2025

Balance de Gestión Integral

Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General de Aeronáutica Civil

Gobierno de Chile

gob.cl

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 General de Aeronáutica Civil. 4

II. Funcionamiento de la Dirección General de Aeronáutica Civil. 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 Horas extraordinarias 13

II.6.- Futuros desafíos del servicio 16

III. Anexos 17

I. Presentación de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL (1)
Percy Gómez Solís,Director General Subrogante Humberto Fernández Pittari,Director General de Aeronáutica Civil	Adriana Delpiano Puelma,Ministra de Defensa Nacional Ricardo Montero Allende,Subsecretario de Defensa Nacional Galo Eidelstein Silber,Subsecretario para las Fuerzas Armadas

MISIÓN

Normar y fiscalizar la actividad aérea que se desarrolla dentro del espacio aéreo controlado por Chile y aquella que ejecutan en el extranjero empresas aéreas nacionales; desarrollar la infraestructura aeronáutica en el ámbito de su competencia; y otorgar servicios de excelencia de seguridad operacional, seguridad de aviación, navegación aérea y meteorología, con el propósito de garantizar a hombres y mujeres la operación del Sistema Aeronáutico en forma segura y eficiente.

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).

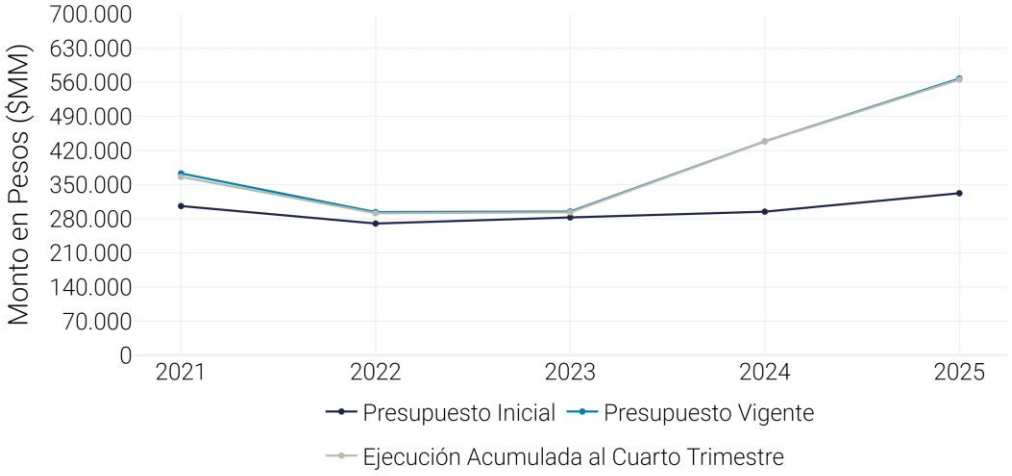
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	SI

Para el año 2025, el presupuesto de la Dirección General de Aeronáutica Civil correspondió a un 19,9% del total del Ministerio de Defensa Nacional.

II. Funcionamiento de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

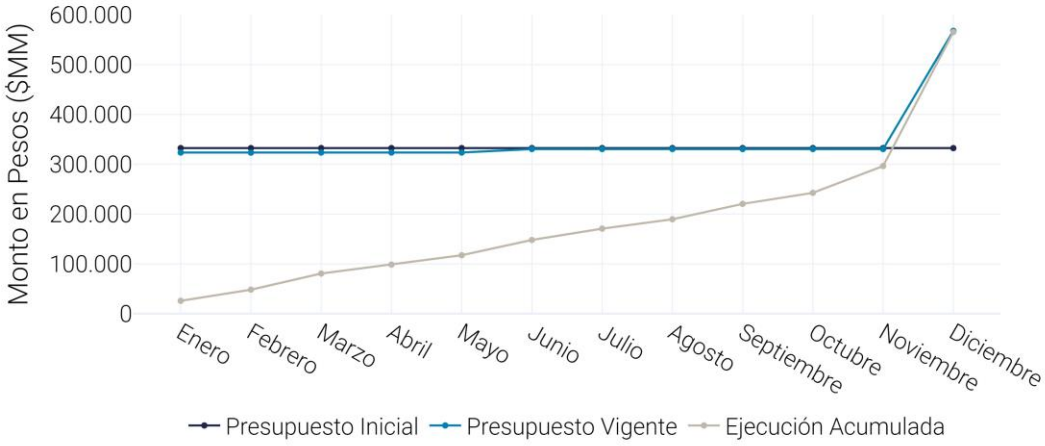
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



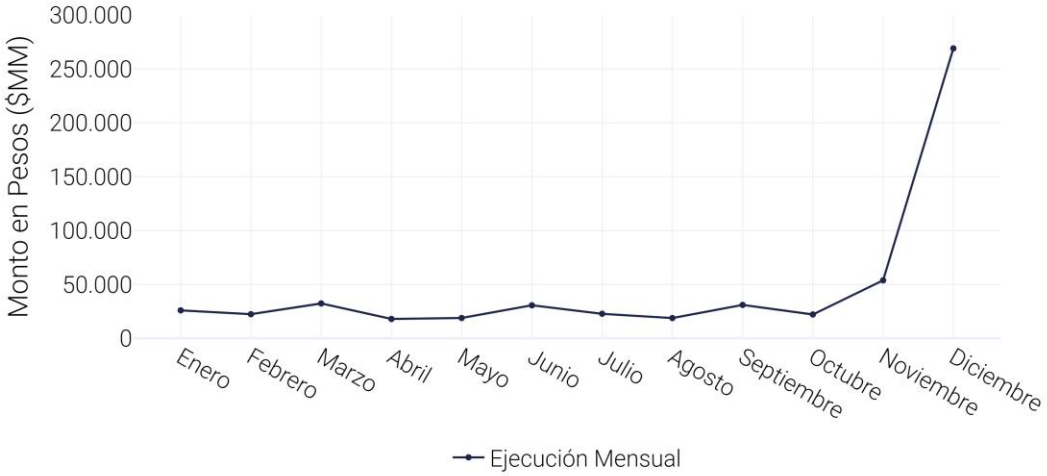
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

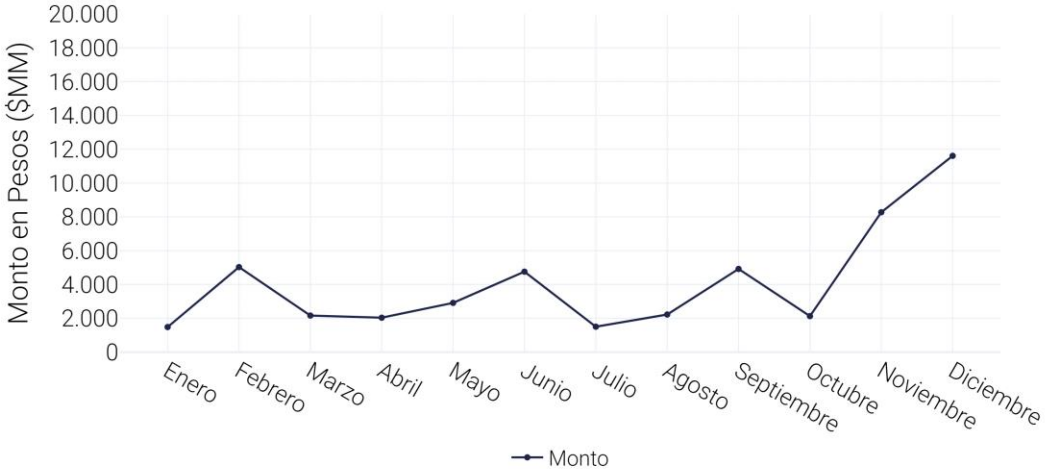
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



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.

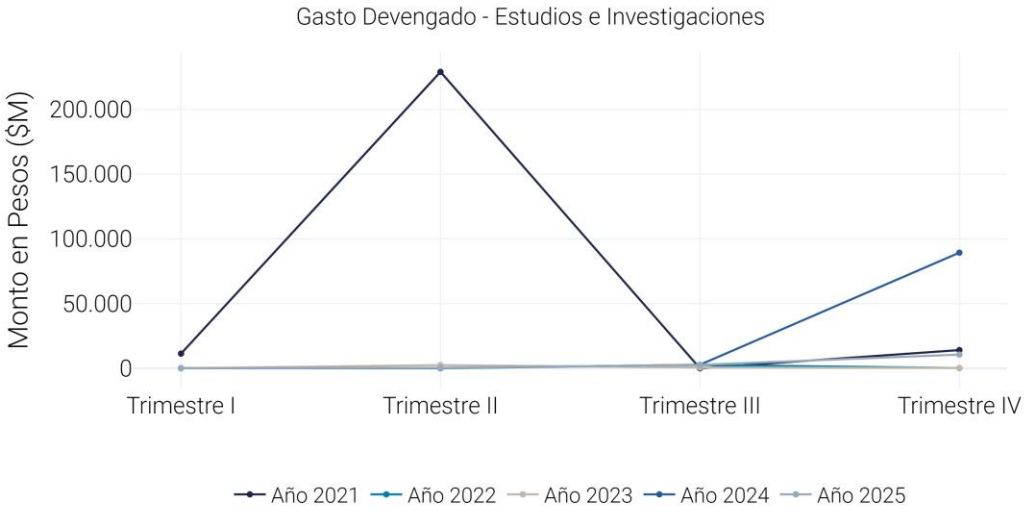
II.2 Gasto operacional

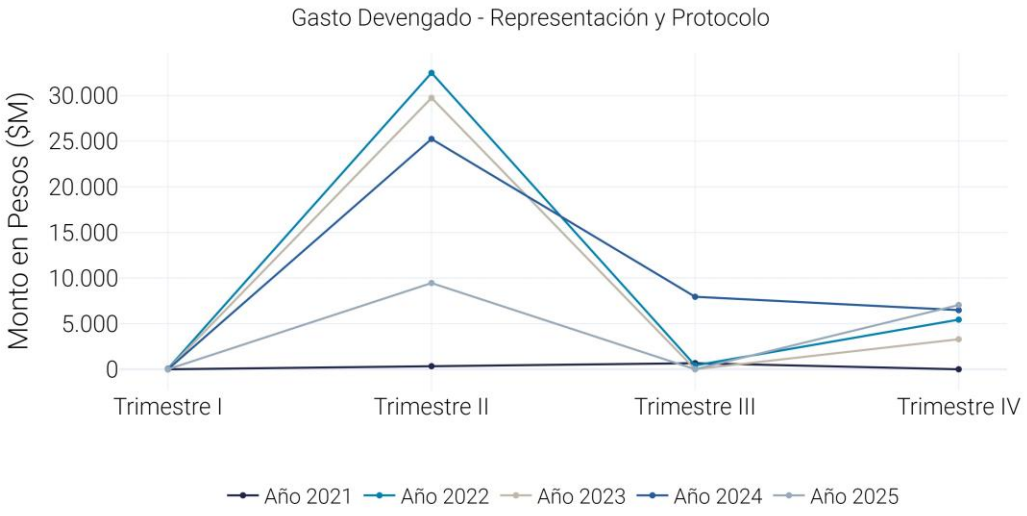
Gasto de soporte mensual en 2025

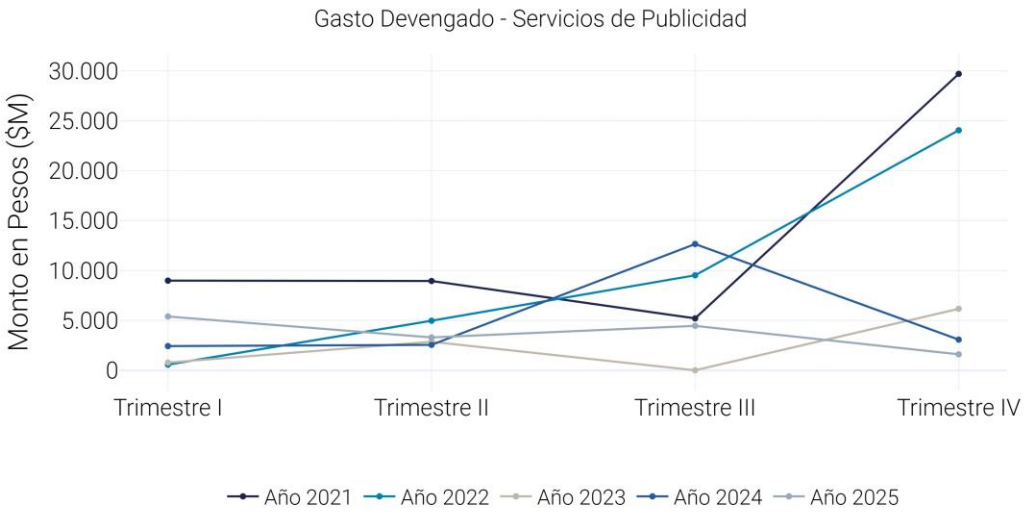


El gasto en bienes y servicios de soporte y administración corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año. La Dirección General de Aeronáutica Civil, ejecutó el 23,7% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con 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 de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

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.

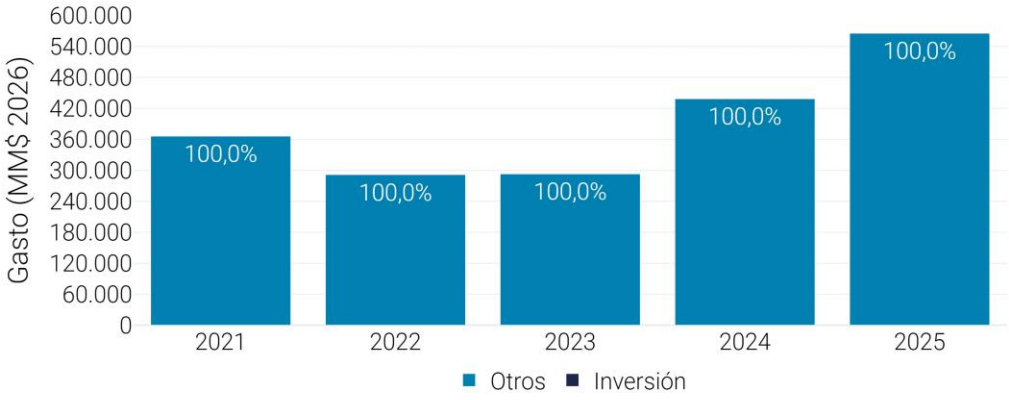
II.3 Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

¿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.

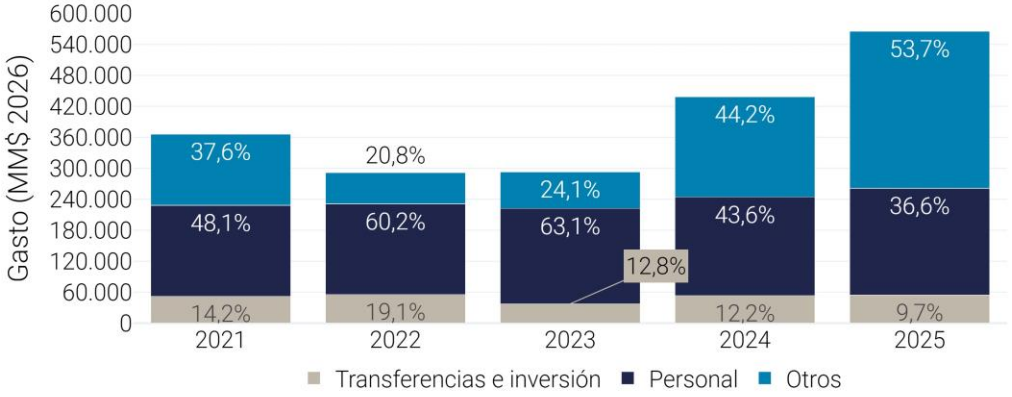
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Dirección General de Aeronáutica Civil.



¿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



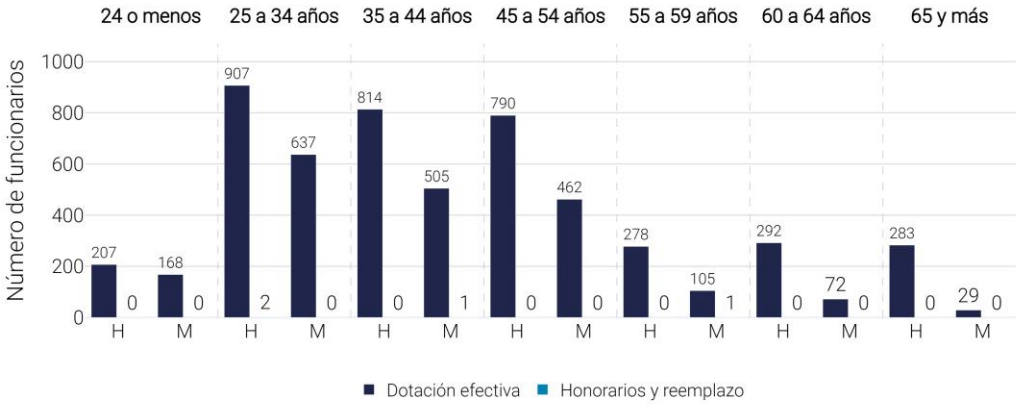
La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra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

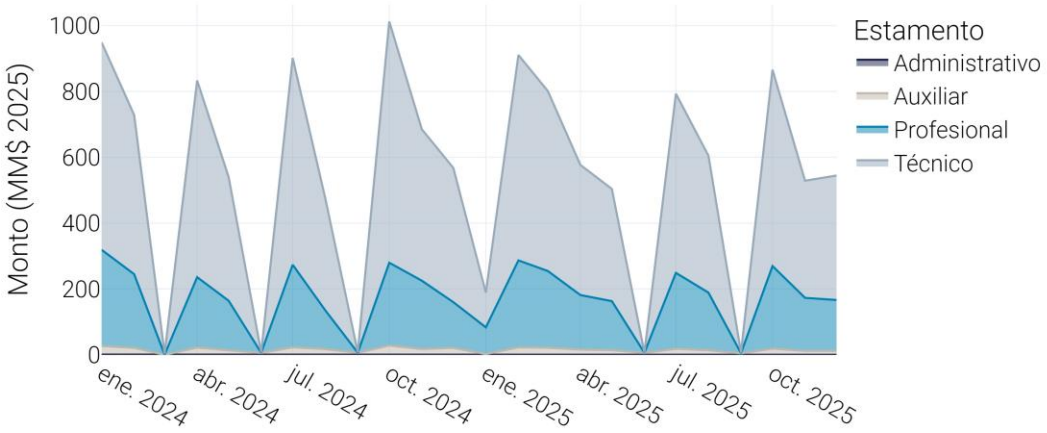
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	34,3%	37,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	30,5%	31,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	19,9%	17,1%

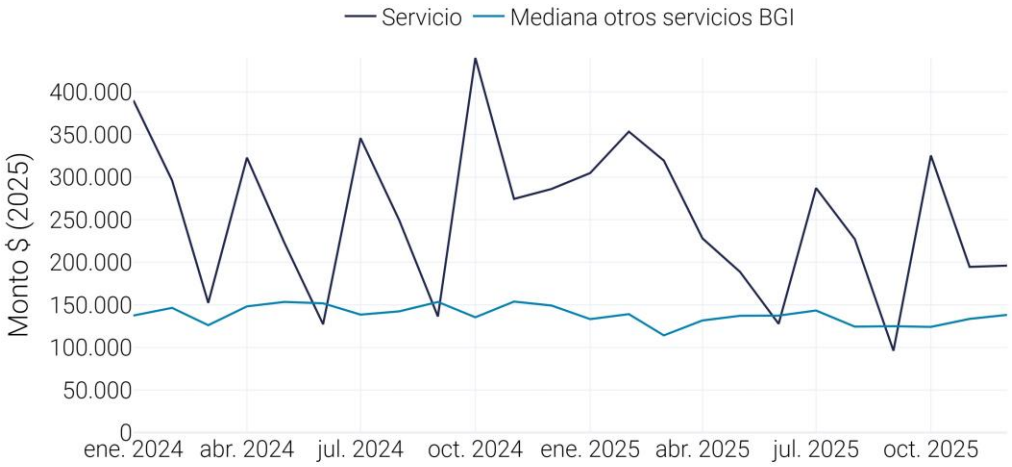
Pagos al personal de planta y contrata (7)

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Promedio de HE pagadas	46 horas	42 horas
Promedio pagado por trabajador	$318.555	$260.574
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	18%	23%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	15%	11%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	14,5%	9,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



Comparación con otros servicios públicos

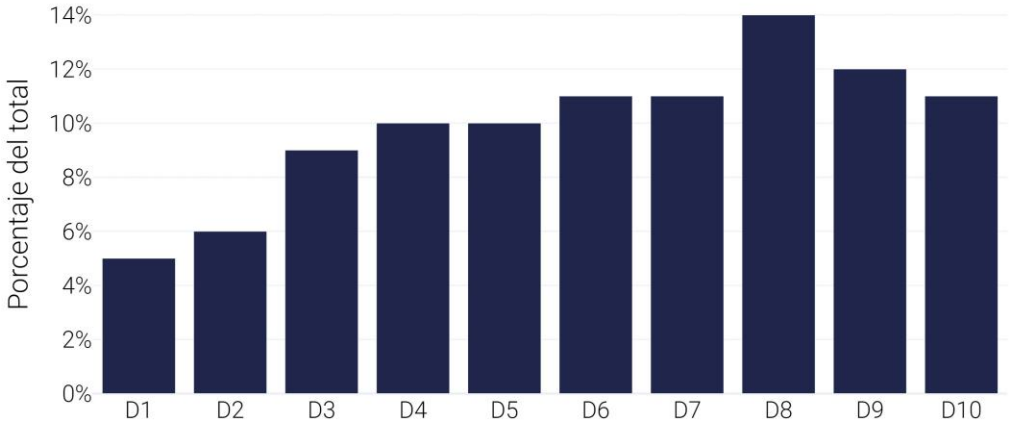


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI, con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

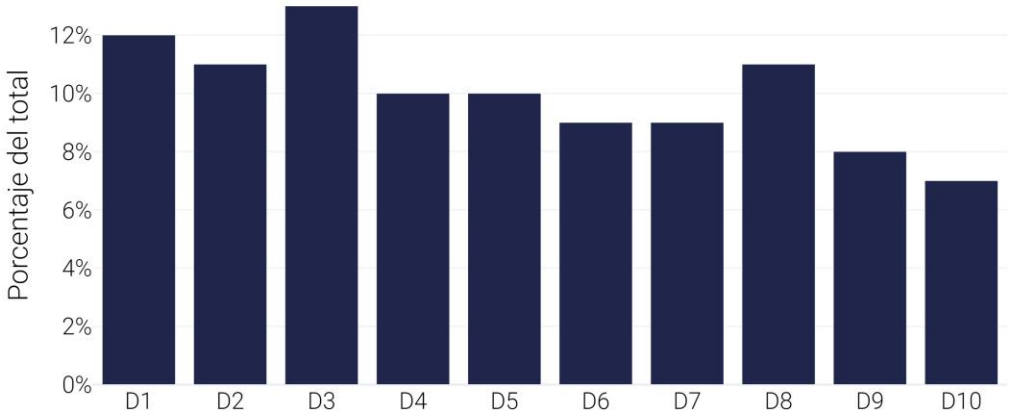
Distribución dentro de la dotación

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 7% de las HE pagadas y recibe el 11% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 12% de las HE pagadas y recibe el 5% del pago.

II.6.- Futuros desafíos del servicio

Cumplimiento integral y satisfactorio de todas las auditorías programadas.1.Certificación ISO 9001:2015 : Productos Estratégicos, alcance nivel nacional. Como resultado del proceso de auditoría efectuado en Junio 2026, Applus Certification recomendará formalmente a la DGAC el otorgamiento del Certificado de conformidad, correspondiente al ciclo de certificación 2026-2027. 2.Programa Universal de Auditoría de la Vigilancia de la Seguridad Operacional (USOAP) Oct 2026. El programa USOAP de la OACI, evalúa la capacidad de los Estados para supervisar la seguridad aérea. En Chile, la DGAC lidera este programa. 3. Programa Universal de Auditoría de Seguridad de la Aviación bajo el enfoque de monitoreo continuo (USAP-CMA) Nov 2026. El programa USAP de la OACI, evalúa la capacidad de los Estados para aplicar de manera efectiva las normas internac. de seguridad aeroportuaria. Actualmente, el programa funciona bajo el Enfoque de Observación Continua (CMA), realizando auditorías periódicas.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos de la Dirección General de Aeronáutica Civil.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	170	8,62%	102	2,86%	272
Auxiliares	46	2,33%	252	7,08%	298
Directivos	6	0,3%	26	0,73%	32
Profesionales	628	31,85%	1266	35,55%	1894
Técnicos	1117	56,64%	1914	53,75%	3031
Fiscalizadores	0	0,0%	0	0,0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	5	0,25%	1	0,03%	6
Total	1972	100%	3561	100%	5533

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	0	0,0%	0	0,0%	0
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	0	0,0%	0	0,0%	0
Profesionales	2	100,0%	0	0,0%	2
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
Total	2	100%	0	100%	2

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	306	393	358
(b) Total de ingresos a la contrata año t	336	419	418
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	91,07%	93,79%	85,65%

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	283	380	344
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	306	393	358
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	92,48%	96,69%	96,09%

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	226	281	178
(b) Total dotación efectiva año t	5107	5306	5549
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4,43%	5,3%	3,21%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	2	7	21
Funcionarios fallecidos año t	6	12	8
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	101	85	31
Otros retiros voluntarios año t	73	81	65
Funcionarios retirados por otras causales año t	44	96	53
Total	226	281	178

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	336	262	422
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	226	281	178
Porcentaje de recuperación (a/b)	148,67%	93,24%	237,08%

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	4	4	0
(b) Total Planta efectiva año t	1120	1083	1054
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,36%	0,37%	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	5
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	4469
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0,11%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	2238	2709	3315
(b) Total Dotación Efectiva año t	5107	5306	5549
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	43,82%	51,06%	59,74%

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)	112636	160822	223265
(b) Total de participantes capacitados año t	3422	4371	5549
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	32,92	36,79	40,24

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	2	3
(b) N° de actividades de capacitación año t	136	208	203
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,74%	0,96%	1,48%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	21	101	141
(b) Total Dotación Efectiva año t	5107	5306	5549
Porcentaje de becados (a/b)	0,41%	1,9%	2,54%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	4862	4994	5087
Lista 2	9	3	19
Lista 3	8	1	9
Lista 4	0	0	5
(a) Total de funcionarios evaluados	4879	4998	5120
(b) Total Dotación Efectiva año t	5107	5306	5549
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	95,54%	94,2%	92,27%

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	5	5	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	336	419	418
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	1,49%	1,19%	0,0%

7.2 Efectividad proceso de regularización

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	5	5	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	5	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	83,33%	100,0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	5	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	6	5	0
Porcentaje (a/b)	16,67%	100,0%	0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

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$)
23	228	3	100	7164251

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

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.	Se realizarán dos tipos de capacitaciones: una básica y una avanzada. Capacitación básica: Dirigida al menos a 500 personas de la dotación nacional del servicio, que no hayan participado previamente en formación en perspectiva de género la cual se desarrollará a través de las plataformas de formación On-line disponibles en el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Civil. Dicha capacitación debe tener una duración mínima de 8 horas. Capacitación avanzada: Se capacitará al 50% de los equipos directivos del servicio, hasta el 3er nivel jerárquico a nivel nacional, que no hayan participado previamente en la Capacitación avanzada en materia de Género y a lo menos a 20 personas jefaturas de Sección que cuenten con formación previa en perspectiva de Género. Los contenidos mínimos que se abordarán deben incluir al menos, formación en transversalización de género, planificación estratégica con enfoque de género y diseño de instrumentos estratégicos con enfoque de género. Tendrá una duración mínima de 16 horas y estará comprometida en el Plan Anual de Capacitación (PAC). En cuanto a los contenidos de ambas capacitaciones, estas deberán ser aprobadas por la Red de Expertas antes de la implementación.

Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Implementar una estrategia de prevención de violencia de género y violencia contra las mujeres (mediante acciones comunicacionales y de formación, tales como: difusión de piezas gráficas y material digital, acciones de sensibilización, entre otras) en las dependencias del Aeropuerto Arturo Merino Benítez (AMB) para informar y sensibilizar a las personas usuarias sobre el compromiso de la DGAC en la actuación, primera acogida y orientación ante situaciones de violencia de género y violencia contra las mujeres. Esta estrategia se desarrollará con enfoque de género, interseccionalidad e interculturalidad, evitando lenguaje sexista o discriminatorio e incorporando y considerando las necesidades diferenciadas de hombres, mujeres y disidencias y diversidades sexuales. Como parte de esta medida, se realizará capacitación interna de al menos 50 personas que desempeñan funciones de seguridad de aviación (AVSEC) en materia de violencia de género, a través de las plataformas de formación en línea disponibles en el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Servicio Civil. Esta formación tendrá una duración mínima de 8 horas. Asimismo, se llevará a cabo al menos un taller de sensibilización basado en la guía de recomendaciones para personal AVSEC de la DGAC.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Elaboración de la primera Política de Igualdad de Género de la Escuela Técnica Aeronáutica (ETA), en conjunto con la Oficina de Asuntos Estudiantiles (OFAE), con el objeto de superar las desigualdades, discriminaciones y brechas de género en todos los ámbitos del quehacer de la ETA, considerando sus funciones de docencia, investigación y admisión,dicha política utilizará como línea base la encuesta aplicada el 2024 a los ex alumnos y alumnas ETA con el fin de construir una entidad educativa que reconoce y promueve la igualdad sustantiva de género y asegura el ejercicio de los derechos, erradicando todo tipo de violencia y discriminación por razones de género, orientación e identidad sexual. La Política resultante de este proceso será presentada por el equipo de género en conjunto con el equipo de OFAE, a todos los integrantes de la Escuela Técnica Aeronáutica.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	Diseño y difusión, a través de acciones comunicacionales, de la legislación chilena vigente sobre violencia de género en todos los aeropuertos de la red primaria del país, para usuarios y usuarias de las dependencias de responsabilidad DGAC. Esta iniciativa se enmarca en la Ley N°21.675 y el 4° Plan Nacional por el Derecho a Vidas libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades.

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.