2025

Balance de Gestión Integral

Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Educación
Servicio Local de Educación Chinchorro

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 Local de Educación Chinchorro. 4

II. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Chinchorro. 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.- Futuros desafíos del servicio 13

III. Anexos 14

I. Presentación del Servicio Local de Educación Chinchorro.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (1)
Johnny Berríos Salazar,Director Ejecutivo Subrogante Servicio Local de Educación Chinchorro	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

Gestionar un servicio educacional de calidad, laico, inclusivo y participativo con la comunidad; mediante la implementación de la Política de Reactivación Educativa Integral, el fortalecimiento de los procesos educativos, desarrollo de capacidades y la entrega de condiciones necesarias para la formación integral de las y los estudiantes, considerando sus necesidades y la pertinencia cultural del territorio.

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).

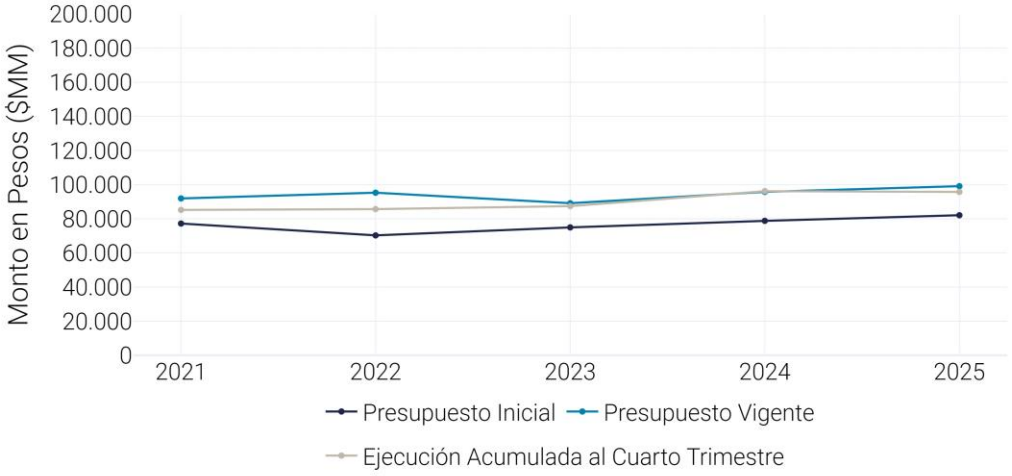
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	NO
Cambio climático	NO

Para el año 2025, el presupuesto del Servicio Local de Educación Chinchorro correspondió a un 0,5% del total del Ministerio de Educación.

II. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Chinchorro.

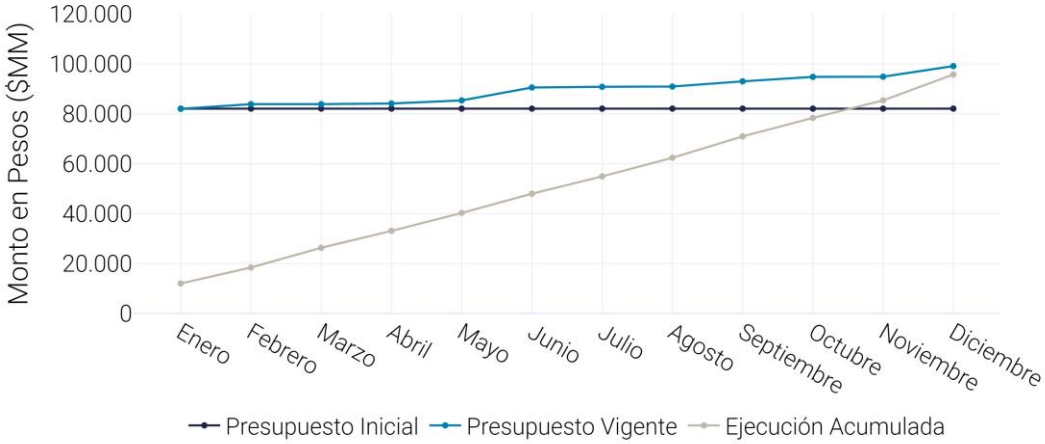
II.1 Aspectos presupuestarios generales

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



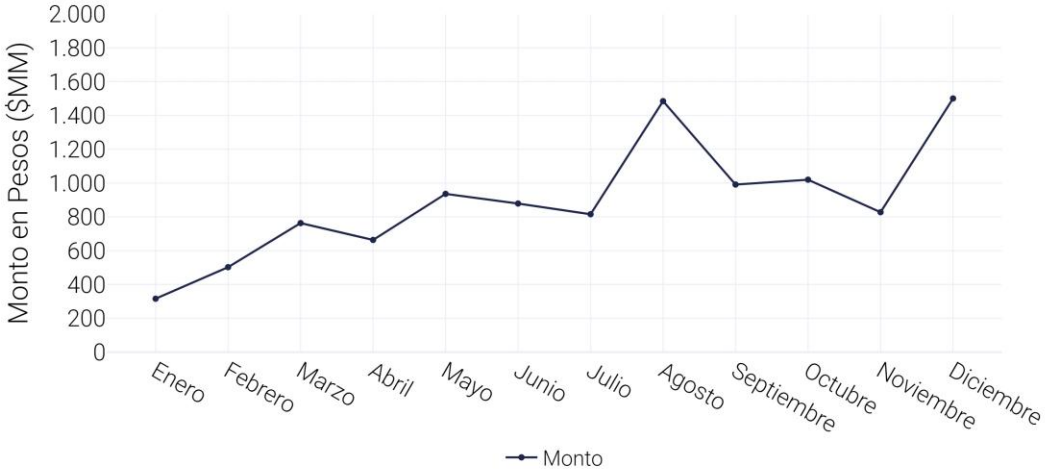
¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año? El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que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

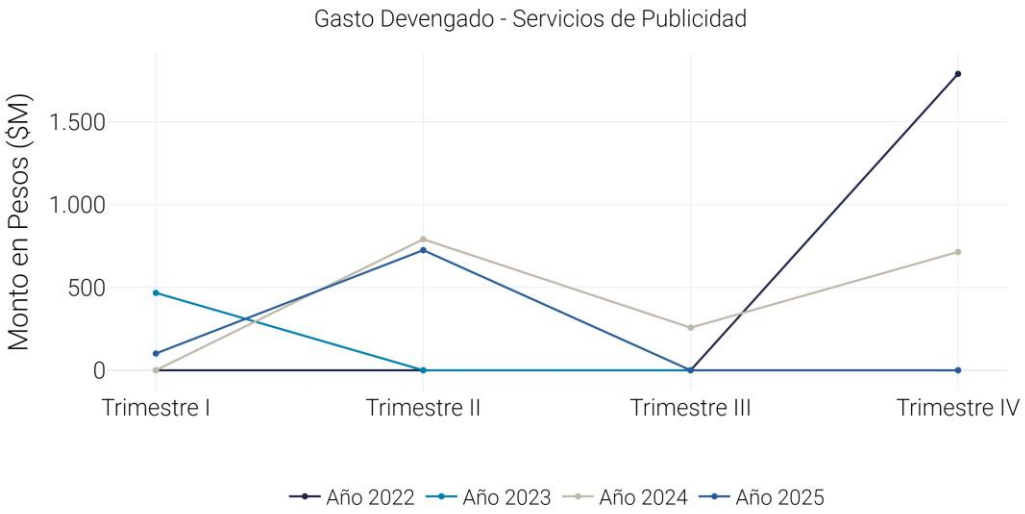
II.2 Gasto operacional

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 Local de Educación Chinchorro, ejecutó el 14,0% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% 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.

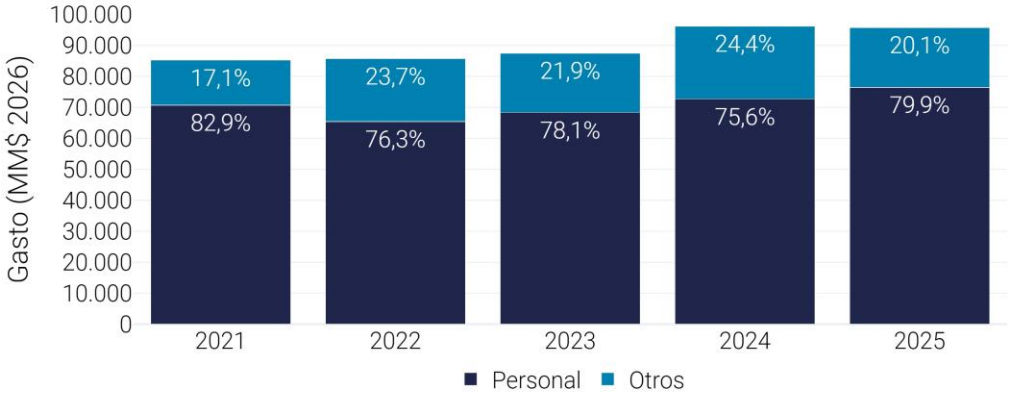
Gastos en bienes y servicios de consumo específicos



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

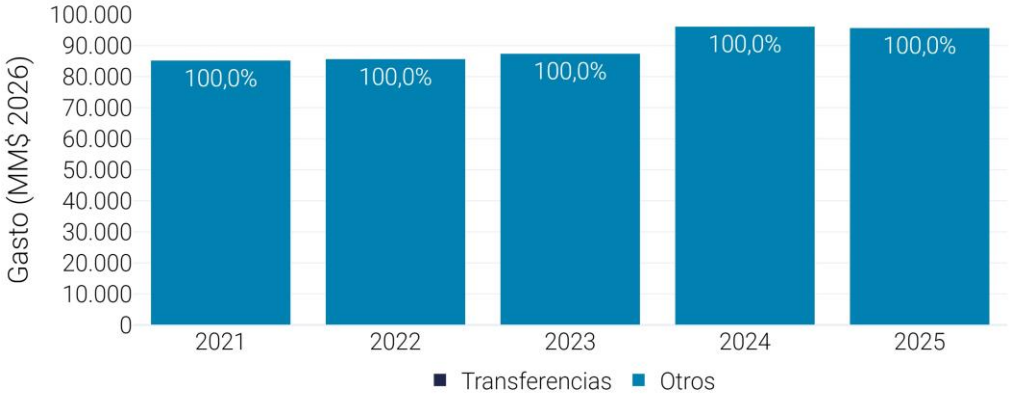
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Chinchorro.



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

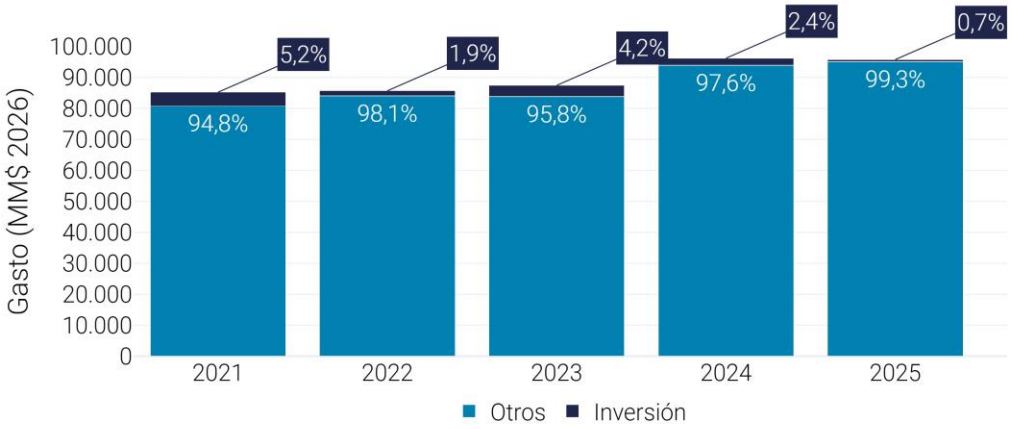
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Chinchorro.



¿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.

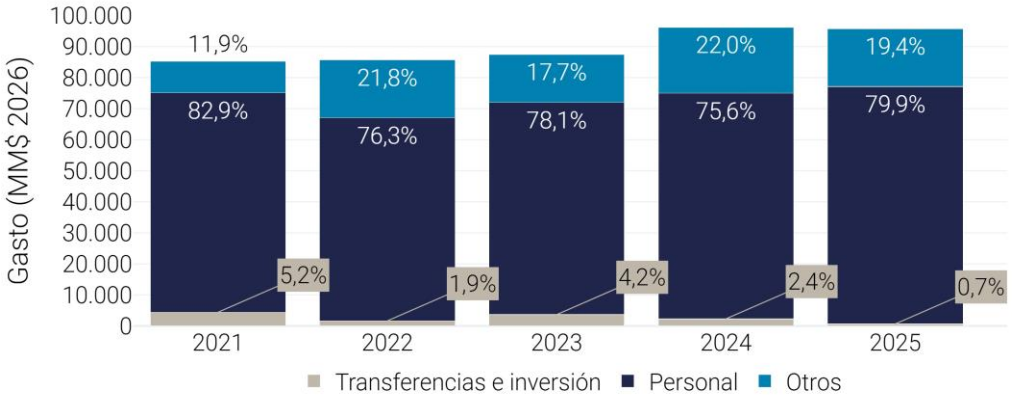
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Chinchorro.



¿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 epresentaron el 5,9% del gasto total.

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



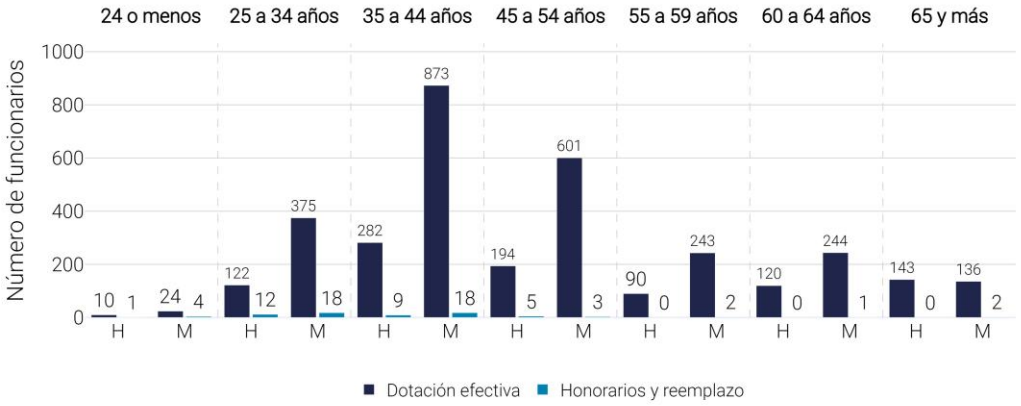
La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra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

Para el periodo 2026, el Servicio Local tendrá como principal desafío formular e iniciar la implementación del nuevo Plan Estratégico Local 2026-2032, cuya entrada en vigencia se proyecta a partir de septiembre de 2026. Este proceso deberá asegurar una planificación participativa, pertinente al territorio y coherente con las prioridades de la educación pública, articulando los distintos instrumentos de gestión institucional. En este marco, la implementación del Plan Anual Local 2026 deberá traducirse en una gestión educativa más integrada y efectiva, capaz de fortalecer las condiciones para el aprendizaje, la convivencia, el bienestar y la permanencia de los estudiantes. Para ello, se profundizará el acompañamiento técnico-pedagógico a los establecimientos educacionales, el uso de información para la toma de decisiones y la participación de las comunidades educativas, promoviendo una mejora sostenible y pertinente de la educación pública en la Región de Arica y Parinacota.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos del Servicio Local de Educación Chinchorro.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	260	10,42%	83	8,64%	343
Auxiliares	176	7,05%	175	18,21%	351
Directivos	21	0,84%	25	2,6%	46
Profesionales	1478	59,21%	629	65,45%	2107
Técnicos	561	22,48%	49	5,1%	610
Total	2496	100%	961	100%	3457

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	2	4,17%	1	3,7%	3
Auxiliares	4	8,33%	6	22,22%	10
Directivos	0	0,0%	0	0,0%	0
Profesionales	33	68,75%	17	62,96%	50
Técnicos	9	18,75%	3	11,11%	12
Total	48	100%	27	100%	75

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	2	1	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	137	5	14
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	1,46%	20,0%	21,43%

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	2	1	3
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	2	1	3
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	352	455	672
(b) Total dotación efectiva año t	3635	3656	3457
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	9,68%	12,45%	19,44%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	7	11
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	2	30	36
Otros retiros voluntarios año t	104	43	56
Funcionarios retirados por otras causales año t	244	375	569
Total	352	455	672

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	232	309	278
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	352	455	672
Porcentaje de recuperación (a/b)	65,91%	67,91%	41,37%

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	1213	1145	1029
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	18
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	690
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	2,61%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	2631	3130	3354
(b) Total Dotación Efectiva año t	3635	3656	3457
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	72,38%	85,61%	97,02%

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)	10	67180	69897
(b) Total de participantes capacitados año t	188	3130	3354
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,05	21,46	20,84

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	15	28
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	0,0%	0,0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	4
(b) Total Dotación Efectiva año t	3635	3656	3457
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,12%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	63	63	67
Lista 2	15	15	6
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	78	78	73
(b) Total Dotación Efectiva año t	3635	3656	3457
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	2,15%	2,13%	2,11%

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	137	5	14
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	13	13	0
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	13	4	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	13	13	0
Porcentaje (a/b)	100,0%	30,77%	0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Local de Educación Chinchorro.

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$)
6	12	4	97	106446

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Local de Educación Chinchorro.

MEDIDAS

MEDIDA	RESULTADO
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Desarrollar un plan de difusión sobre las masculinidades libres de sexismo y estereotipos de género destinado para programa 01 del servicio local, de acuerdo a los lineamientos del MMEG-DEP.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Desarrollar un plan de acción para la promoción de vidas libres de violencia de género en el marco de la educación no sexista, mencionada en la ley 21.675, destinado para programa 01 del servicio local.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Describir el perfil de casos de violencia laboral en el servicio local, para aportar a la construcción del catastro nacional sobre tipología de casos de violencia laboral de género del sistema de educación pública (bajo el criterio de confidencialidad).

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación Básica introductoria y masculinidades, dirigida al 50% del Comité de Género de la Administración Central (Programa 01) del SLEPCH. Esta instancia tiene como objetivo fortalecer los conocimientos y reflexiones en torno a la equidad de género, promoviendo espacios laborales más inclusivos y respetuosos, en línea con los lineamientos institucionales.	66,6% de las personas inscritas en ambos cursos cuentan con la certificación en capacitación Básica y Masculinidades, superando el 50% comprometido en la iniciativa.
Implementación de un Plan de Difusión sobre masculinidades libres de sexismo y estereotipos de género, conforme a los principios de equidad e inclusión. Estará dirigido principalmente al personal de la Administración Central, y se ejecutará según cronograma, difundiendo contenidos mediante canales institucionales, Instagram oficial y correos electrónicos institucionales del Programa 01.	100% de cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma, con envío de cápsulas vía correo electrónico con la conmemoración de una efeméride mensual y su relación con las masculinidades libres de sexismo; además de instalación de afiches en las dependencias del SLEPCH y saludos del Dirección Ejecutiva y publicaciones sobre la temática en las redes sociales del Servicio.

Implementación de un Plan de Acción para promover y prevenir vidas libres de violencia de género, en el marco de una educación no sexista y conforme a la Ley N° 21.675. Estará dirigido principalmente al personal de la Administración Central, Programa 01, y se ejecutará mediante canales institucionales, Instagram y correos electrónicos oficiales.	100% de cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma, con conversatorios para el funcionariado, envío de cápsulas de información, reflexión y sensibilización vía correo electrónico, e instalación de afiches en las dependencias del SLEPCH.
Elaboración de informe sobre perfil de casos de violencia laboral en el SLEPCH, con los antecedentes recabados por UGALS, en el marco de la Ley Karin, sistematizando los casos ingresados desde julio 2024 hasta julio 2025, con el fin de aportar a la construcción del catastro nacional sobre tipología de casos de violencia laboral del sistema de educación pública.	100% de cumplimiento de la iniciativa, mediante la elaboración, revisión, validación y difusión del Informe. El documento sistematizó y analizó 91 casos y denuncias recepcionadas en el periodo de análisis, con información desagregada por sexo/género, análisis de género y resguardo de la confidencialidad. El informe final fue remitido a la DEP para la contribución al catastro nacional.

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.