

Balance de Gestión Integral

Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca
Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala





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 Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.	4
II. Funcionamiento del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.	6
II.1 Aspectos presupuestarios generales	6
II.2 Gasto operacional	8
II.3 Transferencias e iniciativas de inversión	10
II.4 Dotación.....	12
II.5.- Futuros desafíos del servicio	13
III. Anexos	14

I. Presentación del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO (1)
Leonardo Llanos Huerta, Director ejecutivo Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, Indespa María José Gutiérrez, Subdirectora jurídica Priscilla Aguayo Muñoz, Subdirectora administrativa	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 Oswaldo Urrutia Silva, Subsecretario de Pesca y Acuicultura

MISIÓN
Fomentar y promover el desarrollo integral y sustentable de la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala, contribuyendo a mejorar la capacidad productiva o comercial de sus caletas, organizaciones, personas y territorios involucrados, mediante la ejecución de programas de fomento, acciones de coordinación y colaboración interinstitucional, con pertinencia cultural y territorial, enfoque sostenible y de equidad de género.

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).

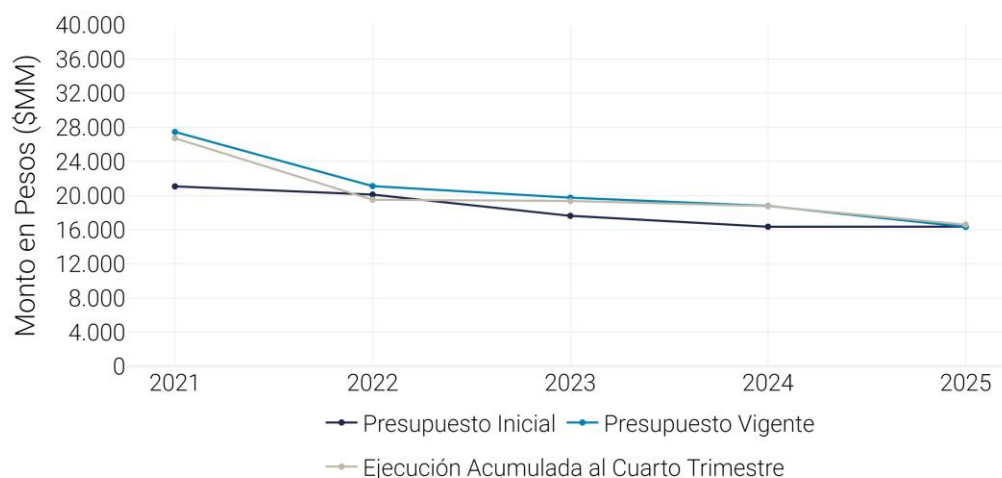
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	SI

Para el año 2025, el presupuesto del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala correspondió a un 0,9% del total del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

II. Funcionamiento del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.

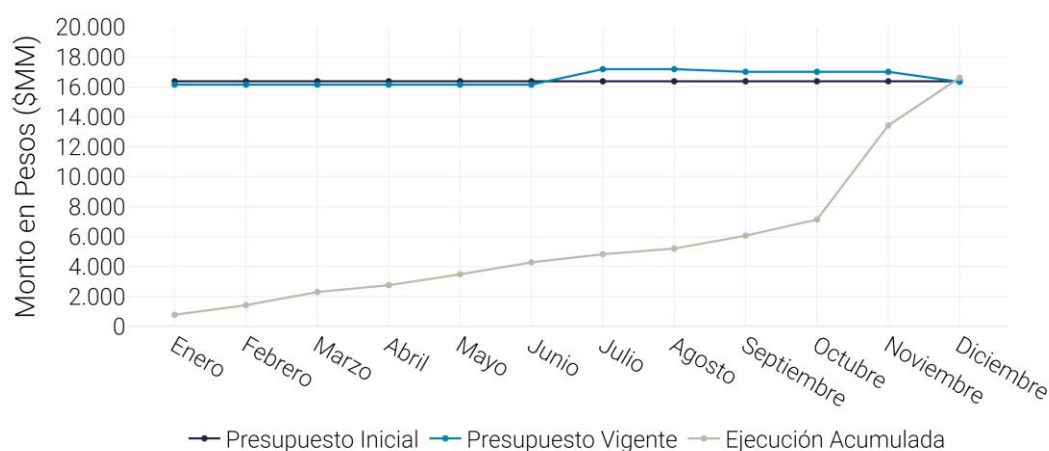
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



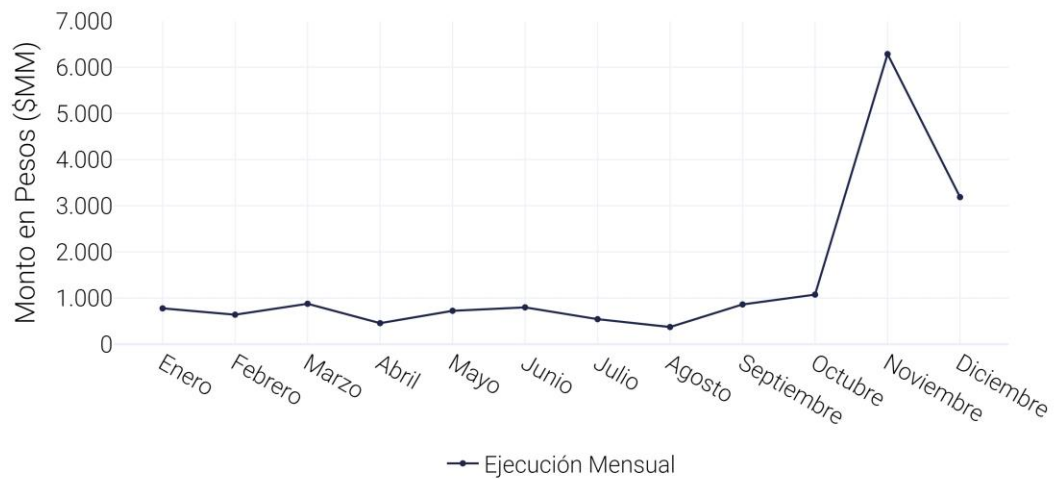
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

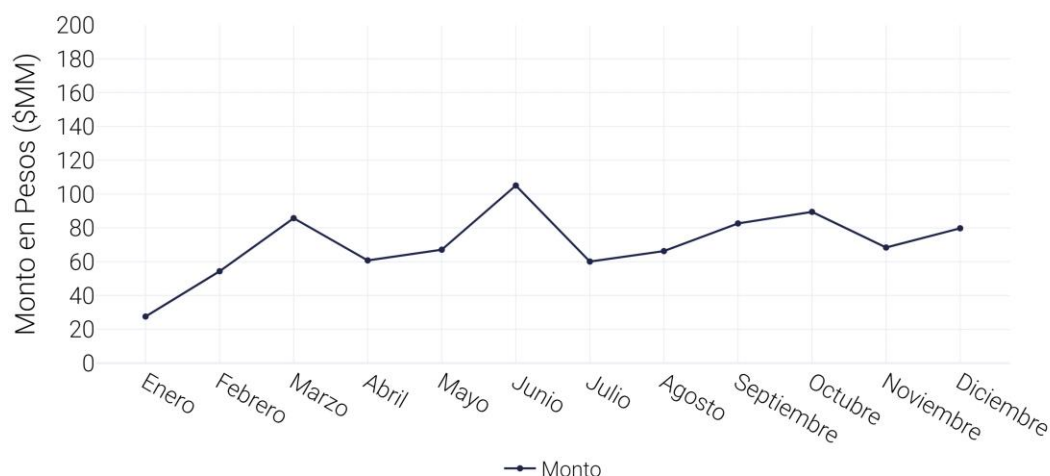
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



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

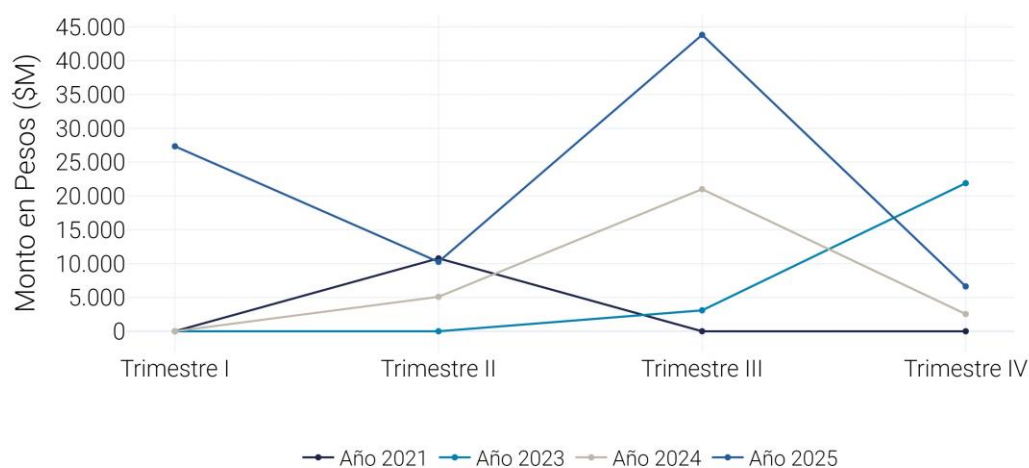
Gasto de soporte mensual en 2025

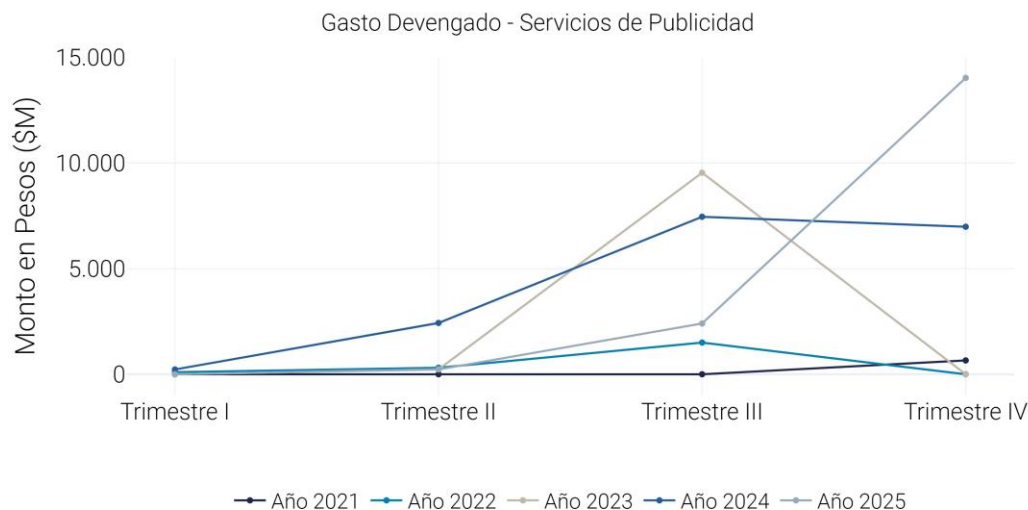


El gasto en bienes y servicios de soporte y administración corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año. El Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, ejecutó el 9,4% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con menor ejecución en este mes. Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones

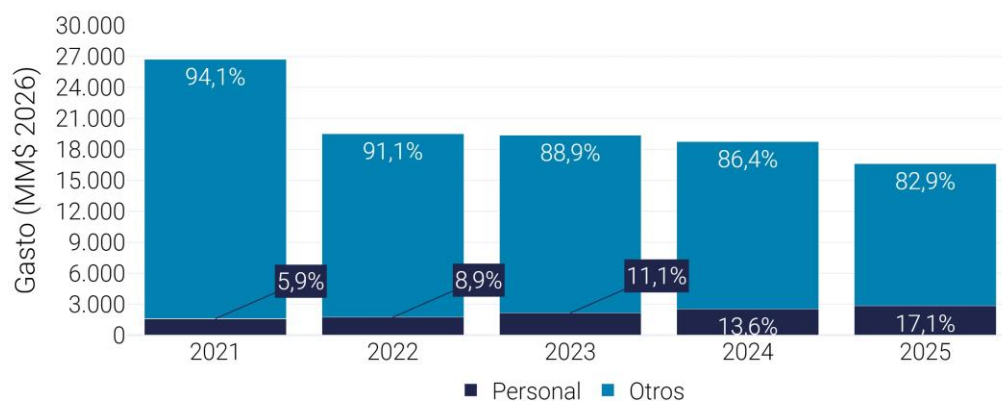




Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2025, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad. Las publicaciones en transparencia activa obligan a informar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

Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.



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

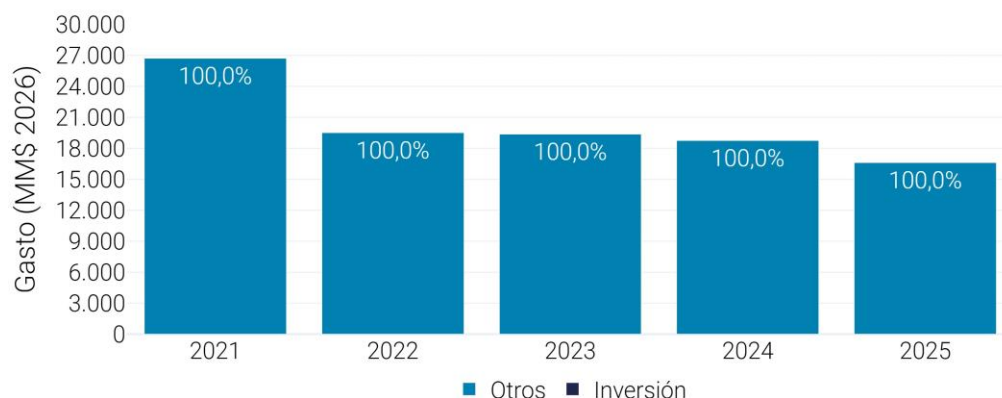
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.



¿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 del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.



¿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 e presentaron el 5,9% del gasto total.

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



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

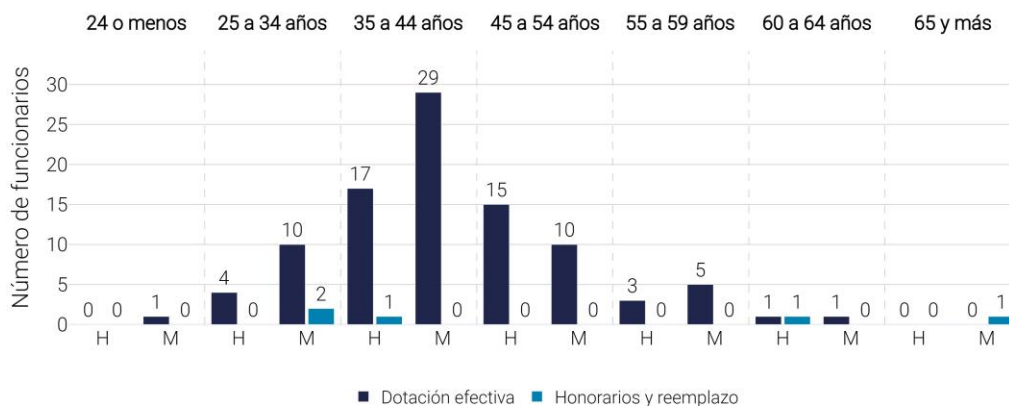
II.4 Dotación

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

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2025



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

II.5.- Futuros desafíos del servicio

Inversión y Cobertura: El instituto estima para el período \$16.800 millones en fondos concursables para más de 2.600 cupos en proyectos individuales y asociativos. Dentro de este fondo, incluye \$6.288 millones apalancados desde los Gobiernos Regionales (GORE) para oferta con pertinencia territorial en más de 700 proyectos desde Arica a Magallanes, sumando además un nuevo programa en Aysén. Desarrollo Productivo: Impulso al emprendimiento, comercialización, crédito y fortalecimiento de caletas y áreas de manejo (AMERB). Nuevas alianzas con ProChile, Directemar, ChileValora y BancoEstado para contribuir a la creación de empleos y desarrollo económico. potenciar el desarrollo y la seguridad del sector pesquero artesanal. Modernización y Participación: Digitalización mediante la implementación de un nuevo Portal de Servicios Ciudadanos (escalable a 2028) y fortalecimiento del diálogo con la ciudadanía a través del COSOC (2025-2027).

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	2	4,08%	3	8,33%	5
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	2	4,08%	1	2,78%	3
Profesionales	44	89,8%	30	83,33%	74
Técnicos	1	2,04%	2	5,56%	3
Total	49	100%	36	100%	85

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	2	100,0%	2	100,0%	4
Técnicos	0	0,0%	0	0,0%	0
Total	2	100%	2	100%	4

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	9	8	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	30	11	10
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	30,0%	72,73%	50,0%

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	9	8	5
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	9	8	5
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,0%	100,0%	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	0	6	0
(b) Total dotación efectiva año t	73	78	96
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,0%	7,69%	0,0%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	2	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	3	0
Total	0	6	0

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	30	2	0
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	6	0
Porcentaje de recuperación (a/b)	0%	33,33%	0%

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	2	2	3
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	0
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	93
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0,0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	73	78	89
(b) Total Dotación Efectiva año t	73	78	96
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	100,0%	100,0%	92,71%

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)	1145	2966	3408
(b) Total de participantes capacitados año t	73	78	89
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	15,68	38,03	38,29

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	8	8	15
(b) N° de actividades de capacitación año t	9	9	15
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	88,89%	88,89%	100,0%

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	73	78	96
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	56	64	65
Lista 2	2	1	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	58	65	67
(b) Total Dotación Efectiva año t	73	78	96
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	79,45%	83,33%	69,79%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	30	11	10
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	0,0%	9,09%	0,0%

7.2 Efectividad proceso de regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	2	1	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	2	0	2
Porcentaje (a/b)	100,0%	0%	100,0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.

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\$)
3	27	3	100	95981

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala.

MEDIDAS

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Meta: Implementar un plan de acción para apoyar la aplicación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo (VALS), con perspectiva de género de INDESPA. Nota Metodológica: Se busca fortalecer la puesta en marcha y aplicación del Protocolo de Prevención VALS a través de un plan de acción que considere: (1) Tramitación de Resolución Exenta que aprueba Protocolo de Prevención VALS. (2) Envío de un correo masivo de difusión por parte de la Jefatura del Servicio difundiendo el Protocolo de Prevención VALS. (3) Realización de una jornada interna de sensibilización y concientización para funcionarios y funcionarias de INDESPA (actividad que podrá ser presencial o telemática), (4) Formulación participativa de un Plan de Prevención de Ambientes Laborales libres de Violencia proyectado a dos años (Etapa 1: 2025 - Etapa 2: 2026), (5) Realización de una Campaña informativa que considere material audiovisual y gráfico para su distribución vía correo institucional. El plan contempla acciones de difusión en coherencia con las orientaciones que se entreguen en torno al cumplimiento del Convenio 190 de la OIT y la Ley Karin. Verificadores: Informe de Resultados de la implementación de las 5 acciones propuestas en el Plan de Acción para apoyar la aplicación del Protocolo de Prevención VALS de INDESPA, aprobado por la Jefatura del Servicio a más tardar en Diciembre 2025.

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.	Meta (1): Realización del curso de capacitación Una Mirada de Género a la Economía, con foco principal en las Secciones de Programas, Planificación y Control de Gestión, Finanzas y Presupuesto y Jefaturas intermedias. Nota metodológica: Esta medida busca generar competencias laborales en trabajadoras y trabajadores de Indespa, con perspectiva de género. considerando para tal efecto, el curso que impartirá por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género durante el año 2025 en modalidad telemática, de 30 horas de duración. Verificadores: Certificación de aprobación del curso por parte de las personas participantes y listado que incluya cargo y región. Meta (2): Realización del curso de capacitación Planificación con Perspectiva de Género, con foco principal en las Secciones de Programas, Planificación y Control de Gestión, Finanzas y Presupuesto y Jefaturas intermedias. Nota metodológica: Esta medida busca generar competencias laborales en trabajadoras y trabajadores de Indespa, con perspectiva de género. considerando para tal efecto, el curso que impartirá por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género durante el año 2025 en modalidad telemática, de 30 horas de duración. Verificadores: Certificación de aprobación del curso por parte de las personas participantes y listado que incluya cargo y región.
--	---

Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Meta: Realización de 3 Talleres Informativos de Fondos Concursables de INDESPA, dirigidos a mujeres de la pesca artesanal con enfoque de género, interseccional y territorial, en Región de Aysén y Región de Magallanes. Nota: La realización de estos talleres estará orientada a mujeres del sector en localidades aisladas en dos regiones del país: Aysén y Magallanes, para acercar el Programa de Capacitación Mujeres de Mar a usuarias a las que no llega la información debido a su aislamiento o falta de conectividad. Además del módulo informativo referido a la Misión, Estrategia de Género, requisitos, condiciones de acceso y otras acciones orientadoras para acceder a fondos concursables de Indespa, se incorporarán temas sectoriales referidos al estado de situación y avance del registro de actividades conexas (RAC) y su proceso de certificación. Conjuntamente, y de manera transversal, se pondrá foco en Autonomía Económica y Violencia, abordando información de interés para la población objetivo, previa consulta a la institucionalidad pesquera regional. La modalidad de los talleres será presencial. Sin embargo, en caso de fuerza mayor (situaciones climáticas adversas, dificultades de desplazamiento a zonas aisladas o lejanas), podrán llevarse a cabo de manera telemática. Verificadores: Informe de resultados, que contenga: Programa de actividades, PPT de contenidos, Lista de Asistencia y Registro Fotográfico, aprobado por la Jefatura del Servicio a más tardar en Diciembre 2025.
---	---

Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Meta: Diseño y aplicación piloto de un módulo informativo y de concientización en Género y Violencia para la Pesca Artesanal y la Acuicultura de Pequeña Escala. Nota: La medida considera diseñar un módulo informativo y de concientización dirigido a la población objetivo y beneficiaria del INDESPA, que permita instalar y desarrollar la mirada de género en nuestros usuarios y usuarias, promoviendo la transversalización del enfoque y la aceptación de su aplicación, entendiendo la importancia de superar las brechas, barreras e inequidades de género existentes en el sector, abordando la dimensión de violencia. El módulo deberá ser diseñado con lenguaje simple e inclusivo, con imágenes no sexistas y alusivas al sector de la pesca artesanal, para ser implementado de manera presencial y telemática. Una vez diseñado el módulo y validado, se procederá a probar su aplicación incorporándolo en procesos formales de capacitación impulsados por el Instituto. Para ello se considera realizar un piloto en la línea: Capacita y Certifica Pesca Artesanal, incorporando en las bases técnicas de licitación la exigencia, de impartir el módulo de Género y Violencia. Verificadores: Módulo de Género y Violencia diseñado para la Pesca Artesanal y Acuicultura de Pequeña Escala, validado por la Encargatura de Género del Instituto; Informe de resultados de su aplicación, que contenga: PPT de contenidos, antecedentes de su aplicación, aprobados por la Jefatura del Servicio a más tardar en diciembre 2025.
--	---

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Implementación de plan de comunicaciones con enfoque de género.	Proporciona al Instituto orientaciones prácticas a través de una estrategia y plan de acción, que contribuya a una comunicación interna y externa inclusiva, sin estereotipos, promoviendo un acceso equitativo para hombres y mujeres, y que sirva de instrumento guía para la incorporación del enfoque de género en la comunicación al interior y fuera del INDESPA.
Generación de estadísticas con información desagregada por sexo de los programas y concursos con perspectiva de género.	Recopilación y análisis de la información de concursos y beneficiarias, para la formulación del boletín de tipo informativo, con datos, gráficos y párrafos breves para indicar los principales resultados del trabajo realizado en año 2024, disponible en la web institucional para descarga.

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.