

Balance de Gestión Integral

Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Educación
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas





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 Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.	4
II. Funcionamiento de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.	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 Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (1)
Fernando Peña Rivera, Secretario General	María Paz Arzola González ,Ministra de Educación Daniel Enrique Rodríguez Morales ,Subsecretario de Educación María Cristina Tupper Castillo,Subsecretaria de Educación Parvularia Fernanda Valdes Raczynski,Subsecretaria de Educación Superior

MISIÓN
Contribuir a la permanencia de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas en el sistema educativo, mediante la implementación de programas y la entrega de bienes y servicios que apoyen el proceso educativo y la igualdad de oportunidades ante la educación.

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).

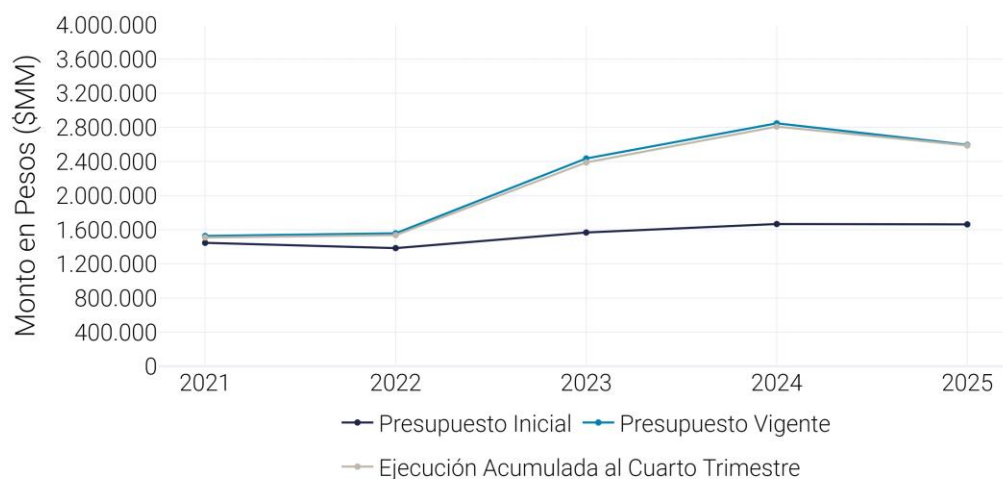
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	NO

Para el año 2025, el presupuesto de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas correspondió a un 14,0% del total del Ministerio de Educación.

II. Funcionamiento de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

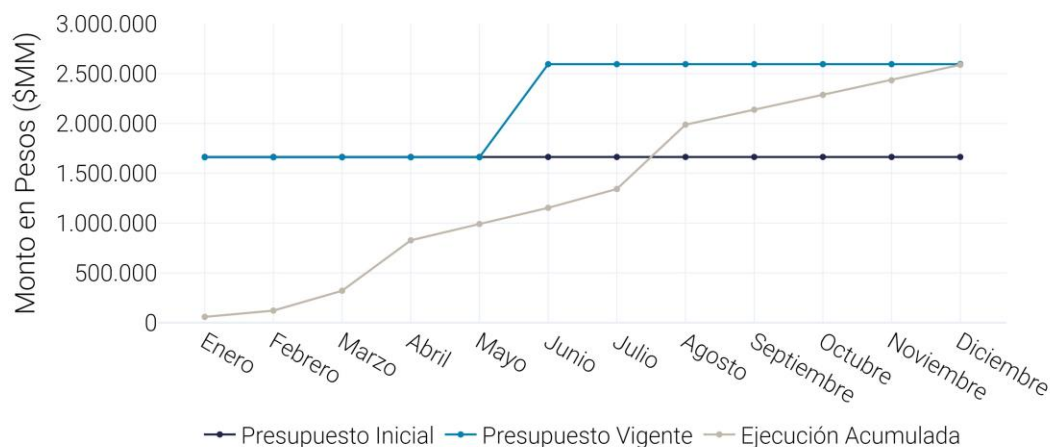
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



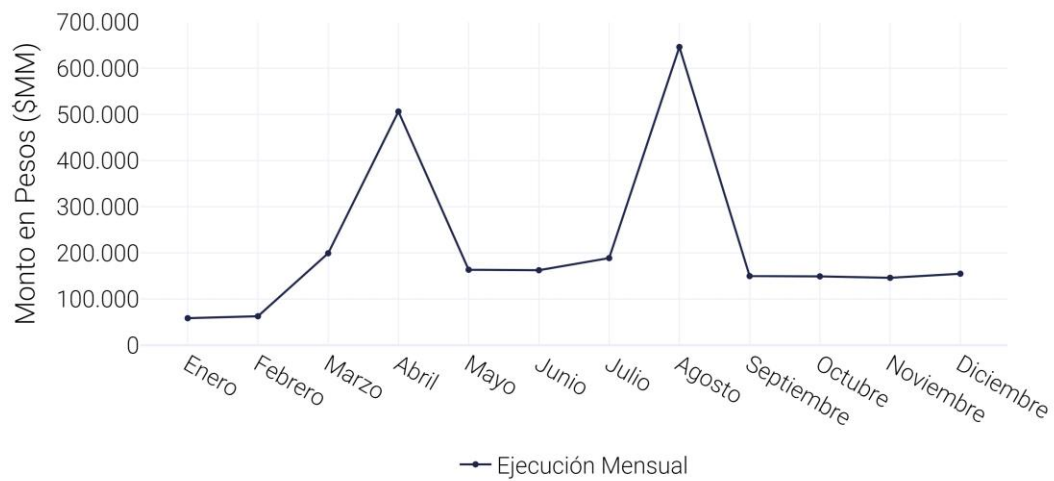
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

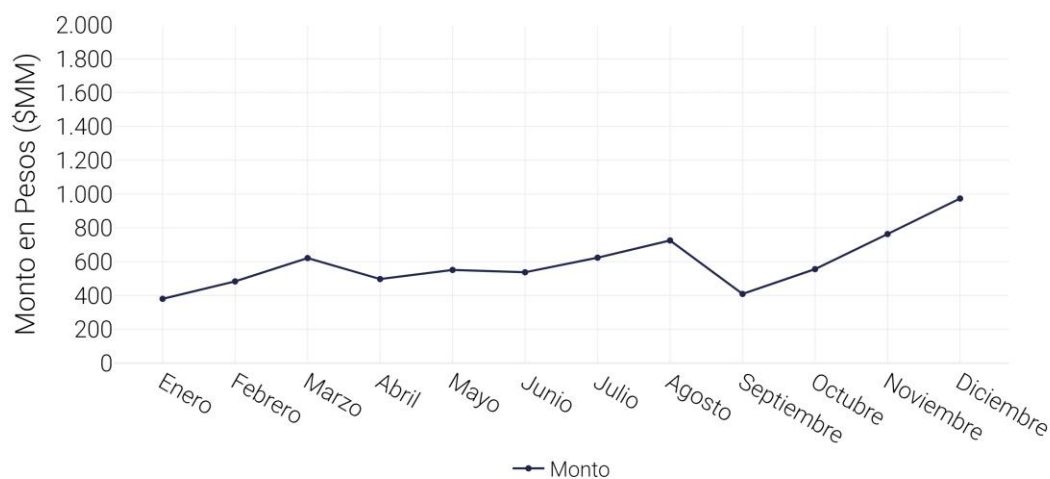
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



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

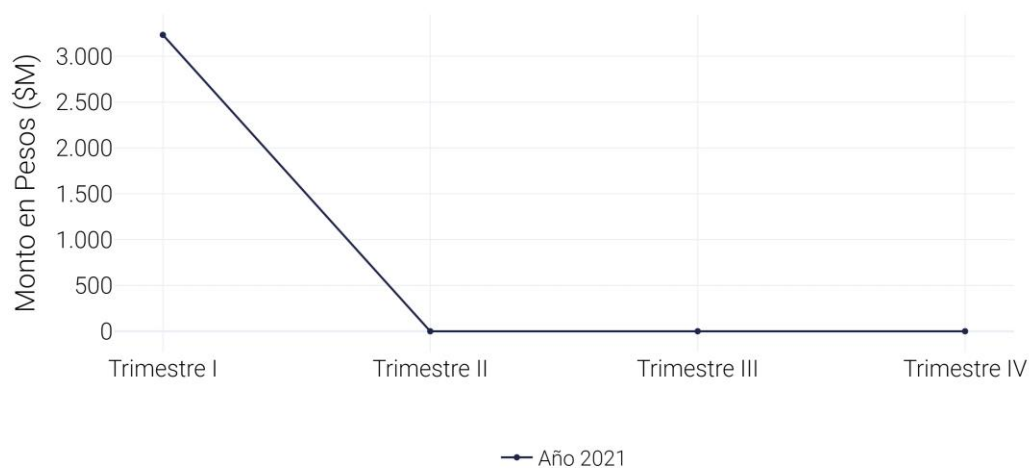
Gasto de soporte mensual en 2025

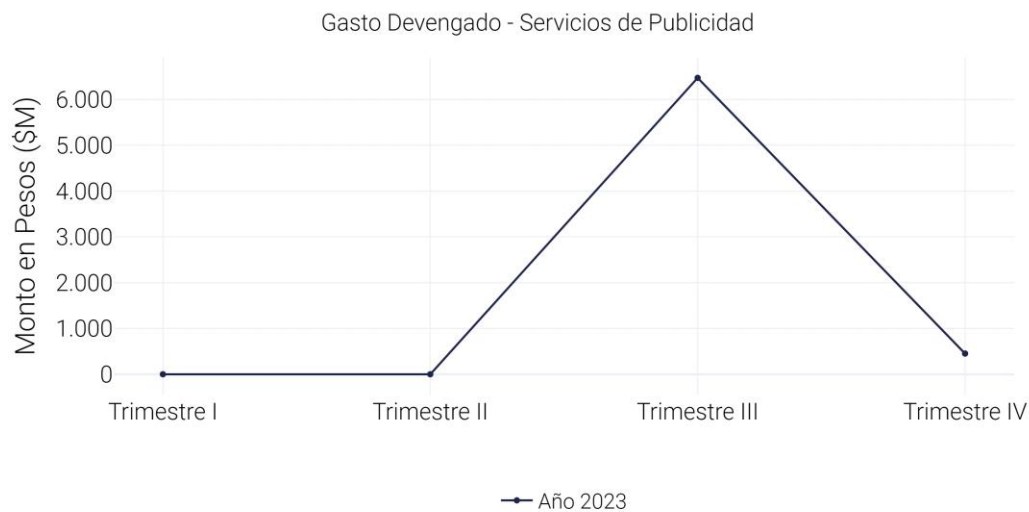
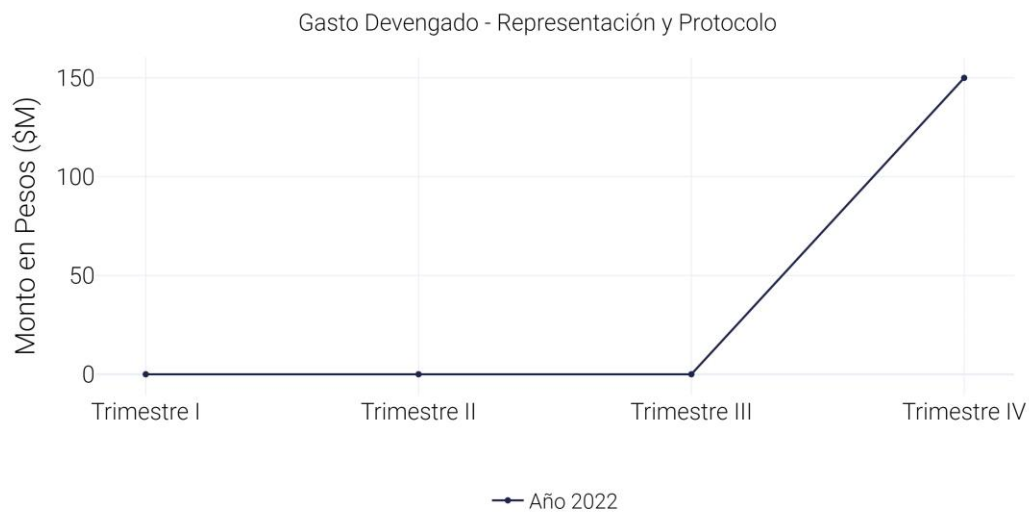


El gasto en bienes y servicios de soporte y administración corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año. La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, ejecutó el 13,7% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con 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

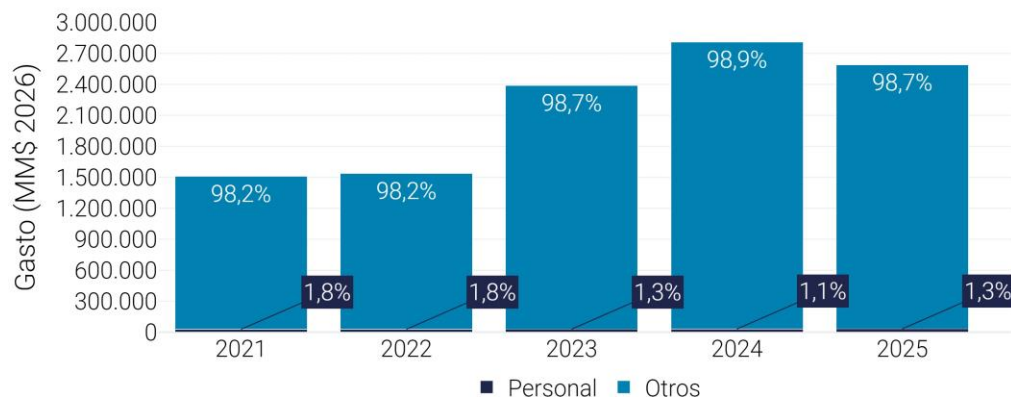




Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2025, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad. Las publicaciones en transparencia activa obligan a informar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

Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.



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

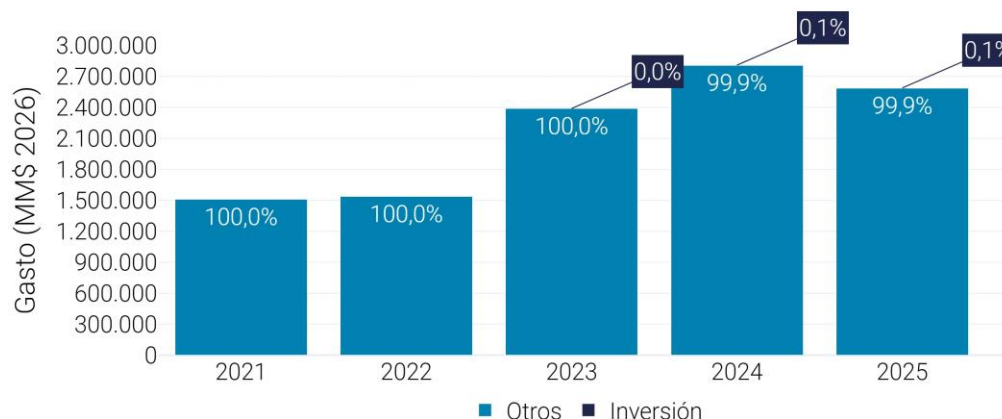
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.



¿Qué son las transferencias? Son trasposos 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.

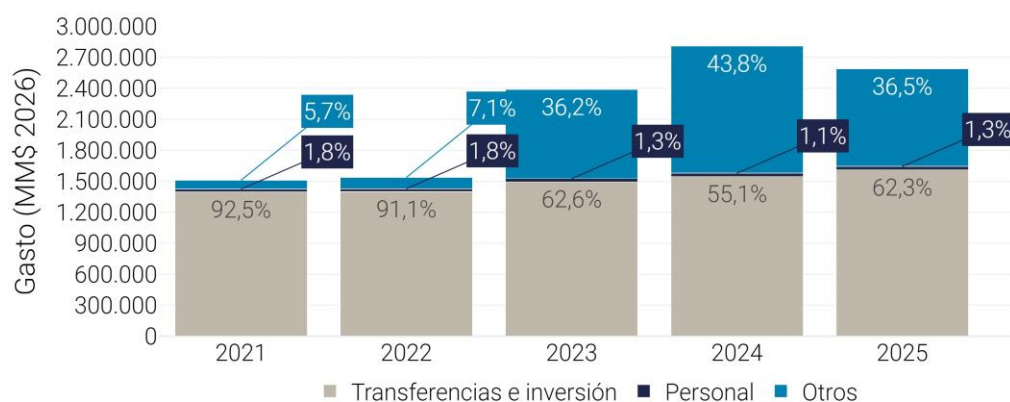
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.



¿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

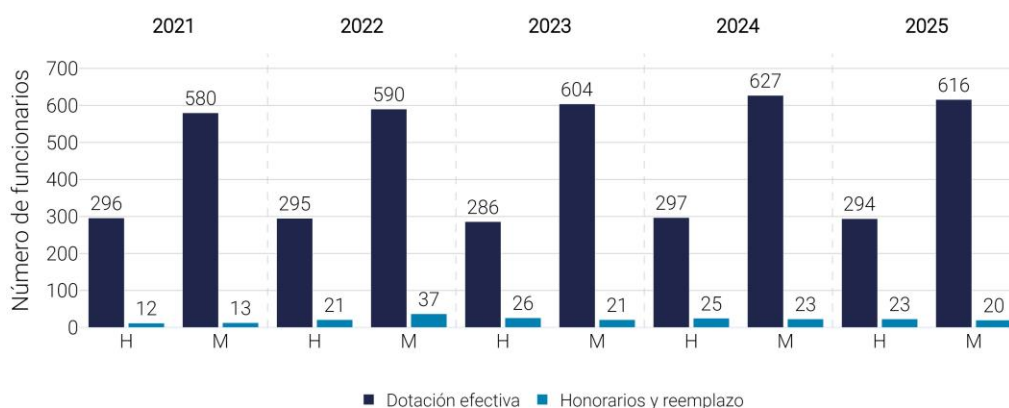


La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra 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%.

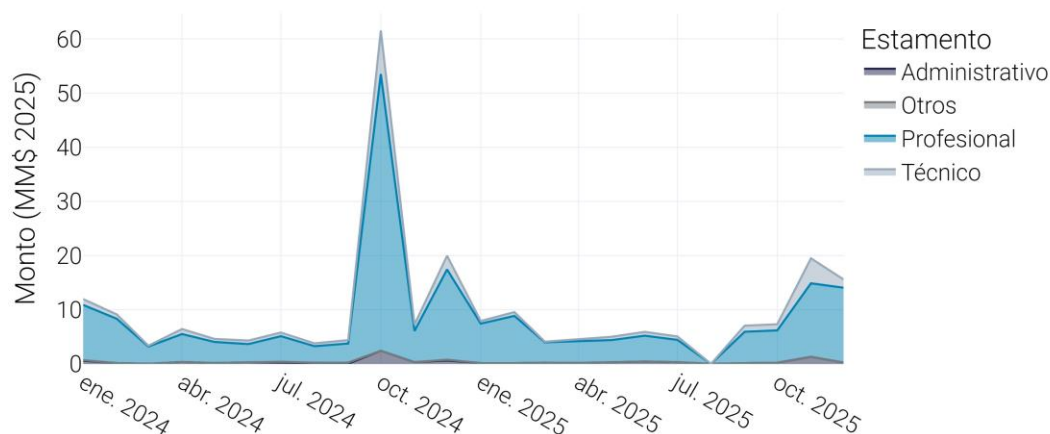
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	10,4%	8,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,6%	1,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,5%	0,0%

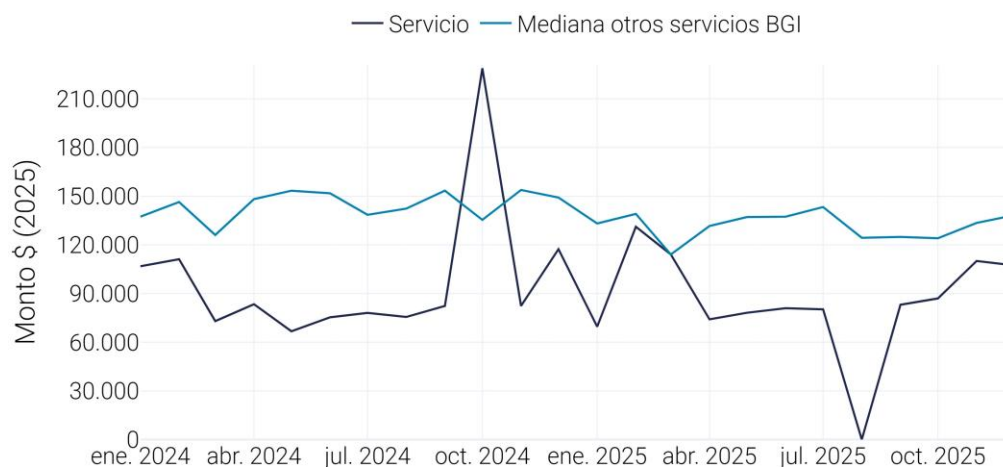
Pagos al personal de planta y contrata (7)

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Promedio de HE pagadas	12 horas	9 horas
Promedio pagado por trabajador	\$125.631	\$95.096
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	28%	23%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	18%	18%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	5,2%	3,5%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



Comparación con otros servicios públicos

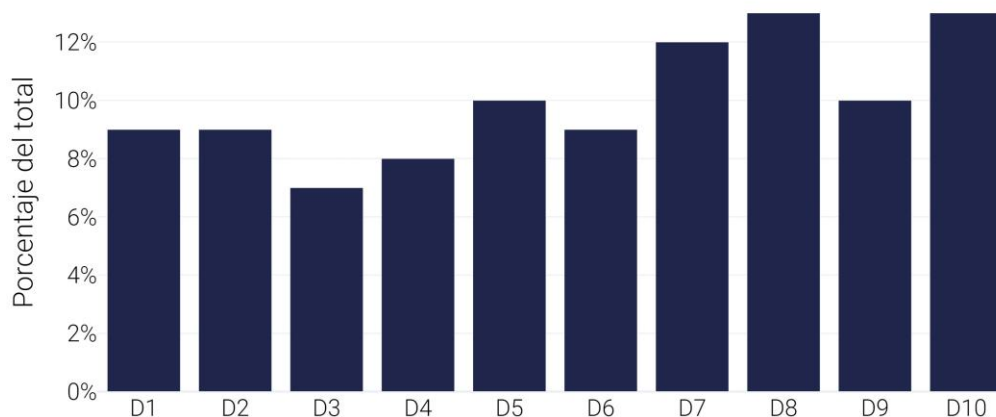


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI, con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

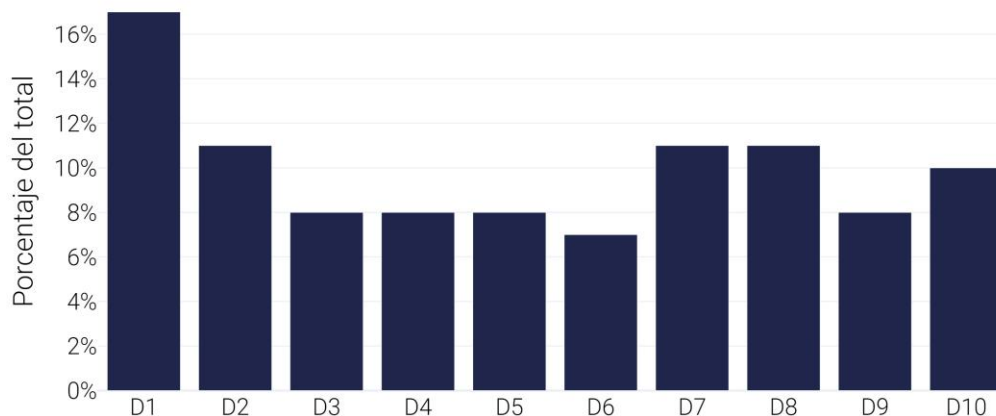
Distribución dentro de la dotación

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 10% de las HE pagadas y recibe el 13% 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 9% del pago.

II.6.- Futuros desafíos del servicio

Instalar el Departamento de Bienestar Socioemocional Escolar, área encargada de implementar el Programa de Bienestar Socioemocional Escolar, creado mediante la Ley N°21.809 sobre Convivencia, Buen Trato y Bienestar de las Comunidades Educativas. Instalar un área de seguimiento y control de contratos que permita implementar acciones preventivas para fortalecer la administración contractual y gestionar oportunamente los incumplimientos. Iniciar la implementación de un Sistema de Auditoría Interna que automatice el seguimiento de los compromisos suscritos, fortalezca los hitos de control y contribuya a una adecuada respuesta a los organismos fiscalizadores. Iniciar las coordinaciones para avanzar en el desarrollo del proyecto que permita la transición hacia una TNE Digital. Instalar espacios destinados al desarrollo de talentos e innovación para las y los funcionarios, con el fin de fortalecer la gestión institucional y mejorar los procesos.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	27	4,38%	16	5,44%	43
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	9	1,46%	10	3,4%	19
Profesionales	482	78,25%	244	82,99%	726
Técnicos	98	15,91%	24	8,16%	122
Total	616	100%	294	100%	910

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	2	10,0%	0	0,0%	2
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	0	0,0%	0	0,0%	0
Profesionales	18	90,0%	19	82,61%	37
Técnicos	0	0,0%	4	17,39%	4
Total	20	100%	23	100%	43

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	28	38	30
(b) Total de ingresos a la contrata año t	57	93	52
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	49,12%	40,86%	57,69%

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	26	36	26
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	28	38	30
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	92,86%	94,74%	86,67%

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	59	62	66
(b) Total dotación efectiva año t	890	924	910
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6,63%	6,71%	7,25%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	0	0	1
Funcionarios fallecidos año t	0	1	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	6	10	7
Otros retiros voluntarios año t	39	36	41
Funcionarios retirados por otras causales año t	14	15	15
Total	59	62	66

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	63	100	52
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	59	62	66
Porcentaje de recuperación (a/b)	106,78%	161,29%	78,79%

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	17	23	21
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	93
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	889
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	10,46%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	879	907	874
(b) Total Dotación Efectiva año t	890	924	910
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	98,76%	98,16%	96,04%

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)	47623	34849	34408
(b) Total de participantes capacitados año t	4477	3901	4149
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	10,64	8,93	8,29

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	0	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	91	84	73
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,0%	1,19%	1,37%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	3	11	16
(b) Total Dotación Efectiva año t	890	924	910
Porcentaje de becados (a/b)	0,34%	1,19%	1,76%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	723	732	753
Lista 2	18	13	10
Lista 3	2	2	2
Lista 4	0	1	0
(a) Total de funcionarios evaluados	743	748	765
(b) Total Dotación Efectiva año t	890	924	910
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	83,48%	80,95%	84,07%

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	6	15	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	57	93	52
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	10,53%	16,13%	5,77%

7.2 Efectividad proceso de regularización

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	6	15	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	1	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	600,0%	1500,0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	1	1	0
Porcentaje (a/b)	100,0%	0,0%	0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

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\$)
25	35	4	98	129110

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

MEDIDAS

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Durante 2025 se implementó el ?Curso nivel avanzado en materia de atención de personas usuarias con enfoque de igualdad de género y/o inclusión y/o diversidad, incorporado en el Plan Anual de Capacitación 2025 y sus modificaciones, que contó con una duración de 27 horas y contó con una participación de 53 funcionarios/as a nivel nacional.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Con fecha 11-11-2025, se realizó la actividad ?Capacitación Autonomía Económica y Violencia de Género? destinada al Personal Manipulador de Alimentos del Programa de Alimentación Escolar de JUNAEB, en coordinación con las Empresas Prestadoras y con PRODEMU, instancia en la que participaron 29 colaboradoras de las empresas Departamental, Nutriplus, Hendaya, Salud y Vida.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Durante 2025 se emitieron dos estudios con análisis de género en base a la desagregación por sexo y otras variables, los cuales corresponden al: i) Informe Mapa Nutricional ? Resultados 2024 JUNAEB, Abril 2025 y ii) Informe Caracterización Socioeducativa del Registro de Estudiantes en condición de Paternidad, Maternidad y/o Embarazo, 2024. Agosto 2025.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Actualización de la Política Institucional de Género.	La actualización de la Política Institucional de Género no se llevó a cabo durante el periodo evaluado. Si bien por parte del Comité de Género y la Encargada de Género del Servicio se abordó el compromiso para el año 2025. Se señala que JUNAEB cuenta con una Política Institucional de Género vigente y aprobada por la Resolución Exenta N°6338 del 12 de diciembre 2023.

Actualización del Diagnóstico Institucional de Género.	La actualización del Diagnóstico Institucional de Género (Dic. 2025) incorporó la autonomía económica de las mujeres en el análisis de la gestión institucional para diagnosticar las brechas existentes para el ejercicio de la autonomía económica por parte de las y los funcionarios, con el propósito de aportar a la estrategia institucional para disminuir las desigualdades de género en JUNAEB.
Realizar acciones de difusión y/o sensibilización sobre la Ley Karin con enfoque de género.	Durante 2025 se realizaron al menos 4 acciones de difusión y/o sensibilización sobre la Ley Karin, las cuales tuvieron como principal foco la difusión el proceso, canales de denuncia, aspectos enfocados al buen trato y promoción ambientes laborales libres de violencia.
Implementar a lo menos 6 acciones de difusión y promoción en temáticas de género de forma semestral que consideren temáticas del ámbito interno o externo de la gestión institucional.	Se realizaron al menos 6 acciones de comunicación y difusión en temáticas de género y otras, como diversidad e inclusión, destinadas a las personas usuarias internas y externas del Servicio. Asimismo, se dio cumplimiento a la temporalidad definida en el compromiso, respondiendo a las distintas necesidades de comunicación y difusión de JUNAEB.
Implementar al menos una acción de difusión a estudiantes mujeres indígenas para postular a los beneficios estudiantiles administrados por JUNAEB (Año t+1).	Si bien durante el año se generaron instancias de coordinación entre la Encargada de Género y las áreas programáticas para abordar el compromiso suscrito, la acción no fue implementada.

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.