

Balance de Gestión Integral

Etapas 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Gendarmería de Chile





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 Gendarmería de Chile.	4
II. Funcionamiento de Gendarmería de Chile.	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 de Gendarmería de Chile.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS (1)
Rubén Pérez Riquelme, Director Nacional Angélica Briones Castillo, Subdirectora Operativa Freddy Vidal Fuentealba, Subdirector de Administración y Finanzas	Fernando José Rabat Celis, Ministro de Justicia y Derechos Humanos Luis Alejandro Silva Irrázaval, Subsecretario de Justicia Pablo Mira Hurtado, Subsecretario de Derechos Humanos

MISIÓN
Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento efectivo tanto de la prisión preventiva como de las penas privativas o restrictivas, y sustitutivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionándoles las condiciones, prestaciones y acceso a los programas de reinserción social, acorde a su calidad de personas y a los estándares de derechos humanos, que incorporen la perspectiva de género, y que tiendan a disminuir sus probabilidades de reincidencia delictual, en conjunto con la promoción de la eliminación de antecedentes penales como parte del proceso de reinserción.

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).

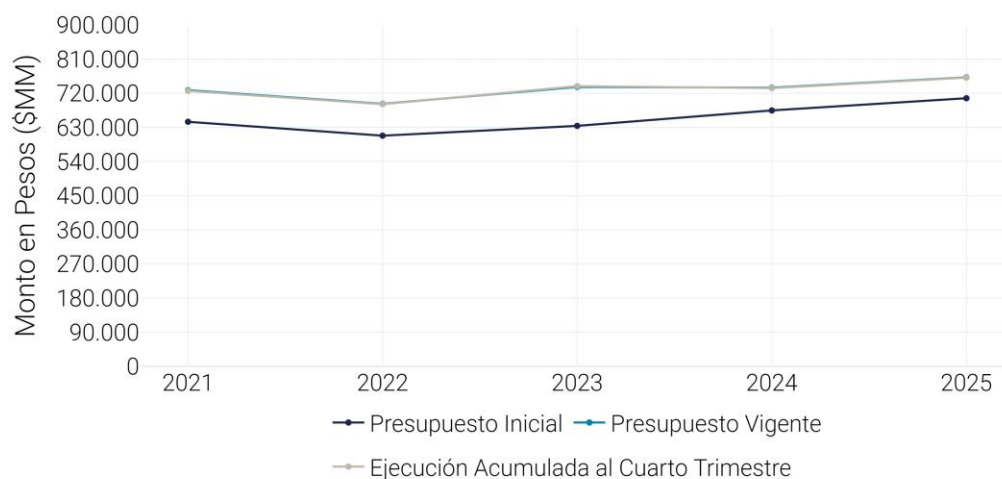
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	SI

Para el año 2025, el presupuesto de la Gendarmería de Chile correspondió a un 45,8% del total del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

II. Funcionamiento de Gendarmería de Chile.

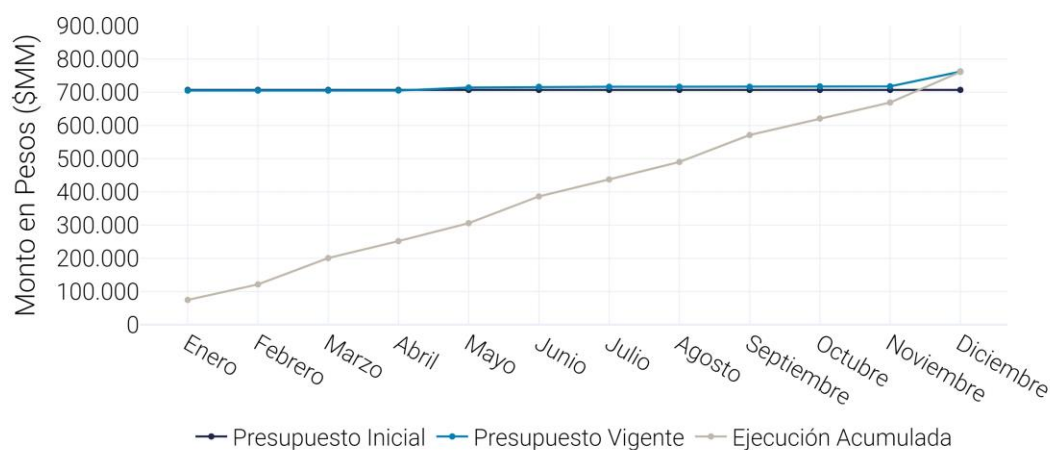
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



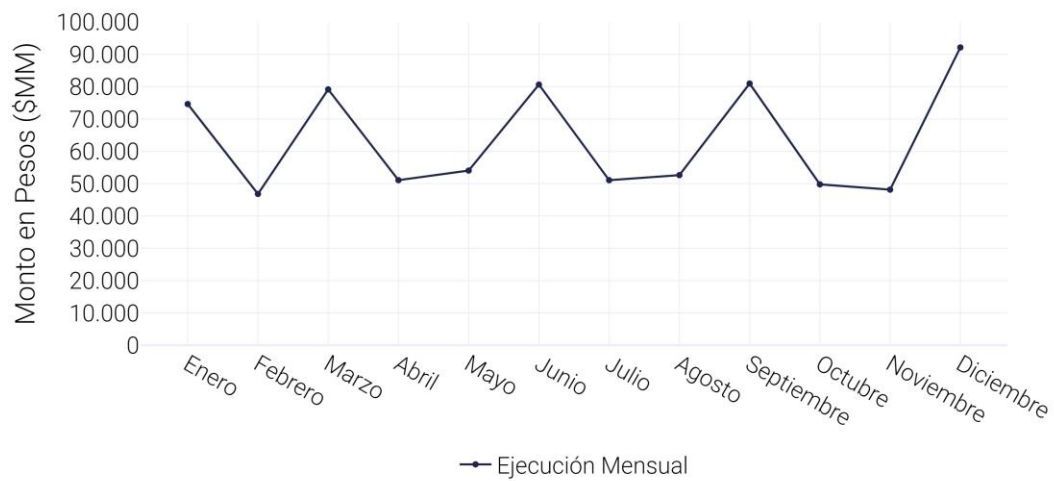
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

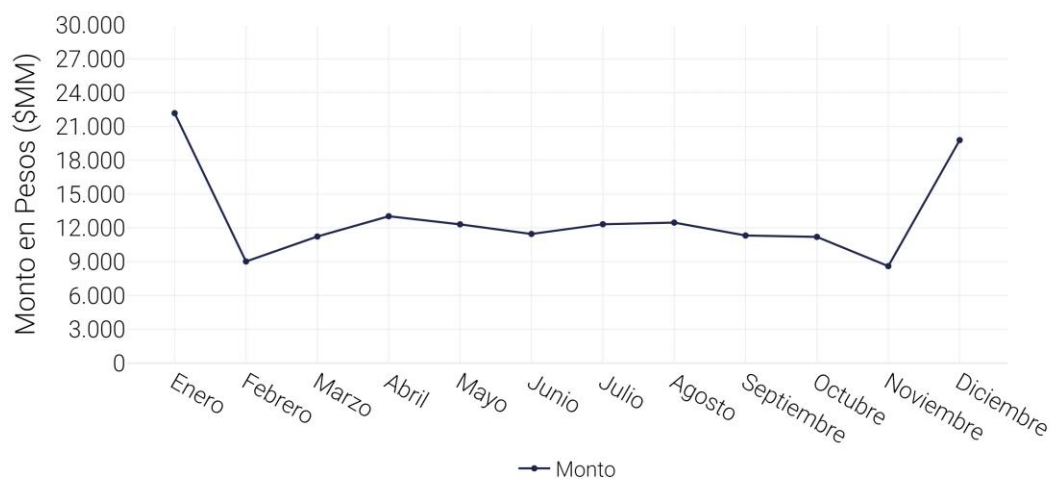
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



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

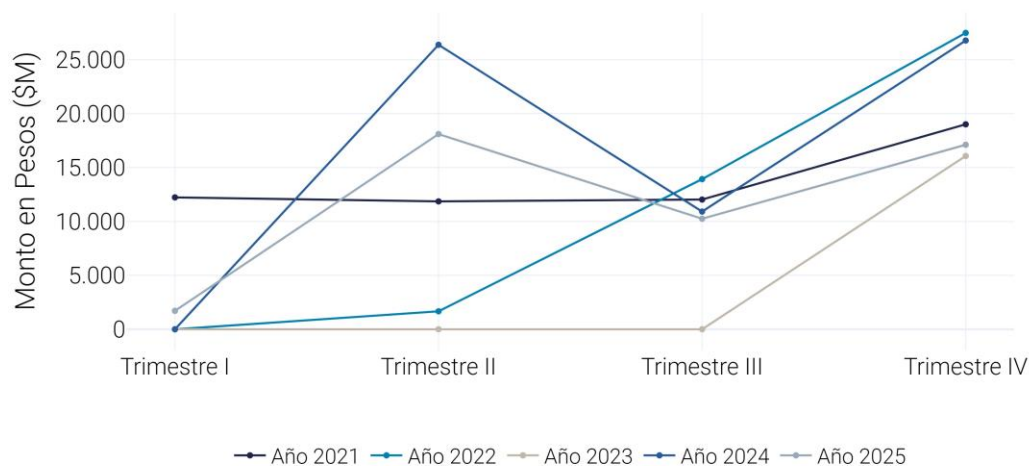
Gasto de soporte mensual en 2025

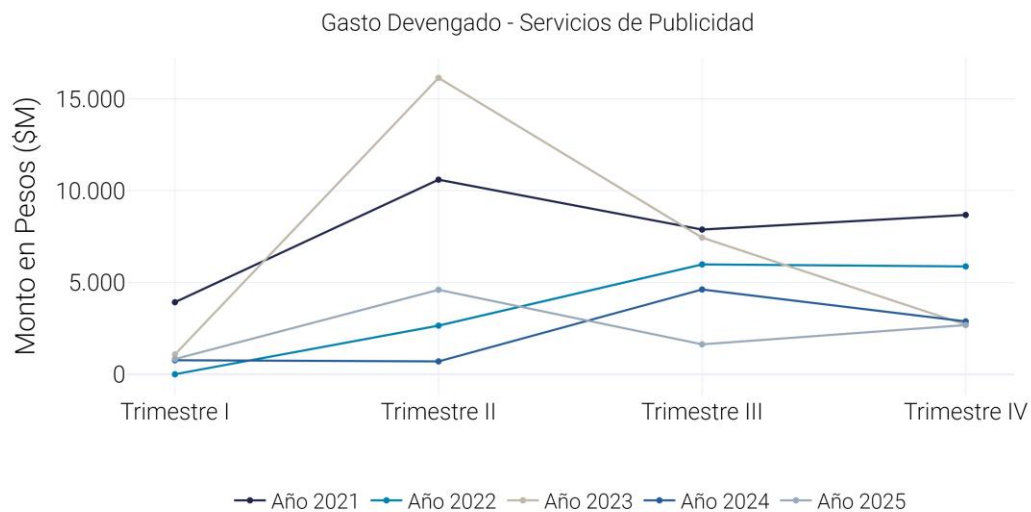
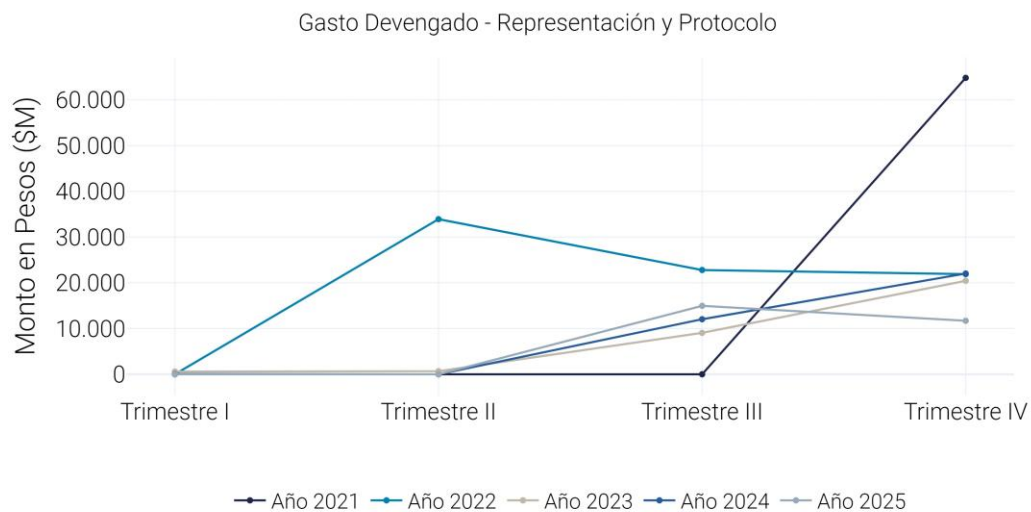


El gasto en bienes y servicios de soporte y administración corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año. Gendarmería de Chile, ejecutó el 12,8% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con menor ejecución en este 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

Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones

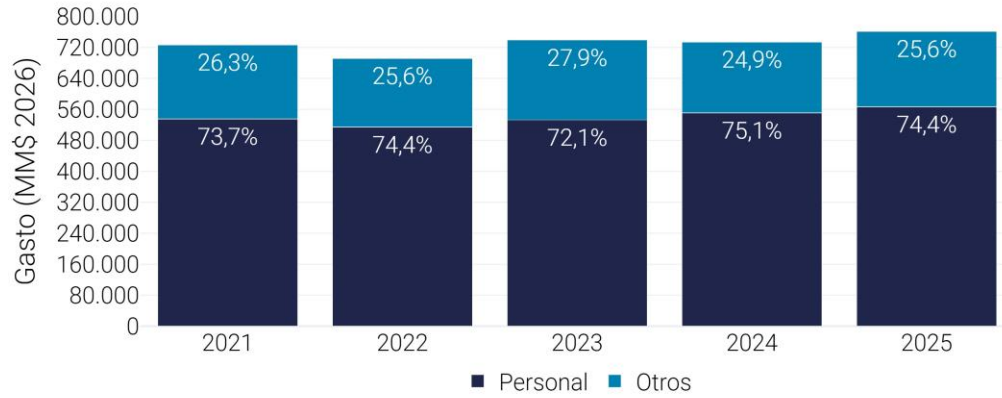




Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2025, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad. Las publicaciones en transparencia activa obligan a informar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

Gasto en personal

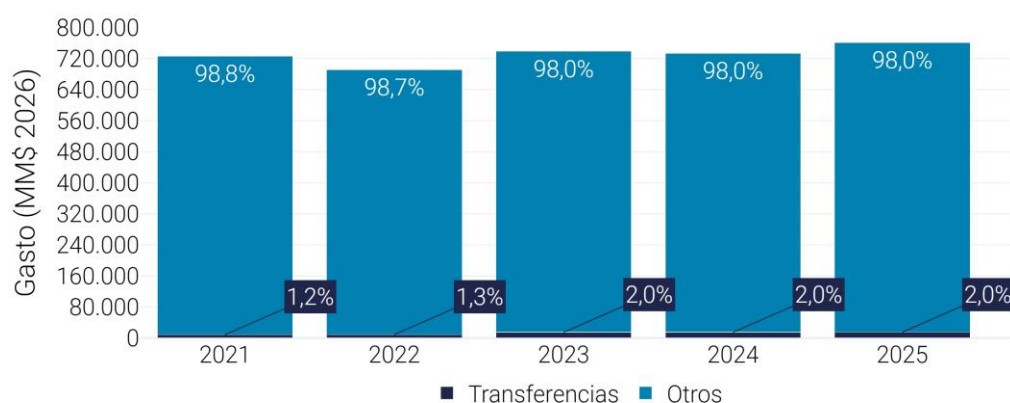
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de Gendarmería de Chile.



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

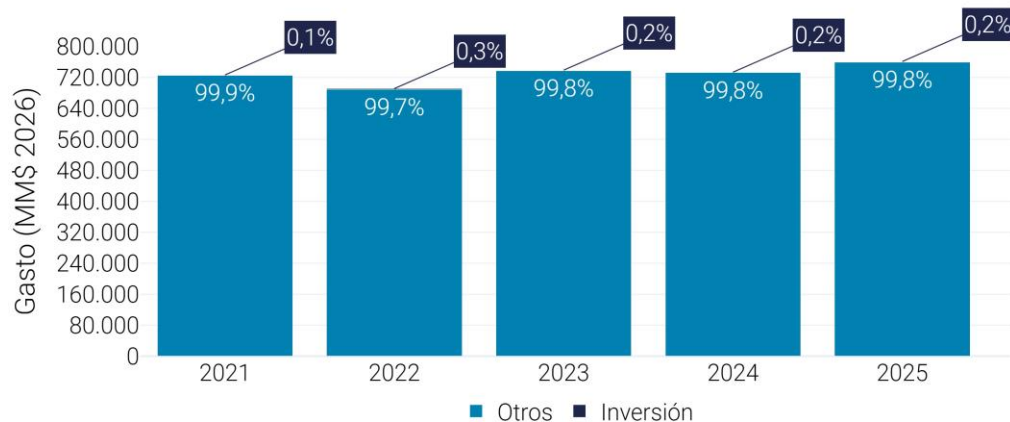
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de Gendarmería de Chile.



¿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.

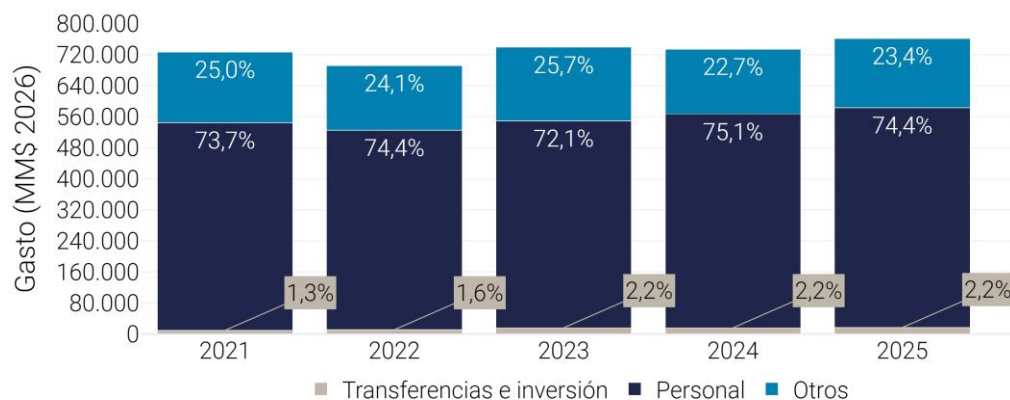
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de Gendarmería de Chile.



¿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

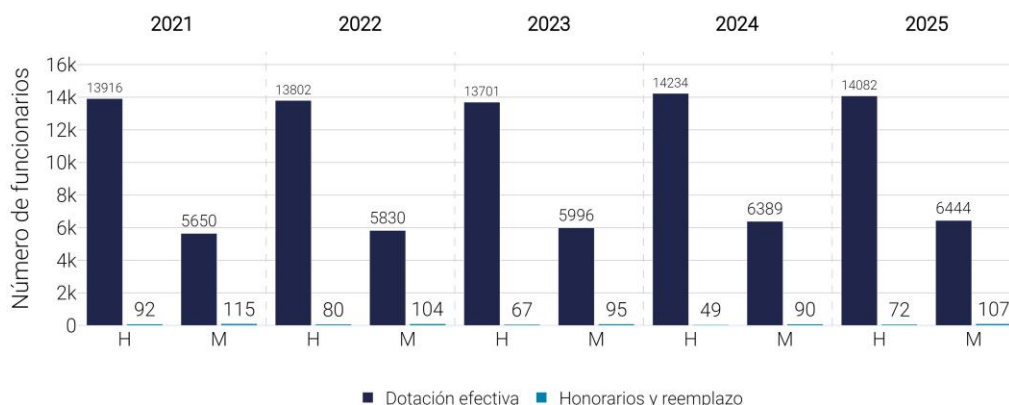


La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra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

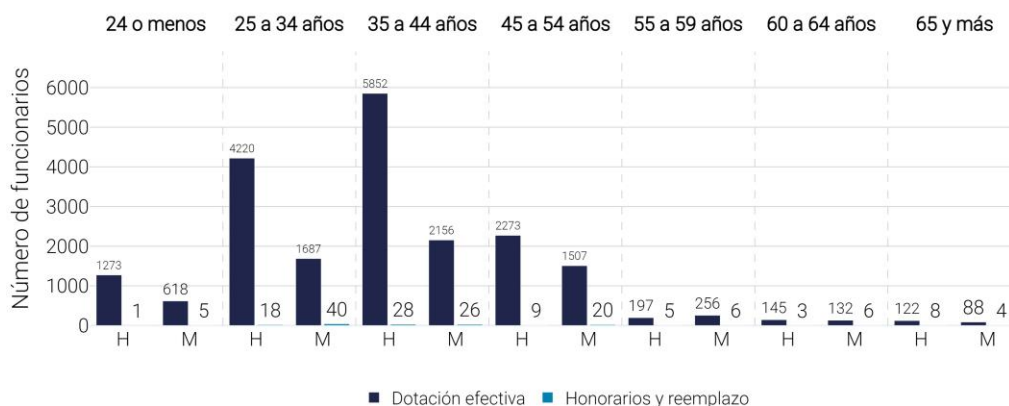
II.4 Dotación

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.- Futuros desafíos del servicio

Los principales desafíos de Gendarmería de Chile se concentran en conducir la transformación institucional derivada de su incorporación a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y el traspaso al Ministerio de Seguridad Pública, resguardando la continuidad de la reinserción social. Ante el crecimiento sostenido de la población penal, deberá ampliar y utilizar eficientemente la capacidad penitenciaria, fortalecer la seguridad, la inteligencia y el combate al crimen organizado, y continuar la modernización tecnológica. Asimismo, gestionar el financiamiento permanente para la operación, mantención preventiva y renovación de los sistemas, junto con mejorar las condiciones de habitabilidad, salud y respeto de los derechos humanos. Estos avances deben complementarse con una reinserción efectiva, el fortalecimiento de la carrera funcionaria, la salud mental y el bienestar del personal, además de racionalizar los establecimientos subutilizados.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos de Gendarmería de Chile.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	489	7,59%	350	2,49%	839
Auxiliares	145	2,25%	58	0,41%	203
Directivos	12	0,19%	19	0,13%	31
Profesionales	1823	28,29%	981	6,97%	2804
Técnicos	451	7,0%	305	2,17%	756
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	62	0,96%	106	0,75%	168
Oficiales Penitenciarios	224	3,48%	783	5,56%	1007
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	3238	50,25%	11480	81,52%	14718
Total	6444	100%	14082	100%	20526

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	28	26,17%	29	40,28%	57
Auxiliares	1	0,93%	0	0,0%	1
Directivos	0	0,0%	0	0,0%	0
Profesionales	47	43,93%	26	36,11%	73
Técnicos	25	23,36%	10	13,89%	35
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	6	5,61%	7	9,72%	13
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	107	100%	72	100%	179

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	121	134	118
(b) Total de ingresos a la contrata año t	279	338	310
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	43,37%	39,64%	38,06%

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	107	103	104
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	121	134	118
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	88,43%	76,87%	88,14%

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	646	636	958
(b) Total dotación efectiva año t	19697	20623	20526
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,28%	3,08%	4,67%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	272	204	270
Funcionarios fallecidos año t	17	20	22
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	21	19	30
Otros retiros voluntarios año t	134	152	140
Funcionarios retirados por otras causales año t	202	241	496
Total	646	636	958

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	796	1524	745
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	646	636	958
Porcentaje de recuperación (a/b)	123,22%	239,62%	77,77%

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	3827	5357	3875
(b) Total Planta efectiva año t	15489	16665	16668
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	24,71%	32,15%	23,25%

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	390
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	3858
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	10,11%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	9141	8502	8756
(b) Total Dotación Efectiva año t	19697	20623	20526
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	46,41%	41,23%	42,66%

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)	6436	3686	3613
(b) Total de participantes capacitados año t	9141	8502	8756
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,7	0,43	0,41

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	739	610	649
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,14%	0,16%	0,15%

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	19697	20623	20526
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	18890	19583	18511
Lista 2	320	176	182
Lista 3	14	9	12
Lista 4	1	1	0
(a) Total de funcionarios evaluados	19225	19769	18705
(b) Total Dotación Efectiva año t	19697	20623	20526
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	97,6%	95,86%	91,13%

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	15	2	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	279	338	310
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	5,38%	0,59%	1,29%

7.2 Efectividad proceso de regularización

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	15	2	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	106	0	90
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	14,15%	0%	4,44%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	163
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	106	0	90
Porcentaje (a/b)	0,0%	0%	181,11%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de Gendarmería de Chile.

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\$)
21	960	5	100	28455215

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género de Gendarmería de Chile.

MEDIDAS

MEDIDA	RESULTADO
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se diseñó el programa de asignatura "Enfoque de Género en el quehacer Penitenciario", remitido oficialmente a la Escuela Institucional. La propuesta considera estándares de igualdad, derechos humanos y criminología con enfoque de género, fortaleciendo la formación inicial del personal penitenciario y la transversalización institucional del enfoque de género.
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.	Se ejecutó una capacitación avanzada de 16 horas sobre género aplicado al contexto penitenciario, con la participación de 212 funcionarias/os, superando la cobertura comprometida. La actividad fortaleció competencias en criminología feminista, trauma, masculinidades, diversidad sexo-genérica y responsividad de género para mejorar la intervención penitenciaria.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se elaboró la guía técnica "Aproximaciones, desde el enfoque de género, al concepto de trauma y prácticas trauma informadas en contexto penitenciario". Se realizaron actividades de transferencia técnica para profesionales de reinserción social, para fortalecer la incorporación del enfoque de género en la valoración de riesgo e intervención criminológica.

Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se entregaron orientaciones técnicas a los programas PAIS y PILSA para fundamentar la necesidad de dar acceso a las mujeres a capacitación, intermediación y colocación laboral. En el año 2025 se registraron 117 mujeres colocadas laboralmente de un total de 514 intervenidas, alcanzando una tasa de colocación de 22,76%.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se desarrolló el Estudio de Caracterización de Personas LGBTQ+ privadas de libertad, analizando a 180 personas trans (96 mujeres trans y 84 hombres trans). El estudio incorporó variables sociodemográficas, penales y criminológicas, generando evidencia para orientar intervenciones penitenciarias con enfoque de género e interseccionalidad.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Durante el año 2025, se mantiene iniciativa de gestión menstrual , para la entrega de insumos sanitarios a mujeres privadas de libertad.	Se mantiene una cobertura promedio mensual de 4.625 internas, a quienes se entregan toallas higiénicas.

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.