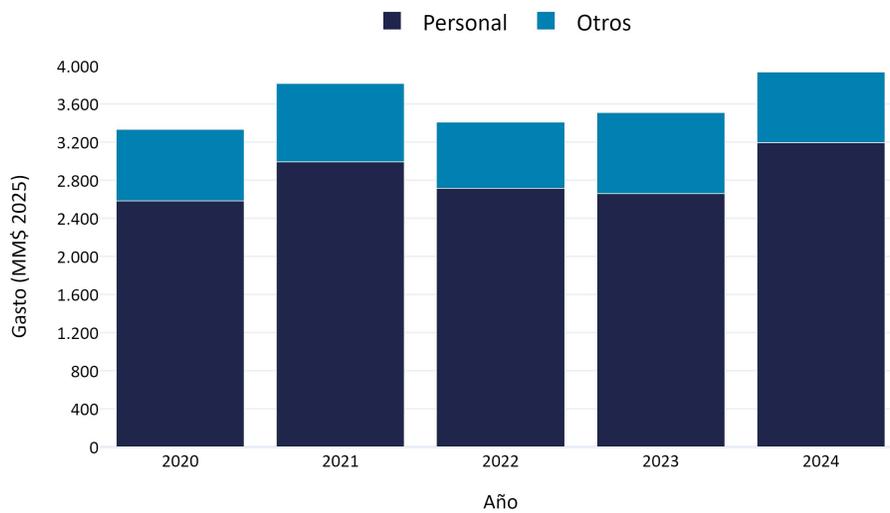


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación Superior

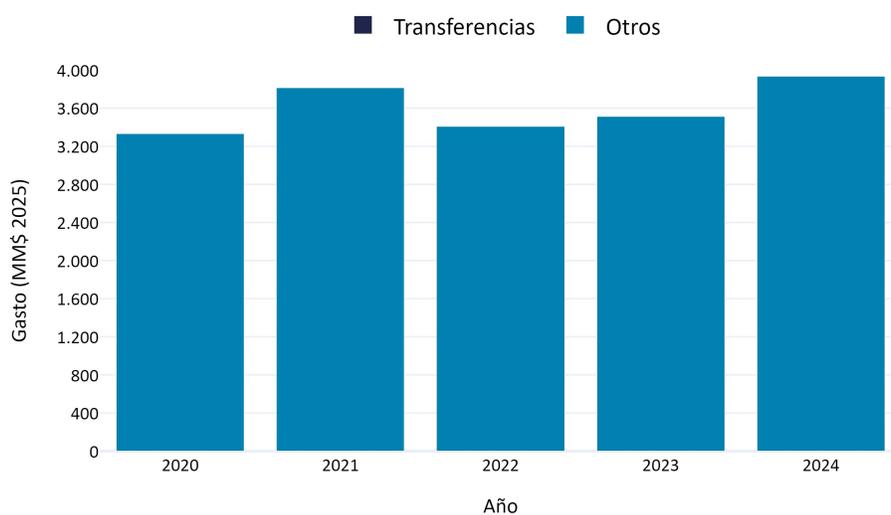


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación Superior



¿Qué son las transferencias?
 Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

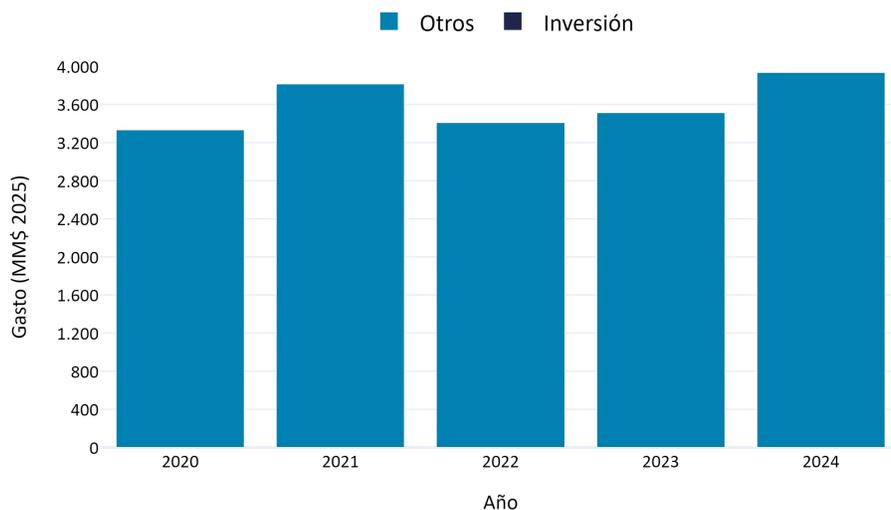
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación Superior



¿Qué son las iniciativas de inversión?
 Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

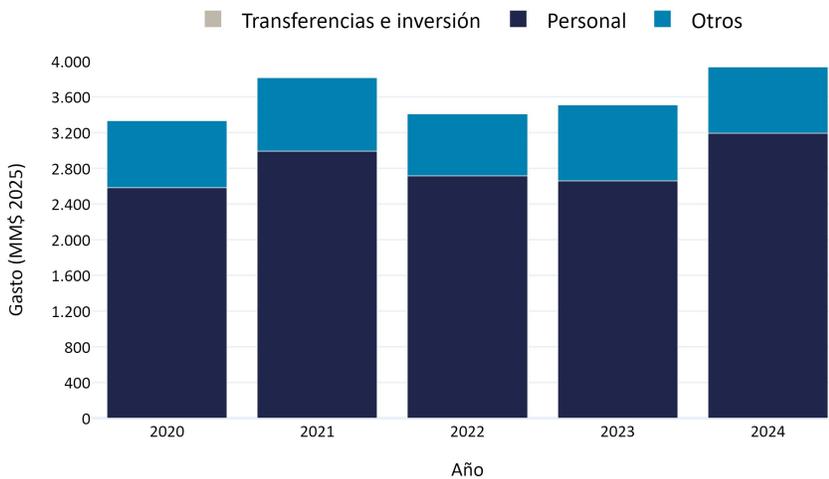
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

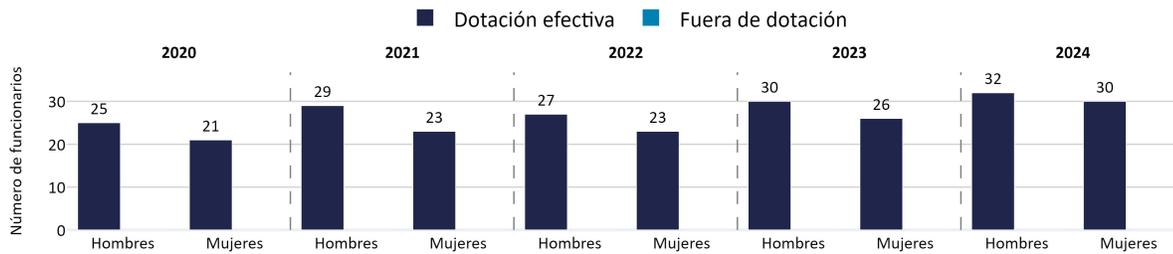
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación Superior



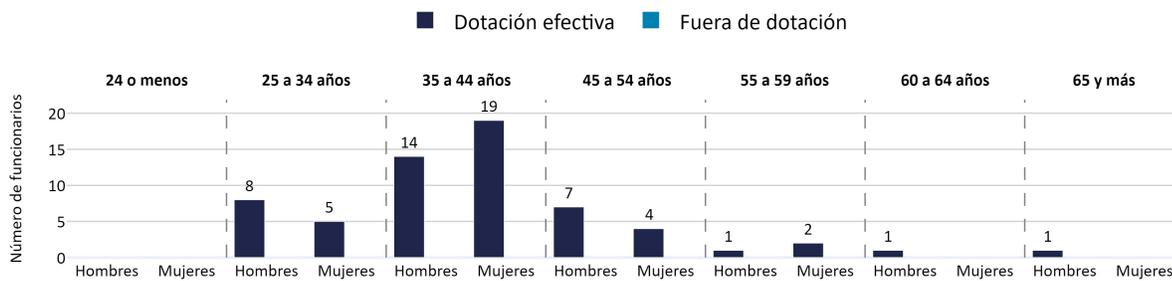
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



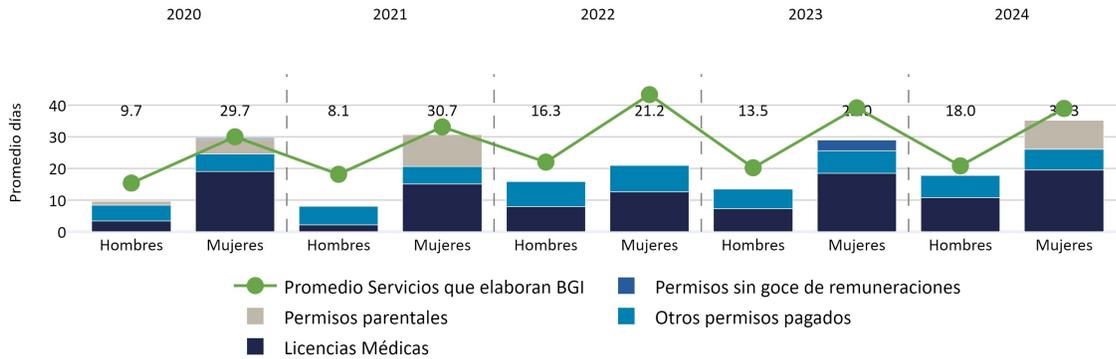
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



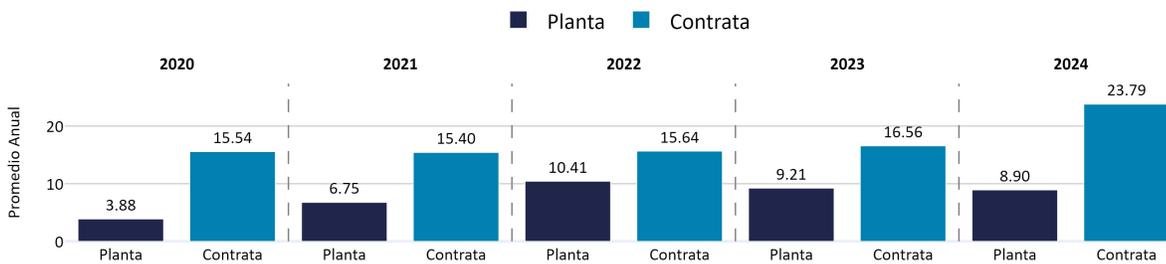
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

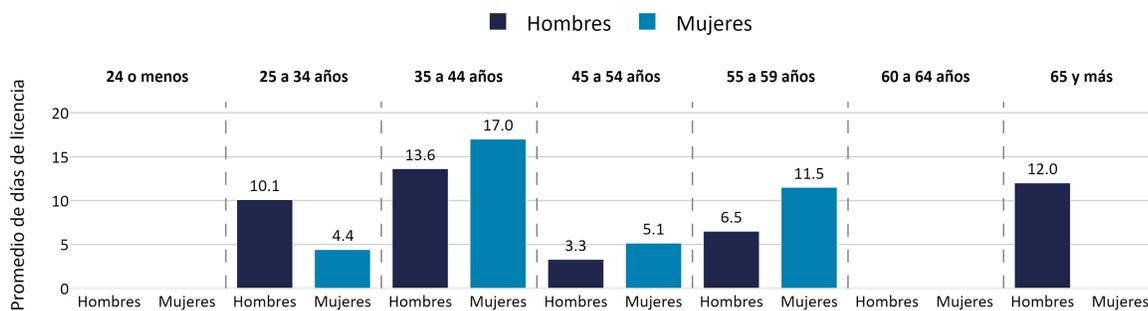
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Superintendencia de Educación Superior

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	6.67%	1	3.12%	3
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	4	13.33%	4	12.5%	8
Profesionales	19	63.33%	24	75%	43
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	5	16.67%	3	9.38%	8
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	30	100%	32	100%	62

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	-%	0	0%	0
Auxiliares	0	-%	0	0%	0
Directivos	0	-%	0	0%	0
Profesionales	0	-%	2	100%	2
Técnicos	0	-%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	-%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	-%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	-%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	-%	0	0%	0
Total	0	100%	2	100%	2

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	8	9
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	16	14
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100%	50%	64.29%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	7	8	9
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	8	9
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	9	11	8
(b) Total dotación efectiva año t	50	56	62
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	18%	19.64%	12.9%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	8	8	4
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	3	4
Total de ceses o retiros	9	11	8

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	7	16	14
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	9	11	8
Porcentaje de recuperación (a/b)	77.78%	145.45%	175%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	7	7	10
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	50	56	62
(b) Total Dotación Efectiva año t	50	56	62
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	100%	100%	100%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	112292	6666	4212
(b) Total de participantes capacitados año t	134	66	52
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	838%	101%	81%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	23	25	30
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4.35%	4%	3.33%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	50	56	62
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	39	38	45
Lista 2	1	2	1
Lista 3	0	1	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	40	41	46
(b) Total Dotación Efectiva año t	50	56	62
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	80%	73.21%	74.19%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		Sí	Sí

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		No	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	2	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	16	14
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	12.5%	21.43%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	2	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	3	3
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	66.67%	100%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	5	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	3	3
Porcentaje (a/b)	NaN%	166.67%	66.67%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Superintendencia de Educación Superior

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Avanzar en un diálogo abierto sobre la reconceptualización de la calidad en la educación superior a fin de contar con diagnósticos exhaustivos de las instituciones evaluadas.	En diseño
Impulsar y fortalecer las políticas de género en todas las instituciones de educación superior articuladas e integradas en el sistema de aseguramiento de la calidad.	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Superintendencia de Educación Superior

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Superintendencia de Educación Superior

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Actualización del Diagnóstico Institucional de Género de la Superintendencia, referido a la gestión interna y a las acciones y productos estratégicos institucionales.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Capacitación en igualdad de género y/o violencias de género y/o violencia contra las mujeres (VCM) al 40% de profesionales y funcionarios/as de la Superintendencia, no capacitados/as en estas temáticas, especialmente a quienes interactúan directamente con personas. priorización personal División de Supervisión (Departamento de Fiscalización Institucional), Gabinete (Unidad de Reclamos, Denuncias y Atención de Público), y División de Gestión de Operaciones (Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y Oficina de partes y archivos).
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Elaboración de Informe sobre reclamos y denuncias recibidas por la SES, incorporando información desagregada por sexo/género y análisis de género, y apartado específico sobre reclamos y denuncias respecto de la Ley 21.369.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Superintendencia de Educación Superior

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

