

Balance de Gestión Integral

Etapas 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Hacienda
Servicio de Impuestos Internos





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

Índice

I. Presentación del Servicio de Impuestos Internos.....	4
II. Funcionamiento del Servicio de Impuestos Internos.....	5
II.1 Aspectos presupuestarios generales	5
II.2 Gasto operacional	7
II.3 Transferencias e iniciativas de inversión	10
II.4 Dotación.....	12
II.5.- Futuros desafíos del servicio	13
III. Anexos	14

I. Presentación del Servicio de Impuestos Internos.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE DEL MINISTERIO DE HACIENDA (1)
Jorge Trujillo Puentes, Director Servicio de Impuestos Internos	Jorge Quiroz Castro, Ministro de Hacienda Tomás Bunster Bustamante, Subsecretario de Hacienda (S)

MISIÓN
Asegurar el cumplimiento tributario, procurando que cada contribuyente cumpla cabalmente sus obligaciones tributarias, aplicando y fiscalizando los impuestos internos de manera efectiva y eficiente, con estricto apego a la legalidad vigente y buscando la facilitación del cumplimiento, en el marco que establecen los principios de probidad, equidad y transparencia, en un ambiente de trabajo que propicie el desarrollo integral de los funcionarios y funcionarias, para lograr un desempeño de excelencia que aporte al progreso del país.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)
Esta sección identifica, según las definiciones estratégicas 2025, las tres áreas de intervención (3) que mejor representan al Servicio. Estas se destacan mediante íconos azules.
 Economía y Bienestar  Salud  Sociedad y desarrollo urbano  Administración del Estado  Educación y formación

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (4)
Los siguientes cuadros muestran si al menos uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora, en su formulación, estos atributos (5).

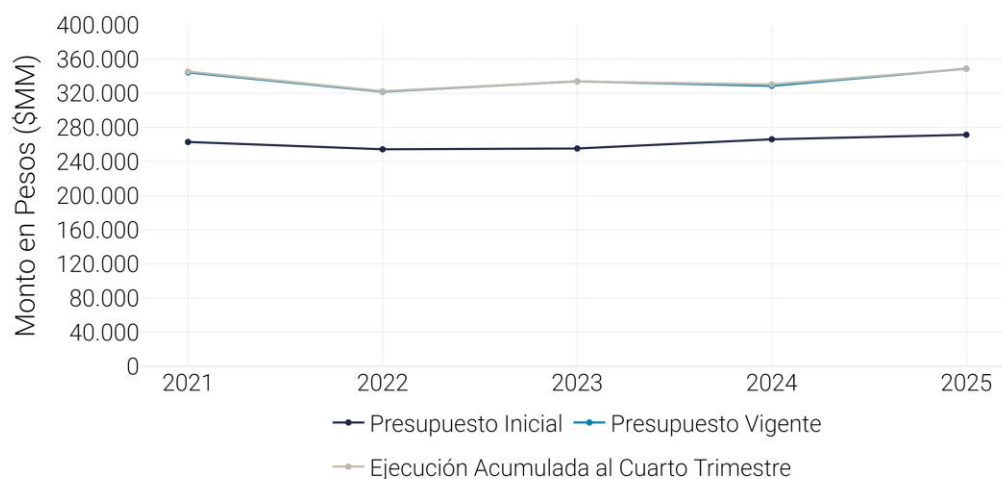
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	NO

Para el año 2025, el presupuesto del Servicio de Impuestos Internos correspondió a un 38,6% del total del Ministerio de Hacienda.

II. Funcionamiento del Servicio de Impuestos Internos.

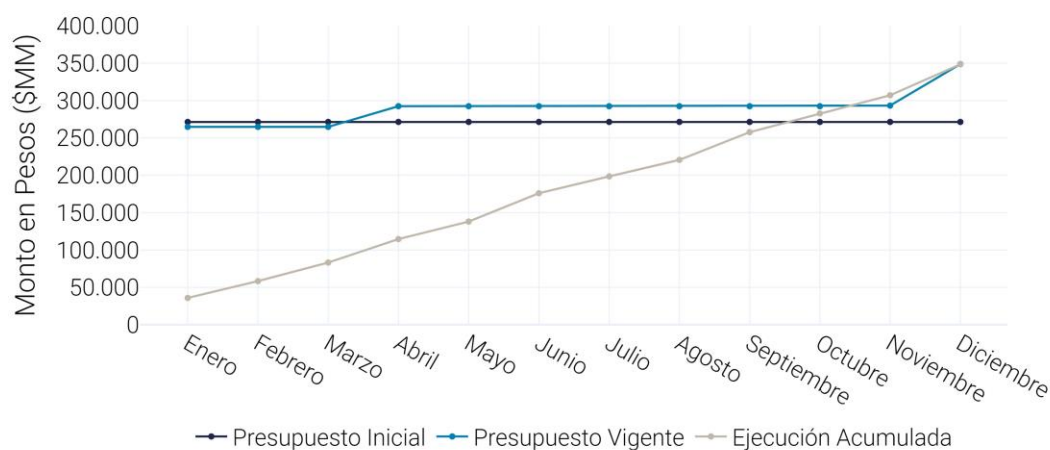
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



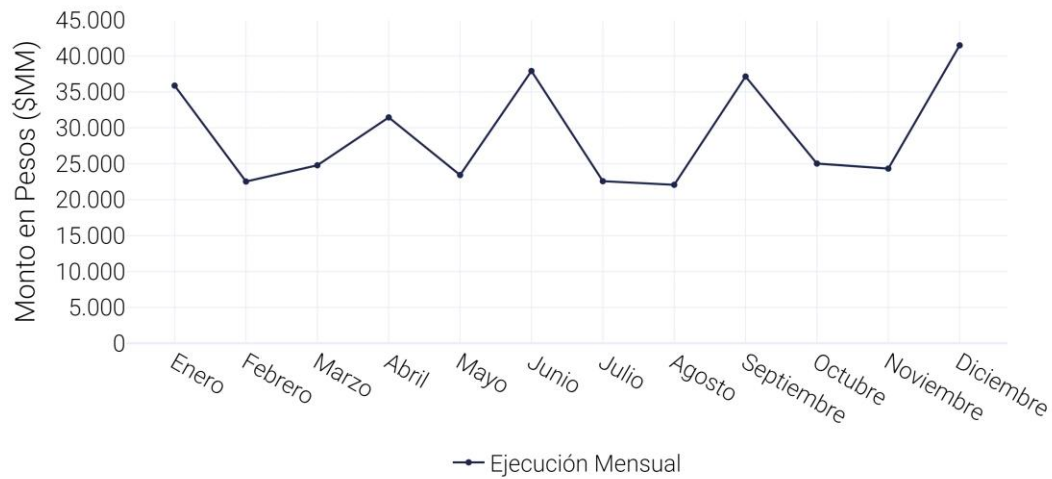
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2025



¿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.

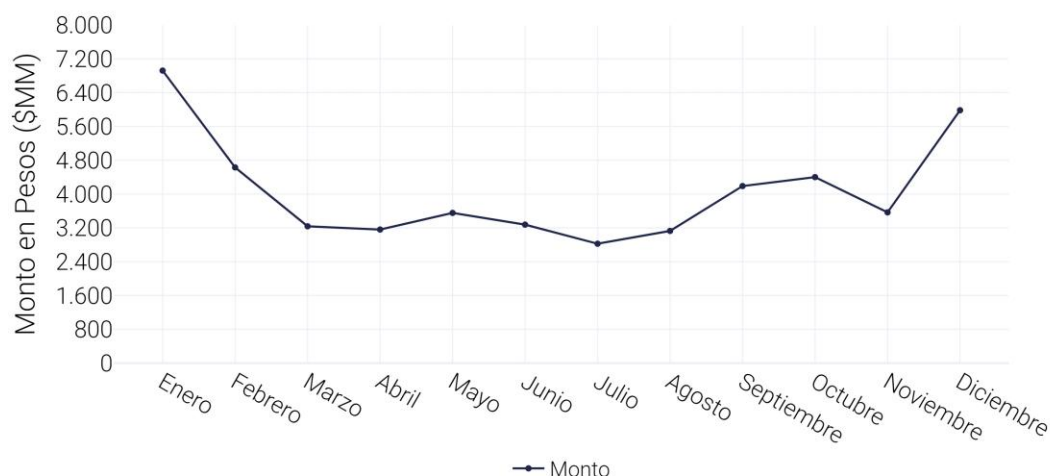
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



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.

II.2 Gasto operacional

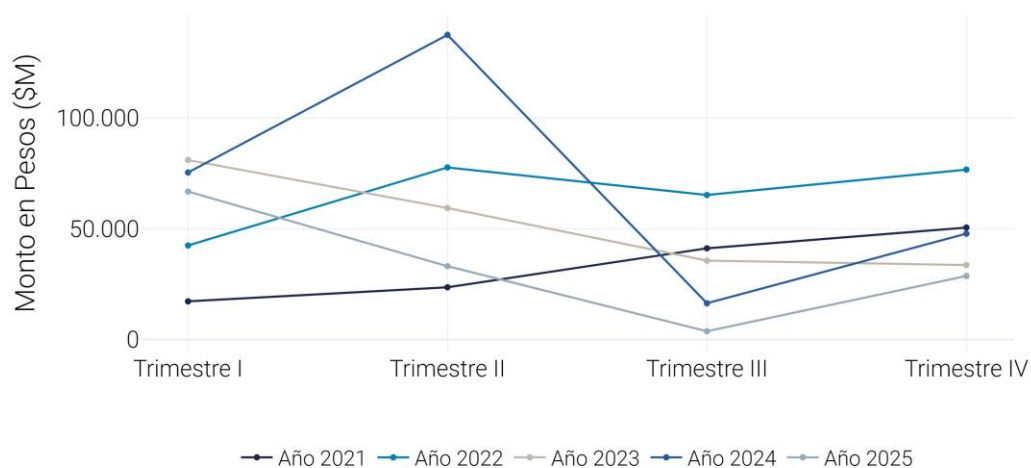
Gasto de soporte mensual en 2025

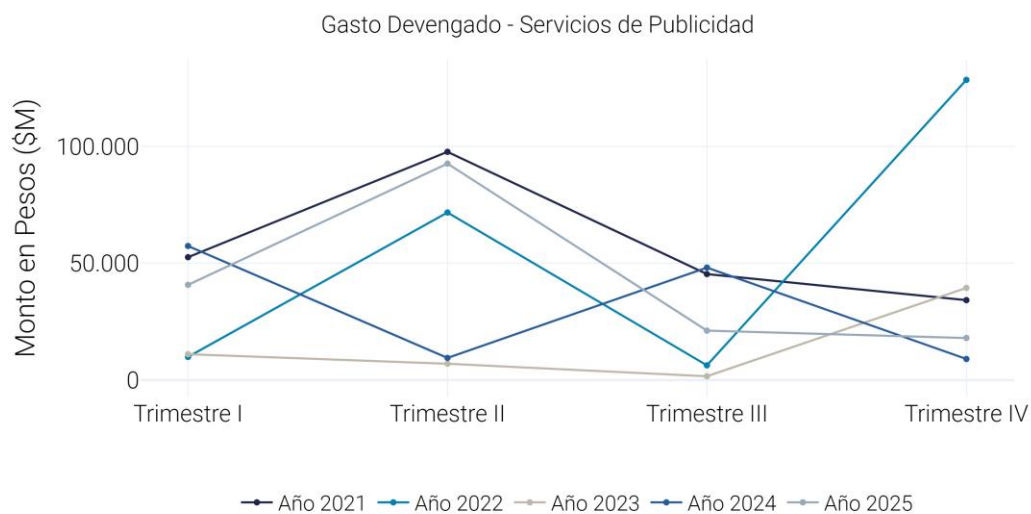


El gasto en bienes y servicios de soporte y administración corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año. El Servicio de Impuestos Internos, ejecutó el 12,2% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con menor ejecución 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 2025, 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 a informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto en personal

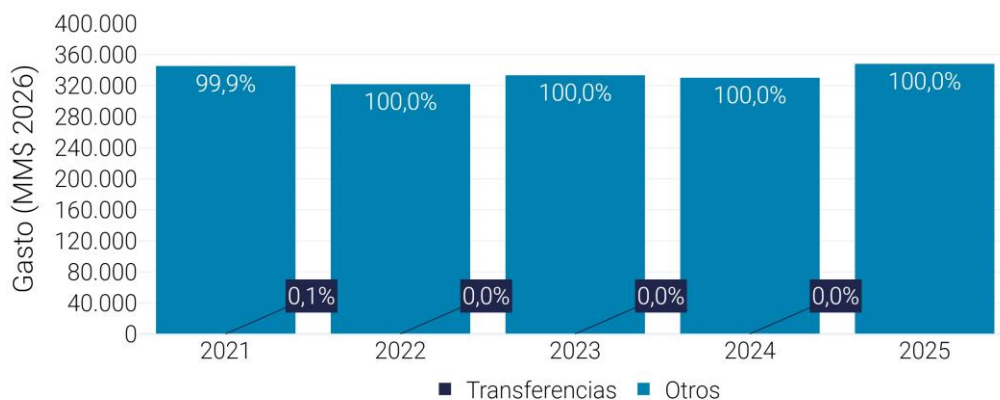
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio de Impuestos Internos.



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.

II.3 Transferencias e iniciativas de inversión

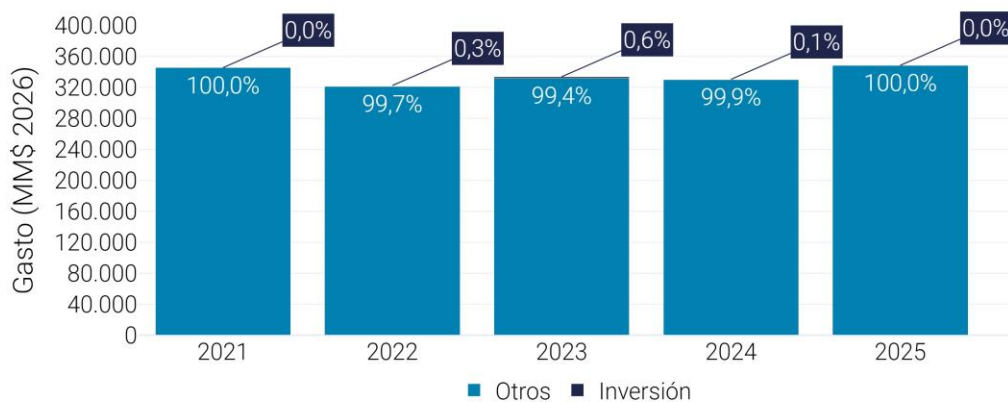
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Servicio de Impuestos Internos.



¿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, destinadas a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24); y las de capital, para iniciativas de inversión (subtítulo 33). En la Ley de Presupuestos del 2025, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

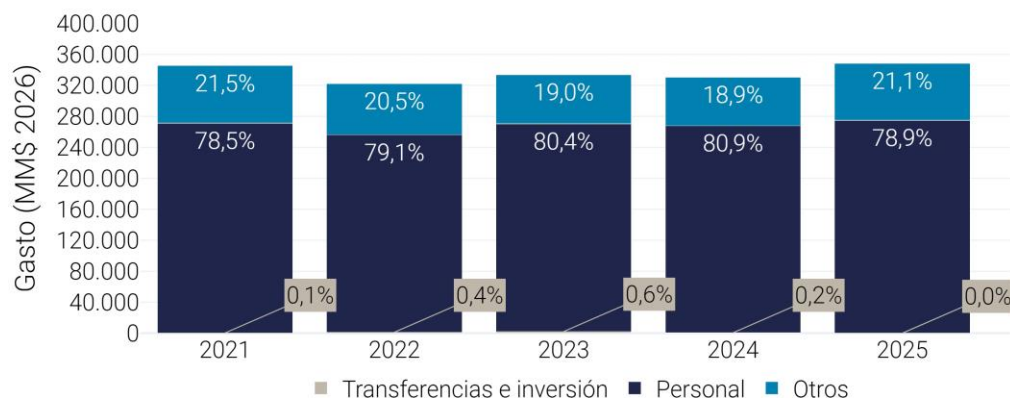
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio de Impuestos Internos.



¿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 (hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.). En la Ley de Presupuestos del 2025, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: relación entre el gasto en personal y el destinado a transferencias e inversión



La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El 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 significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

II.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 2025



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. Un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación: por una parte, la salud de los y las trabajadoras, y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

II.5.- Futuros desafíos del servicio

Los focos prioritarios 2026-2030 son Reducir la evasión, Facilitar el cumplimiento tributario y Entregar certeza tributaria a los contribuyentes. Para abordarlos se priorizarán los siguientes aspectos de la Estrategia de Cumplimiento Tributario. En Facilitación y Prevención, se mejorará la oportunidad y calidad de las respuestas y se simplificarán los trámites de tal forma disminuir el costo de cumplimiento tributario. En Control y Fiscalización, se profundizará el uso de analítica avanzada y modelos de riesgo, generando acciones proporcionales según el riesgo de los contribuyentes, fortaleciendo la eficiencia y efectividad de la fiscalización. En la Estrategia contra el Fraude y Delito Tributario, se fortalecerá la detección temprana de delitos, mejorando los tiempos y calidad de la recopilación de antecedentes, y así avanzar en presentaciones de querellas más oportunas y eficaces, trabajando coordinadamente con el Ministerio Público, Carabineros, PDI y otras instituciones del Estado

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos del Servicio de Impuestos Internos.(8)

Dotación efectiva año 2025, por estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	465	18,27%	319	13,47%	784
Auxiliares	9	0,35%	135	5,7%	144
Directivos	79	3,1%	139	5,87%	218
Profesionales	606	23,81%	748	31,59%	1354
Técnicos	151	5,93%	159	6,71%	310
Fiscalizadores	1235	48,53%	868	36,66%	2103
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0,0%	0	0,0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0,0%	0	0,0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0,0%	0	0,0%	0
Total	2545	100%	2368	100%	4913

Personal fuera de dotación año 2025 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	0	0,0%	0	0,0%	0
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	0	0,0%	0	0,0%	0
Profesionales	3	100,0%	6	100,0%	9
Técnicos	0	0,0%	0	0,0%	0
Fiscalizadores	0	0,0%	0	0,0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0,0%	0	0,0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0,0%	0	0,0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0,0%	0	0,0%	0
Total	3	100%	6	100%	9

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

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	192	105	94
(b) Total de ingresos a la contrata año t	245	138	112
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	78,37%	76,09%	83,93%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de ingresos a la contrata vía reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato t+1	182	102	94
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	192	105	94
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	94,79%	97,14%	100,0%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	177	218	118
(b) Total dotación efectiva año t	4986	4910	4913
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,55%	4,44%	2,4%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	9	6	5
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	80	104	54
Otros retiros voluntarios año t	57	44	38
Funcionarios retirados por otras causales año t	31	64	21
Total	177	218	118

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	245	142	142
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	177	218	118
Porcentaje de recuperación (a/b)	138,42%	65,14%	120,34%

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

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	76	304	832
(b) Total Planta efectiva año t	3345	3425	3618
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	2,27%	8,88%	23,0%

3.2 Porcentaje de funcionarios a contrata ascendidos o promovidos, respecto al total de la dotación a contrata

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios a Contrata ascendidos o promovidos año t	0	0	20
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	1295
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	1,54%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	4067	3972	4573
(b) Total Dotación Efectiva año t	4986	4910	4913
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	81,57%	80,9%	93,08%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) Σ (N° horas contratadas en capacitación año t $\times$ N° participantes capacitados año t)	313206	213227	199397
(b) Total de participantes capacitados año t	9554	8718	13316
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	32,78	24,46	14,97

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	144	174	178
(b) N° de actividades de capacitación año t	367	354	515
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	39,24%	49,15%	34,56%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	8	23	20
(b) Total Dotación Efectiva año t	4986	4910	4913
Porcentaje de becados (a/b)	0,16%	0,47%	0,41%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	4778	4814	4804
Lista 2	20	32	29
Lista 3	3	5	2
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	4801	4851	4835
(b) Total Dotación Efectiva año t	4986	4910	4913
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	96,29%	98,8%	98,41%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2023	2024	2025
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí/No)	Sí	Sí	Sí

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2023	2024	2025
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí/No)	Sí	Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	245	138	112
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

7.2 Efectividad proceso de regularización

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	0%	0%	0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio de Impuestos Internos.

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO	N° PROMEDIO DE METAS COMPROMETIDAS POR EQUIPO	% PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (M\$)
24	205	11	101	12739856

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio de Impuestos Internos.

MEDIDAS

MEDIDA	RESULTADO
--------	-----------

El Servicio no registra información en la materia.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Certificación de mantención de la Norma Chilena NCH3262. Ejecutar el proceso de auditoría de mantención.	- El SII mantiene vigente el Sello Iguala-Conciliación, otorgado por SernamEG. - Segunda auditoría de mantención, concluyendo con una Carta de Conformidad favorable.
Programa de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Diseñar e implementar un plan de actividades de sensibilización, información y prevención dirigido a la totalidad de la dotación del SII, orientado a erradicar el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, en concordancia con la Ley N° 21.643 (Ley Karin).	Se realizaron acciones para fortalecer cultura de prevención y mecanismos formales de denuncia, investigación y reparación frente al acoso y la violencia de género en el trabajo, en los siguientes ejes: - Diagnóstico y gestión del riesgo - Formación y capacitación - Difusión y sensibilización - Participación y corresponsabilidad - Seguimiento y mejora continua
Fortalecimiento de capacidades institucionales en igualdad de género y enfoque de género. Incorporar de manera sistemática, dentro del Programa de Formación Institucional del SII, una oferta de cursos especializados en igualdad de género.	A noviembre de 2025 se incorporaron 14 cursos en materia de género, capacitando a más de 2.000 funcionarios y funcionarias.

Incorporación del enfoque de género en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo de carrera. Generar e implementar iniciativas orientadas a reducir las brechas de género existentes en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo de carrera.	- 100% de comisiones mixtas para las entrevistas de reclutamiento, selección y provisión de cargos de jefatura. - Aplicación de un enfoque de género en los llamados a concurso. - Estrategias de difusión diferenciada para postulaciones en áreas donde un sexo se encuentra subrepresentado. - Comunicación de las acciones desarrolladas en el proceso de reclutamiento, selección y desarrollo de carrera.
Corresponsabilidad, conciliación de la vida laboral-familiar-personal y salud integral con enfoque de género. Generar iniciativas orientadas a reducir las brechas de género en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado y el bienestar integral del funcionariado, en línea con los estándares de la NCh3262.	- Conmemoración Día de la Familia, Día de la Conciliación y la Corresponsabilidad - Talleres, charlas, cursos de Programas como: Apoyo a Cuidadores(as) Familiares, Promoción de la Salud Financiera, Formación de Competencias Parentales, nuevos padres y madres. - Teletrabajo - Actividades de prevención de salud integral - Nuevos Subsidios Sociales Bienestar - Sala Cuna y Jardín Infantil para Varones

Anexo 4 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

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, 2025 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-36882.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 2025, 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-15145-36882.html#ley_programa
		https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
		https://presupuestoabierto.gob.cl/
Indicadores de desempeño 2025	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2025.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-36882.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
Cumplimiento de sistemas de incentivos institucionales 2025	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. Adicionalmente se presenta el Anuario Estadístico del Empleo Público, donde se informan aspectos de ausentismo, cese de funciones, asignación de funciones críticas, entre otros.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
		https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-23223.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

Anexo 5 – Notas al pie

(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) 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. Educación y formación: acciones o medidas en educación y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

(4) 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'.

(5) 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

(6) 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).

(7) Es probable que las cifras del año 2024 en este BGI 2025 no coincidan con las cifras presentes para dicho año en el BGI 2024. Esto se debe a dos motivos: se detectó un error en el BGI 2024 y se corrigió para esta versión, y en segundo lugar, las cifras 2024 se actualizaron en moneda 2026.

(8) Para efectos de este análisis se ha considerado a la dotación de planta y contrata.