

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE AGRICULTURA
Corporación Nacional Forestal





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

I.- Presentación de la Corporación Nacional Forestal

I.- Presentación de la Corporación Nacional Forestal

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Corporación Nacional Forestal

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Corporación Nacional Forestal

AUTORIDADES DEL SERVICIO

Rodrigo Illesca Rojas - director ejecutivo (i) Jorge Céspedes Pozo - gerente de Bosques y Cambio Climático Bernardo Martínez Aguilera - gerente de Fiscalización y Evaluación Ambiental Andrés Benedetto Acuña - gerente (i) de Protección contra Incendios Forestales Diego Valencia Delgado - gerente (i) de Áreas Silvestres Protegidas Alejandra Vargas Herrera - gerenta de Finanzas y Administración Guiselle Pedreros Ewert - gerenta de Desarrollo de las Personas

DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA

María Ignacia Fernández Gatica, ministra de Agricultura
Alan Espinoza, subsecretario de Agricultura

MISIÓN

Garantizar la conservación, restauración y el manejo sustentable de los ecosistemas boscosos y xerofíticos del país, mediante acciones destinadas a la conservación, manejo de ecosistemas, monitoreo y arborización, para satisfacer la demanda actual y futura por bienes y servicios ecosistémicos en un escenario de crisis climática, contribuyendo al desarrollo territorial de los pueblos originarios, las comunidades vulnerables, la valoración de la biodiversidad y la perspectiva de género.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



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, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.

Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género

Sí

Cambio climático

Sí

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 A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Corporación Nacional Forestal correspondió a un 22,6% del total del Ministerio de Agricultura.

(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) 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'.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Corporación Nacional Forestal

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Asegurar la conservación de los ecosistemas boscosos y xerofíticos en las Áreas Silvestres Protegidas del Estado y fuera de éstas, reduciendo el riesgo de desastres ambientales provocados por la acción antrópica y no antrópica, con un enfoque preventivo frente a los incendios, otros daños ecológicos y con una perspectiva de género.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Fiscalización de la legislación forestal



ACCIÓN 2

Reforzamiento del combate de incendios para la temporada 2024-2025, mediante el incremento en la cobertura operativa de la flota de aeronaves, mayor número de brigadas en terreno y fortalecimiento de los sistemas de detección temprana, asegurando así una respuesta más oportuna, eficaz y coordinada frente a las emergencias.

ACCIÓN 3

Ejecutar estrategias de conservación e iniciativas de creación, recategorización y optimización en las áreas protegidas, así como también su seguimiento y evaluación para la conservación.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Con un total de 4.813 act. de fiscalización, de estas, 418 fueron controles, 3.254 act. programadas y 1.141 denuncias, cubriendo 48.749,69 ha. El monitoreo con Planet Explorer abarcó más de 1 millón de há, detectando 4.696 há con cambios en la cubierta boscosa, se hicieron 292 controles carreteros y centros de acopio de la Ley N° 21.488.

En la temporada de incendios se desplegaron 316 brigadas en todo el país, con un aumento del 26% en la participación femenina. Además, se consolidó una flota de 77 aeronaves, lo que representó un crecimiento del 7% respecto a la temporada anterior.

En el ámbito de áreas protegidas, se formaliza la creación del Monumento Natural Tres Cruces (DS N° 41), R. de Coquimbo, con una superf. aprox de 708,16 há, la que permitirá contribuir a la conservación del patrimonio paleontológico, cultural y natural en la Región, albergando más de 113 especies de Flora, muchas de ellas en categoría de Conservación, además, se amplió el PN Glaciares de Santiago a 26.509

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y manejar paisajes y ecosistemas boscosos y xerofíticos con fines multifuncionales, fomentando el manejo y la restauración de los bosques nativos y formaciones xerofíticas, mediante soluciones basadas en la naturaleza, así también las prácticas de manejo forestal en plantaciones que protejan los componentes ambientales e incorporen una perspectiva de género.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Programa de Restauración de Bosques Nativos a Gran Escala - Siembra por Chile



ACCIÓN 2

Bonificaciones forestales acogidas a la Ley 20283

ACCIÓN 3

Capacitación y fortalecimiento de capacidades en comunidades, docentes y habitantes rurales, orientada a la prevención y preparación frente a incendios forestales

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Ejecutó acciones para iniciar procesos de restauración en todo el país, priorizando en zonas de conservación y protección de suelos, humedales, cabeceras de cuenca y cuerpos de agua. El presupuesto 2024 del programa es de M\$10.821.000, y contempló una superficie de 9.464 há. El programa generó 20.633 empleos (7.422 directos y 13.211 indirectos), y mejoró el ingreso directo de 2.927 familias, es decir, de 9.074 personas en promedio. Se aprobaron 456 informes de ejecución de actividades bonificables, correspondientes a 3.460,41 há, por un monto de \$2.164 millones. De este monto, \$605,32 millones fue asignado a pequeños propietarios forestales (28% del monto total).

En materia de prevención de incendios, durante la temporada se realizaron capacitaciones a comunidades, docentes y hab. rurales en el uso responsable del fuego, prácticas de silvicultura preventiva y otras temáticas orientadas a la reducción de riesgos, en pro de fortalecer la prevención y mitigación de incendios forestales

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Monitorear, a distintas escalas, el comportamiento de los ecosistemas boscosos y xerofíticos, con el fin de predecir e identificar procesos naturales y antrópicos que impactan la oferta de bienes y servicios ecosistémicos y la conservación de la biodiversidad y disminuyan brechas en el enfoque de género.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Catastro de recursos vegetacionales y monitoreo de cambios de uso de la tierra



ACCIÓN 2

Sistema Integrado de Monitoreo y Evaluación de los Ecosistemas Forestales Nativos

ACCIÓN 3

Aumento en la investigación del origen y causa de los Incendios Forestales ocurridos durante la temporada 2024-2025

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se han actualizado los datos de monitoreo para las regiones del Biobío, Araucanía y Los Ríos, sumando un total de 7.412.249 há monitoreadas hasta 2024. Esto representa el 9,7% del territorio nacional continental. Las actualizaciones, hechas a escala 1:20.000, utilizaron la metodología de la carta de ocupación de tierras para identificar el uso de bosques según la Ley 20.283.

Se crearon siete mapas de cambio de uso de la tierra para distintas regiones de Chile, lo que permitió rastrear los cambios en el bosque nativo a lo largo del tiempo.

Los periodos cubiertos son; Tarapacá: 2017-2019; Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos: 2021-2023; Magallanes: 2017-2019 y 2019-2021

En la temporada se investigó el origen y causa de 1.548 incendios forestales. Asimismo, se capacitó a 60 profesionales de las Unidades de Análisis y Diagnóstico de CONAF y a más de 80 profesionales de empresas forestales y de la CORMA en nuevas herramientas tecnológicas y técnicas de investigación

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y desarrollar acciones ecológicas para la creación y fortalecimiento de áreas verdes que aporten a la resiliencia en ciudades y territorios, reconociendo patrimonio cultural en los enfoques de trabajo con los pueblos originarios, comunidades vulnerables y la perspectiva de género.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Entrega de plantas a la ciudadanía del Programa de Arborización



ACCIÓN 2

Capacitaciones, transferencia técnica y difusión

ACCIÓN 3

Proyectos de Arborización Comunitario (PAC)

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se entregaron 396.984 plantas, de estas, 160.745 fueron destinadas a z. urbanas y 236.239 a z. periurbanas. Del total, 234.298 son especies de origen nativo, y 155.352 son especies de origen exótico. Respecto a las personas beneficiadas, 237.271 son personas naturales (32,3% hombres, 27,5% mujeres), y 159.713 personas jurídicas.

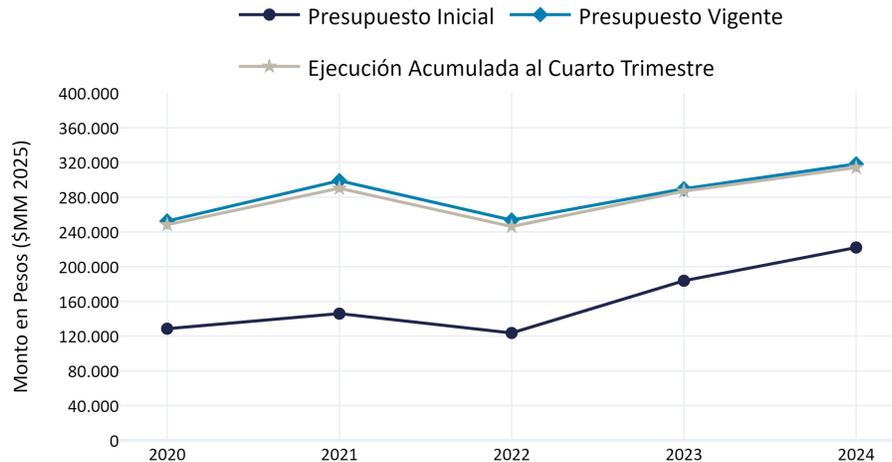
Se realizaron 153 capacitaciones, con 3.196 personas beneficiarias (42,8% hombres, 57,1% mujeres y 0,13% otro). Estas capacitaciones abarcaron temáticas relacionadas con la gestión realizada por CONAF. La mayoría de las capacitaciones se asocian a educación y difusión y beneficios del arbolado urbano.

Se buscó promover la generación de servicios ecosistémicos mediante el fomento del arbolado urbano y la creación de bosques urbanos, con el uso de plantas con valor patrimonial y cultural. Se ejecutaron 33 PAC en el país; En las comunas donde se desarrollaron los Proyectos de Arborización se entregaron 14.250 plantas, beneficiando a 126.444 personas

Funcionamiento de la Corporación Nacional Forestal

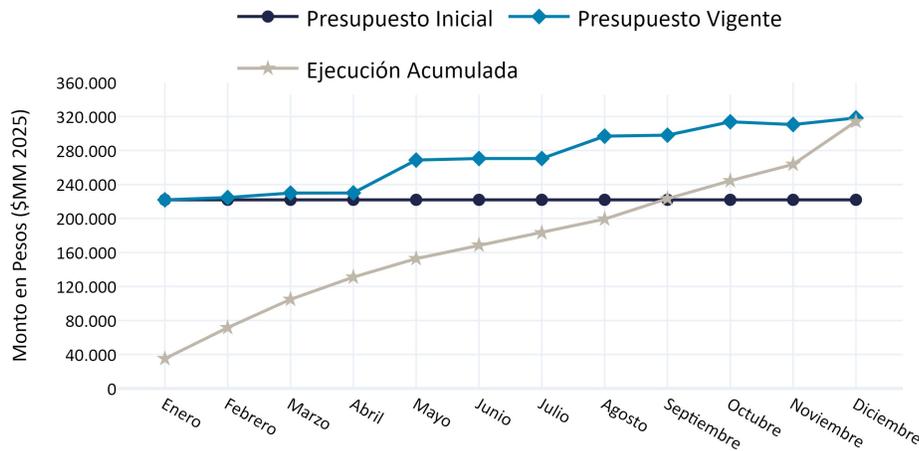
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



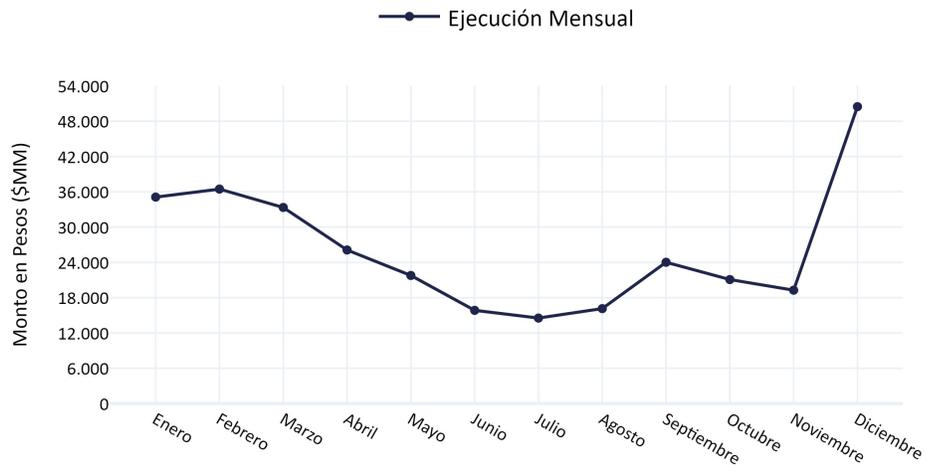
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿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.

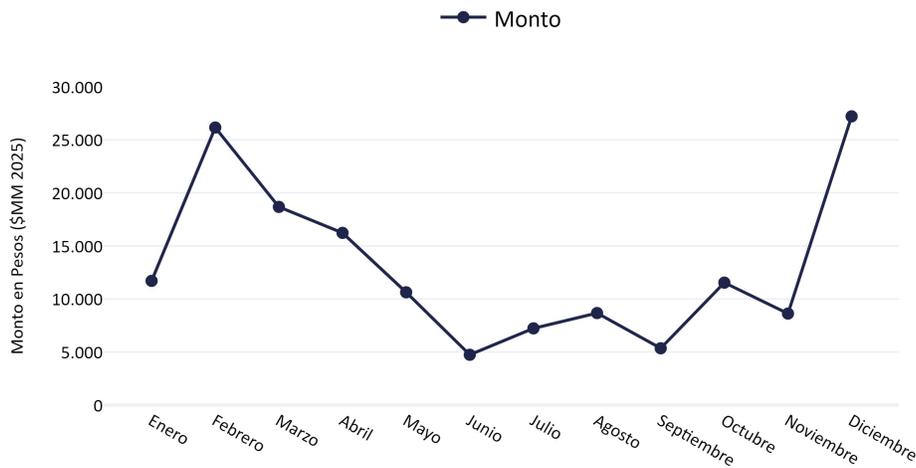
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024



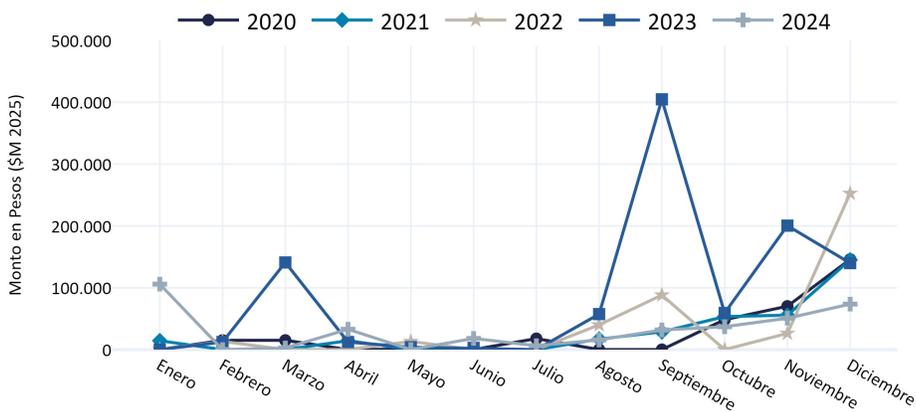
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Corporación Nacional Forestal, ejecutó el 17,4% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 50% de las instituciones con mayor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

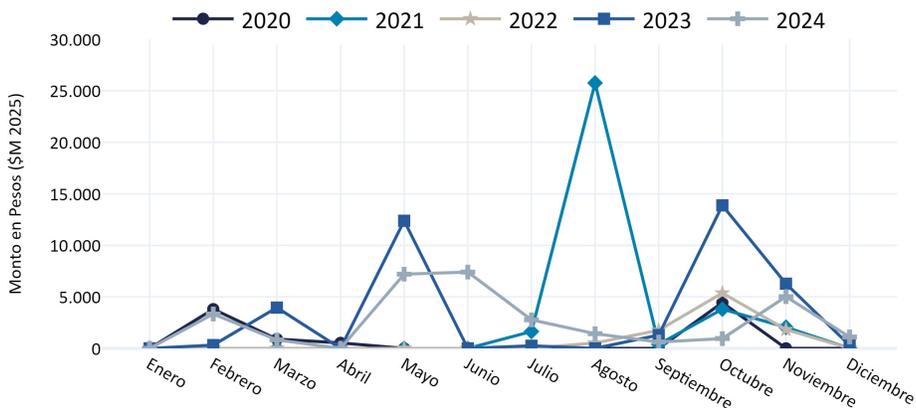
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



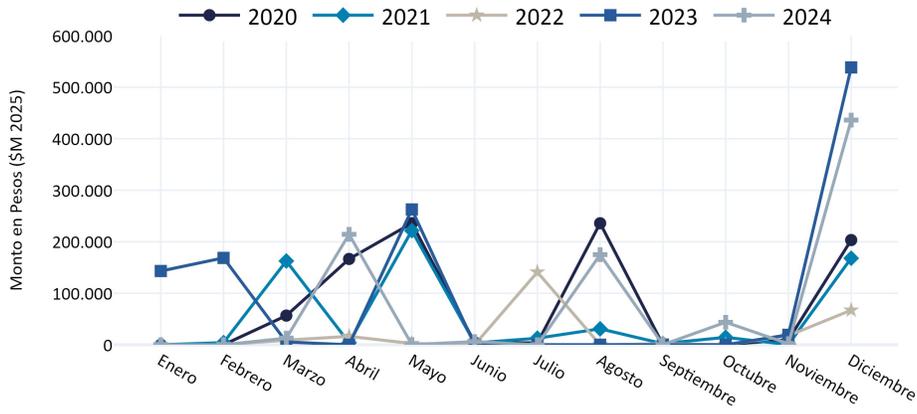
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

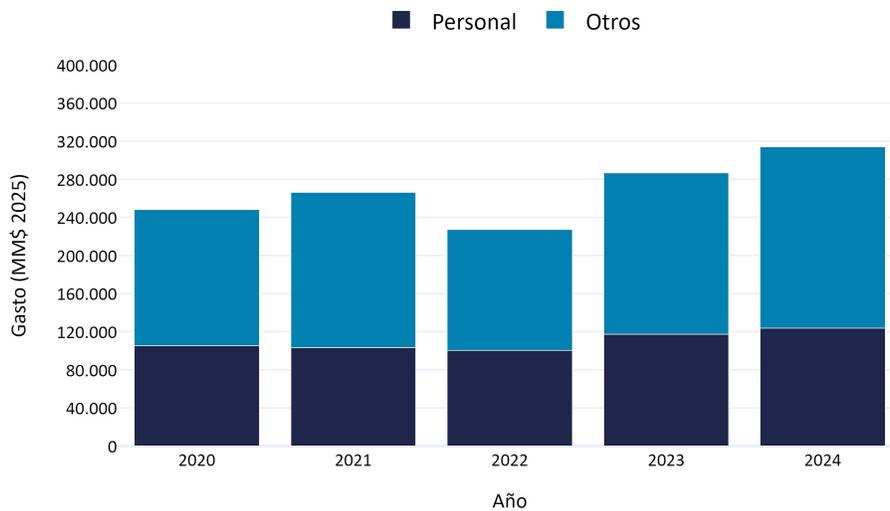


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Corporación Nacional Forestal

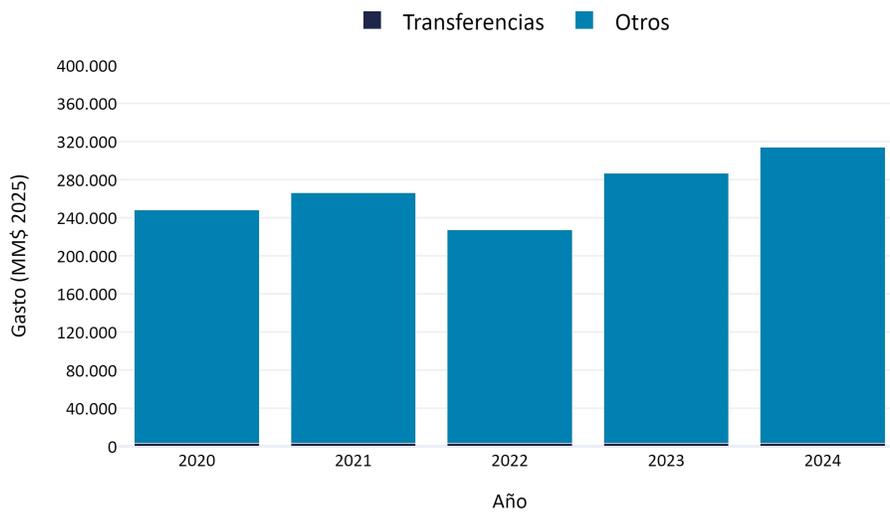


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* 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).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Corporación Nacional Forestal



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

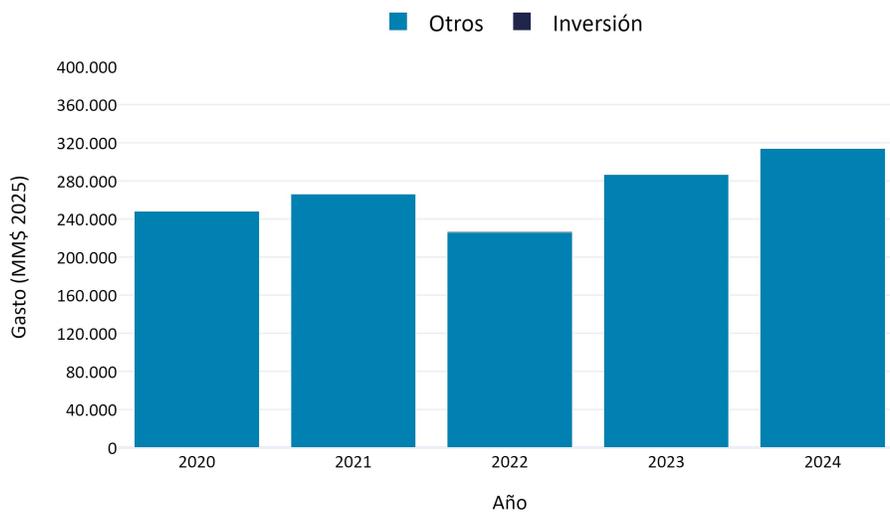
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, 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 Corporación Nacional Forestal



¿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.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

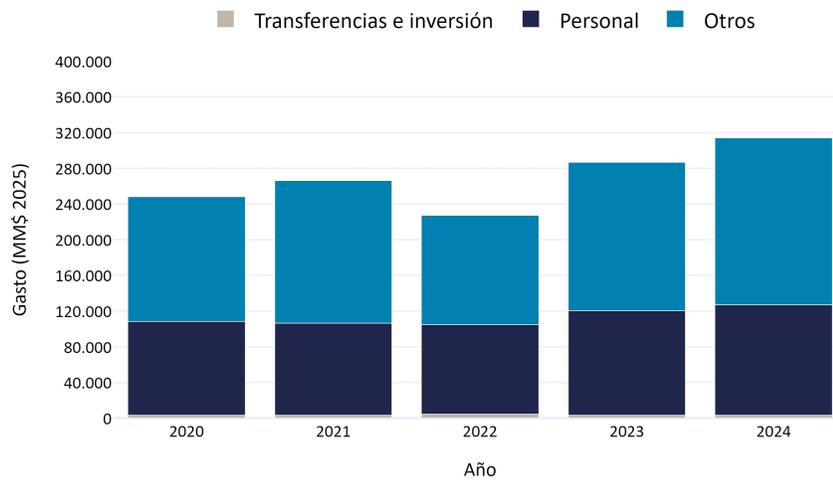
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente 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 a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

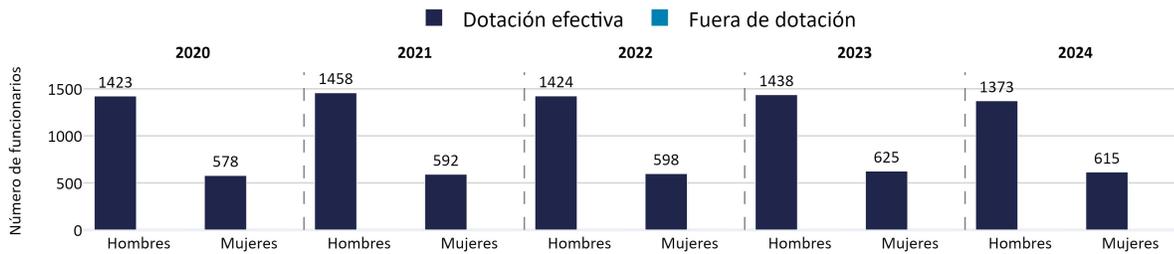
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Corporación Nacional Forestal



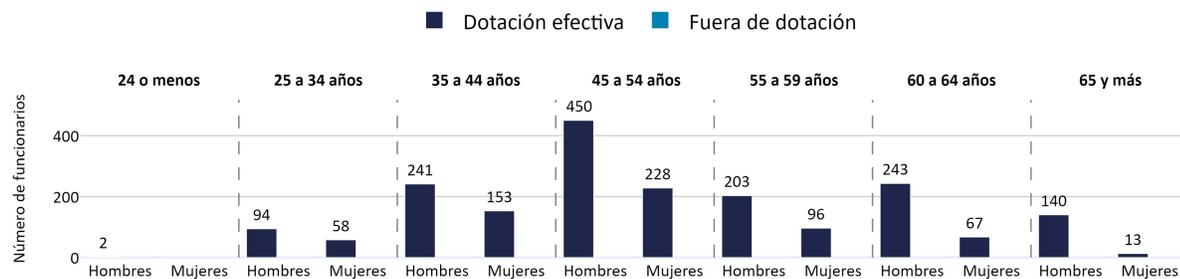
III 4.- Dotación

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



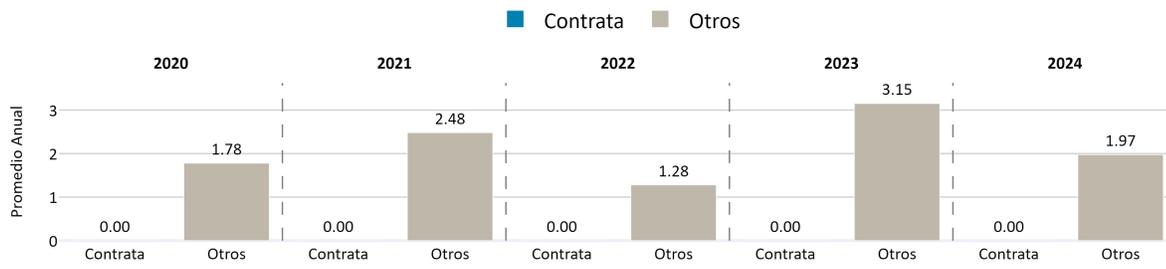
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



Evolución del ausentismo laboral

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. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



III 5.- Horas extraordinarias

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Corporación Nacional Forestal

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	126	20.49%	452	32.92%	578
Auxiliares	36	5.85%	64	4.66%	100
Directivos	41	6.67%	124	9.03%	165
Profesionales	387	62.93%	669	48.73%	1056
Técnicos	25	4.07%	64	4.66%	89
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	615	100%	1373	100%	1988

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	506	15.47%	1448	32.7%	1954
Auxiliares	2448	74.86%	2590	58.49%	5038
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	288	8.81%	308	6.96%	596
Técnicos	28	0.86%	82	1.85%	110
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	3270	100%	4428	100%	7698

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	0
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	72	66	114
(b) Total dotación efectiva año t	2022	2063	1988
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3.56%	3.2%	5.73%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	0	4
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	55	47	65
Otros retiros voluntarios año t	1	11	18
Funcionarios retirados por otras causales año t	14	8	27
Total de ceses o retiros	72	66	114

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	45	94	47
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	72	66	114
Porcentaje de recuperación (a/b)	62.5%	142.42%	41.23%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	179	133	295
(b) Total Planta efectiva año t	0	0	0
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	Infinity%	Infinity%	Infinity%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	840	557	458
(b) Total Dotación Efectiva año t	2022	2063	1988
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	41.54%	27%	23.04%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	16119	10224	11077
(b) Total de participantes capacitados año t	730	557	458
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	22.08%	18.36%	24.19%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(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	47	35	25
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.13%	2.86%	4%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	11	8	7
(b) Total Dotación Efectiva año t	2022	2063	1988
Porcentaje de becados (a/b)	0.54%	0.39%	0.35%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	0	0	1835
Lista 2	0	0	20
Lista 3	0	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	1856
(b) Total Dotación Efectiva año t	2022	2063	1988
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0%	0%	93.36%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		No	No

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		No	No

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	0
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	NaN%	NaN%	NaN%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(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)	NaN%	NaN%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(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)	NaN%	NaN%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Corporación Nacional Forestal

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Contar con programas de asistencia técnica forestal, de apoyo a la asociatividad y mejora de la sustentabilidad de los sistemas productivos en la pequeña y mediana propiedad forestal	En implementación
Derogar el DL 701 para sustituirlo por un nuevo marco regulatorio de fomento forestal y generar normas de protección ambiental para plantaciones forestales.	No reportado satisfactoriamente
Elaborar instrumentos que protejan y valoren los servicios ambientales y productos forestales no madereros (PFNM) que entregan los ecosistemas naturales (modificación de la ley 20.283)	Terminado
Establecer incentivos diferenciados para privilegiar la forestación y reforestación con especies nativas.	Terminado
Proponer modificaciones a ley N°20.283 sobre Recuperación del Bosque Nativo y Fomento Forestal.	No reportado satisfactoriamente

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Corporación Nacional Forestal

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
5.00	398.00	7.00	100.00	2848425.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Corporación Nacional Forestal

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.	Capacitación avanzada en materia de igualdad de género, con alcance regional y en oficina Central para al menos 35 personas que trabajan en CONAF.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Difundir al menos 6 Boletines de CONAF INFORMA respecto de temáticas que sean relevantes para la perspectiva de género como la corresponsabilidad, el 8M, el 25 de Noviembre, diversidad sexual, violencia laboral, entre otros.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Difundir material técnico de "Marco Lógico con enfoque de género" que permita la incorporación de género de manera transversal en la acción del Servicio.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Análisis de género respecto de las personas que se adjudican los Fondos de Investigación y los equipos que conforman estas investigaciones, esta información permite entender y visibilizar la situación específica de las mujeres, de los hombres y de las personas de las disidencias y diversidad sexo genéricas en la sociedad.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Premiación "Guardianas del Bosque Nativo"	Se pretende visibilizar cómo las mujeres han aumentado la participación en la adjudicación de los proyectos +Bosques de la ENCCRV, reconociéndolas, premiándolas y valorando la participación activa de estas. Los proyectos permiten la generación de empleo y nuevas líneas de trabajo, como la recolección de Productos Forestales No madereros, aportando así a la autonomía económica de la mujer en Chile

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Corporación Nacional Forestal

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, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.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 2024, 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-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.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 2024	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.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.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

