2025

# Balance de Gestión Integral

## Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Educación
Superintendencia de Educación

Gobierno de Chile

gob.cl

**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 de la Superintendencia de Educación. ..... 4

II. Funcionamiento de la Superintendencia de Educación. ..... 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 Horas extraordinarias ..... 13

II.6.- Futuros desafíos del servicio ..... 16

III. Anexos ..... 17

# I. Presentación de la Superintendencia de Educación.

| AUTORIDADES DEL SERVICIO | DEPENDE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (1) |
|---|---|
| Pamela Adriazola Rojas,Superintendenta de Educación (S) | María Paz Arzola González ,Ministra de Educación<br>Daniel Enrique Rodríguez Morales ,Subsecretario de Educación<br>María Cristina Tupper Castillo,Subsecretaria de Educación Parvularia<br>Fernanda Valdes Raczynski,Subsecretaria de Educación Superior |

**MISIÓN**

Contribuir al aseguramiento de una educación parvularia y escolar de calidad, inclusiva y participativa resguardando los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas como parte de la comunidad educativa, con un enfoque integral, territorial y de género, promoviendo el cumplimiento de la normativa educacional, y el buen uso de los recursos por parte de las entidades sostenedoras que reciben aporte del Estado.

**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).

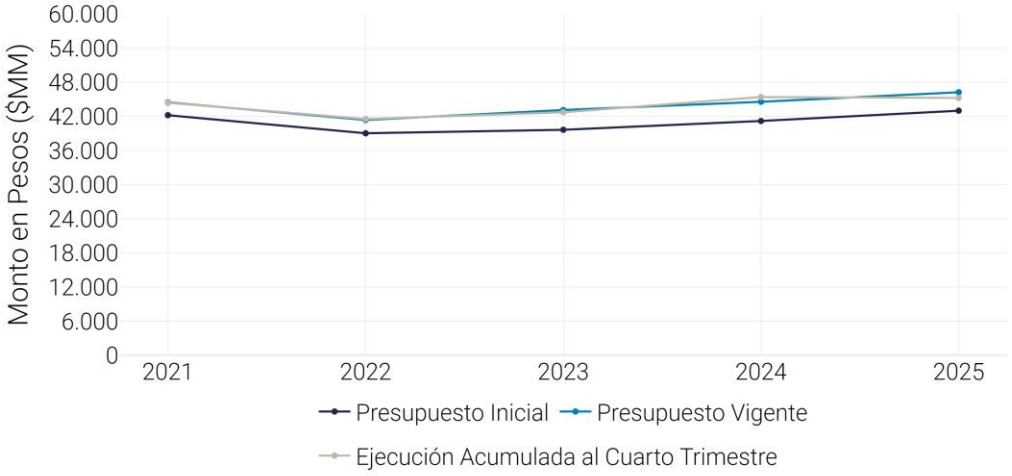
| ATRIBUTO | ¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS? |
|---|---|
| Enfoque de género | SI |
| Cambio climático | NO |

**Para el año 2025, el presupuesto de la Superintendencia de Educación correspondió a un 0,2% del total del Ministerio de Educación.**

# II. Funcionamiento de la Superintendencia de Educación.

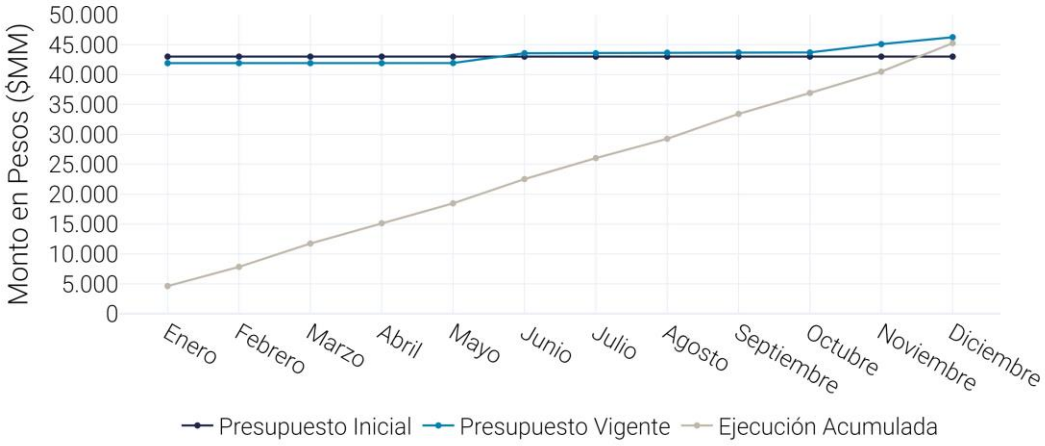
## II.1 Aspectos presupuestarios generales

**Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años**



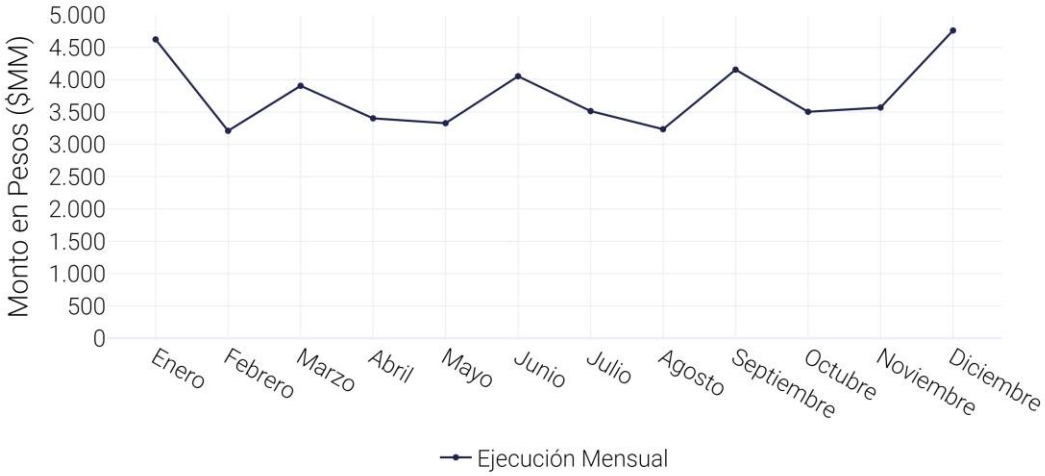

**¿Por qué es importante?** Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la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

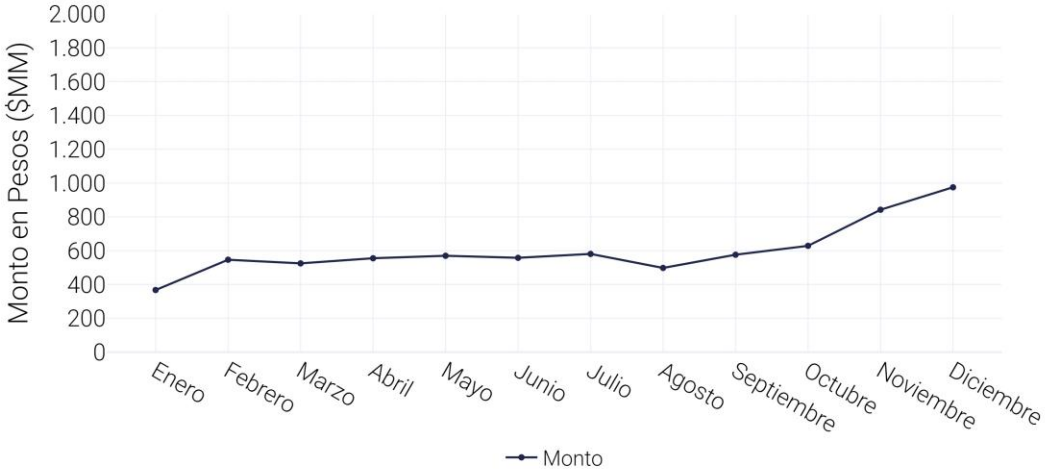
## Ejecución mensual del presupuesto en 2025




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.

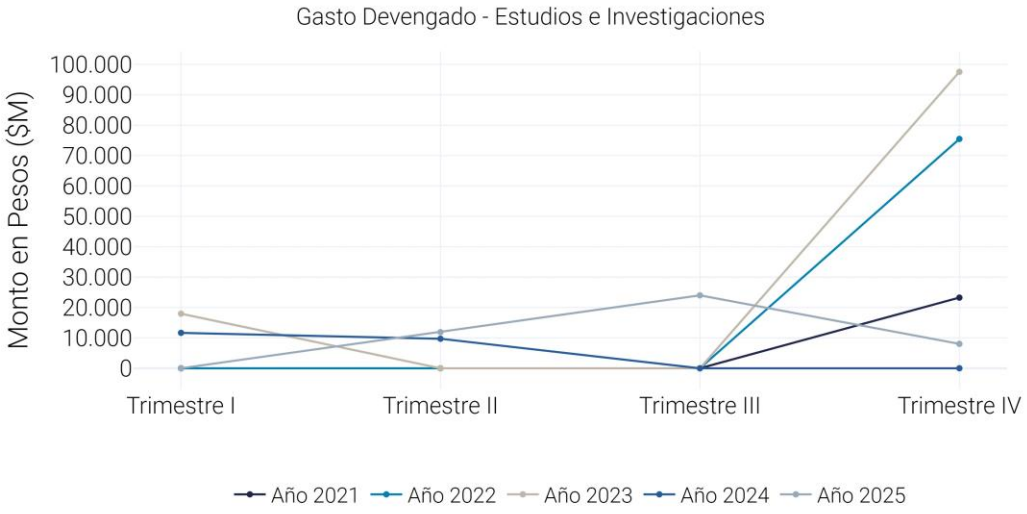
## II.2 Gasto operacional

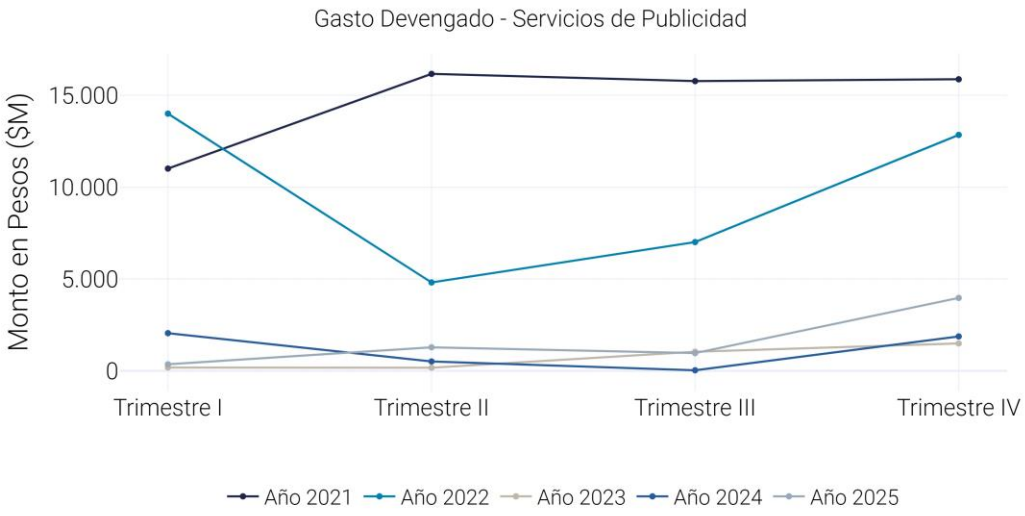
### Gasto de soporte mensual en 2025




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. La Superintendencia de Educación, ejecutó el 13,5% 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

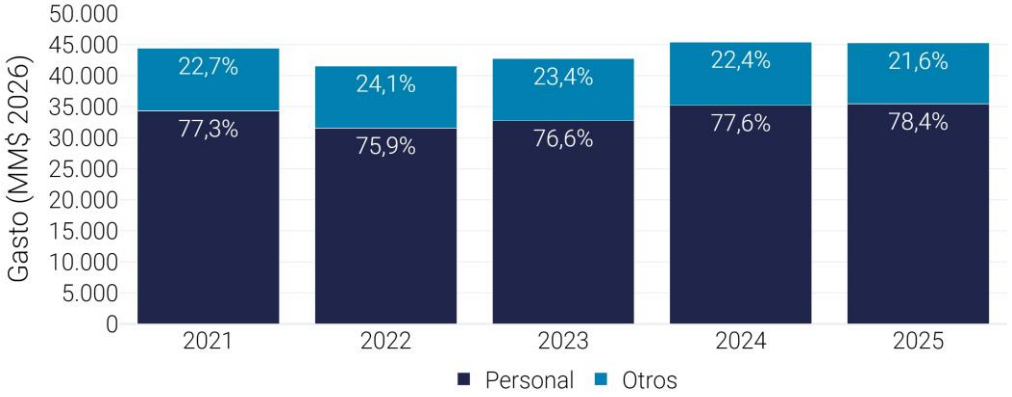





Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2025, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad. Las publicaciones en transparencia activa obligan a informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

## Gasto en personal

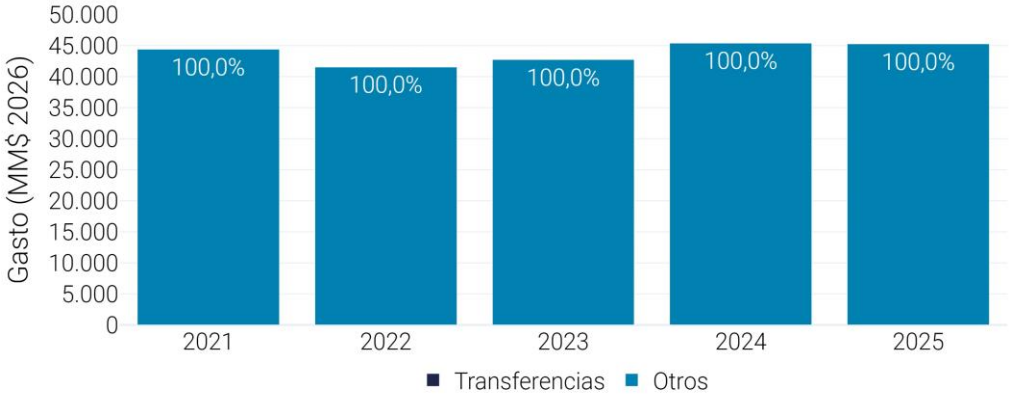
**Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación.**




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

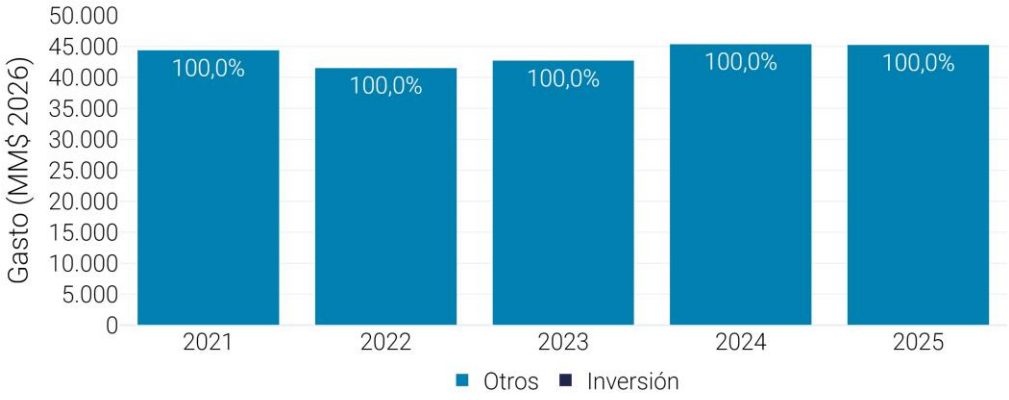
**Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Superintendencia de Educación.**




**¿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.

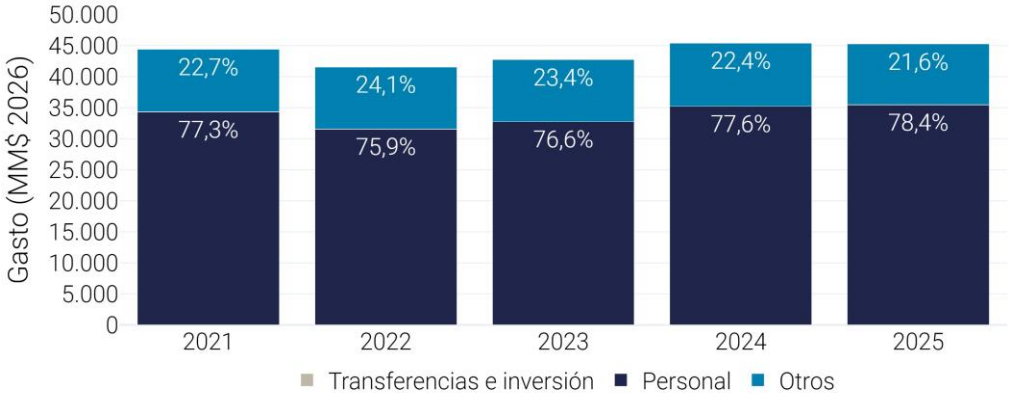
### Iniciativas de inversión

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



**¿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

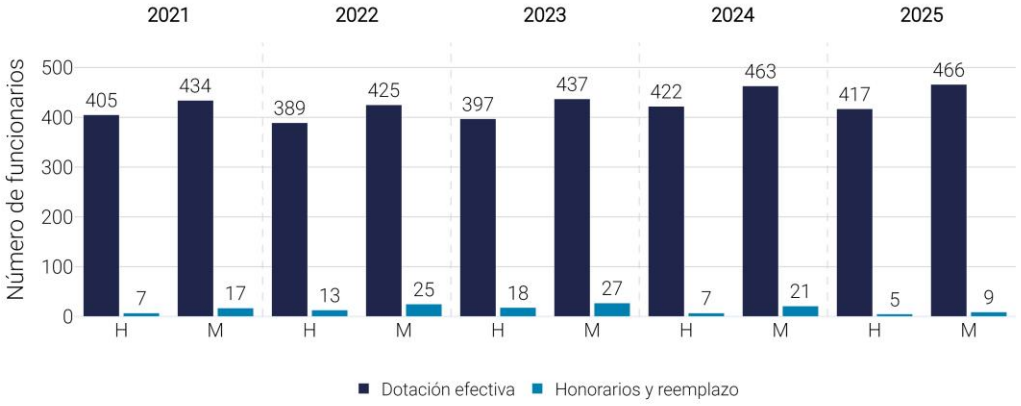



La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

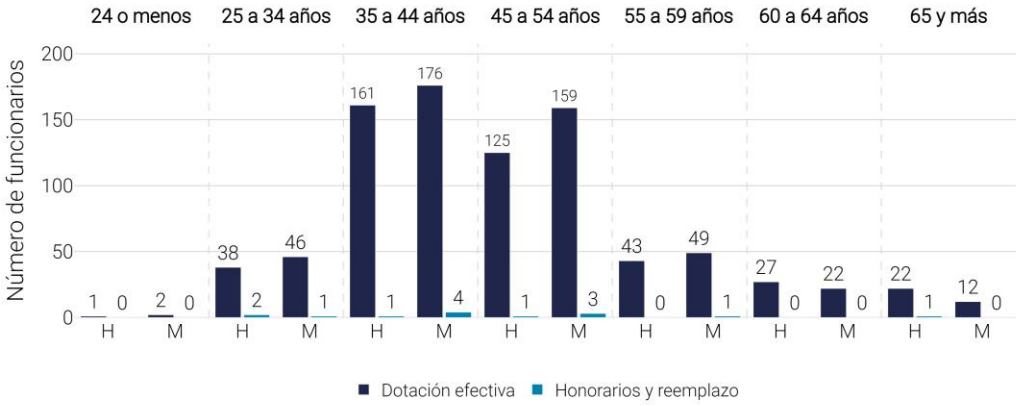
## II.4 Dotación

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 Horas extraordinarias

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2025, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias) es de 13,4%.

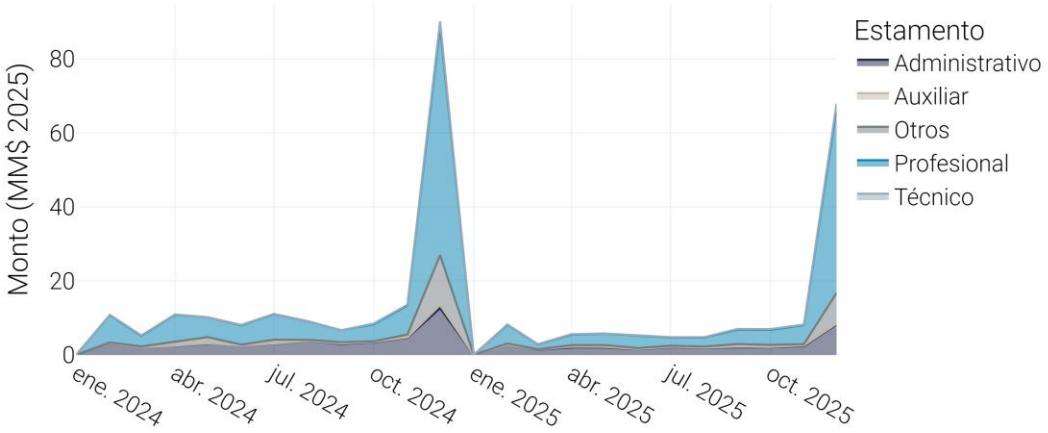
### Distribución en el personal de planta y contrata

| VARIABLE | AÑO 2024 | AÑO 2025 |
|---|---|---|
| Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE | 12,3% | 10,0% |
| Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes | 2,5% | 1,5% |
| Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes | 0,6% | 0,2% |

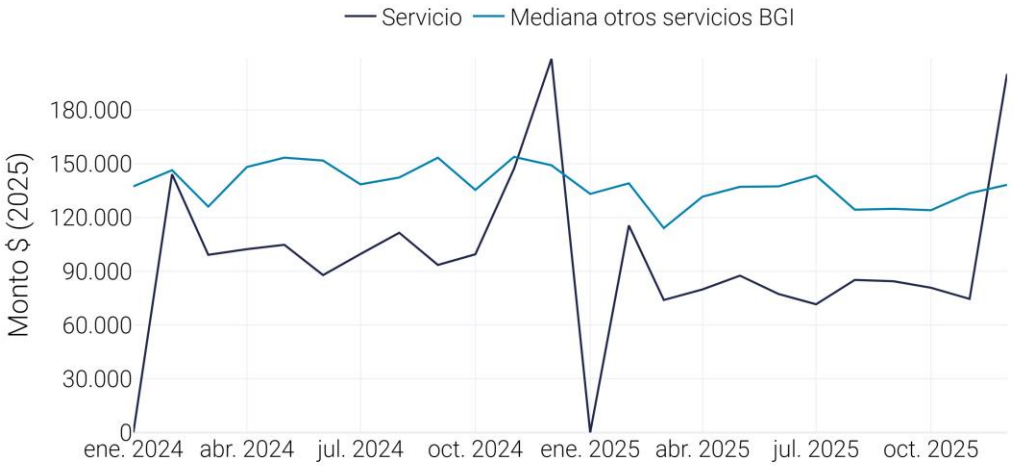
### Pagos al personal de planta y contrata (7)

| VARIABLE | AÑO 2024 | AÑO 2025 |
|---|---|---|
| Promedio de HE pagadas | 13 horas | 11 horas |
| Promedio pagado por trabajador | $143.884 | $122.256 |
| Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual | 24% | 36% |
| Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual | 23% | 19% |
| Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE | 5,2% | 4,1% |

## Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento




## Comparación con otros servicios públicos

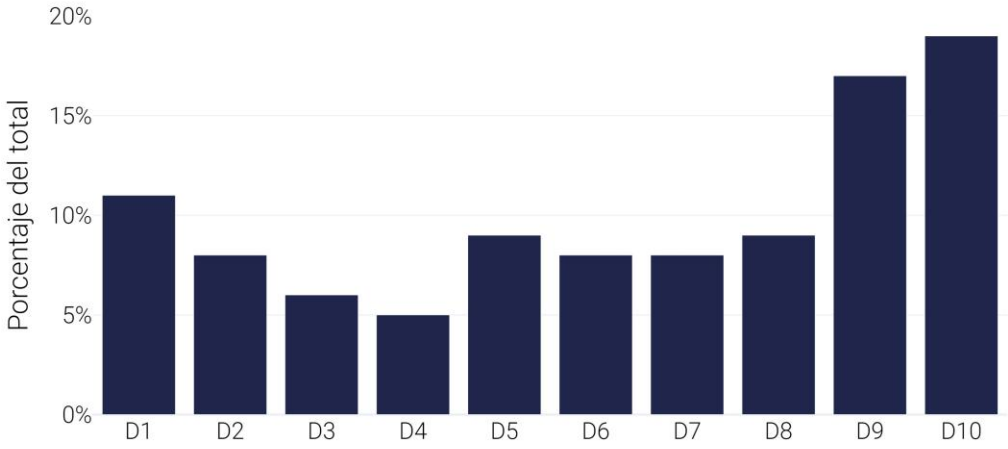



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI, con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

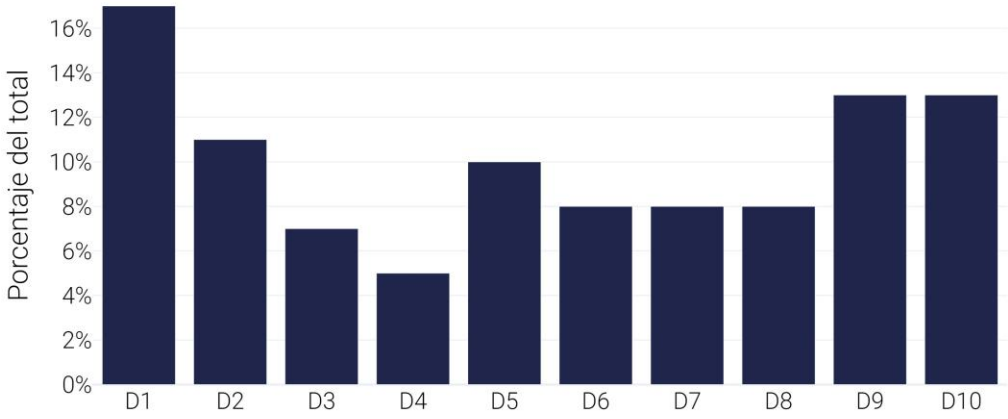
### Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.

## Porcentaje de montos pagados en HE respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2025




## Porcentaje del número de HE pagadas respecto del total por decil de remuneraciones en el año 2025




En el año 2025, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 13% de las HE pagadas y recibe el 19% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 17% de las HE pagadas y recibe el 11% del pago.

## II.6.- Futuros desafíos del servicio

Los desafíos del período se organizan en torno a una función reguladora clara, oportuna y focalizada, orientada a entregar certezas normativas, apoyar la gestión de sostenedores y establecimientos evitando la burocratización excesiva del sistema, resguardar el buen uso de los recursos públicos y asegurar condiciones mínimas para el funcionamiento regular del servicio educativo: - Implementación gradual de la Ley N°21.809 y agenda de seguridad escolar. - Desburocratización y reducción de cargas administrativas innecesarias para sostenedores, equipos directivos y comunidades educativas. - Modernización del modelo de fiscalización avanzando hacia una mayor focalización en riesgos, proporcionalidad de la respuesta institucional y uso sistemático de información para definir prioridades. - Fortalecimiento de atención ciudadana y Gestión Colaborativa de Conflictos. - Gestión interna, tecnología y capacidades institucionales para responder a una agenda institucional más exigente.

# III. Anexos

## Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos de la Superintendencia de Educación.(8)

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

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES N° | MUJERES % | HOMBRES N° | HOMBRES % | TOTAL N° |
|---|---|---|---|---|---|
| Administrativos | 54 | 11,59% | 41 | 9,83% | 95 |
| Auxiliares | 3 | 0,64% | 23 | 5,52% | 26 |
| Directivos | 9 | 1,93% | 13 | 3,12% | 22 |
| Profesionales | 272 | 58,37% | 203 | 48,68% | 475 |
| Técnicos | 8 | 1,72% | 8 | 1,92% | 16 |
| Fiscalizadores | 120 | 25,75% | 129 | 30,94% | 249 |
| Total | 466 | 100% | 417 | 100% | 883 |

### 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 | 9 | 100,0% | 4 | 80,0% | 13 |
| Técnicos | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 |
| Fiscalizadores | 0 | 0,0% | 1 | 20,0% | 1 |
| Total | 9 | 100% | 5 | 100% | 14 |

## 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 | 13 | 83 | 15 |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t | 48 | 83 | 47 |
| Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b) | 27,08% | 100,0% | 31,91% |

## 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 | 13 | 72 | 14 |
| (b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección | 13 | 83 | 15 |
| Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b) | 100,0% | 86,75% | 93,33% |

## 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 | 42 | 88 | 79 |
| (b) Total dotación efectiva año t | 834 | 885 | 883 |
| Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b) | 5,04% | 9,94% | 8,95% |

## 2.2 Causales de cese o retiro

| CAUSALES | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Funcionarios jubilados año t | 0 | 0 | 0 |
| Funcionarios fallecidos año t | 0 | 2 | 1 |
| Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t | 10 | 6 | 5 |
| Otros retiros voluntarios año t | 29 | 27 | 44 |
| Funcionarios retirados por otras causales año t | 3 | 53 | 29 |
| Total | 42 | 88 | 79 |

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

| VARIABLES | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| (a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t | 58 | 83 | 47 |
| (b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 42 | 88 | 79 |
| Porcentaje de recuperación (a/b) | 138,1% | 94,32% | 59,49% |

## 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 | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Planta efectiva año t | 169 | 168 | 165 |
| Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b) | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

## 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 | 91 |
| (b) Total funcionarios a Contrata año t | 0 | 0 | 718 |
| Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b) | 0% | 0% | 12,67% |

## 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

| VARIABLES | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| (a) N° de funcionarios capacitados año t | 491 | 606 | 772 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 834 | 885 | 883 |
| Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b) | 58,87% | 68,47% | 87,43% |

## 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

| VARIABLES | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| (a) Σ (N° horas contratadas en capacitación año t × N° participantes capacitados año t) | 13940 | 17078 | 26449 |
| (b) Total de participantes capacitados año t | 703 | 966 | 1358 |
| Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b) | 19,83 | 17,68 | 19,48 |

## 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 | 2 | 1 | 1 |
| (b) N° de actividades de capacitación año t | 36 | 43 | 32 |
| Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b) | 5,56% | 2,33% | 3,12% |

## 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

| VARIABLES | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| (a) N° de becas otorgadas año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 834 | 885 | 883 |
| Porcentaje de becados (a/b) | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

## 5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

| CAUSALES | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Lista 1 | 801 | 837 | 762 |
| Lista 2 | 0 | 0 | 4 |
| Lista 3 | 0 | 0 | 0 |
| Lista 4 | 0 | 0 | 0 |
| (a) Total de funcionarios evaluados | 801 | 837 | 766 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 834 | 885 | 883 |
| Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b) | 96,04% | 94,58% | 86,75% |

## 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 | 2 | 1 | 2 |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t | 48 | 83 | 47 |
| Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b) | 4,17% | 1,2% | 4,26% |

## 7.2 Efectividad proceso de regularización

| VARIABLES | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 2 | 1 | 2 |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 3 | 2 | 4 |
| Porcentaje de honorarios regularizados (a/b) | 66,67% | 50,0% | 50,0% |

## 7.3 Índice honorarios regularizables

| VARIABLES | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| (a) N° de personas a honorarios regularizables año t | 2 | 4 | 0 |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 3 | 2 | 4 |
| Porcentaje (a/b) | 66,67% | 200,0% | 0,0% |

# Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Superintendencia de Educación.

| 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$) |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

El Servicio no registra información en la materia

## Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Superintendencia de Educación.

**MEDIDAS**

| MEDIDA | RESULTADO |
|---|---|
| Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género. | Se realizaron distintas acciones de difusión y sensibilización de la Política Institucional de Género entre las funcionarias y funcionarios y actores externos. |
| Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género. | Aplicación de encuesta a usuarias y usuarios que realizaron denuncias a la Superintendencia de Educación lo que permitió evaluar nuestro servicio desde la perspectiva de género.Se destaca que esta encuesta fue elaborada en conjunto con ONU Mujeres. |
| Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género. | Elaboración de un instrumento que permita identificar si los productos desarrollados por la Superintendencia de Educación (ya sea de uso interno y/o hacia comunidades educativas) incorporan enfoque de género. |
| Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género. | Elaboración y difusión de un informe de análisis de las denuncias ciudadanas recibidas por la Superintendencia de Educación, considerando las categorías de discriminación por género establecidas por el Servicio, y que incluyó datos desagregados por sexo con información del año 2024 y un comparativo entre los años 2018 y 2024. |

**INICIATIVAS**

| MEDIDA | RESULTADO |
|---|---|
| Capacitar de manera especializada en violencia contra las mujeres (VCM) a funcionarias y funcionarios que atienden usuarias y usuarios. | Entre el 28.10.25 y el 25.11.25 se realizó el curso "abordaje de la violencia contra las mujeres (VCM) para la sensibilización, acogida y derivación", en modalidad e-learning mixto el que tuvo una duración de 16 horas cronológicas. El curso fue aprobado por 46 funcionarios y funcionarias a nivel nacional (incluye Direcciones Regionales y Dirección Nacional) |

## 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 |
| Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas | | |
| 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.