2025

Balance de Gestión Integral

Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Hacienda
Dirección de Compras y Contratacion Pública

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 Dirección de Compras y Contratacion Pública. 4

II. Funcionamiento de la Dirección de Compras y Contratación Pública. 6

II.1 Aspectos presupuestarios generales 6

II.2 Gasto operacional 8

II.3 Transferencias e iniciativas de inversión 11

II.4 Dotación 13

II.5 Horas extraordinarias 14

II.6.- Futuros desafíos del servicio 17

III. Anexos 18

I. Presentación de la Dirección de Compras y Contratacion Pública.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE DEL MINISTERIO DE HACIENDA (1)
Cristián Céspedes Viñuela,Director (S) Rosa Benavente Silva,Jefa División Estrategia y Gestión Institucional Christian Bezzenberger Valdés,Jefe División de Compras Públicas Mireya Valdebenito Verdugo,Jefa División de Gestión Usuaria	Jorge Quiroz Castro,Ministro de Hacienda Tomás Bunster Bustamante,Subsecretario de Hacienda (S)

MISIÓN

Liderar un sistema de compras públicas eficiente, con altos estándares de probidad y transparencia, promoviendo la participación y sustentabilidad, para el buen uso de los recursos en beneficio de las personas, bajo un sistema de compras públicas que se rige por los principios de igualdad de trato, no discriminación y enfoque de género, de libre acceso, de competencia, de valor por dinero, de probidad, y de publicidad y transparencia de los procedimientos de compra.

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).

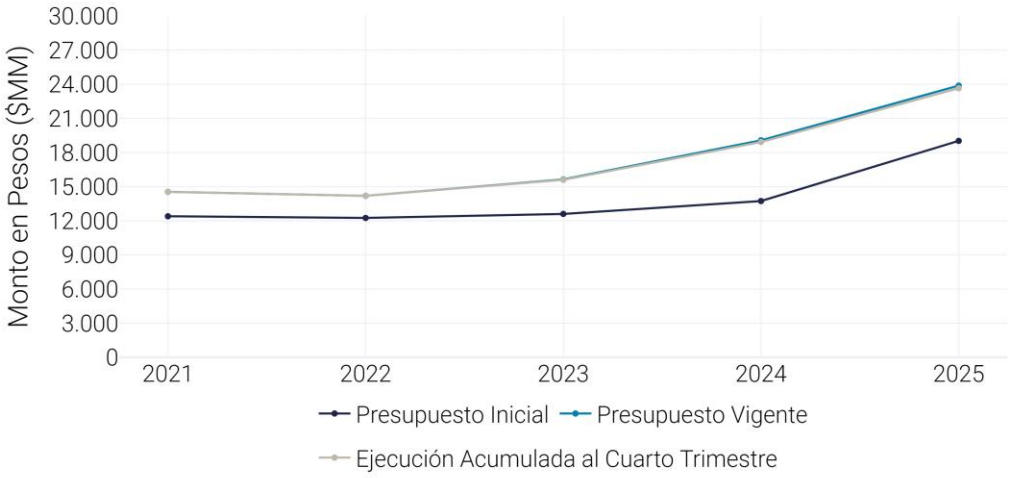
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	No informado
Cambio climático	No informado

Para el año 2025, el presupuesto de la Dirección de Compras y Contratacion Pública correspondió a un 2,6% del total del Ministerio de Hacienda.

II. Funcionamiento de la Dirección de Compras y Contratación Pública.

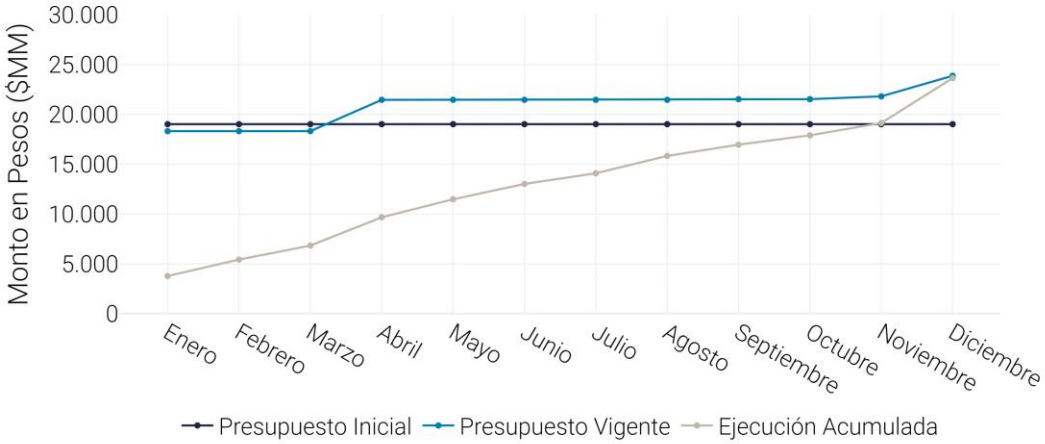
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



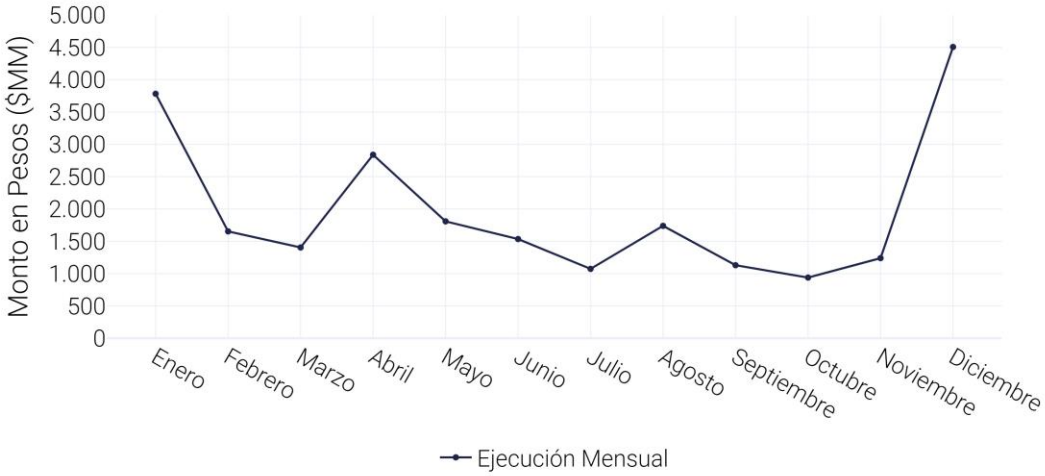
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

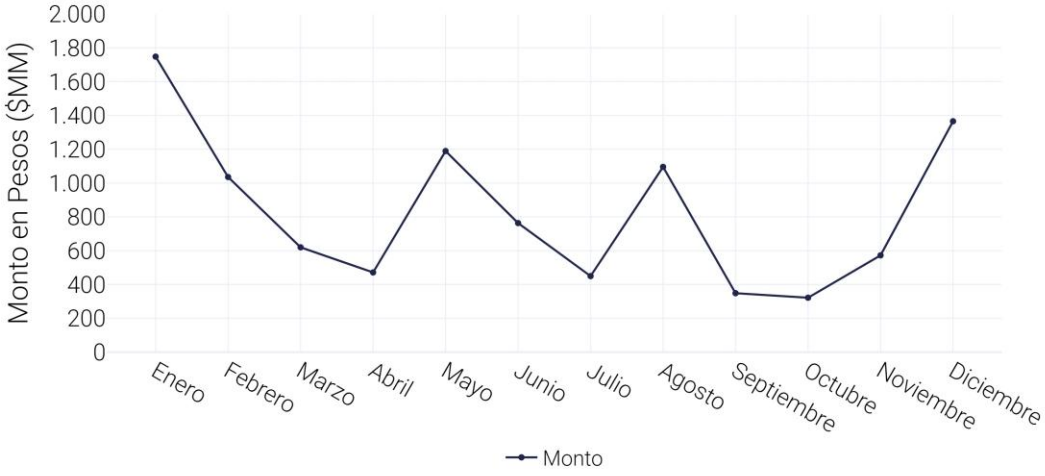
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



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.

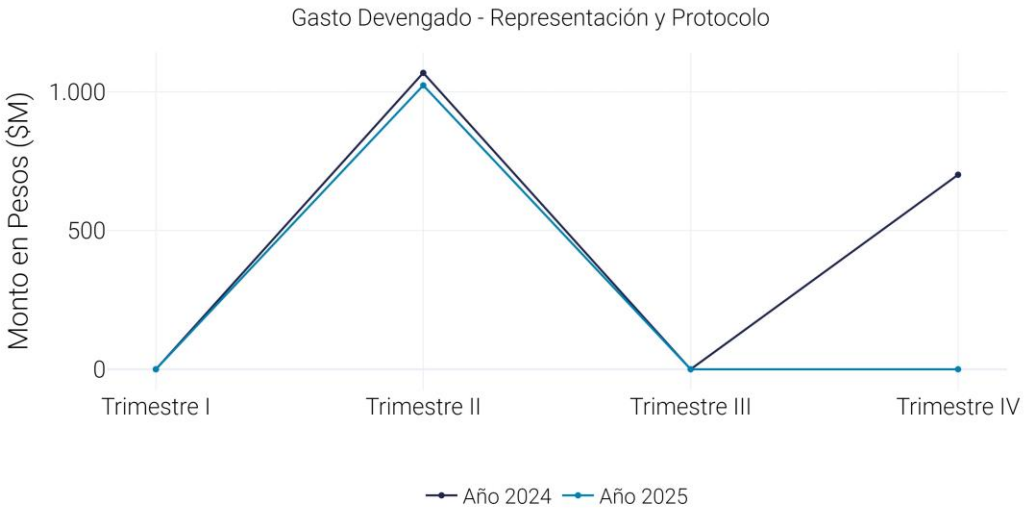
II.2 Gasto operacional

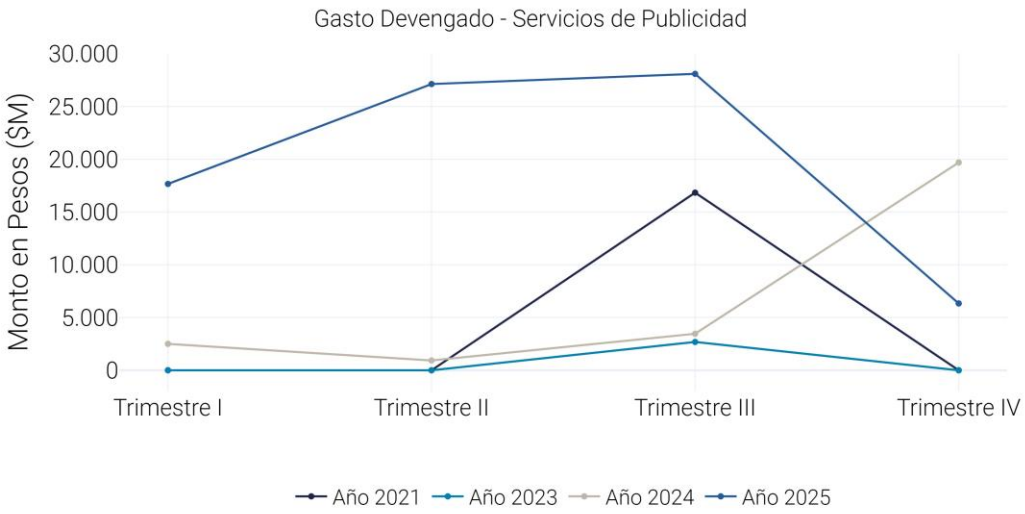
Gasto de soporte mensual en 2025



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 Dirección de Compras y Contratación Pública, 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

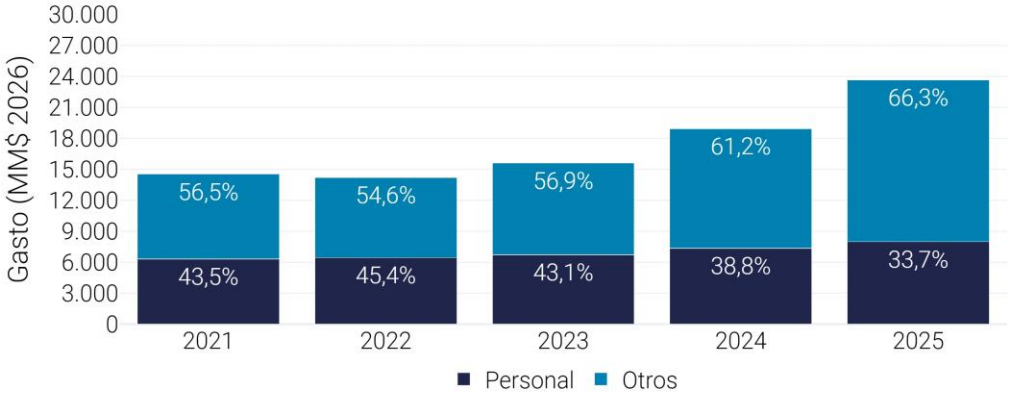




Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2025, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad. Las publicaciones en transparencia activa obligan a informar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

Gasto en personal

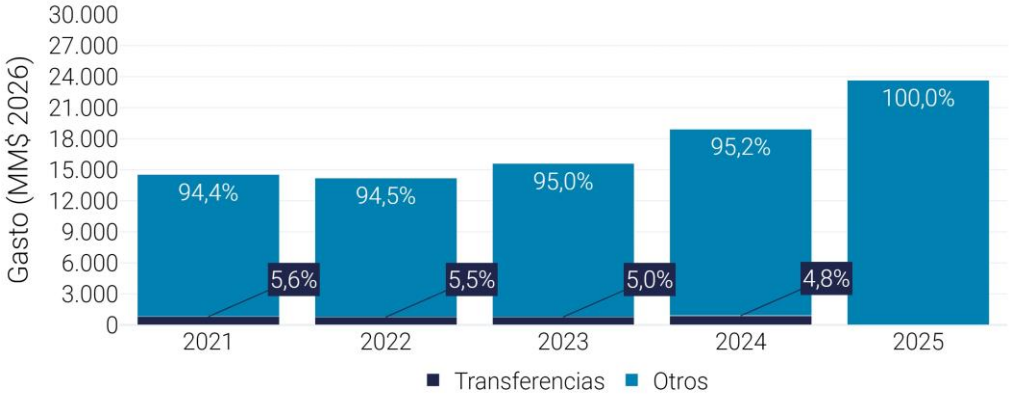
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Dirección de Compras y Contratación Pública.



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

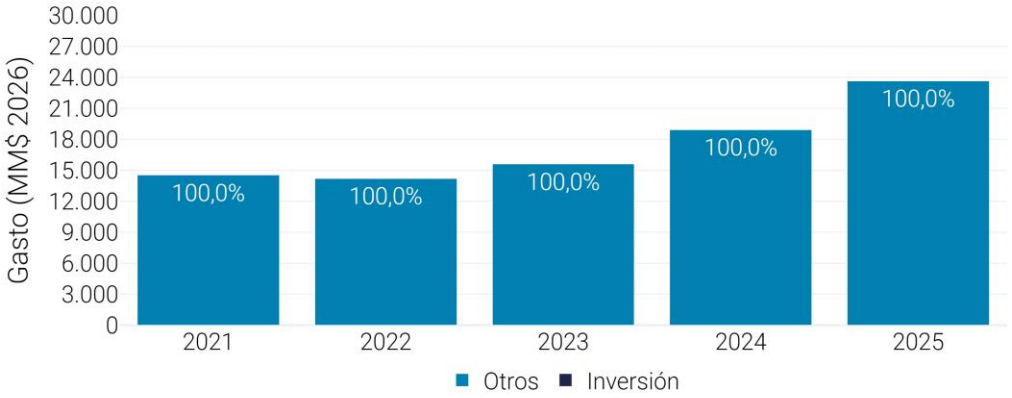
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Dirección de Compras y Contratación Pública.



¿Qué son las transferencias? Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social. Hay dos tipos de transferencias: las corrientes, destinadas a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24); y las de capital, para iniciativas de inversión (subtítulo 33). En la Ley de Presupuestos del 2025, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección de Compras y Contratación Pública.



¿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.

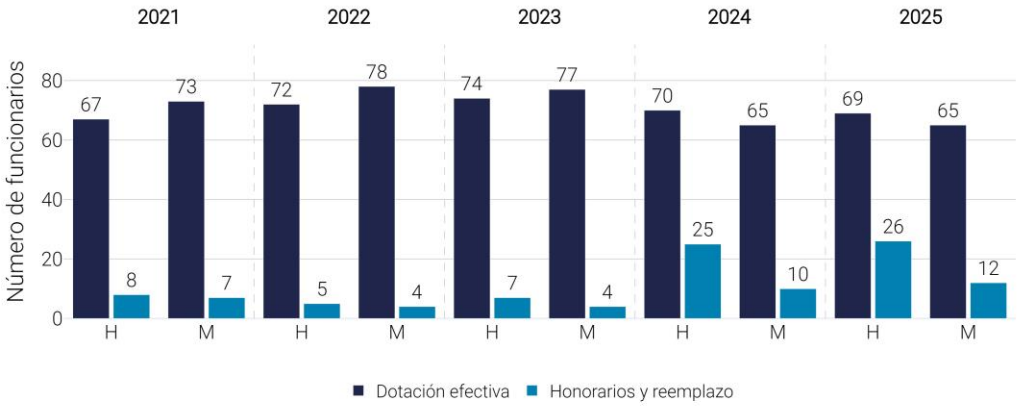
Composición del gasto: relación entre el gasto en personal y el destinado a transferencias e inversión

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.

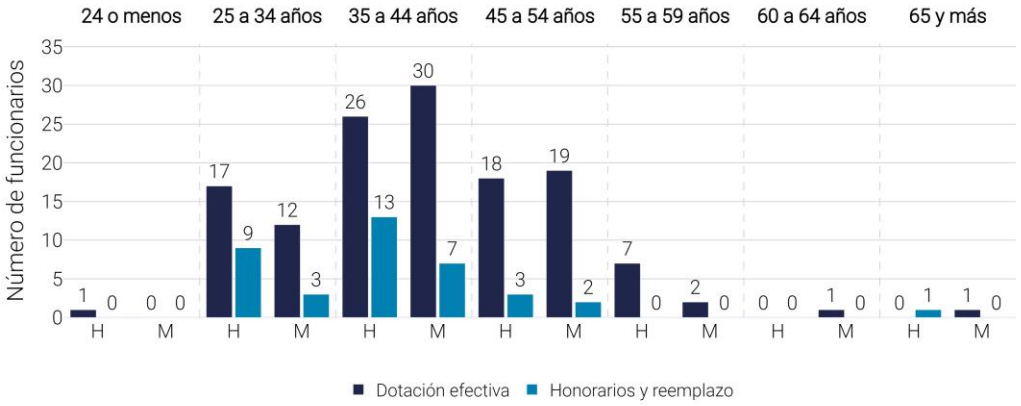
II.4 Dotación

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%.

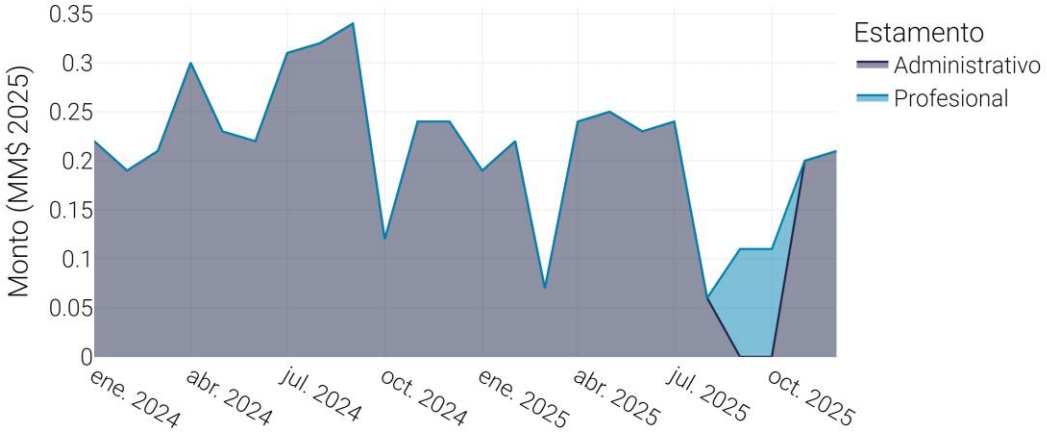
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,0%	0,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,7%	0,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,0%	0,0%

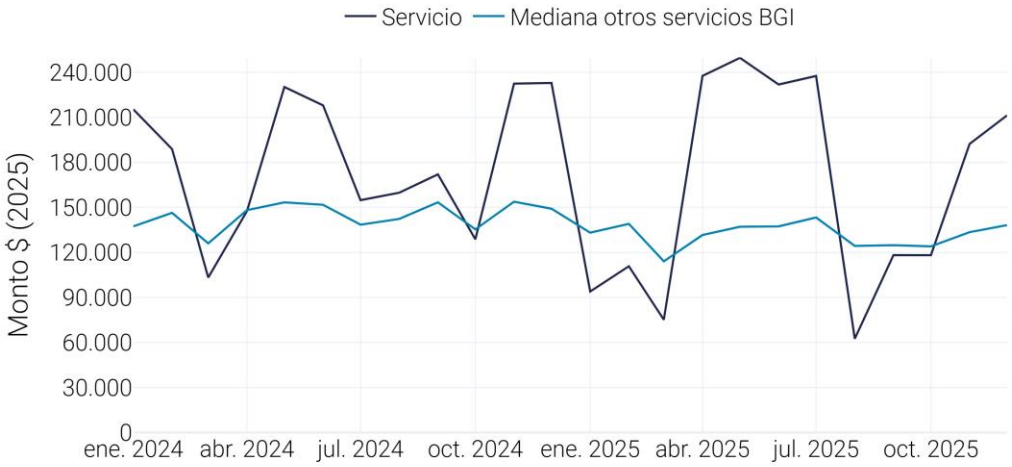
Pagos al personal de planta y contrata (7)

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Promedio de HE pagadas	27 horas	24 horas
Promedio pagado por trabajador	$174.018	$155.075
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	100%	100%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	11,0%	8,9%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



Comparación con otros servicios públicos



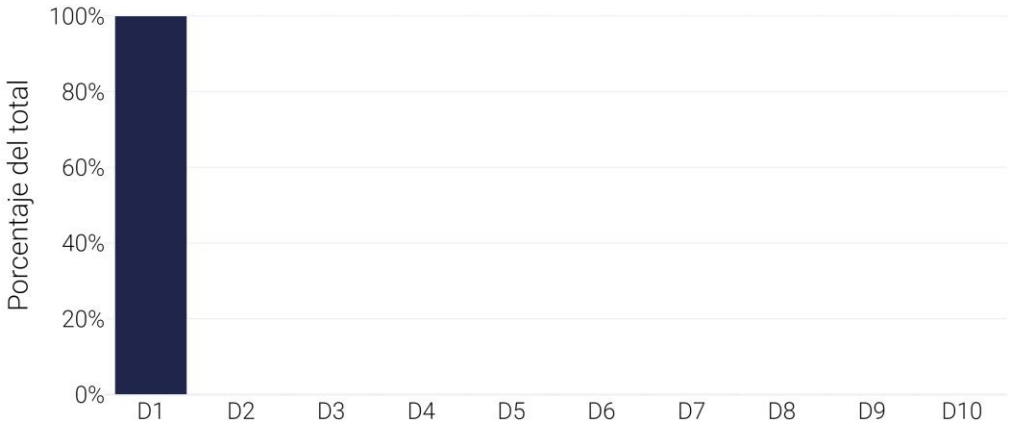
El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI, con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

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 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 100% de las HE pagadas y recibe el 100% del pago.

II.6.- Futuros desafíos del servicio

ChileCompra profundizará la modernización del Sistema de Compras Públicas mediante una nueva Plataforma Modular de Mercado Público, con arquitectura multinube escalable, resiliente y segura. Asimismo, ChileCompra impulsará las compras coordinadas como palanca de ahorro para el Estado, manteniendo al mismo tiempo las licitaciones y los convenios marco como pilares base del sistema de compras públicas, los que continuarán siendo optimizados para generar mayores ahorros. Por otra parte, durante 2026 se profundizará el uso de Inteligencia Artificial, incorporando nuevas reglas de negocio al monitoreo automatizado, basadas en el análisis de documentos de texto mediante algoritmos LLM. Asimismo, se avanzará también con IA en herramientas de comparación de precios para mejor gasto, y en un buscador orientado a generar un match perfecto entre compradores y proveedores, facilitando oportunidades y aumentando la competencia, especialmente de las Empresas de Menor Tamaño.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos de la Dirección de Compras y Contratacion Pública.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	8	12,31%	5	7,25%	13
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	3	4,62%	2	2,9%	5
Profesionales	54	83,08%	61	88,41%	115
Técnicos	0	0,0%	1	1,45%	1
Fiscalizadores	0	0,0%	0	0,0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0,0%	0	0,0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0,0%	0	0,0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0,0%	0	0,0%	0
Total	65	100%	69	100%	134

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	10	100,0%	26	100,0%	36
Técnicos	0	0,0%	0	0,0%	0
Fiscalizadores	0	0,0%	0	0,0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0,0%	0	0,0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0,0%	0	0,0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0,0%	0	0,0%	0
Total	10	100%	26	100%	36

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	10	12	7
(b) Total de ingresos a la contrata año t	21	15	8
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	47,62%	80,0%	87,5%

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	8	12	7
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	10	12	7
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	80,0%	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	22	34	10
(b) Total dotación efectiva año t	151	135	134
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	14,57%	25,19%	7,46%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	1
Otros retiros voluntarios año t	12	15	4
Funcionarios retirados por otras causales año t	10	19	5
Total	22	34	10

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	15	15	10
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	22	34	10
Porcentaje de recuperación (a/b)	68,18%	44,12%	100,0%

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	5	4	6
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	21
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	128
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	16,41%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	147	125	117
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	135	134
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	97,35%	92,59%	87,31%

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)	1166	564	3142
(b) Total de participantes capacitados año t	147	132	117
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	7,93	4,27	26,85

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	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	40	65	11
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2,5%	1,54%	9,09%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	2	5	4
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	135	134
Porcentaje de becados (a/b)	1,32%	3,7%	2,99%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	130	115	111
Lista 2	7	6	4
Lista 3	1	2	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	138	123	115
(b) Total Dotación Efectiva año t	151	135	134
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	91,39%	91,11%	85,82%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	21	15	8
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

7.2 Efectividad proceso de regularización

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

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	4	4	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	4	4
Porcentaje (a/b)	100,0%	100,0%	100,0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección de Compras y Contratacion Pública.

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$)

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección de Compras y Contratacion Pública.

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.	Capacitación avanzada en materia de género para los y las funcionarias de la institución. ChileCompra participó en cursos del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con representantes de distintos equipos y niveles jerárquicos, alcanzando al 12% de la dotación. La formación fortaleció capacidades para prevenir la violencia, detectar desigualdades e incorporar el enfoque de género.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Difusión del Reglamento de Compras Públicas con Enfoque de Género. En el 2025, ChileCompra difundió, a nivel nacional, las disposiciones del nuevo Reglamento de Compras Públicas con enfoque de género. Así, los equipos compradores fortalecieron sus conocimientos para aplicar criterios que favorecen la participación de empresas lideradas por mujeres y reducen barreras de acceso al mercado público.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Capacitación a personas usuarias compradoras en la aplicación de la Directiva N°20. Dando continuidad al trabajo de años anteriores, en 2025 ChileCompra dispuso el curso en formato asincrónico y una guía descargable, ampliando el acceso y entregando herramientas prácticas para incorporar criterios de género en las compras públicas y favorecer la participación de empresas lideradas por mujeres.

Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Actualización y difusión de los resultados del Índice de Participación con Perspectiva de Género en Compras Pública (IPPG). En 2025, el índice permitió visibilizar avances y brechas en la participación de empresas lideradas por mujeres, según sector, organismo y etapa del proceso de compra. Su difusión aportó evidencia para orientar decisiones y fortalecer las medidas de igualdad en el sistema.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Actualización y Difusión del Plan de Prevención contra la Violencia y Acoso Laboral y Sexual.	En 2025 ChileCompra actualizó y puso en ejecución el Plan de Prevención, conforme a las leyes N°21.643 y N°21.675. Mediante una consulta anónima y un Laboratorio de Experiencia Funcionaria se identificaron riesgos asociados a la comunicación, el liderazgo, el trato y la seguridad psicológica. Además, se difundieron los canales de denuncia y se impulsaron acciones de sensibilización y buen trato.
Capacitación básica en materia de género para los funcionarios y las funcionarias de la institución.	Durante 2025, ChileCompra participó en el curso básico impartido por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, dirigido principalmente a personas nuevas o sin formación previa en esta materia. La capacitación contribuyó a reducir brechas de conocimiento y fortalecer una comprensión común sobre igualdad de género, derechos humanos y no discriminación.
Difusión externa sobre la Evolución de la Participación de Mujeres en Mercado Público.	ChileCompra difundió los avances de las empresas lideradas por mujeres mediante prensa nacional, un seminario internacional y una campaña digital. Estas acciones redujeron barreras informativas y culturales, visibilizaron su aporte económico y ampliaron el conocimiento de las oportunidades disponibles, favoreciendo su incorporación, permanencia y autonomía económica en el Mercado Público.
Actualización de la Directiva N°20 incorporando el Nuevo Reglamento de Compras Públicas.	ChileCompra actualizó la Directiva N°20 para incorporar las disposiciones del nuevo Reglamento de Compras Públicas. La nueva versión fue aprobada mediante la Resolución Exenta N°327-B y publicada en los sitios de Capacitación y Centro de Ayuda. EL documento entrega orientaciones prácticas para aplicar criterios de género y ampliar las oportunidades de empresas lideradas por mujeres.

Elaborar un reporte estadístico sobre la participación de mujeres en compras públicas.	En 2025, ChileCompra elaboró un reporte sobre la participación de empresas lideradas por mujeres entre 2023 y 2025. El análisis mostró un crecimiento sostenido de los montos transados y una mayor diversidad de rubros, pero también brechas en las compras de mayor volumen y complejidad. La información permite orientar medidas y decisiones de compra con enfoque de género.

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 Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl, sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Cumplimiento de sistemas de incentivos institucionales 2025	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl, sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral. Adicionalmente se presenta el Anuario Estadístico del Empleo Público, donde se informan aspectos de ausentismo, cese de funciones, asignación de funciones críticas, entre otros.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-23223.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

Anexo 5 – Notas al pie

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Economía y bienestar: acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas. Salud: acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas. Sociedad y desarrollo urbano: medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales. Administración del Estado: acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático. Educación y formación: acciones o medidas en educación y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

(4) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un 'Sí'. En cambio, cuando la propuesta es 'No', significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de 'cambio climático'.

(5) Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1. Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario

(6) Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

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

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