

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
Parque Metropolitano





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 del Parque Metropolitano

I.- Presentación del Parque Metropolitano

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

III. Funcionamiento del Parque Metropolitano

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 del Parque Metropolitano

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
Andrea Medina Salgado, directora (s) Parque Metropolitano de Santiago	Carlos Montes Cisternas, ministro de Vivienda y Urbanismo Gabriela Elgueta Poblete, subsecretaria de Vivienda y Urbanismo

MISIÓN
Misión si se acoge la observación : Aportar a la felicidad y la calidad de vida de las personas a través de parques urbanos de alto estándar, haciendo de ellos el lugar ideal para el esparcimiento, la cultura, el deporte, la educación ambiental y la protección, promoción y conservación de la biodiversidad de manera sustentable e innovadora. Nuestro compromiso es fomentar la conexión de las personas con la naturaleza, promoviendo el acceso igualitario, con inclusión social y enfoque de género, en un entorno seguro y cordial.

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	Cambio climático
Sí	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 del Parque Metropolitano correspondió a un 0,9% del total del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

(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 del Parque Metropolitano

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	
Contribuir a la conservación de la biodiversidad existente en el Parque Metropolitano de Santiago y los Parques Urbanos que administra, mediante iniciativas innovadoras que permitan la eficiencia en el uso de sus recursos y sostenibilidad en el tiempo.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
El Jardín Mapulemu obtuvo la acreditación como Jardín Botánico por parte de la Botanic Garden Conservation International, un reconocimiento internacional que valida los altos estándares de conservación y la diversidad botánica del jardín. Esta certificación nos posiciona como un referente en la conservación de la flora y el desarrollo de proyectos educativos y científicos relacionados con botánica	
ACCIÓN 2	
Implementamos vigilancia con drones de alto estándar en 2024, sumando 400+ horas de vuelo en dos rutas clave del Parque Metropolitano. La tecnología permite fotogrametría, fotointerpretación y detección temprana de incendios, transmitiendo imágenes en tiempo real a las centrales, fortaleciendo la prevención y respuesta ante emergencias.	
ACCIÓN 3	
En 2024, los viveros Leliantú y We Alliwen produjeron y propagaron más de 20 mil plantas nativas, clave para la restauración ecológica y fortalecimiento de la biodiversidad. Estas especies se destinaron a proyectos de forestación y restauración ambiental, promoviendo producción sostenible y garantizando vegetación adaptada al entorno local.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
La selección de estas tres acciones responde a su contribución directa a la conservación de la biodiversidad y a la sostenibilidad del Parque Metropolitano. La incorporación de tecnología de drones potencia la vigilancia y el control preventivo, optimizando el uso de recursos y la respuesta ante emergencias. La producción de plantas nativas en viveros propios garantiza insumos para proyectos de restauración ecológica, fortaleciendo los ecosistemas con especies adaptadas. La acreditación internacional del Jardín Mapulemu reconoce nuestros altos estándares de conservación y proyección científica, posicionándonos como referente en educación y gestión botánica a nivel global.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Generar estrategias enfocadas a la educación en el cuidado del medio ambiente y el desarrollo sustentable , mediante la ejecución de acciones de conservación y protección de la biodiversidad , tanto nativas como exóticas.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Expediciones científicas y educativas: En 2024, el Zoo Nacional y Bosque Santiago realizaron 10 campañas científicas y educativas, en diversas regiones del país , para conservar especies como flamencos altoandinos, chinchilla de cola corta y rana del Loa, instalando transmisores satelitales y creando nuevos núcleos reproductivos, contribuyendo a su protección y estudio.	
ACCIÓN 2	
EL Zoo Nacional lideró un estudio de fauna vertebrada en Parquemets, evaluando riqueza, abundancia, distribución, movilidad y estado de conservación de las especies durante las cuatro estaciones. El levantamiento permitió identificar especies únicas presentes en el territorio, información clave para el diseño y fortalecimiento de estrategias de protección, conservación y ordenamiento territorial .	
ACCIÓN 3	
Programas de educación ambiental: En 2024, Bosque Santiago recibió 63.723 visitantes y lanzó programas que integran arte y medio ambiente, además de talleres para docentes. También ejecutó la Ruta Nativa para personas mayores. El Zoo Nacional involucró a 93.836 personas en educación para la conservación, un 126% más que en 2023.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Estas acciones fueron seleccionadas por su impacto en educación, conservación y protección de la biodiversidad, en línea con el objetivo estratégico. Las expediciones científicas permiten la investigación aplicada y la generación de acciones concretas para proteger especies nativas en riesgo, como flamencos, chinchilla de cola corta y rana del Loa. El estudio de fauna en Parquemets aporta datos esenciales para la toma de decisiones, optimizando los planes de manejo y conservación. Los programas educativos del Bosque Santiago y el Zoo Nacional fomentan la conciencia ambiental en diversos públicos, desde escolares y docentes hasta personas mayores, ampliando el alcance de la educación para la conservación. En conjunto, estas iniciativas integran ciencia, gestión y educación para fortalecer la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 1 NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

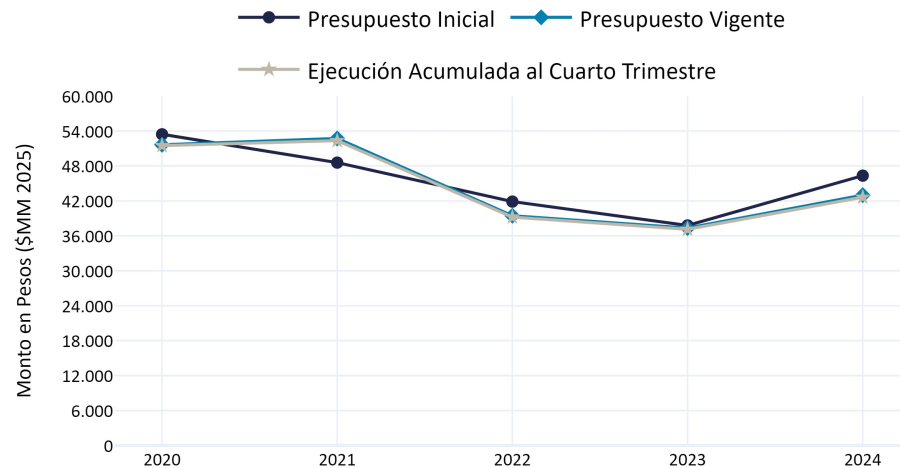
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Incrementar el número de visitantes, promover la integración e inclusión social, manteniendo una adecuada red de información e infraestructura hacia las personas.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Vinculación con organizaciones sociales: En Parque Mapocho Río trabajamos con la Junta de Vecinos N.º 21, la Municipalidad de Cerro Navia y organizaciones sociales en iniciativas comunitarias. Se habilitó el Centro Ceremonial Mapuche y se propuso la Casa de la Memoria. En Parque Brasil, se creó una mesa de co-gobernanza con el MIM y actores locales para coordinar actividades.	
ACCIÓN 2	
Programas Vive Ciudad en Parquemet: En 2024, la Fiesta Ciudadana Parque a Parque reunió a más de 11 mil personas en 6 parques; Parque Solidario benefició a 1.500 afectados por catástrofes; Tu Parque en Cada Estación convocó a 2.008 personas de 15 comunas. Estas iniciativas fomentan integración y acceso a experiencias culturales y recreativas en la red de parques.	
ACCIÓN 3	
Vinculación con la comunidad y participación ciudadana: En 2024, los parques urbanos de Parquemet recibieron más de 12 millones de visitas. Estos espacios de alto estándar ofrecen recreación, deporte y convivencia, siendo valorados por la comunidad como lugares seguros y accesibles, incluso considerados una extensión de sus hogares, fortaleciendo el sentido de pertenencia.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Las acciones seleccionadas responden al objetivo de incrementar visitantes y promover la integración social, asegurando acceso equitativo y seguro a los parques. La vinculación con organizaciones sociales fortalece la participación comunitaria, incorporando pertinencia cultural y memoria local. Los programas Vive Ciudad amplían el alcance de nuestras actividades a grupos vulnerables, ofreciendo experiencias recreativas, culturales y educativas que benefician a miles de personas. La Fiesta Ciudadana, Parque Solidario y Tu Parque en Cada Estación acercan la red de parques a comunidades diversas. La administración de parques urbanos de alto estándar, con más de 12 millones de visitantes, refuerza la infraestructura y los servicios para el bienestar y cohesión social. En conjunto, estas acciones consolidan a Parquemet como un referente inclusivo y accesible para todos.	

Funcionamiento del Parque Metropolitano

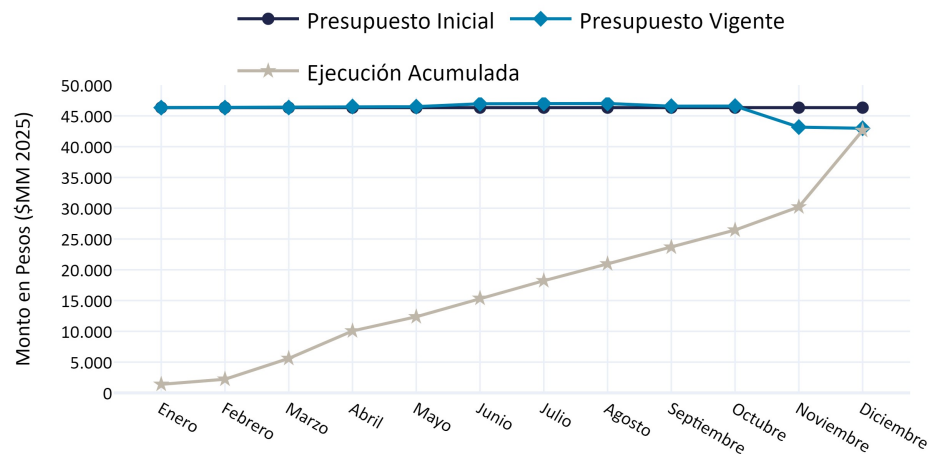
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



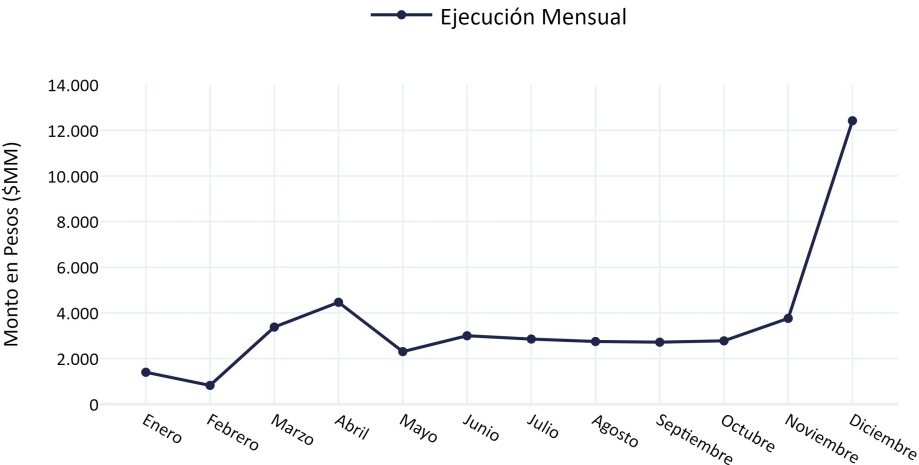
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

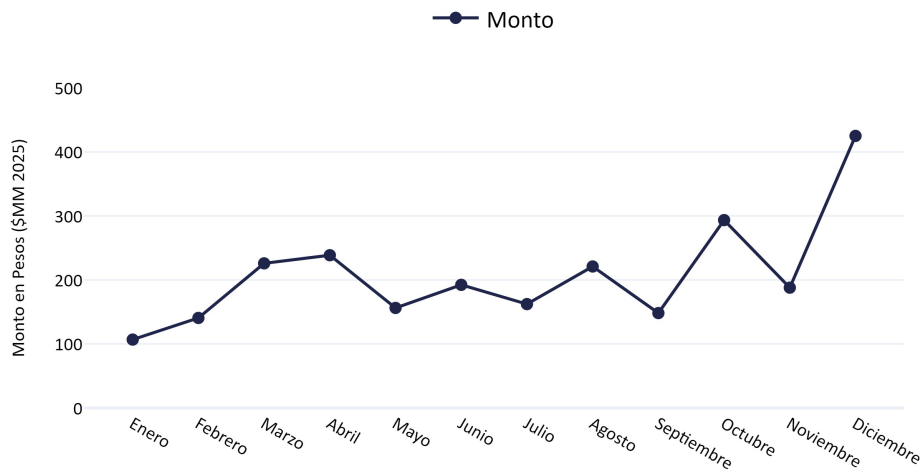
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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.

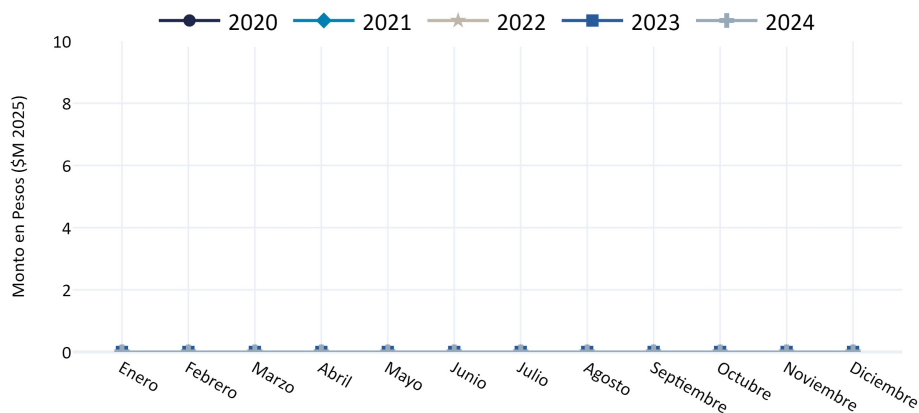
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

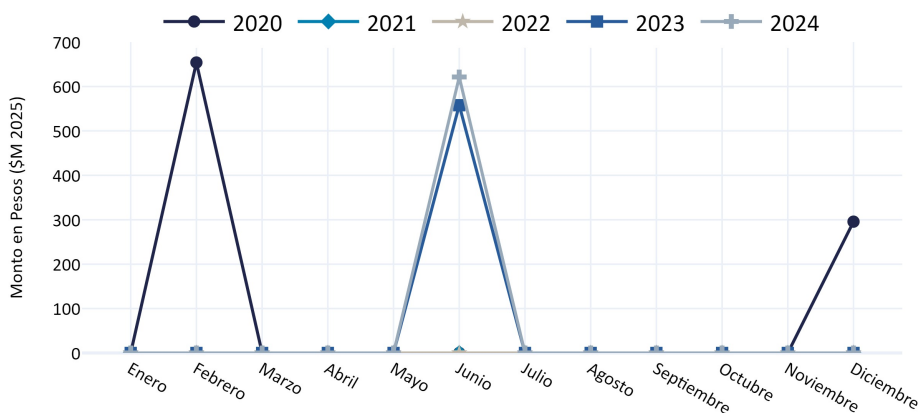


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

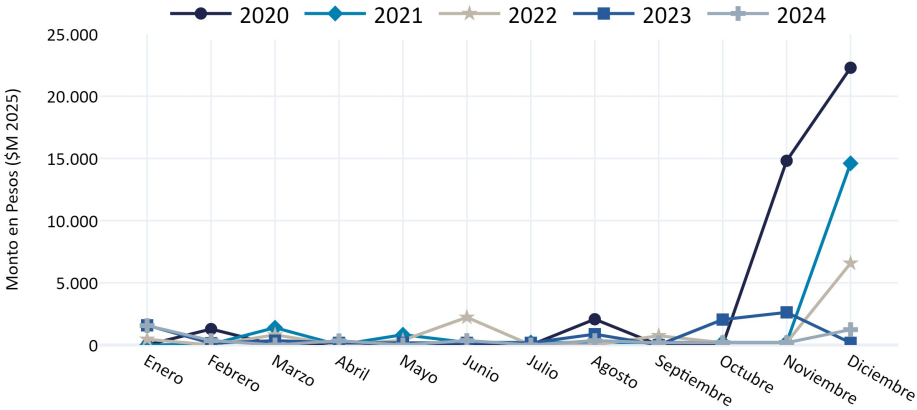
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

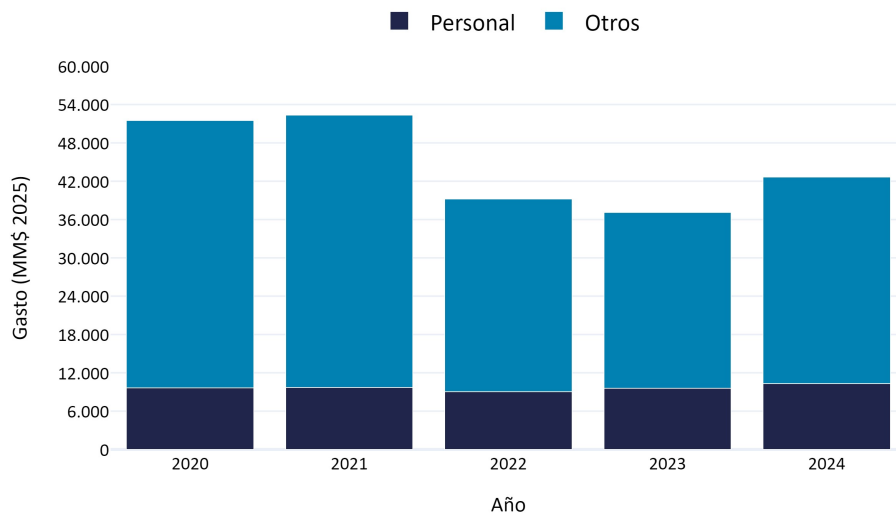


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Parque Metropolitano

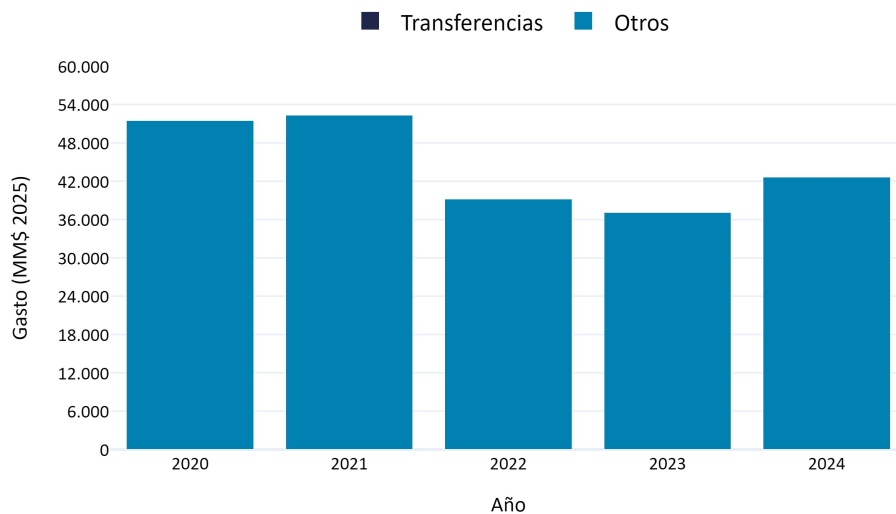


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos 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 del Parque Metropolitano



¿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.

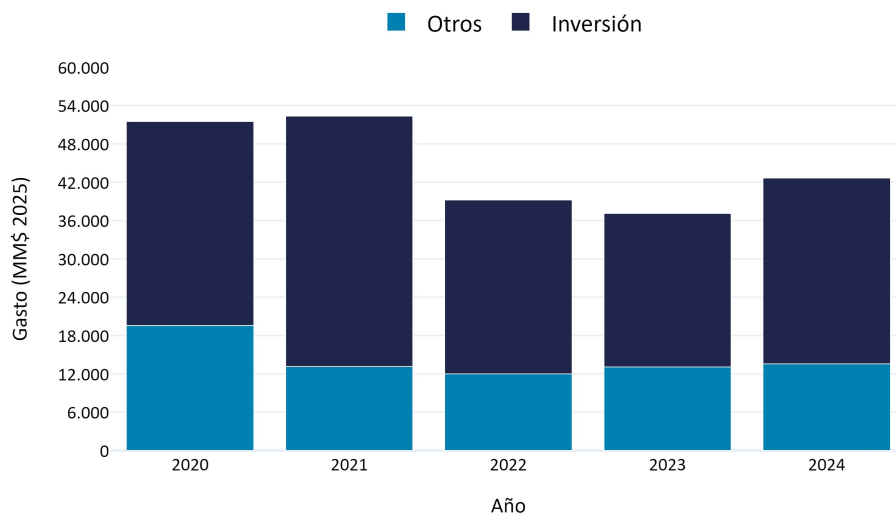
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 del Parque Metropolitano



¿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.

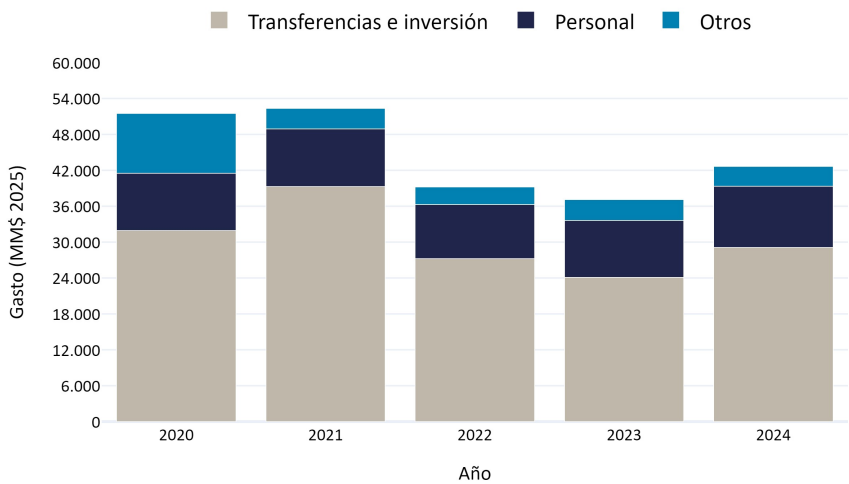
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

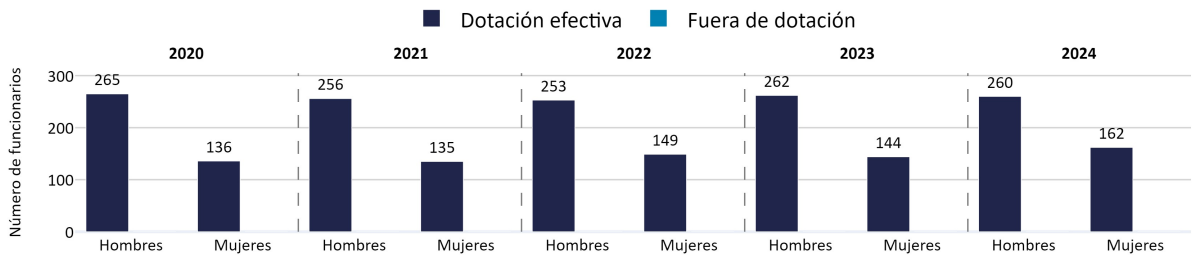
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Parque Metropolitano



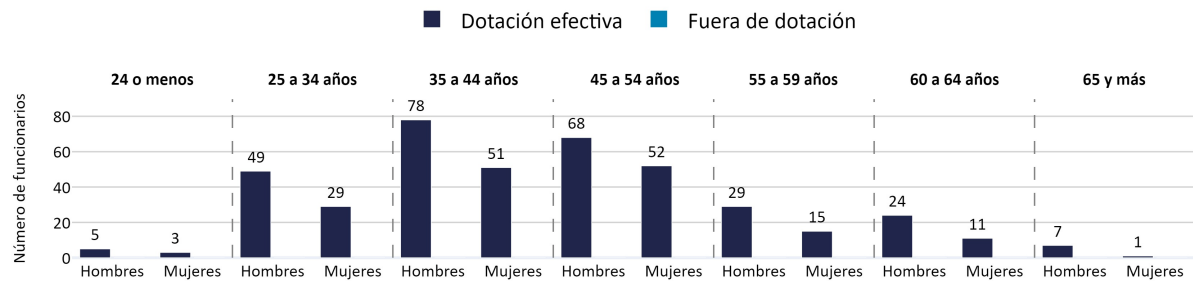
III 4.- Dotación

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



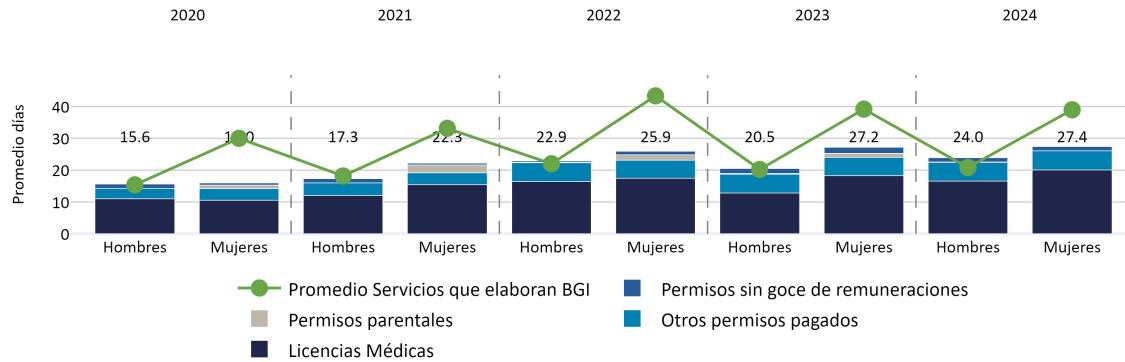
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



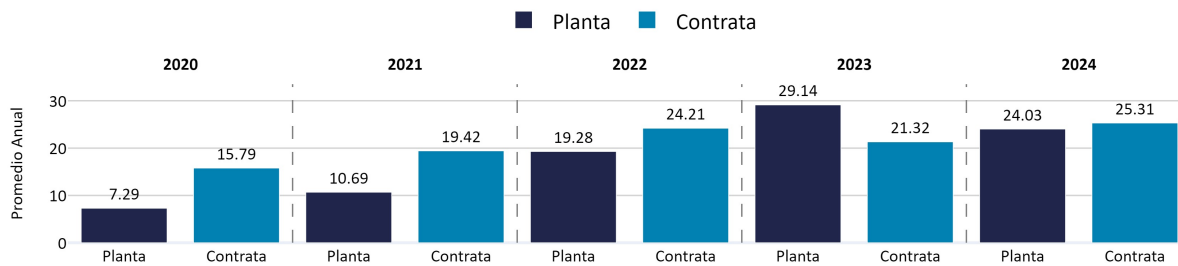
Evolución del ausentismo laboral

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.

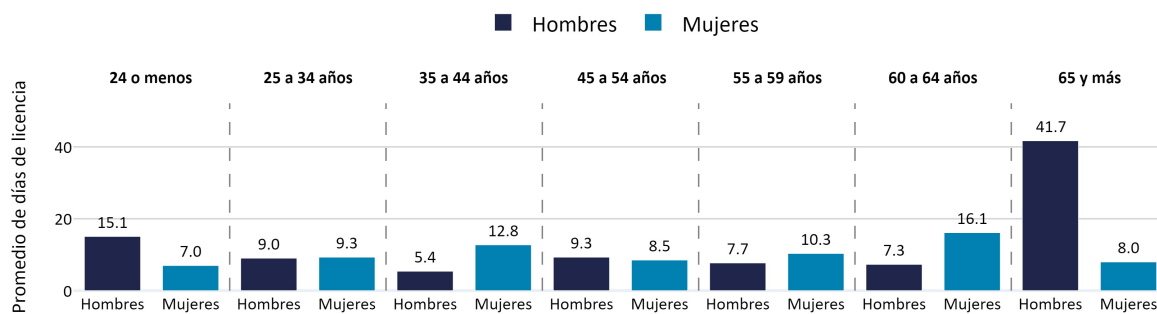
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

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 2024, 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%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 1.231.381 y M\$ 1.341.271 respectivamente.

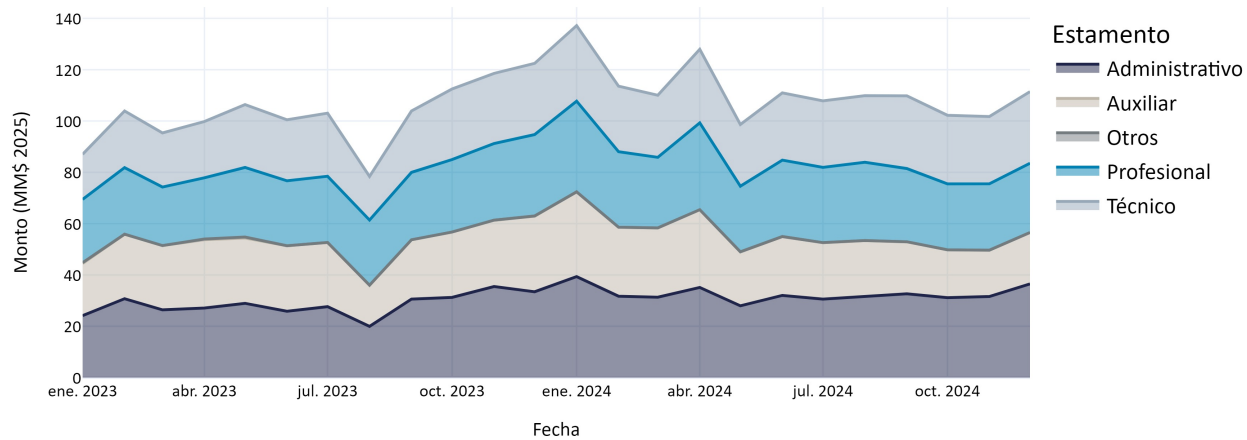
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	66,7%	68,9%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	61,0%	61,3%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	46,9%	47,7%

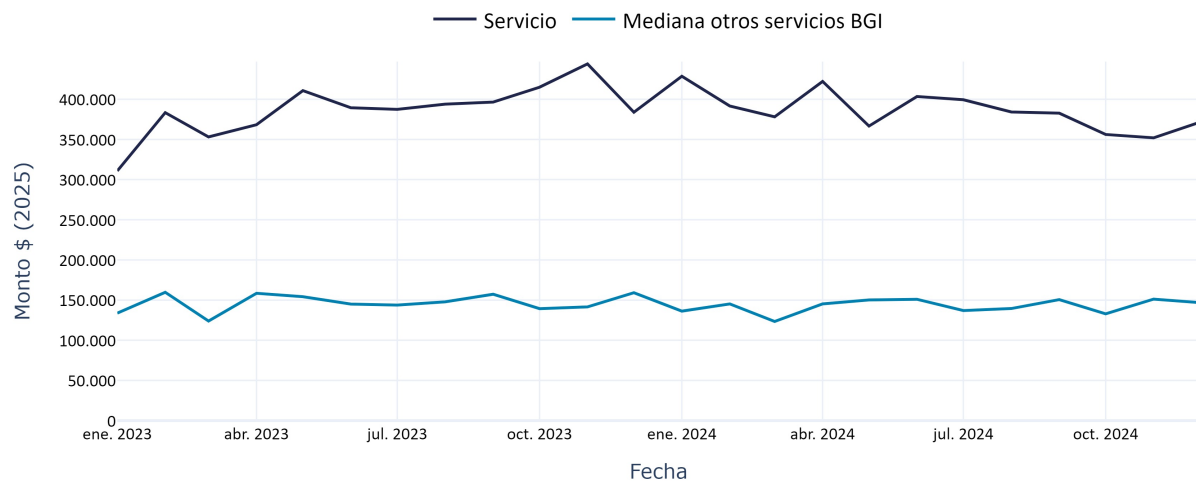
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	69 horas	68 horas
Promedio pagado por trabajador	\$385.771	\$386.868
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	16%	16%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	10%	10%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	22,4%	21,2%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



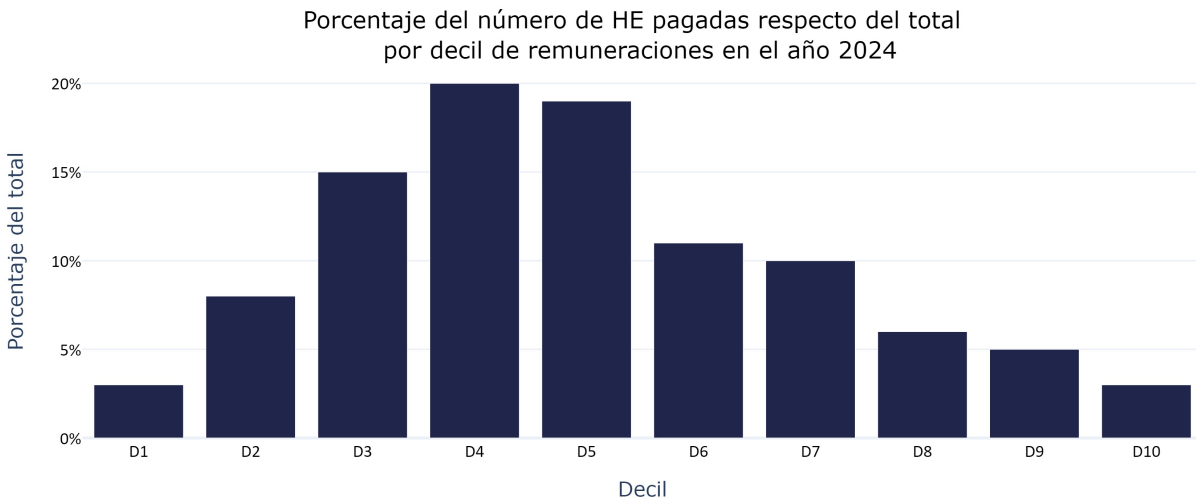
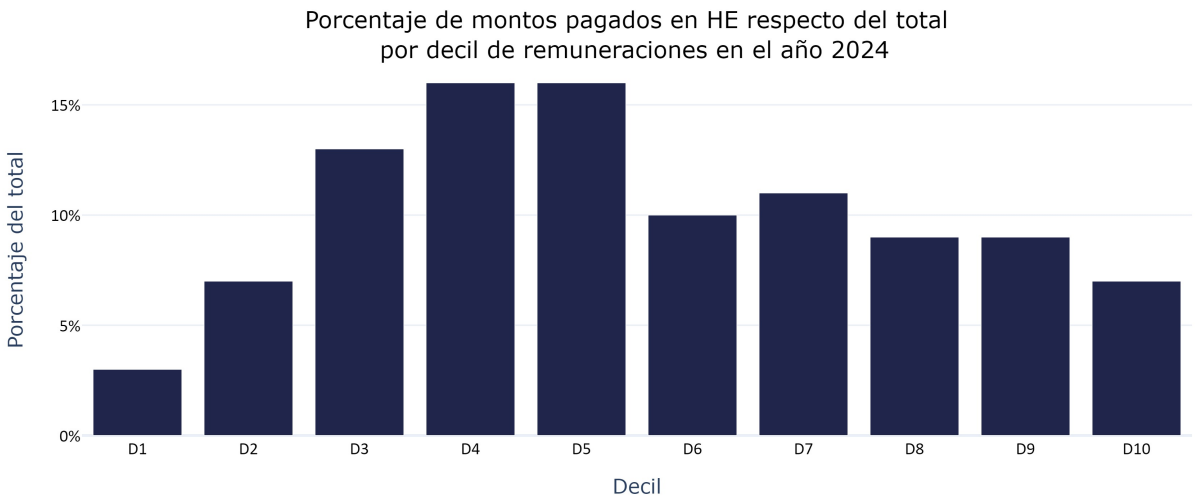
Comparación con otros servicios públicos



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.



En el año 2024, 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 3% de las HE pagadas y recibe el 3% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Parque Metropolitano

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	45	27.78%	60	23.08%	105
Auxiliares	7	4.32%	50	19.23%	57
Directivos	6	3.7%	3	1.15%	9
Profesionales	67	41.36%	88	33.85%	155
Técnicos	37	22.84%	59	22.69%	96
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	162	100%	260	100%	422

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	-%	0	-%	0
Auxiliares	0	-%	0	-%	0
Directivos	0	-%	0	-%	0
Profesionales	0	-%	0	-%	0
Técnicos	0	-%	0	-%	0
Fiscalizadores	0	-%	0	-%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	-%	0	-%	0
Oficiales Penitenciarios	0	-%	0	-%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	-%	0	-%	0
Total	0	100%	0	100%	0

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	18	27	30
(b) Total de ingresos a la contrata año t	19	32	41
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	94.74%	84.38%	73.17%

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	18	25	29
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	18	27	30
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	92.59%	96.67%

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	69	53	50
(b) Total dotación efectiva año t	402	406	422
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	17.16%	13.05%	11.85%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	10	15	7
Otros retiros voluntarios año t	26	24	18
Funcionarios retirados por otras causales año t	33	13	24
Total de ceses o retiros	69	53	50

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	27	32	43
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	69	53	50
Porcentaje de recuperación (a/b)	39.13%	60.38%	86%

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	0	1	1
(b) Total Planta efectiva año t	42	47	39
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	2.13%	2.56%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	284	330	385
(b) Total Dotación Efectiva año t	402	406	422
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	70.65%	81.28%	91.23%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	653	7008	355
(b) Total de participantes capacitados año t	667	1402	1601
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0.98%	5%	0.22%

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	0	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	41	406	64
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2.44%	0%	1.56%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	402	406	422
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	394	319	371
Lista 2	6	14	3
Lista 3	2	1	2
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	402	334	376
(b) Total Dotación Efectiva año t	402	406	422
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	100%	82.27%	89.1%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

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	2	2	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	19	32	41
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	10.53%	6.25%	2.44%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	2	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	2	1
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	66.67%	100%	100%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	2	2	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	2	1
Porcentaje (a/b)	66.67%	100%	100%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Parque Metropolitano

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Parque Metropolitano

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)
2.00	211.00	7.00	100.00	348325.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Parque Metropolitano

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se logra la disminución de la barrera de género identificada, que era el escaso conocimiento sobre la perspectiva de género entre las funcionarias y funcionarios del Servicio, con la realización de capacitaciones de nivel básico a parte del funcionariado y de nivel avanzado a las jefaturas.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se desarrolló un rediseño de servicios que incorpora criterios de accesibilidad, inclusión y equidad, garantizando que mujeres, hombres y otros grupos con necesidades diferenciadas cuenten con igualdad de condiciones para el uso y disfrute de los espacios del Parque. Esta acción permite disminuir la BBI de género identificada y consolidar una gestión institucional orientada a la igualdad.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se identificó como BBI de género la falta de información desagregada por sexo sobre las y los usuarios de los Parques Urbanos. Para abordarla, se recopilaron datos y se realizó un análisis plasmado en un informe que facilita la toma de decisiones y permite conocer mejor a nuestras y nuestros visitantes.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Parque Metropolitano

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

