2025

Balance de Gestión Integral

Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Agricultura
Instituto de Desarrollo Agropecuario

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 del Instituto de Desarrollo Agropecuario. 4
II. Funcionamiento del Instituto de Desarrollo Agropecuario. 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 del Instituto de Desarrollo Agropecuario.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA (1)
Alejandro Zambrano Riquelme,Director nacional (s) Antonella Pecchenino Lobos,Sub directora nacional (s)	Jaime Campos Quiroga,Ministro de Agricultura Francesco Venezian Urzúa,Subsecretario de Agricultura

MISIÓN

Promover el desarrollo productivo, social, cultural y ambiental de los y las pequeños(as) productores(as), campesinos(as), así como también de sus organizaciones y comunidades, situándolos como pilar fundamental de la seguridad y soberanía alimentaria del país. Mediante la entrega de una oferta programática integral que incorpore un enfoque de género en todo su proceso de planificación, transitando hacia procesos productivos y comerciales sostenibles, resilientes al cambio climático e inclusivos con mujeres, jóvenes y pueblos originarios, asegurando la igualdad sustantiva en el acceso a recursos y la participación equitativa en la toma de decisiones.

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).

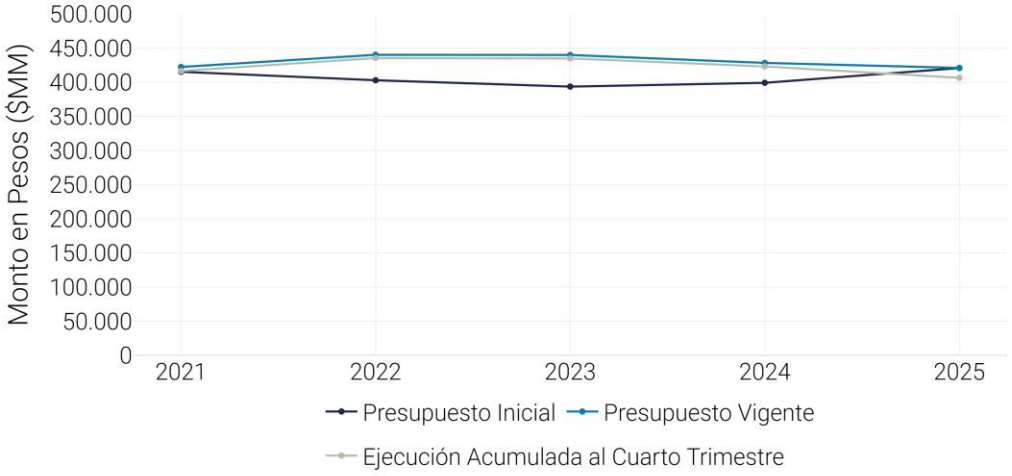
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	SI

Para el año 2025, el presupuesto del Instituto de Desarrollo Agropecuario correspondió a un 34,5% del total del Ministerio de Agricultura.

II. Funcionamiento del Instituto de Desarrollo Agropecuario.

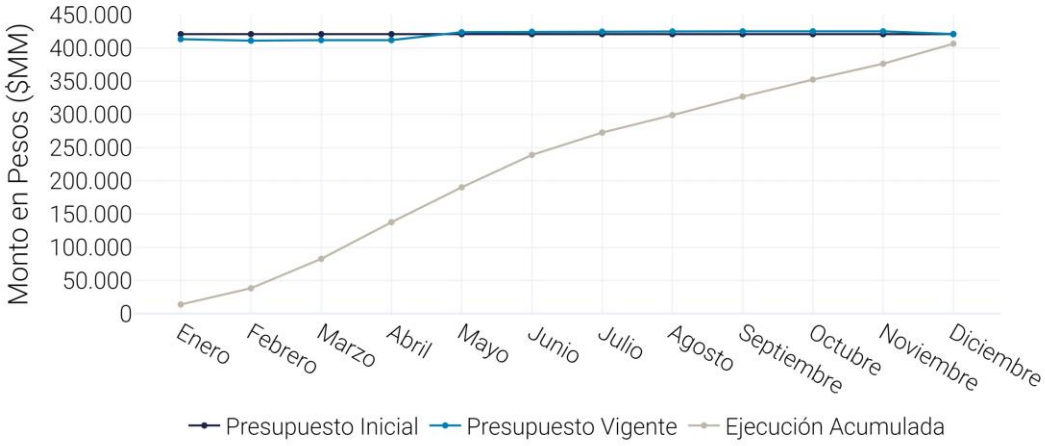
II.1 Aspectos presupuestarios generales

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



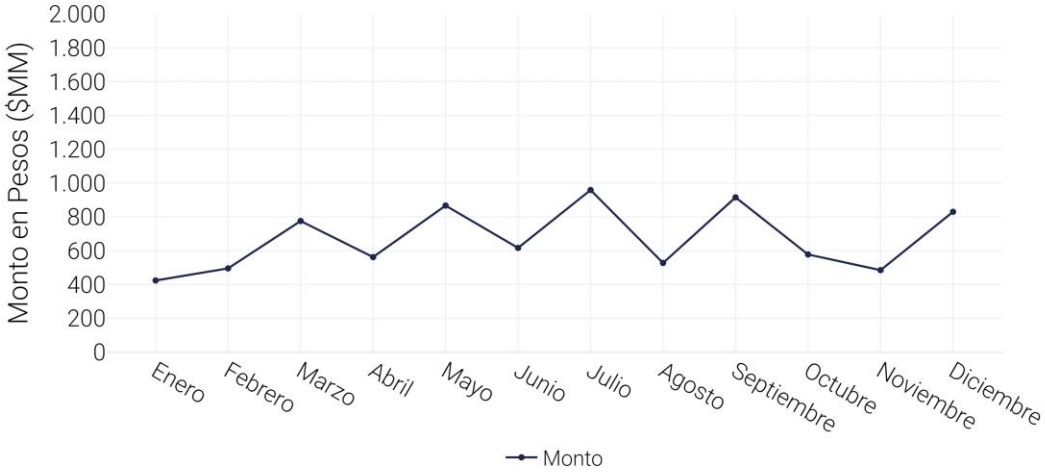
¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año? El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que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

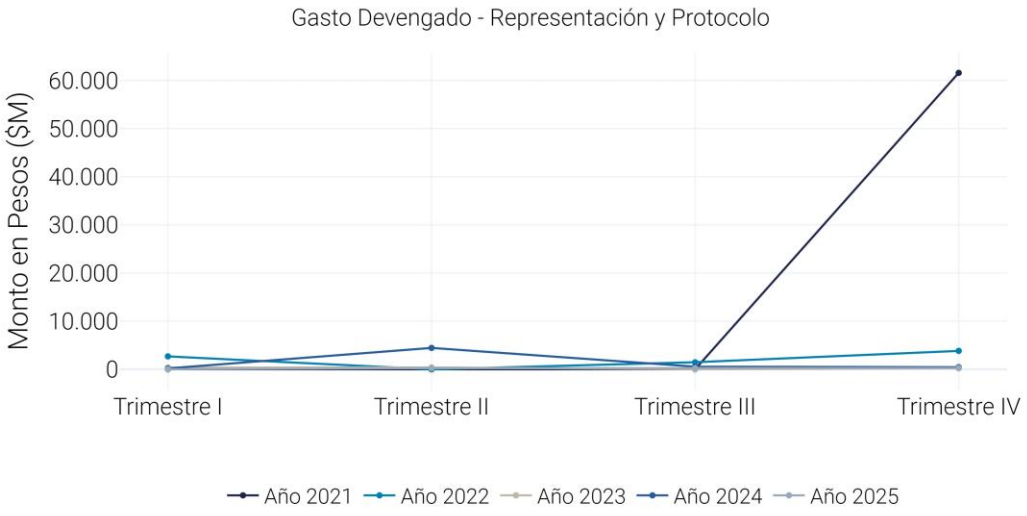
II.2 Gasto operacional

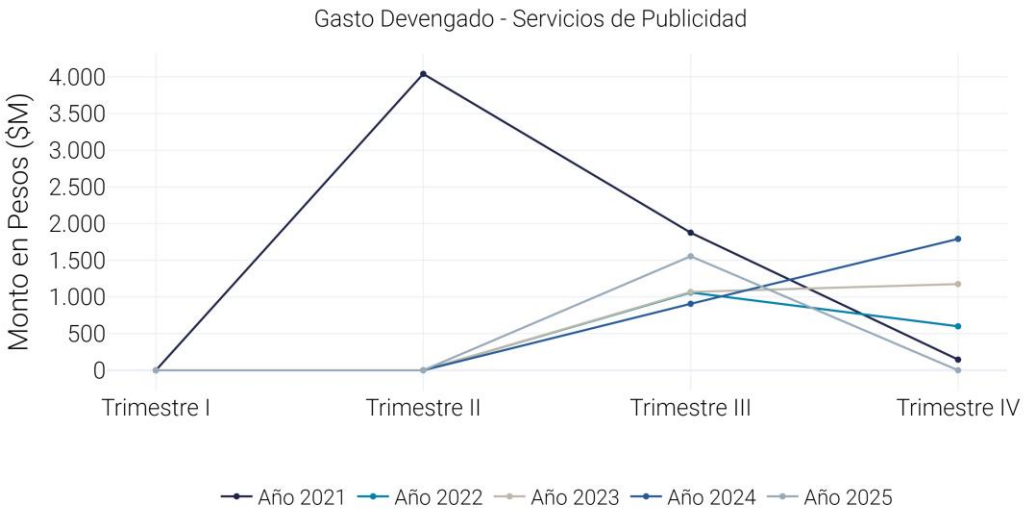
Gasto de soporte mensual en 2025



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 Instituto de Desarrollo Agropecuario, ejecutó el 10,3% 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

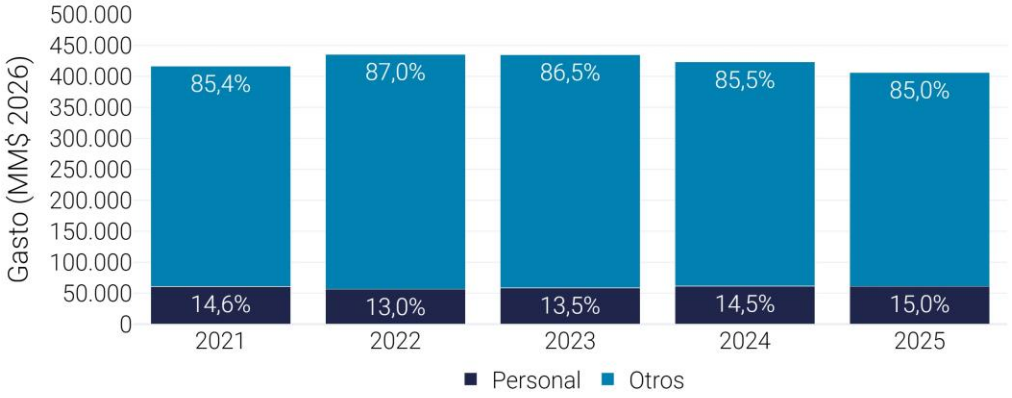




Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2025, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad. Las publicaciones en transparencia activa obligan a informar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

Gasto en personal

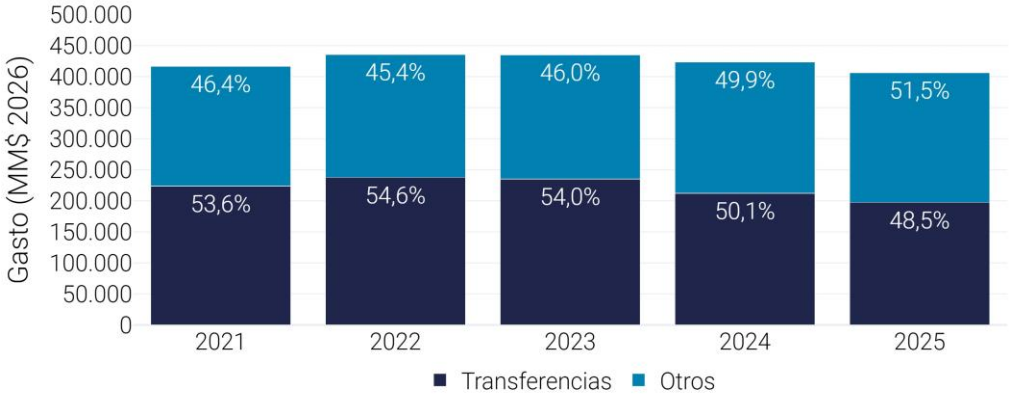
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Instituto de Desarrollo Agropecuario.



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

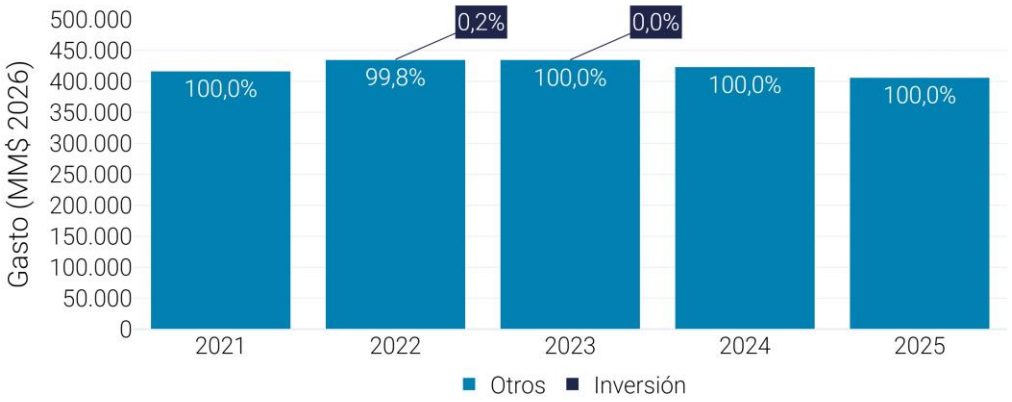
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Instituto de Desarrollo Agropecuario.



¿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.

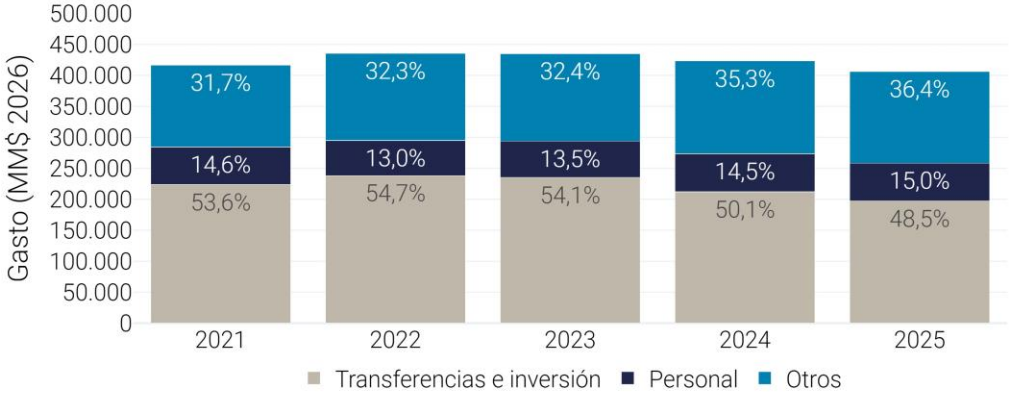
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Instituto de Desarrollo Agropecuario.



¿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



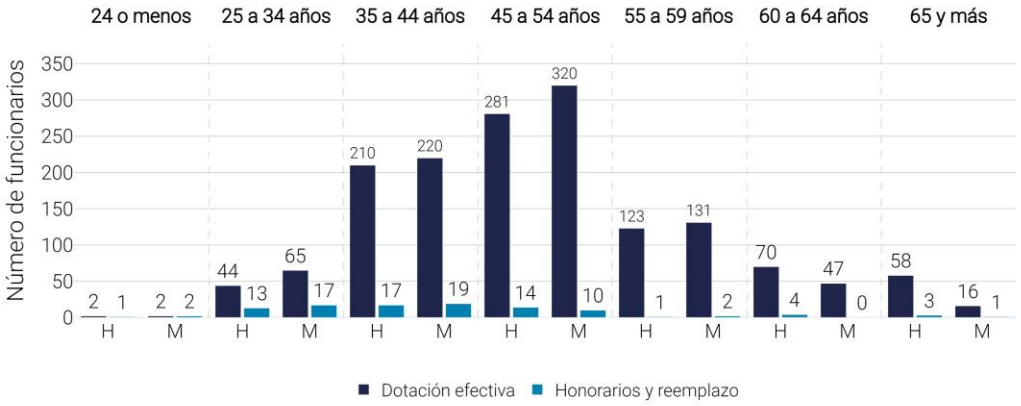
La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra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

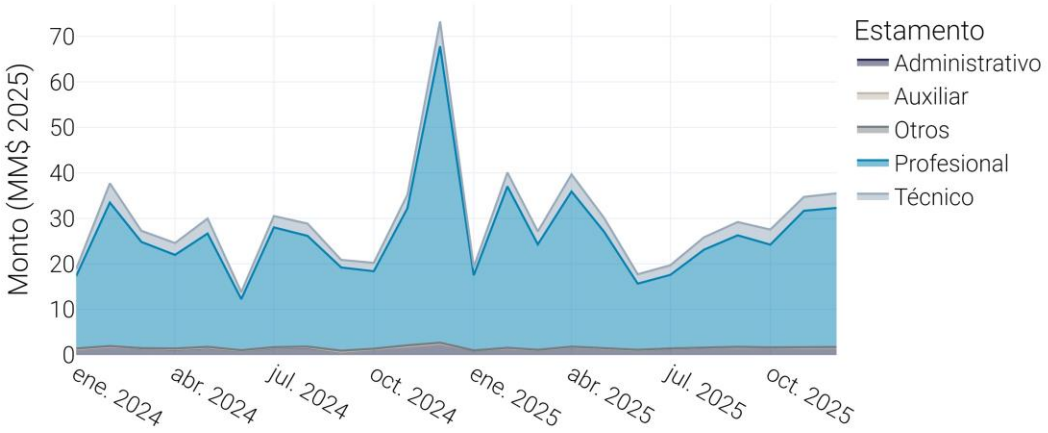
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	26,5%	27,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,9%	0,7%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,1%	0,1%

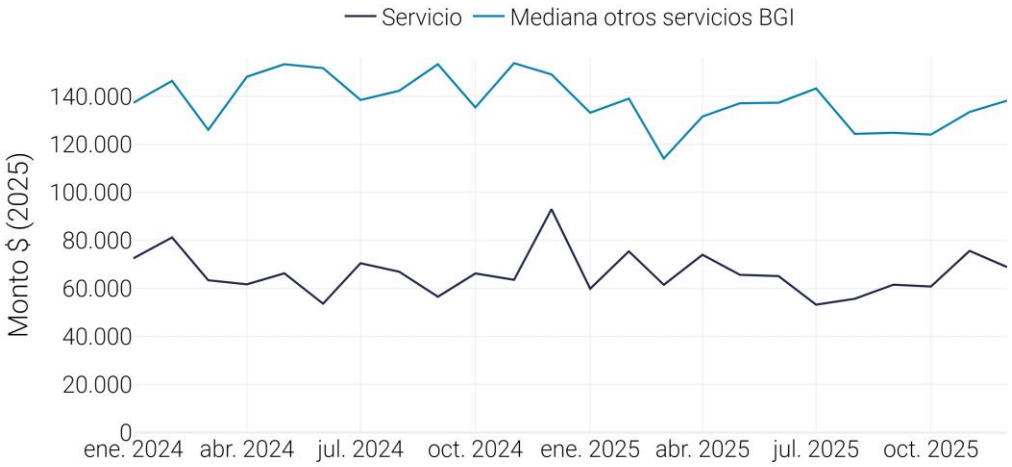
Pagos al personal de planta y contrata (7)

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Promedio de HE pagadas	6 horas	6 horas
Promedio pagado por trabajador	$71.136	$66.259
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	23%	20%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	15%	16%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	2,6%	2,3%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



Comparación con otros servicios públicos

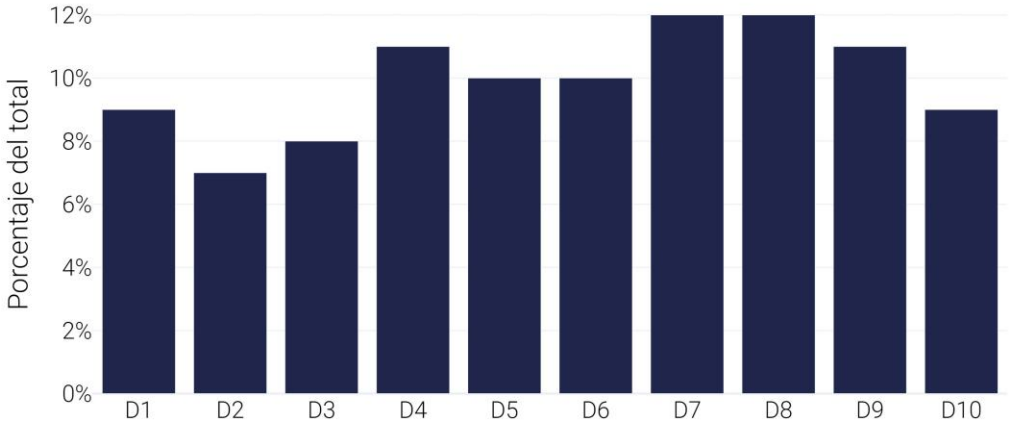


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI, con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

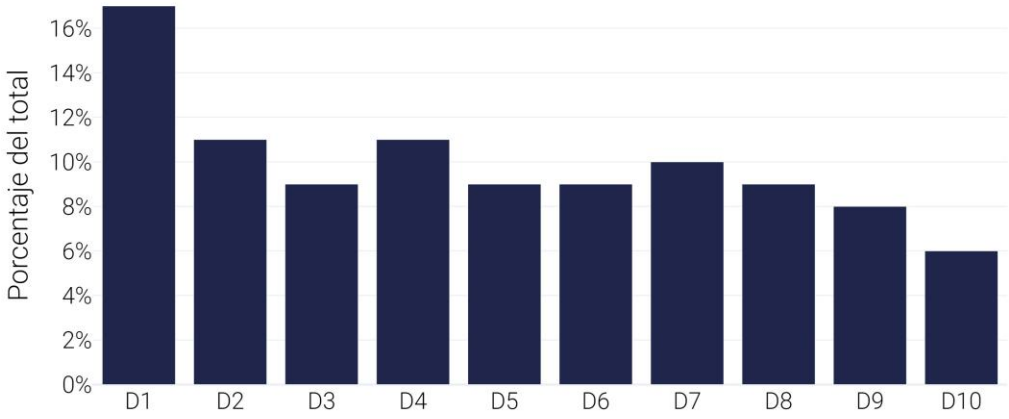
Distribución dentro de la dotación

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 6% de las HE pagadas y recibe el 9% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 17% de las HE pagadas y recibe el 9% del pago.

II.6.- Futuros desafíos del servicio

INDAP tiene el desafío de preparar a la AFC para enfrentar los cambios climáticos, tecnológicos y demográficos futuros, que afectará la producción. Debe fortalecer el apoyo a la AFC y evolucionar con procesos sostenibles de desarrollo económico rural orientada a resultados, articulando los actores públicos-privados en los territorios rurales. INDAP requerirá de una gestión activa orientada a la atención al cliente, a través de reformulación de los instrumentos de fomento y de los procesos internos. Será necesario desarrollar y administrar sistemas de información integrados (ficha única digital de usuarios, sistemas de seguimiento de intervenciones, registro de trayectorias, base única de datos, etc.) para la toma de decisiones regional y nacional, con seguimiento permanente de la implementación y una comunicación interna efectiva, acompañando a los equipos de trabajo con formación continua. El desafío es adecuar los instrumentos e instalar una nueva forma de gestión pública rural.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos del Instituto de Desarrollo Agropecuario.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	42	5,24%	36	4,57%	78
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	12	1,5%	17	2,16%	29
Profesionales	616	76,9%	659	83,63%	1275
Técnicos	131	16,35%	76	9,64%	207
Total	801	100%	788	100%	1589

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	1	1,96%	3	5,66%	4
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	0	0,0%	0	0,0%	0
Profesionales	44	86,27%	48	90,57%	92
Técnicos	6	11,76%	2	3,77%	8
Total	51	100%	53	100%	104

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	85	65	36
(b) Total de ingresos a la contrata año t	95	84	65
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	89,47%	77,38%	55,38%

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	81	57	35
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	85	65	36
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	95,29%	87,69%	97,22%

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	130	112	74
(b) Total dotación efectiva año t	1574	1562	1589
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	8,26%	7,17%	4,66%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	5	3
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	36	22	18
Otros retiros voluntarios año t	34	37	24
Funcionarios retirados por otras causales año t	60	48	29
Total	130	112	74

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	106	104	62
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	130	112	74
Porcentaje de recuperación (a/b)	81,54%	92,86%	83,78%

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	119	97	93
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	263
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	1496
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	17,58%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	1518	1540	1513
(b) Total Dotación Efectiva año t	1574	1562	1589
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	96,44%	98,59%	95,22%

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)	6106914	76681	75570
(b) Total de participantes capacitados año t	5353	5611	6815
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1140,84	13,67	11,09

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	211	254	158
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,47%	0,39%	0,63%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	3	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	1574	1562	1589
Porcentaje de becados (a/b)	0,19%	0,0%	0,0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	1466	1527	1409
Lista 2	5	10	5
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	1471	1537	1414
(b) Total Dotación Efectiva año t	1574	1562	1589
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	93,46%	98,4%	88,99%

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	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	95	84	65
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	0,0%	0,0%	4,62%

7.2 Efectividad proceso de regularización

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	13	5	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	11	3	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	13	5	0
Porcentaje (a/b)	84,62%	60,0%	0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Instituto de Desarrollo Agropecuario.

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$)
115	14	9	100	2472161

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género del Instituto de Desarrollo Agropecuario.

MEDIDAS

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Elaborar y formalizar la Política de Género Institucional. La cual entregó un marco de referencia y de acción que colaboró en promover una cultura institucional de respeto a las personas, así como la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar al menos 1 instancia de comercialización y al menos 1 instancia de empoderamiento y/o liderazgo exclusivas para mujeres rurales. Comercialización:(Ñuble/mayo), con 19 mujeres rurales, ventas totales: M$5,8; ventas promedio: M$208, fortaleciendo la autonomía y comercialización. Empoderamiento: (RM/octubre), con 76 mujeres rurales de todo el país, promoviendo liderazgo y participación.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Implementar el instructivo de enfoque de género generado el 2024, para ajustar la normativa de al menos dos programas de INDAP (área de crédito y/o área de fomento) para fortalecer la perspectiva de género. elaborando un diagnóstico de género, un plan de acción y ajustes a las normativa técnica. Estas fortalecieron los programas y las capacidades para implementar estrategias con enfoque de género.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Actualizar, al menos 1 documento del ámbito de las personas con criterios de enfoque de género.	Actualización de ?Código de Ética y Conducta Funcionaria de INDAP?, que incorporó aspectos orientados a fortalecer los principios de probidad, integridad y ética en el servicio público. Destacando la incorporación de elementos relacionados con la mejora de la calidad de servicio y el enfoque de género.

Capacitación a funcionarias y funcionarios de INDAP en materias de género.	Los cursos se realizaron durante marzo y julio, obteniendo un total de 915 personas capacitadas a nivel nacional, de ellas 486 eran mujeres, representadas con un 53% y 429 eran hombres, representados con un 47% de participación. Con el objetivo de fortalecer las competencias para la adopción de la perspectiva de género en el quehacer diario de la Institución.
Difundir la Ley integral 21.675 a usuarias y/o usuarios de INDAP, a través de una campaña adaptada al contexto rural.	INDAP se adhirió a contribuir en la difusión y sensibilización de la Ley 21.675. Se difundió la ley a 581 mujeres rurales de todas las regiones del país y a cerca de 403 funcionarias y funcionarios a nivel nacional. Estas acciones tuvieron un importante apoyo del MMYEG en cuanto participaron en las charlas entregadas.

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.