2025

Balance de Gestión Integral

Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
Servicio Nacional de Turismo

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 del Servicio Nacional de Turismo. 4

II. Funcionamiento del Servicio Nacional de Turismo. 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 del Servicio Nacional de Turismo.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO (1)
Cristobal Benítez Villafranca,Jefe de Servicio Santiago Fernandez Poblete,Subdirector de Desarrollo Jessica Canelo Morales,Subdirectora de Marketing	Daniel Sebastián Mas Valdés,Ministro de Economía, Fomento y Turismo Karlfranz Koehler Duncker,Subsecretario de Economía y Empresas de Menor Tamaño María Paz Lagos Valdivieso,Subsecretaria de Turismo Osvaldo Urrutia Silva,Subsecretario de Pesca y Acuicultura

MISIÓN

Ejecutar planes y/o programas basados en la Política Nacional de Turismo, impulsando el desarrollo sustentable de la actividad turística con enfoque territorial y perspectiva de género, incentivando la especialización, calidad y competitividad de la industria turística, y promocionando los destinos y atractivos turísticos nacionales, para contribuir al desarrollo económico, social y cultural 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).

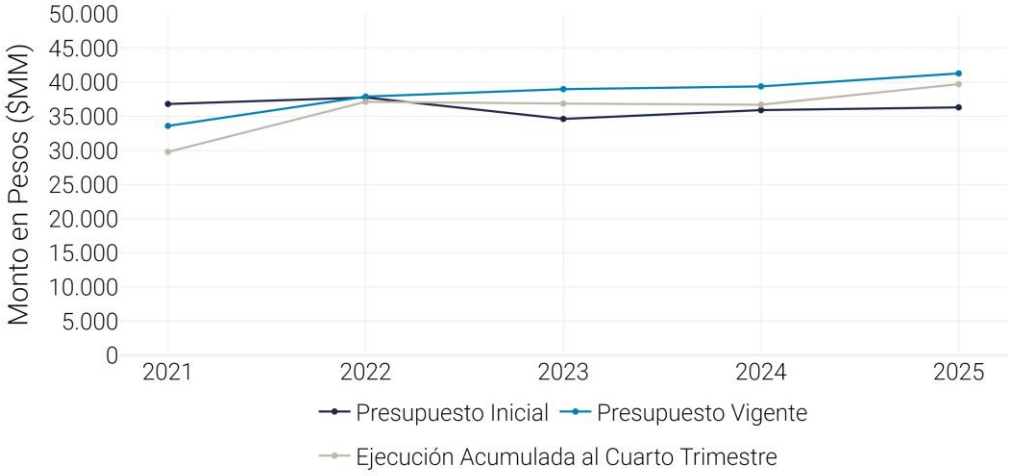
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	SI

Para el año 2025, el presupuesto del Servicio Nacional de Turismo correspondió a un 2,2% del total del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

II. Funcionamiento del Servicio Nacional de Turismo.

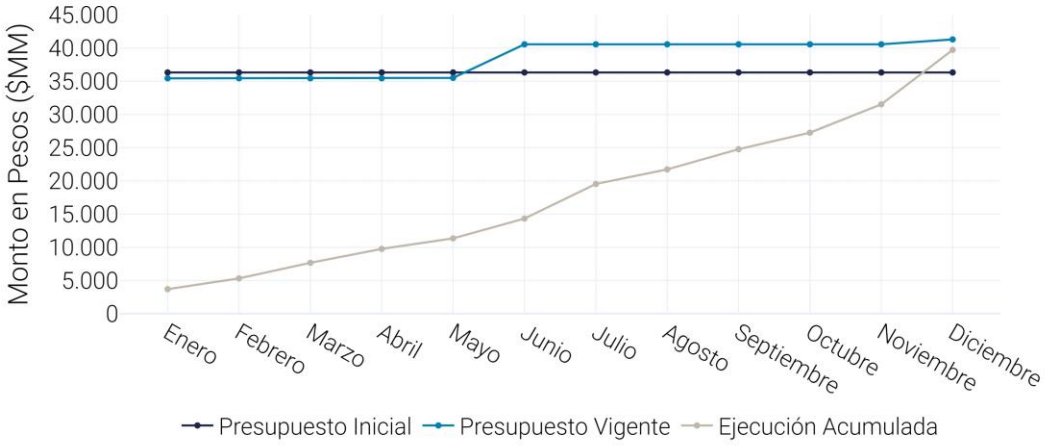
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



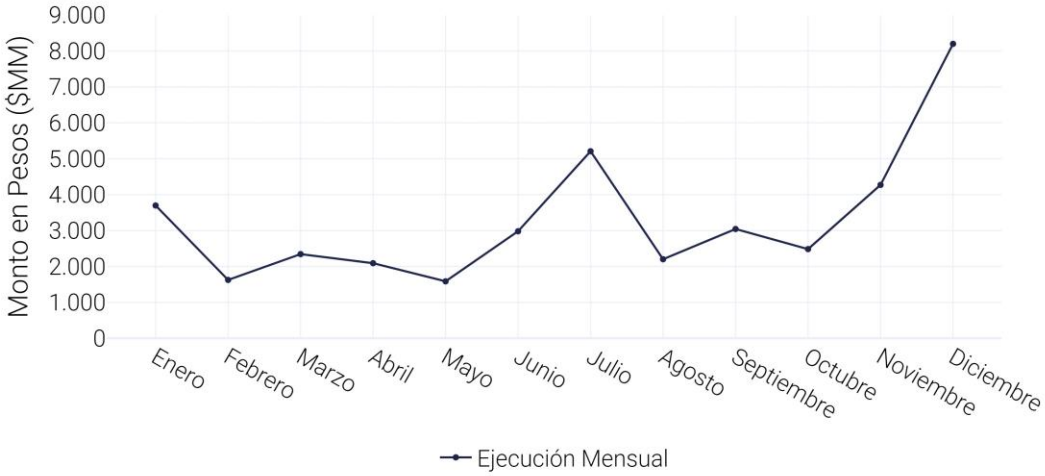
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

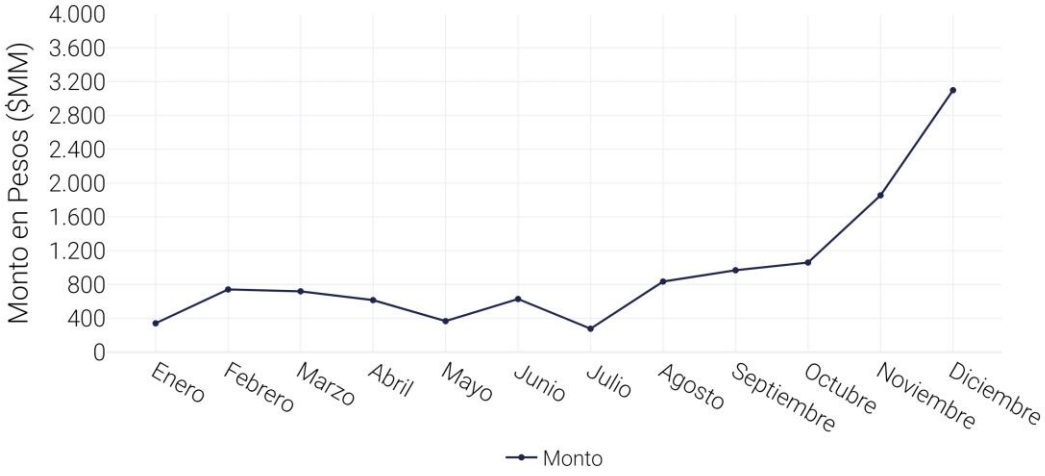
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



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.

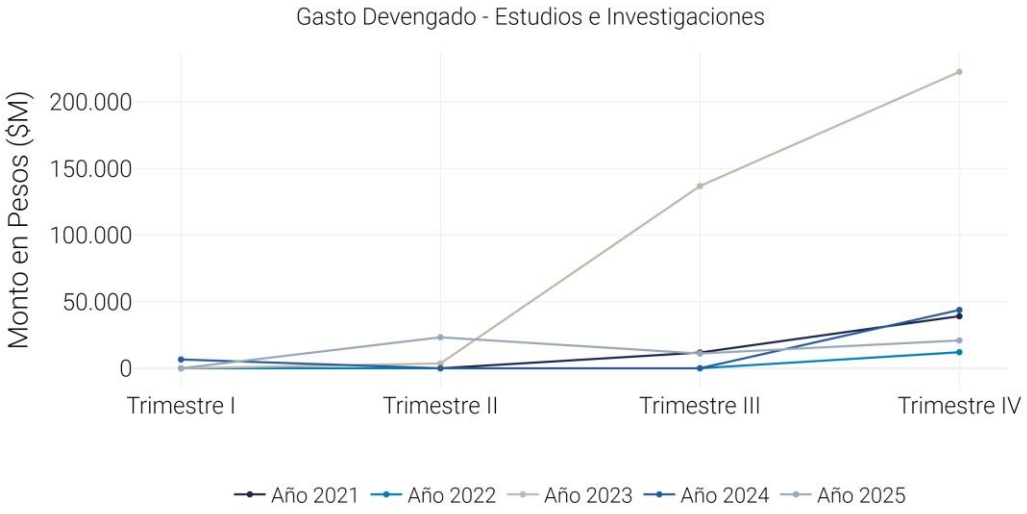
II.2 Gasto operacional

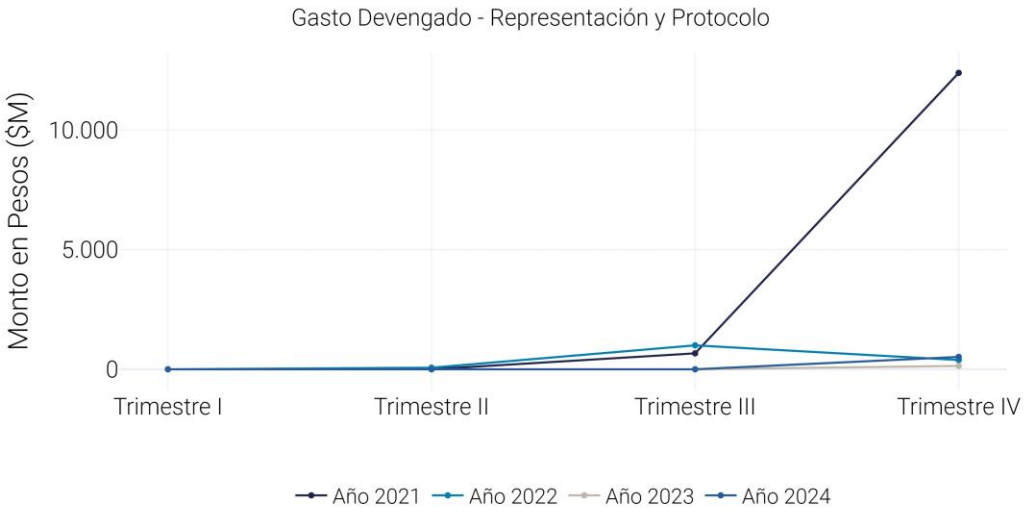
Gasto de soporte mensual en 2025

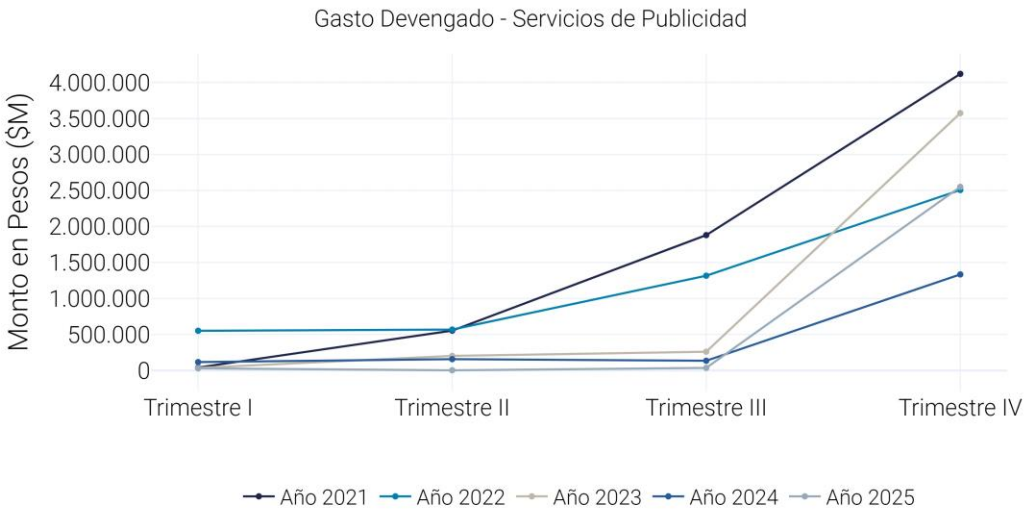


El gasto en bienes y servicios de soporte y administración corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año. El Servicio Nacional de Turismo, ejecutó el 26,9% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con mayor ejecución 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



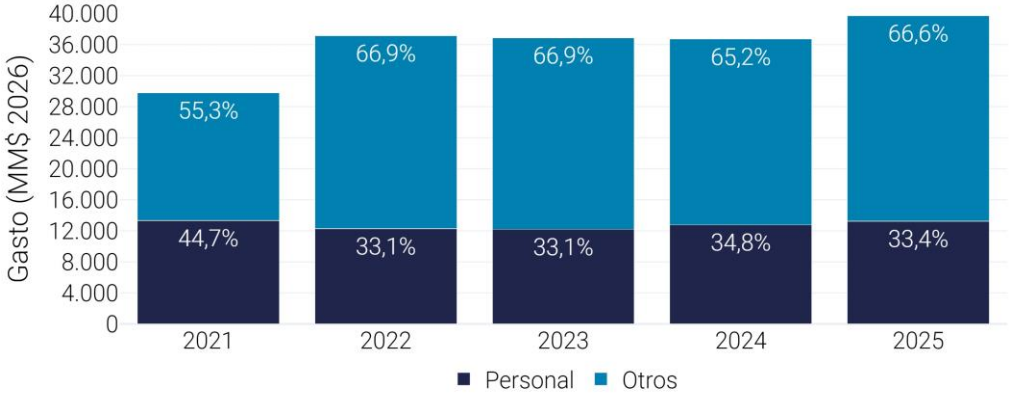




Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2025, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad. Las publicaciones en transparencia activa obligan a informar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

Gasto en personal

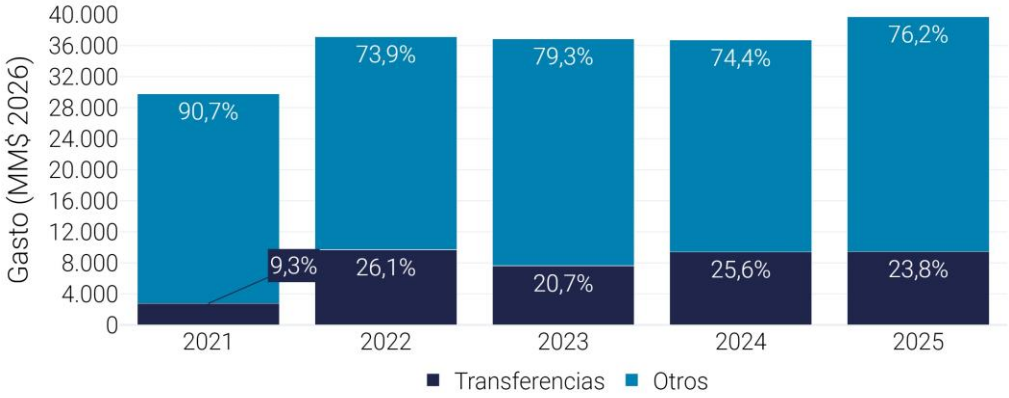
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Nacional de Turismo.



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

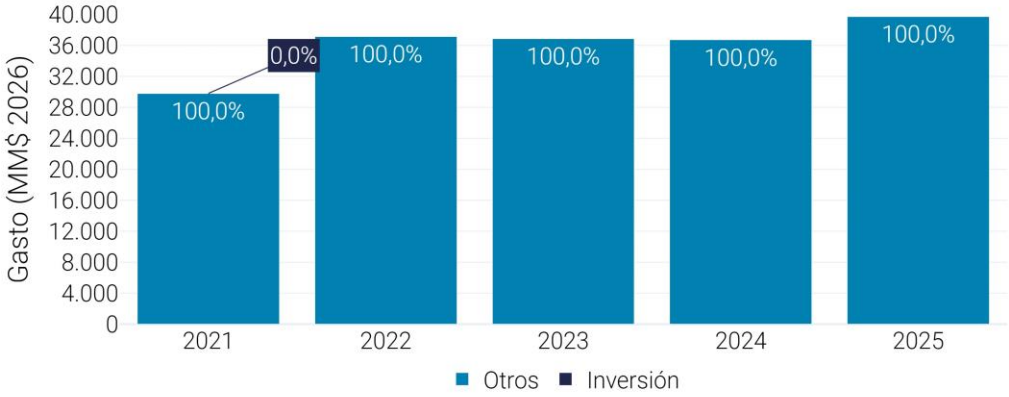
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Servicio Nacional de Turismo.



¿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.

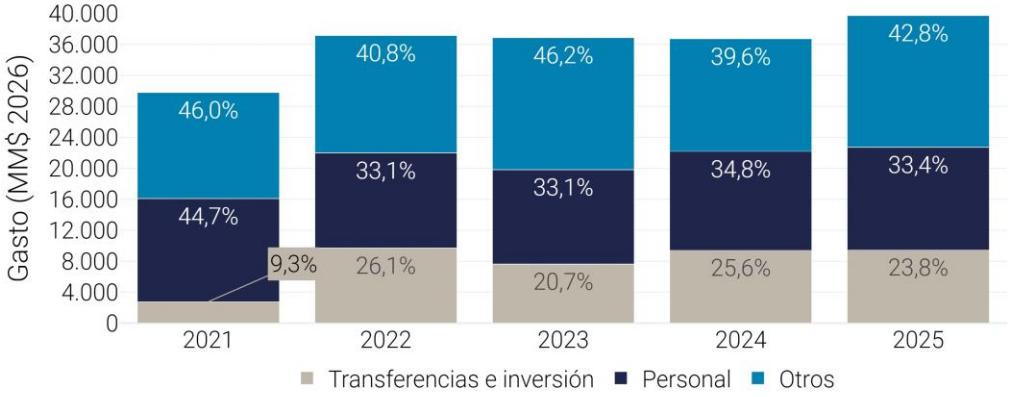
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Turismo.



¿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



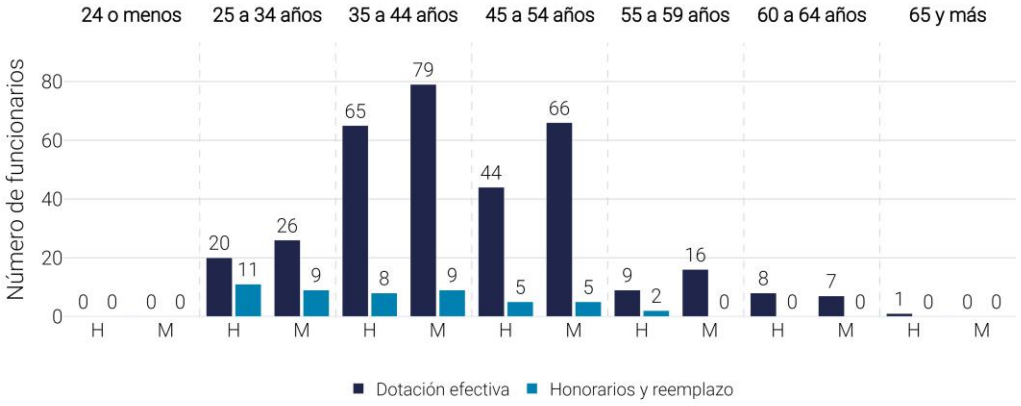
La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra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

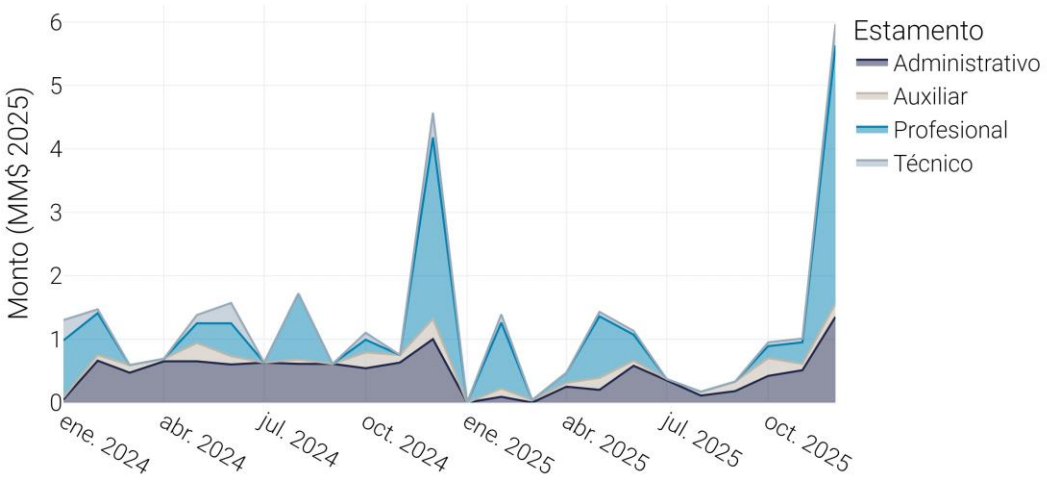
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	3,1%	2,5%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,9%	0,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

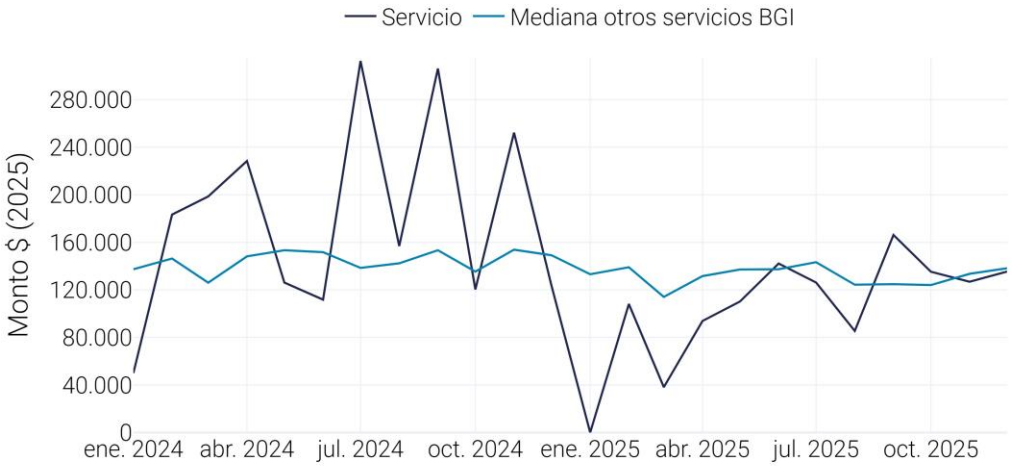
Pagos al personal de planta y contrata (7)

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Promedio de HE pagadas	14 horas	14 horas
Promedio pagado por trabajador	$128.540	$127.453
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	4%	4%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	32%	24%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	6,6%	5,8%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



Comparación con otros servicios públicos

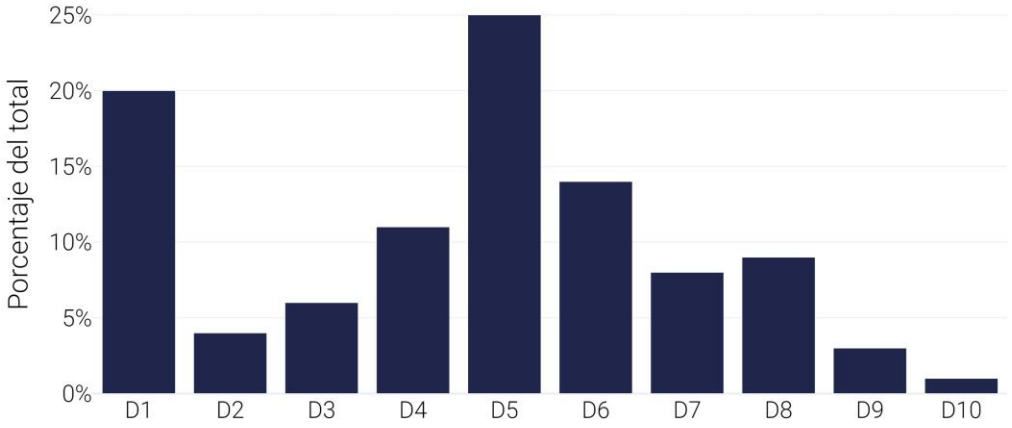


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI, con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

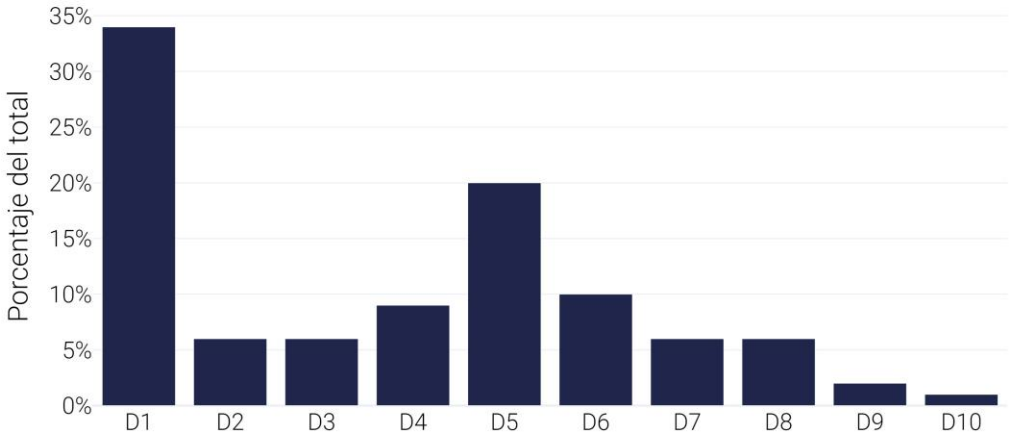
Distribución dentro de la dotación

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 1% de las HE pagadas y recibe el 1% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 34% de las HE pagadas y recibe el 20% del pago.

II.6.- Futuros desafíos del servicio

Entre los desafíos futuros está seguir avanzando hacia una promoción turística internacional orientada a resultados, con impacto económico y toma de decisiones basada en datos. Para ello, se requiere fortalecer herramientas de análisis, monitoreo y evaluación que permitan medir los efectos de las acciones ejecutadas, comprender su alcance y estimar su contribución al posicionamiento internacional de los destinos turísticos y al crecimiento de la actividad turística receptiva. También se considera la implementación en el territorio del Sistema de Competitividad Empresarial Turística, orientado a entregar información útil a la industria, y la construcción de una herramienta que guíe y facilite a los prestadores de servicios turísticos en su formalización. Ambas iniciativas buscan reducir barreras de acceso, facilitar el cumplimiento de requisitos y promover condiciones para generar más empleo y sostenibilidad.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos del Servicio Nacional de Turismo.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	28	14,43%	10	6,85%	38
Auxiliares	5	2,58%	7	4,79%	12
Directivos	7	3,61%	12	8,22%	19
Profesionales	130	67,01%	111	76,03%	241
Técnicos	24	12,37%	6	4,11%	30
Total	194	100%	146	100%	340

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	1	3,03%	1	2,63%	2
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	0	0,0%	0	0,0%	0
Profesionales	25	75,76%	34	89,47%	59
Técnicos	7	21,21%	3	7,89%	10
Total	33	100%	38	100%	71

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	30	39	21
(b) Total de ingresos a la contrata año t	33	42	23
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	90,91%	92,86%	91,3%

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	28	35	21
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	30	39	21
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	93,33%	89,74%	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	33	30	41
(b) Total dotación efectiva año t	333	354	341
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	9,91%	8,47%	12,02%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	3	2	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	2	2	6
Otros retiros voluntarios año t	22	17	20
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	9	15
Total	33	30	41

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	36	59	37
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	33	30	41
Porcentaje de recuperación (a/b)	109,09%	196,67%	90,24%

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	22	23	24
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	5
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	317
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	1,58%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	273	310	328
(b) Total Dotación Efectiva año t	333	354	341
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	81,98%	87,57%	96,19%

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)	8610	14523	10138
(b) Total de participantes capacitados año t	567	326	451
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	15,19	44,55	22,48

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	1	1	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	71	105	64
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1,41%	0,95%	0,0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	6	7	4
(b) Total Dotación Efectiva año t	333	354	341
Porcentaje de becados (a/b)	1,8%	1,98%	1,17%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	282	277	283
Lista 2	6	11	8
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	288	288	291
(b) Total Dotación Efectiva año t	333	354	341
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	86,49%	81,36%	85,34%

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	5	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	33	42	23
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	6,06%	11,9%	21,74%

7.2 Efectividad proceso de regularización

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	5	5
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	9	9	8
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	22,22%	55,56%	62,5%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	8	10	10
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	9	9	8
Porcentaje (a/b)	88,89%	111,11%	125,0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Nacional de Turismo.

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	142	4	100	487634

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Nacional de Turismo.

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.	3.1 Se capacitó a 26 jefaturas mujeres, un 37% del total de mujeres en cargos de jefatura, superó la meta del 30% (21 funcionarias). La acción abordó la brecha de falta de formación de mujeres en habilidades directivas y de liderazgo, y promovió su participación en la toma de decisiones estratégicas.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	5.1 La Subdirección de Marketing diseñó y ejecutó un taller de formación para usuarias del Registro de Prestadores de Servicios Turísticos, que entregó herramientas comerciales (B2B, asociatividad) para participar en Ruedas de Negocios, el taler abordó las barreras de acceso a mercados y redes comerciales de los emprendimientos liderados por mujeres.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	6.1 Se realizaron 3 talleres presenciales, en Municipios con Distinción Turística, dirigidos a mujeres emprendedoras turísticas, los talleres promovieron redes de trabajo colaborativo y abodaron la falta de espacios de articulación y colaboración entre emprendedoras, que limita su acceso a redes de apoyo y conocimiento para fortalecer sus negocios.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	8.1 Por primera vez se incorporó un análisis comparado con perspectiva de género en la evaluación mediante focus group de los programas Vacaciones Tercera Edad, Gira de Estudio y Turismo Familiar, el analisis documentó brechas específicas (digital, de cuidados y económica, y estereotipos de género) para realizar mejoras con el fin de disminuir dichas brechas y evitar discriminaciones.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
1.1 Elaboración e implementación de un Plan para incorporar la perspectiva de Género en el proceso de Formulación Presupuestaria.	1.1 Se implementó el etiquetado de género en el Sistema de Gestión Presupuestaria (SGP) conforme a la metodología de DIPRES. Esto permite identificar y visibilizar los recursos destinados a iniciativas de igualdad de género, con ello se distingue la asignación presupuestaria hacia acciones que reduzcan brechas de género.

2.1 Elaboración y difusión Protocolo prevención, detección y derivación de Violencia de Género.	2.1 Se elaboró y difundió a todo el personal, mediante correo masivo e intranet institucional, el Protocolo de prevención, detección y derivación de violencia de género, lo que redujo la brecha de falta de lineamientos internos específicos y fortaleció la capacidad institucional para prevenir y actuar ante estos hechos.
2.2 Aplicación de Directiva N°20 en: a) Licitaciones públicas que incorporen criterios de evaluación referidos a materias que fomenten la participación de mujeres en el sistema de compras públicas, así como también el uso de criterios de desempate ante igualdad de puntaje final entre dos o más oferentes que privilegien estas materias.	2.2 Se alcanzó un cumplimiento del 100%, donde los 130 procesos de licitación publicados entre enero y diciembre de 2025 incorporaron criterios de evaluación con perspectiva de género según la Directiva N°20, enfoque institucionalizado mediante bases tipo de licitación (Resolución Exenta N°23 de 2025)
3.2 Realizar una capacitación de nivel avanzado dirigida a personas que sean posibles fiscales de procesos disciplinarios de investigación por violencia organizacional, para la adecuada incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso.	3.2 Se capacitó a 25 funcionario/as, equivalentes a un 37,3% de cobertura, con ello se fortaleció la incorporación de la perspectiva de género en los procesos disciplinarios de investigación por violencia organizacional. Esto permitió superar barreras estructurales como la falta de conocimiento técnico en género y la ausencia de criterios estandarizados con enfoque de derechos.
3.3 Realizar una capacitación de nivel avanzado a las personas que sean funcionarias de Sernatur y que realizan atención de usuarios y usuarias en materia de ?Violencia de Género?	3.3 Se capacitó a 16 funcionarios/as de direcciones regionales y del nivel central (meta: 14 personas) mediante un curso de 40 horas en la plataforma del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, el curso abordó la falta de conocimientos y estrategias metodológicas del personal que realiza atención de usuarios y usuarias en esta materia.
4.1 Elaboración y aplicación de una pauta para la implementación del ?Manual de lenguaje inclusivo y no sexista? desarrollado por la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Públicas de Sernatur, para que sea aplicada en los contenidos antes de ser publicados en la sección de noticias de la webSernatur.cl y en las redes sociales de la Dirección Nacional y de las Direcciones Regionales.	4.1 Se creó y aplicó la pauta de cotejo de lenguaje inclusivo no sexista a 111 publicaciones, frente a las 48 comprometidas (superación del 131,25% por encima de la meta), con altos niveles de cumplimiento (91,9% usa expresiones inclusivas), esta pauta resolvió la carencia de estrategias metodológicas para incorporar la perspectiva de género en la entrega de bienes y servicios.
4.2 Ejecutar un plan comunicacional con enfoque de género dirigido a la ciudadanía sobre los avances y resultados del quehacer institucional en materia de género.	4.2 Se elaboró y ejecutó un Plan Comunicacional con enfoque de género que difundió a la ciudadanía 4 líneas de acción institucionales a través del sitio web y redes sociales de Sernatur, lo que abordó la brecha relacionada a la falta de visibilización de la incorporación de la perspectiva de género en la entrega de bienes y servicios.

5.2 Impartición de curso "Igualdad de género en turismo" en plataforma Aprende Turismo	5.2 Se realizaron 4 imparticiones del curso e-learning durante 2025, con 246 personas inscritas y 44 aprobadas, la actividad respondió a la baja comprensión de incorporar la perspectiva de género en el sector turístico; la medida continuará en el Programa de Género 2026 para fomentar la culminación del curso.
6.2 Ejecución de viajes para mujeres desarrollados a través del Departamento de Turismo Interno en el año t	6.2 Durante 2025 viajaron 3.395 mujeres a través del programa, consolidado desde 2024 mediante una licitación independiente, esto contribuyó a la reducción de brechas de acceso al turismo interno y fortaleciendo el enfoque de género en programas del Servicio, mediante mejoras en los sistemas de registro y encuestas de satisfacción.
6.3 Realizar la decimosexta versión del concurso Mujer Empresaria Turística en conjunto con BancoEstado y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.	6.3 Se realizó la decimosexta versión del concurso Mujer Empresaria Turística junto a BancoEstado y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género: postularon más de 200 mujeres, 16 finalistas avanzaron a la evaluación nacional y se eligieron 2 ganadoras, el concurso visibilizó el rol de las mujeres en el emprendimiento nacional y su importancia para el desarrollo del turismo sostenible.
8.2 Incorporar los campos sexo, género y nacionalidad en formulario del canal de atención virtual "Contáctanos", y realizar informe con análisis de los datos y características de las personas que realizan Consultas / Sugerencias / Felicitaciones y Reclamos en esta plataforma, efectuadas el año T.	8.2 Se incorporaron los campos Sexo, Género y Nacionalidad al formulario del canal de atención virtual, según la estandarización del INE, lo que abordó la brecha de falta de datos desagregados. Entre el 3 de junio y el 31 de diciembre de 2025, las mujeres concentraron el 61% de las solicitudes, lo que permite visibilizar patrones diferenciados de uso y barreras que afectan a mujeres y diversidades

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.