2025

Balance de Gestión Integral

Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Energía
Comisión Chilena de Energía Nuclear

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 Comisión Chilena de Energía Nuclear. 4

II. Funcionamiento de la Comisión Chilena de Energía Nuclear. 5

II.1 Aspectos presupuestarios generales 5

II.2 Gasto operacional 7

II.3 Transferencias e iniciativas de inversión 9

II.4 Dotación 11

II.5 Horas extraordinarias 12

II.6.- Futuros desafíos del servicio 15

III. Anexos 16

I. Presentación de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE DEL MINISTERIO DE ENERGÍA (1)
Richard González Zúñiga,Director Ejecutivo (S)	Ximena Rincón González,Ministro de Energía Hugo Briones Fernández,Subsecretario de Energía

MISIÓN

Ejercer su rol de instituto tecnológico de investigación público, fomentando y desarrollando la investigación, el conocimiento, la formación de capital humano avanzado y la provisión de productos y servicios en el ámbito de la energía y tecnologías nucleares, las radiaciones ionizantes y las ciencias afines, incorporando activamente la perspectiva de género; y, a través de la regulación y fiscalización, garantizar su uso pacífico y seguro para la sociedad y el medioambiente, contribuyendo al desarrollo productivo sostenible.

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).

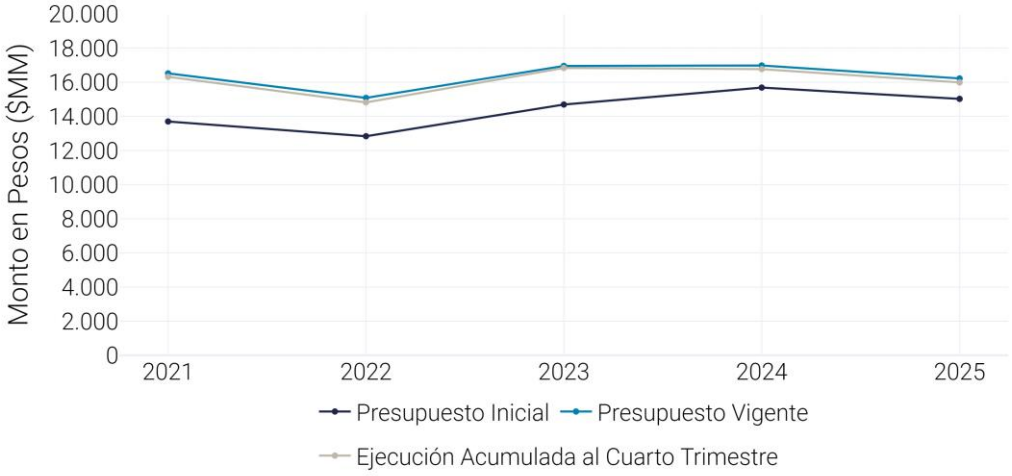
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	SI
Cambio climático	SI

Para el año 2025, el presupuesto de la Comisión Chilena de Energía Nuclear correspondió a un 9,7% del total del Ministerio de Energía.

II. Funcionamiento de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

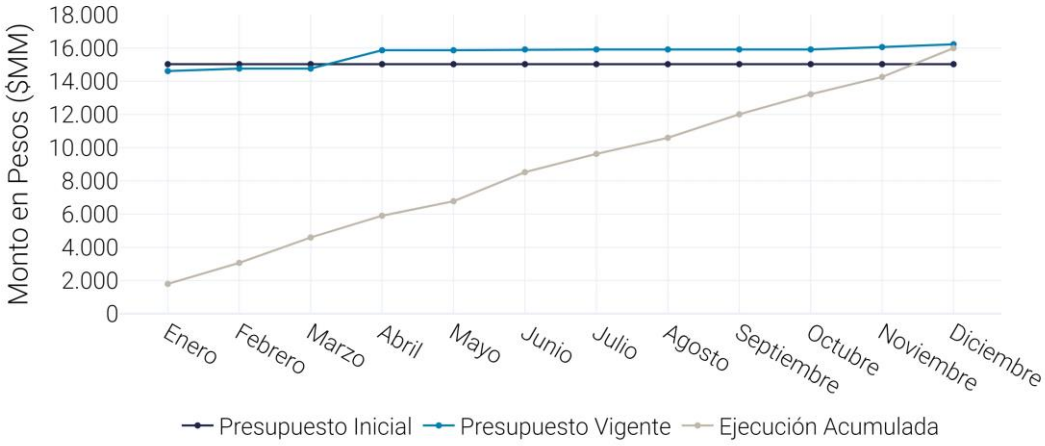
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



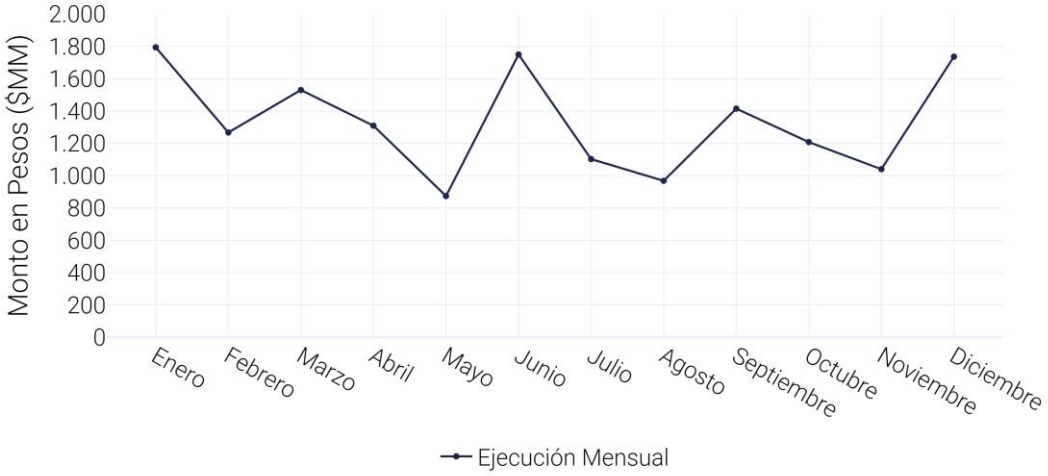
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

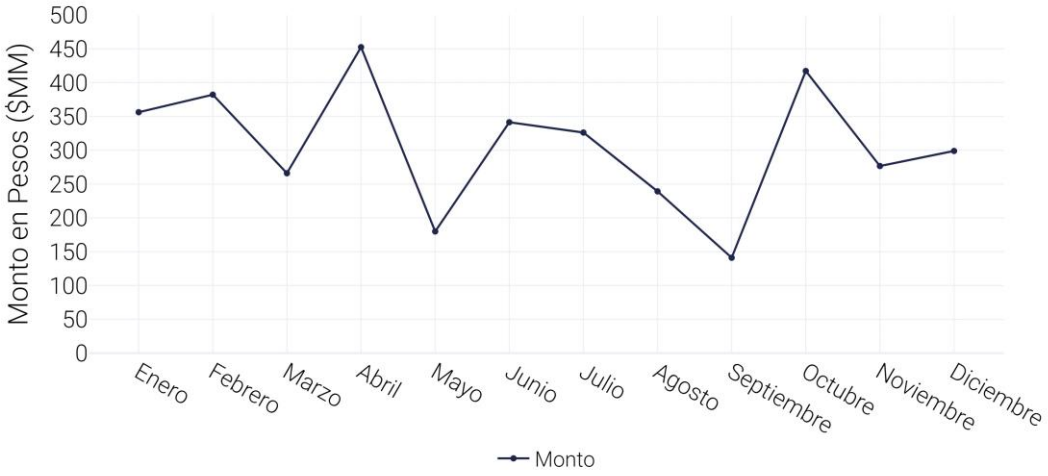
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



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.

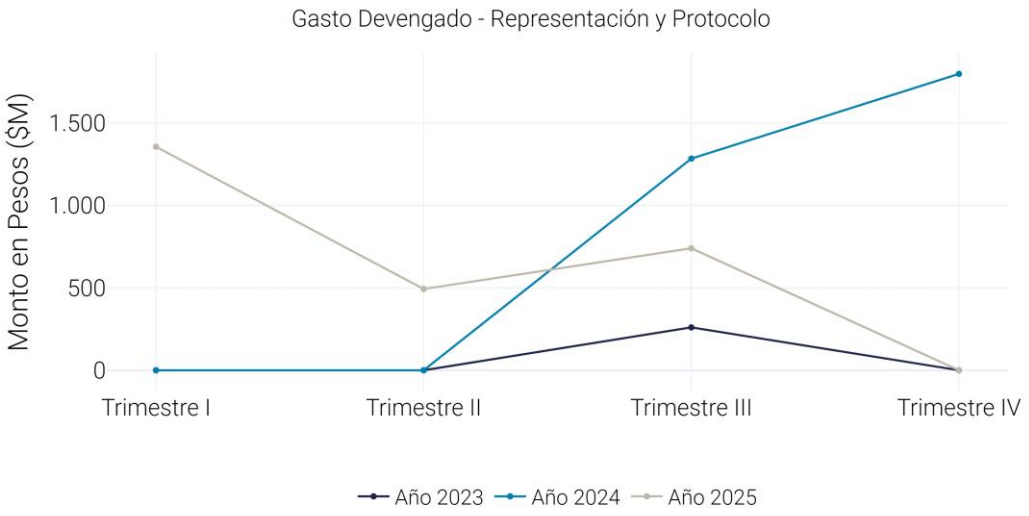
II.2 Gasto operacional

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 Comisión Chilena de Energía Nuclear, ejecutó el 8,1% 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.

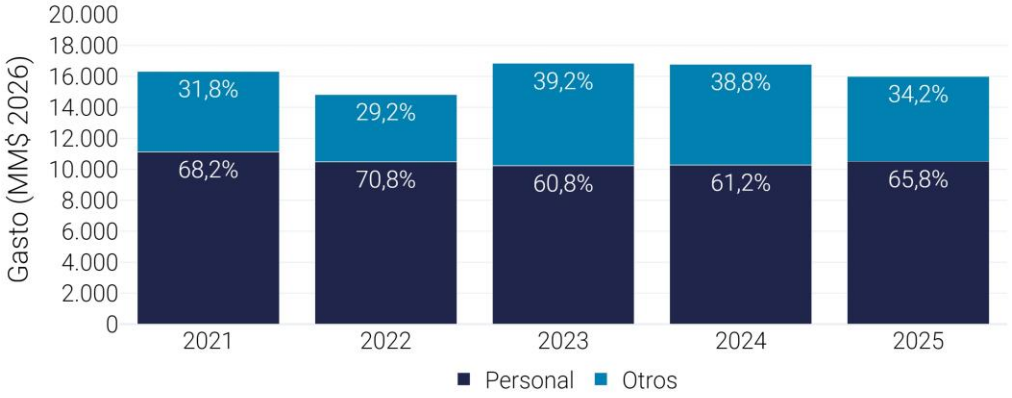
Gastos en bienes y servicios de consumo específicos



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

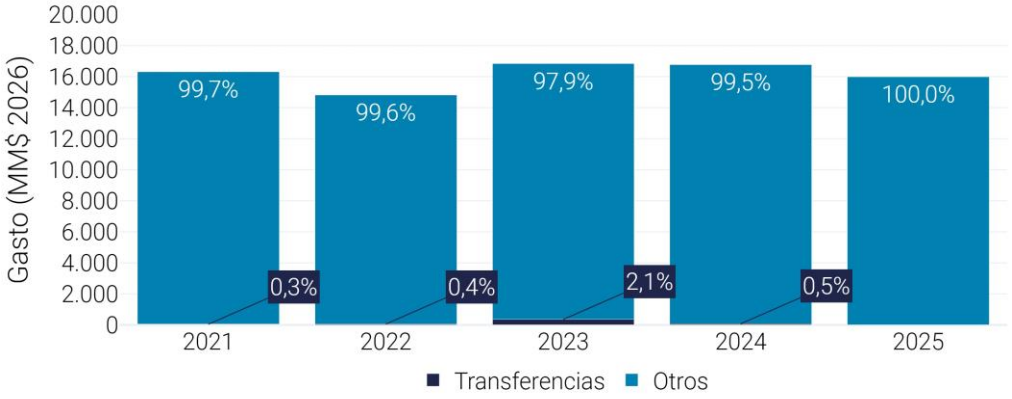
Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.



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

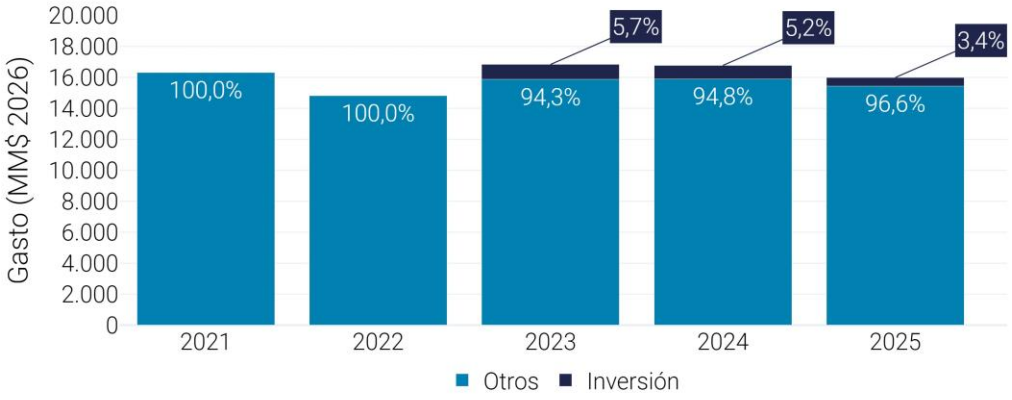
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.



¿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.

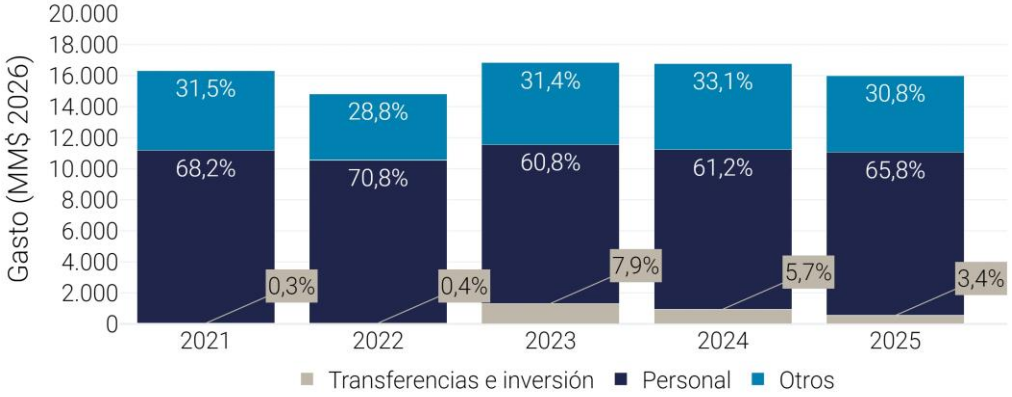
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.



¿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



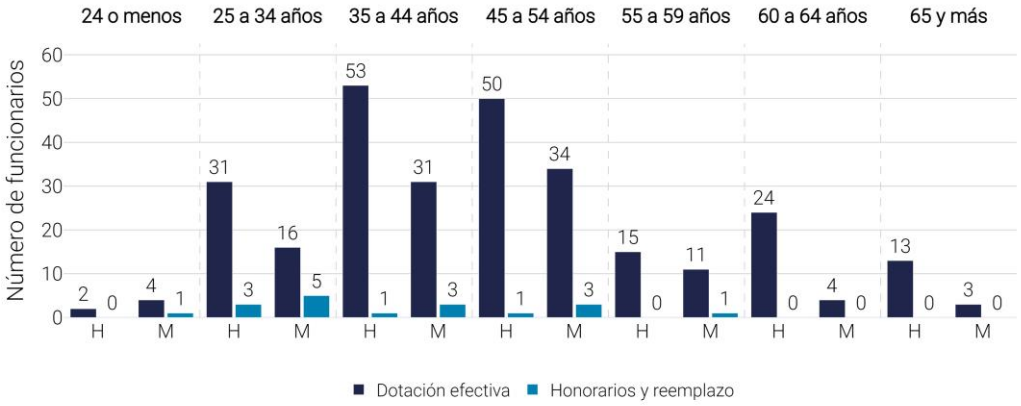
La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra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

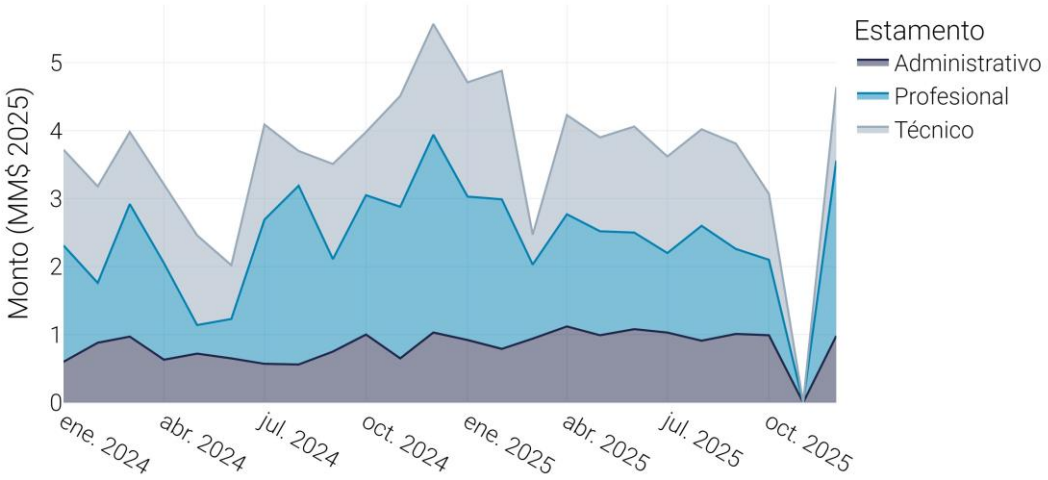
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	12,8%	11,8%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	4,8%	4,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	1,5%	2,1%

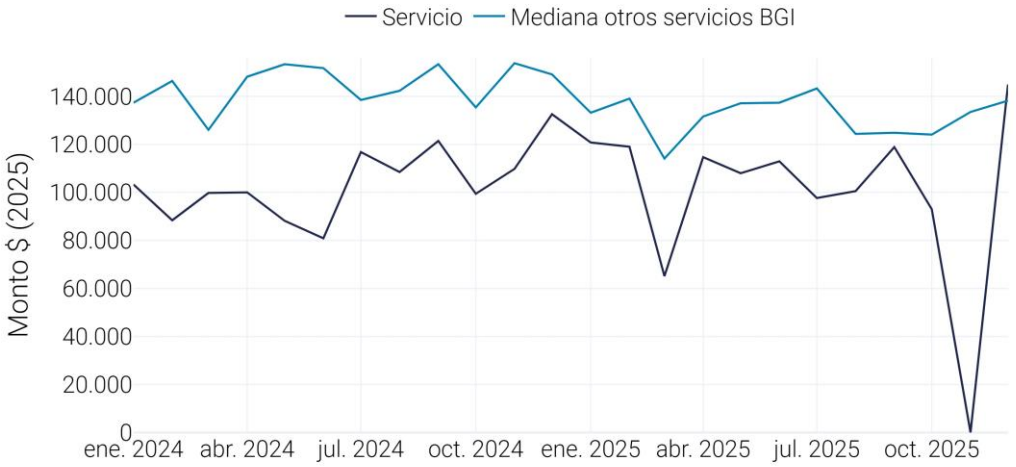
Pagos al personal de planta y contrata (7)

VARIABLE	AÑO 2024	AÑO 2025
Promedio de HE pagadas	17 horas	18 horas
Promedio pagado por trabajador	$106.416	$109.615
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	22%	18%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	16%	20%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	4,4%	4,1%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



Comparación con otros servicios públicos

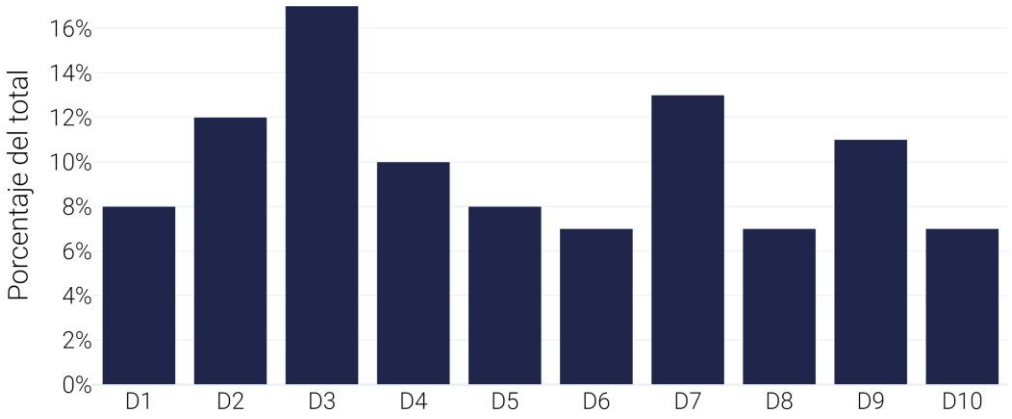


El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI, con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

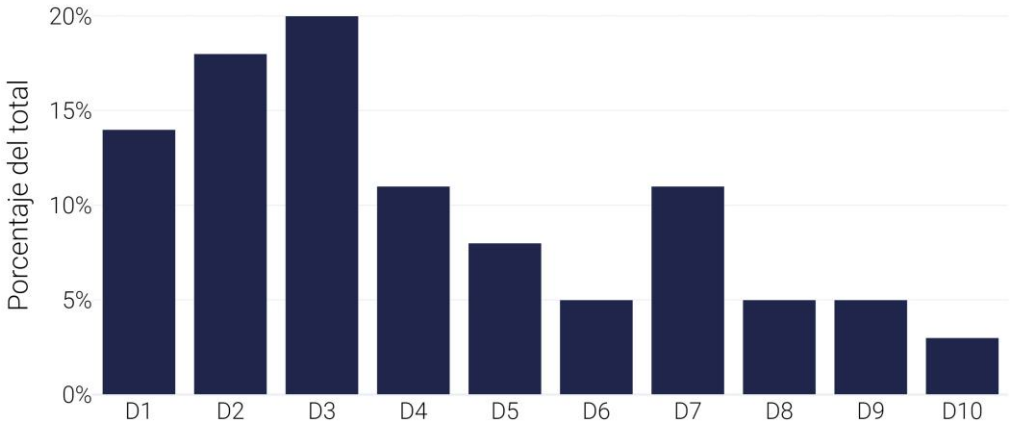
Distribución dentro de la dotación

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 3% de las HE pagadas y recibe el 7% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 14% de las HE pagadas y recibe el 8% del pago.

II.6.- Futuros desafíos del servicio

Los principales desafíos de la CCHEN se orientan a consolidar una institución moderna, resiliente y preparada para las tecnologías del futuro. Para ello, se fortalecerán las capacidades regulatorias, de seguridad y protección física; se modernizará la infraestructura crítica y se reforzará la continuidad y capacidad productiva de radiofármacos y servicios de irradiación. Asimismo, se profundizará la investigación, desarrollo e innovación en ámbitos estratégicos como litio, tecnologías nucleares, medio ambiente, materiales avanzados y alternativas energéticas, fortaleciendo el aporte científico y tecnológico al país. Junto con ello, se ampliará la vinculación y cooperación nacional e internacional, se fortalecerá el capital humano especializado y se promoverá una mayor articulación con el Estado, la academia, el sector productivo y la ciudadanía, para ampliar el impacto de las capacidades de la CCHEN y su contribución al desarrollo sostenible y al bienestar de las personas.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.(8)

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	15	14,56%	24	12,77%	39
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	0	0,0%	5	2,66%	5
Profesionales	74	71,84%	129	68,62%	203
Técnicos	14	13,59%	30	15,96%	44
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
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	103	100%	188	100%	291

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	12	92,31%	4	80,0%	16
Técnicos	1	7,69%	1	20,0%	2
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
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	13	100%	5	100%	18

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	17	20	23
(b) Total de ingresos a la contrata año t	17	24	43
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100,0%	83,33%	53,49%

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	17	20	23
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	17	20	23
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	20	29	24
(b) Total dotación efectiva año t	273	270	291
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	7,33%	10,74%	8,25%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	7	14	5
Otros retiros voluntarios año t	12	12	12
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	2	7
Total	20	29	24

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	17	26	45
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	20	29	24
Porcentaje de recuperación (a/b)	85,0%	89,66%	187,5%

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	27	21	20
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	5
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	271
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	1,85%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	134	139	224
(b) Total Dotación Efectiva año t	273	270	291
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	49,08%	51,48%	76,98%

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)	1004	861	1042
(b) Total de participantes capacitados año t	237	301	224
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	4,24	2,86	4,65

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	33	40	57
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3,03%	2,5%	1,75%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	2	2	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	273	270	291
Porcentaje de becados (a/b)	0,73%	0,74%	0,0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	227	226	252
Lista 2	12	11	5
Lista 3	2	2	0
Lista 4	0	1	0
(a) Total de funcionarios evaluados	241	240	257
(b) Total Dotación Efectiva año t	273	270	291
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	88,28%	88,89%	88,32%

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	17	24	43
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	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

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	44	3	100	550000

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

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.	Durante 2025 se cumplió íntegramente la medida de capacitación en género. Se capacitó en nivel avanzado al 100% de las jefaturas ADP y a 58 personas, superando la meta de 54; además, 43 personas recibieron capacitación básica, superando la meta de 42. Esto fortaleció capacidades para incorporar la perspectiva de género y abordar brechas e inequidades en la gestión institucional.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Durante 2025 se cumplió íntegramente la medida, incorporando la perspectiva de género en instrumentos relevantes de la función regulatoria. Se aprobó el Manual de Orgánica y Funcionamiento de la DISNR y se actualizaron tres procedimientos de autorización y fiscalización, promoviendo un lenguaje inclusivo y una actuación institucional más equitativa y libre de sesgos.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Durante 2025 se cumplió íntegramente la medida. El análisis del servicio de dosimetría permitió caracterizar la participación de mujeres y hombres e identificar brechas de género según ocupación y tipo de institución. La evidencia obtenida fortalece el conocimiento institucional y aporta una base objetiva para orientar futuras decisiones y acciones de equidad en el ámbito radiológico.

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Comunicación y difusión con perspectiva de género para visibilizar el aporte y liderazgo de las mujeres en la ciencia, la tecnología y el sector nuclear, mediante acciones internas, externas y de vinculación.	Durante 2025 se implementaron tres acciones: una instancia regional de fortalecimiento profesional para mujeres del ámbito nuclear, un conversatorio institucional de liderazgo femenino y una campaña de visibilización con podcast y la serie Tú nos inspiras. Esto amplió la visibilidad de referentes femeninos y fortaleció redes y una cultura de equidad.
Aprobación de la Política Institucional de Género de la CCHEN como marco para transversalizar el enfoque de género en la institución.	Durante 2025, la CCHEN estableció un marco institucional para avanzar de manera transversal en igualdad de género, orientado a identificar y reducir brechas, barreras e inequidades. La política define ejes estratégicos para incorporar esta perspectiva en la planificación, fortalecer su institucionalización y promover igualdad de oportunidades y desarrollo profesional.
Fortalecimiento de la institucionalidad de género mediante la conformación de la Mesa Interna de Género de la CCHEN	Durante 2025 se fortaleció la institucionalidad de género mediante una Mesa Interna con representación transversal de las distintas áreas de la CCHEN. Esta instancia permite articular propuestas, acciones y seguimiento en materia de igualdad de género, apoyando su incorporación de manera coordinada en las definiciones y ámbitos de acción institucionales.

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.