

Balance de Gestión Integral

Etapas 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Educación
Consejo Nacional de Educación





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 Consejo Nacional de Educación.	4
II. Funcionamiento del Consejo Nacional de Educación.	5
II.1 Aspectos presupuestarios generales	5
II.2 Gasto operacional	7
II.3 Transferencias e iniciativas de inversión	9
II.4 Dotación.....	11
II.5.- Futuros desafíos del servicio	12
III. Anexos	13

I. Presentación del Consejo Nacional de Educación.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (1)
Valentina Riberi Manzur, Secretaria ejecutiva Luz María Budge Carvallo, Presidenta del Consejo	María Paz Arzola González, Ministra de Educación Daniel Enrique Rodríguez Morales, Subsecretario de Educación María Cristina Tupper Castillo, Subsecretaria de Educación Parvularia Fernanda Valdes Raczynski, Subsecretaria de Educación Superior

MISIÓN
Orientar a las instituciones y a los responsables de las políticas educacionales de Chile, evaluando y retroalimentando su quehacer o sus propuestas, con el fin de asegurar a todos los estudiantes del país una experiencia educativa de calidad y que promueva el aprendizaje a lo largo de sus vidas.

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).

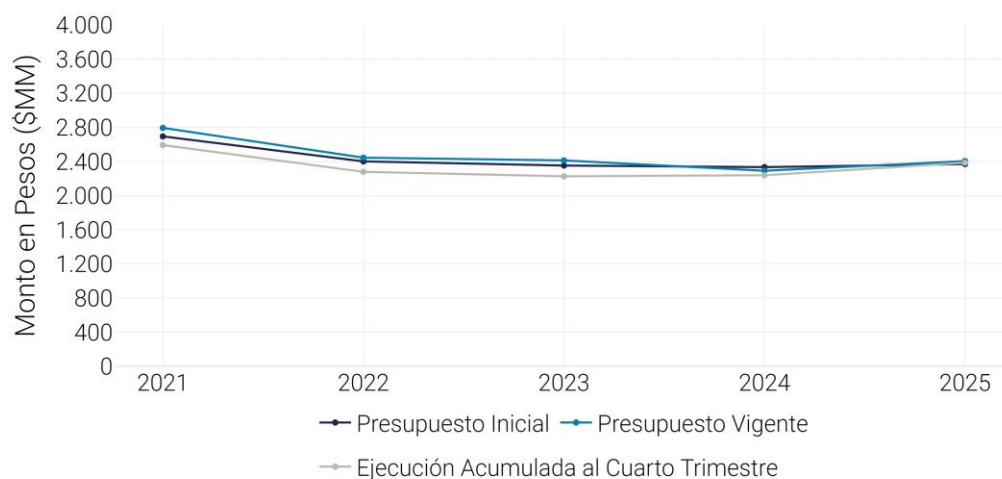
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	SI

Para el año 2025, el presupuesto del Consejo Nacional de Educación correspondió a un 0,0% del total del Ministerio de Educación.

II. Funcionamiento del Consejo Nacional de Educación.

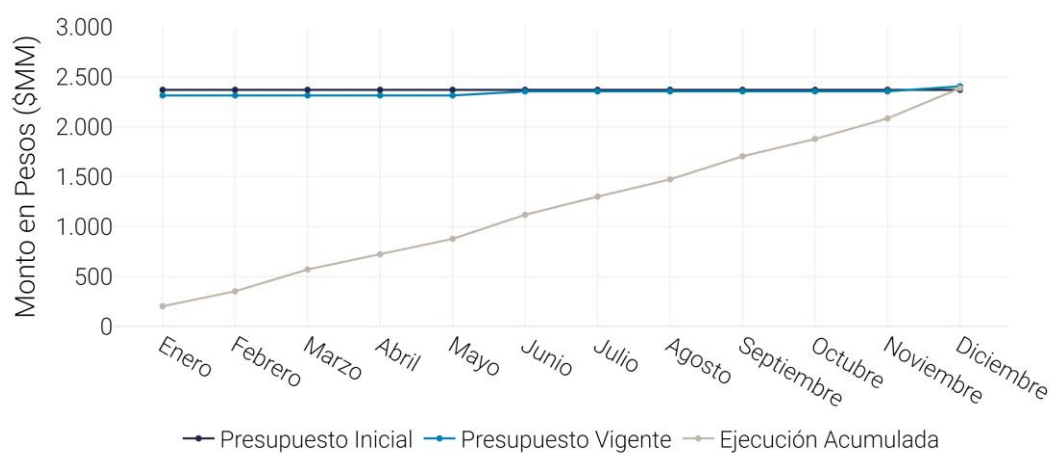
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



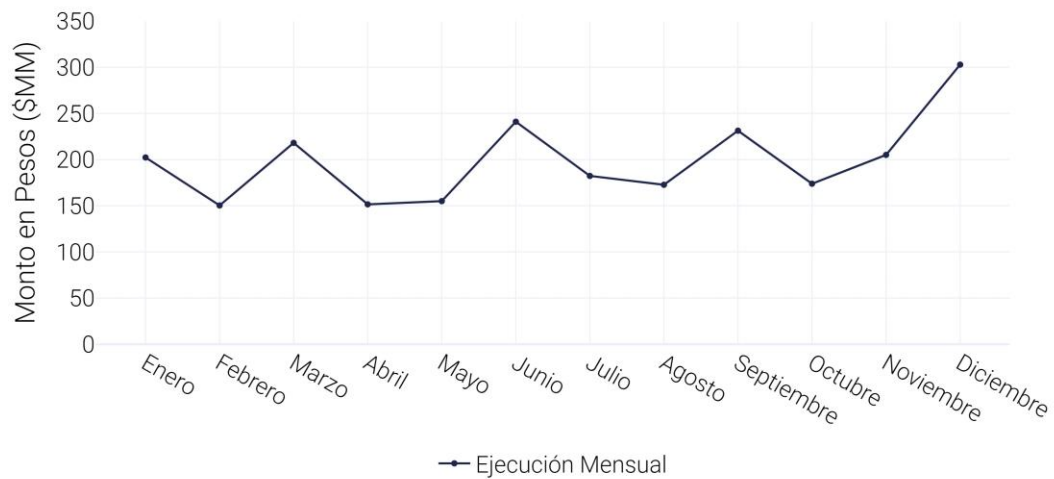
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2025



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año? El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

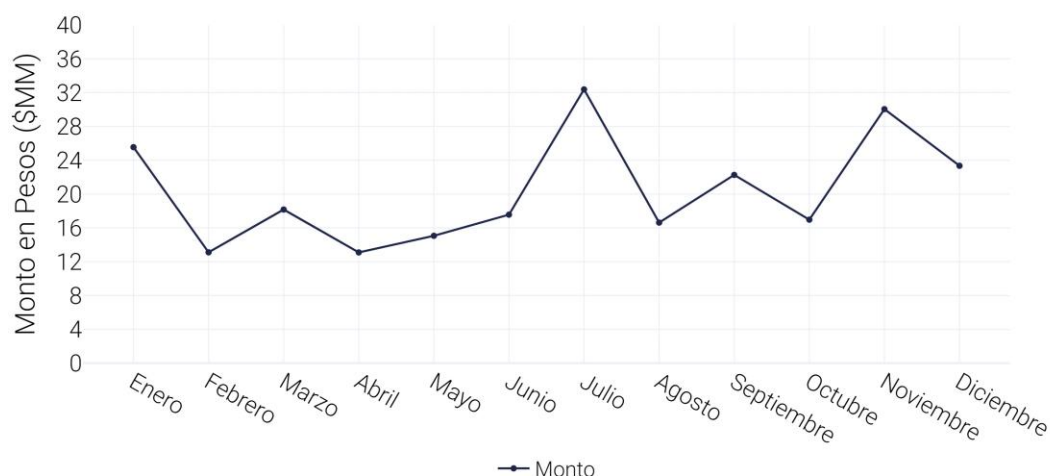
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

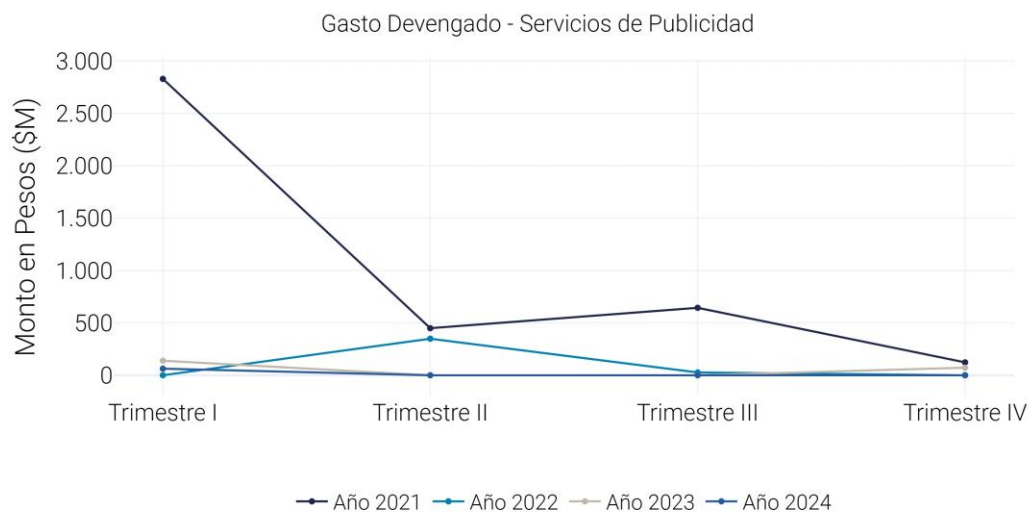
II.2 Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2025



El gasto en bienes y servicios de soporte y administración corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año. El Consejo Nacional de Educación, ejecutó el 9,6% 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.

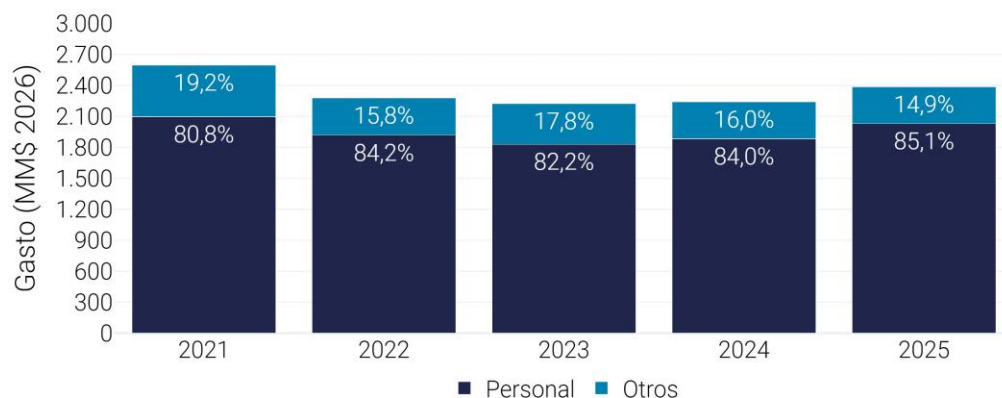
Gastos en bienes y servicios de consumo específicos



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 Consejo Nacional de Educación.



El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

II.3 Transferencias e iniciativas de inversión

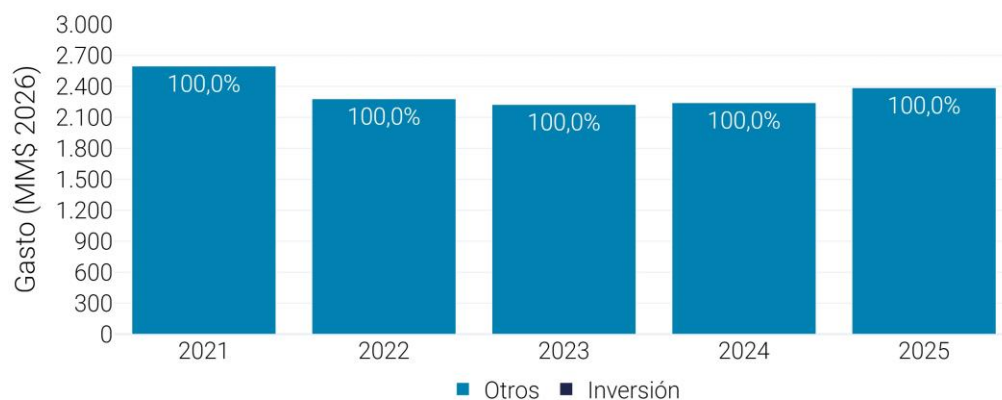
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Consejo Nacional de Educación.



¿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.

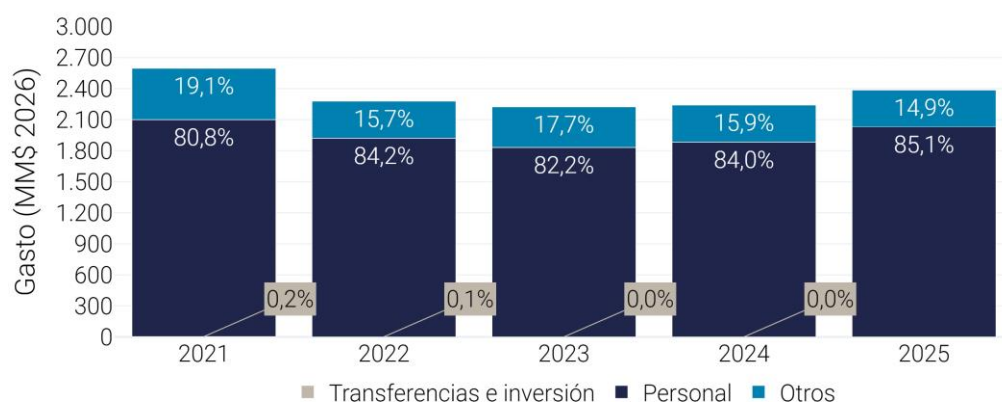
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Consejo Nacional de Educación.



¿Qué son las iniciativas de inversión? Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión. Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad (hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.). En la Ley de Presupuestos del 2025, las iniciativas de inversión 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

Educación Inicial: Fortalecer la formación de educadoras y educadores de párvulos - Avanzar hacia una institucionalidad más articulada Educación Escolar: Contar con un currículum pertinente y actualizado-Calidad educativa comprendida de manera multidimensional Educación Superior: Avanzar a la consolidación de los CFTE como política de equidad territorial-Promover reflexión profunda y compartida sobre la coherencia de la arquitectura de aseguramiento de la calidad en Educación Superior Información Pública y evidencia: Fortalecer producción y transferencia de evidencia técnica para orientar políticas públicas sobre calidad del sistema educativo Gestión Institucional y Vínculo con la Ciudadanía: Modernizar gestión institucional reforzando planificación, control presupuestario y mejora de procesos-Consolidar Plan de Prevención VALS e iniciativas de género, buen trato y convivencia laboral-Profundizar participación ciudadana y mejorar disponibilidad pública de información institucional

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos del Consejo Nacional de Educación.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	1	5,88%	2	15,38%	3
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	1	5,88%	4	30,77%	5
Profesionales	13	76,47%	7	53,85%	20
Técnicos	2	11,76%	0	0,0%	2
Total	17	100%	13	100%	30

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	8	100,0%	9	81,82%	17
Técnicos	0	0,0%	2	18,18%	2
Total	8	100%	11	100%	19

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	5	2	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	5	2	0
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100,0%	100,0%	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	5	2	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	5	2	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,0%	100,0%	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	3	1	1
(b) Total dotación efectiva año t	30	31	30
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	10,0%	3,23%	3,33%

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	3	1	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0
Total	3	1	1

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	5	2	0
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	3	1	1
Porcentaje de recuperación (a/b)	166,67%	200,0%	0,0%

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	0	0	0
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	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	0
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	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	32	30	32
(b) Total Dotación Efectiva año t	30	31	30
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	106,67%	96,77%	106,67%

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)	1610	1885	2573
(b) Total de participantes capacitados año t	133	180	139
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	12,11	10,47	18,51

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	0	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	19	22	34
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	5,26%	0,0%	2,94%

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	30	31	30
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	0	0	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	30	31	30
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

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	5	2	0
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	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	1	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Consejo Nacional de Educación.

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO	N° PROMEDIO DE METAS COMPROMETIDAS POR EQUIPO	% PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (M\$)
2	15	3	100	58907

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género del Consejo Nacional de Educación.

MEDIDAS

MEDIDA	RESULTADO
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Plan de comunicaciones y difusión externa e interna con perspectiva de género, con contenidos y acciones tendientes a contribuir a la visibilización de brechas, barreras e inequidades de género que aún persisten en el sector educacional, a romper estereotipos y avanzar en la erradicación de la violencia y discriminación por razón de género, que impiden la plena igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la educación. Principales temas: contenidos sobre brechas de género en el sistema educacional; campaña por decisión vocacional sin sesgos de género y promoción de mujeres en STEM; talleres para apoyar la Implementación de la Ley 21.369 -que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en Instituciones de educación superior con procesos de licenciamiento, supervigilancia o Supervisión ante el Consejo y campaña interna de promoción del respeto a la dignidad de las personas, no discriminación e igualdad de género. Acciones para la implementación: Plan aprobado por la Jefa de Servicio al primer cuatrimestre y ejecutado al 31/12/2025.

Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Revisión con perspectiva de género de las propuestas ingresadas en primera presentación por el Mineduc con el fin de que estén libres de sexismo, sesgos, discriminación y/o violencia por razón del sexo o género. Acciones para la implementación: - Actualización de documento de Orientaciones para la Evaluación de Género de las Propuesta presentadas por Mineduc a CNED en materia de Educación Escolar, elaborado en 2023, con el fin de incorporar contenidos sobre educación no sexista y violencia en razón sexo o género. El documento será aprobado por la Jefa de Servicio al Primer cuatrimestre de 2025. -Informe final que contenga las evaluaciones de las propuestas presentadas por el Ministerio de Educación en primera presentación, evaluadas en la dimensión 'sesgo, discriminación, sexismo y violencia de género'. En el caso de que los evaluadores detecten algún sesgo de género, discriminación, sexismo, el informe incluirá un resumen que explicita en qué consiste. El informe debe ser elaborado al 31-12-2025, con las propuestas completamente evaluadas al 30-11-2025.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	El Consejo actualizará las bases de datos de matrícula de pregrado y y posgrado actualizada por sexo; dispondrá de estadísticas actualizadas de género a través de la página web, y generará informe de tendencias de matrícula de pregrado 2025 desagregado por sexo, incluyendo tipo de institución, carreras, áreas, acreditación, y mujeres en STEM. Actividades para la implementación. -Base de datos de matrícula con desagregación por sexo, pregrado a 2025 y posgrado a 2024 y Estadísticas de matrícula de educación superior desagregada por sexo, actualizadas y disponible al tercer trimestre en la página web del CNED. -Informe de tendencias de Matrícula de pregrado por sexo distribuido por correo electrónico o disponible en la web institucional al 30 de noviembre de 2025.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Durante 2025, el CNED fortaleció la incorporación del enfoque de género en la evaluación de las propuestas presentadas por el Ministerio de Educación.	Se actualizó el documento Orientaciones para la evaluación de género de las propuestas presentadas por el Ministerio de Educación en materias de educación escolar, vinculado a la pauta aplicada por las y los evaluadores externos, incorporando contenidos sobre educación no sexista y prevención de la violencia de género, en concordancia con la Ley N.º 21.675.
En educación superior, desarrolló acciones orientadas al fortalecimiento de las capacidades institucionales y a la mejora continua en la implementación de la Ley N.º 21.369	Mediante presentación realizada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se difundieron los principales contenidos de la Ley N.º 21.675 y el rol de las instituciones de educación superior en la prevención de la violencia de género y la construcción de comunidades educativas seguras y respetuosas.

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.