

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2012

MINISTERIO DEL INTERIOR
Y SEGURIDAD PÚBLICA

AGENCIA NACIONAL DE
INTELIGENCIA

Índice

1. Presentación.....	3
2. Resultados de la Gestión año 2012	4
3. Desafíos para el año 2013	5
4. Anexos.....	6
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	7
Anexo 2: Recursos Humanos.....	9
Anexo 3: Recursos Financieros.....	16
Anexo 4: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012.....	20
Anexo 5: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional.....	21

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	13
Cuadro 2: Ingresos y Gastos devengados año 2011-2012.....	16
Cuadro 3: Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2012.....	17
Cuadro 4: Indicadores de Gestión Financiera.....	18
Cuadro 5: Análisis del Resultados Presupuestario 2012.....	19

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2012 por tipo de Contrato (mujeres y hombres).....	9
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2012 por Estamento (mujeres y hombres).....	10
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2012 por Grupos de Edad (mujeres y hombres).....	11
Gráfico 4: Personal fuera de dotación año 2012 por tipo de Contrato.....	12

1. Presentación

MISIÓN INSTITUCIONAL

La Agencia Nacional de Inteligencia (ANI), es un organismo público y centralizado, de carácter directivo, técnico y especializado, dependiente del Ministro del Interior y Seguridad Pública, cuyas tareas permanentes- definidas por la Ley N° 19.974 son las siguientes:

Proporcionar al Ministro del Interior y Seguridad Pública la información, estudios, análisis y las apreciaciones de inteligencia que se requieren para que el Gobierno formule políticas y adopte medidas y acciones específicas en lo relativo a las conductas terroristas y aquellas que puedan constituir delitos que afecten el orden público interior.

Coordinar el intercambio de información en materias propias de la Agencia, entre los distintos organismos públicos que la recogen y disponen de ella, en especial Carabineros, Investigaciones y Organizaciones de Inteligencia de las Fuerzas Armadas (FF.AA.).

- Clientes / Usuarios / Beneficiarios / Productos Relevantes

Número	Nombre
1	Cientes: Presidente de la República Ministro del Interior y Seguridad Pública.
2	Productos: Informes, análisis y apreciaciones de inteligencia

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Proponer políticas y planes que pueda desarrollar el Estado en materias de orden público y seguridad pública interior.



2. Resultados de la Gestión año 2012

De acuerdo a lo señalado en la Ley N°19.974, esta información tiene carácter secreta.

3. Desafíos para el año 2013

De acuerdo a lo señalado en la Ley N°19.974, esta información tiene carácter secreta.

4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012
- Anexo 5: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución

Ley N°19.974, "Crea la Agencia Nacional de Inteligencia"

- Misión Institucional

Proporcionar al Ministro del Interior y Seguridad Pública la información, estudios, análisis y las apreciaciones de inteligencia que se requieren para que el Gobierno formule políticas y adopte medidas y acciones específicas en lo relativo a las conductas terroristas y aquellas que puedan constituir delitos que afecten el orden público o la seguridad pública interior.

Coordinar el intercambio de información en materias propias de la Agencia, entre los distintos organismos públicos que la recogen y disponen de ella, en especial Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y Organizaciones de Inteligencia de las FF.AA.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Proponer políticas y planes que pueda desarrollar el Estado en materias de orden público y seguridad pública interior.

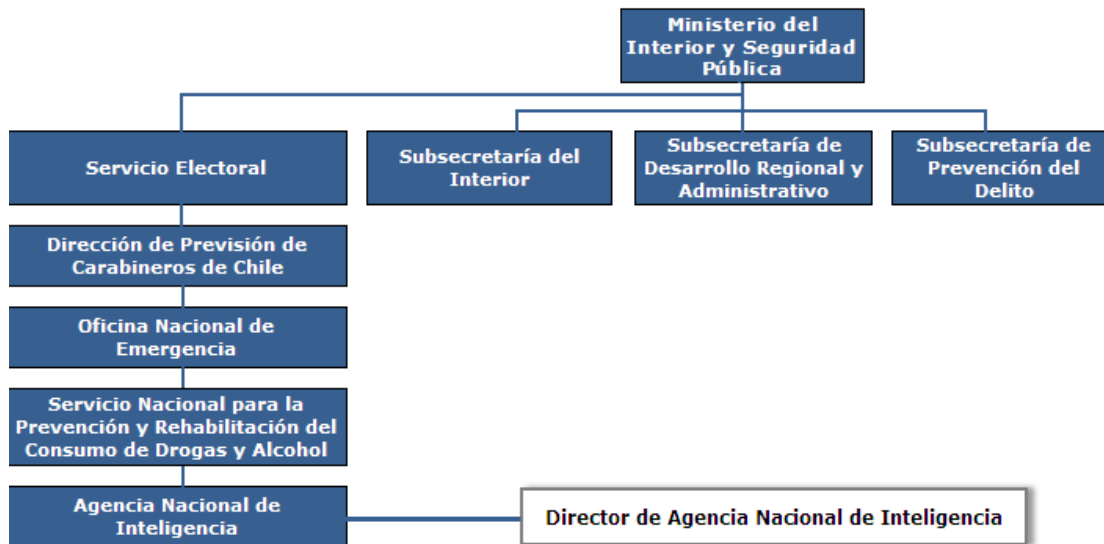
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	De acuerdo a lo señalado en la Ley N°19.974, la información de la descripción de los Productos/Servicios, tienen carácter de secreta.	1

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Presidente de la República
2	Ministro del Interior y Seguridad Pública

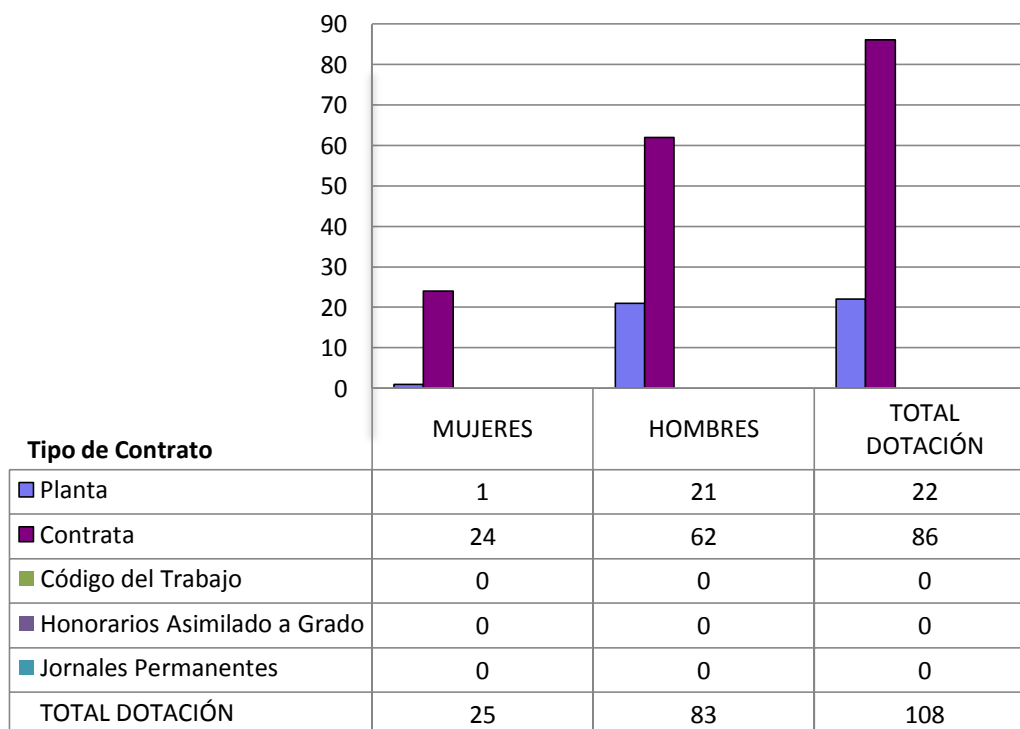
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Anexo 2: Recursos Humanos

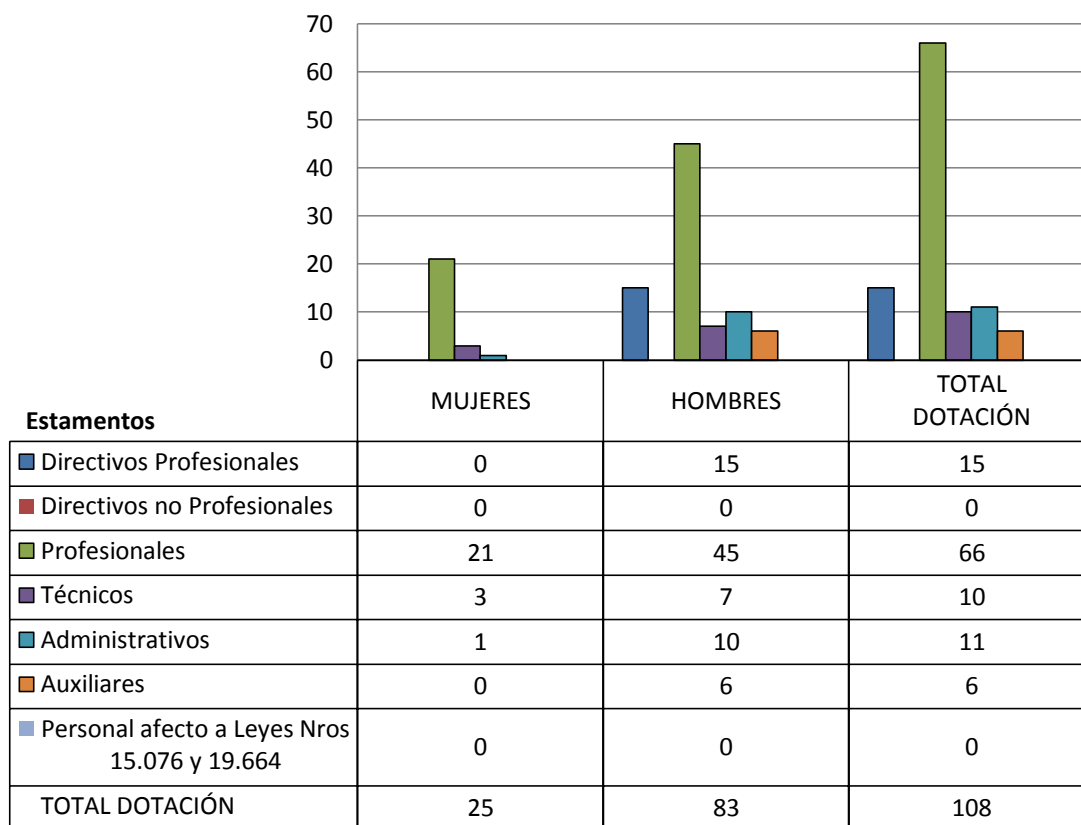
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2012¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

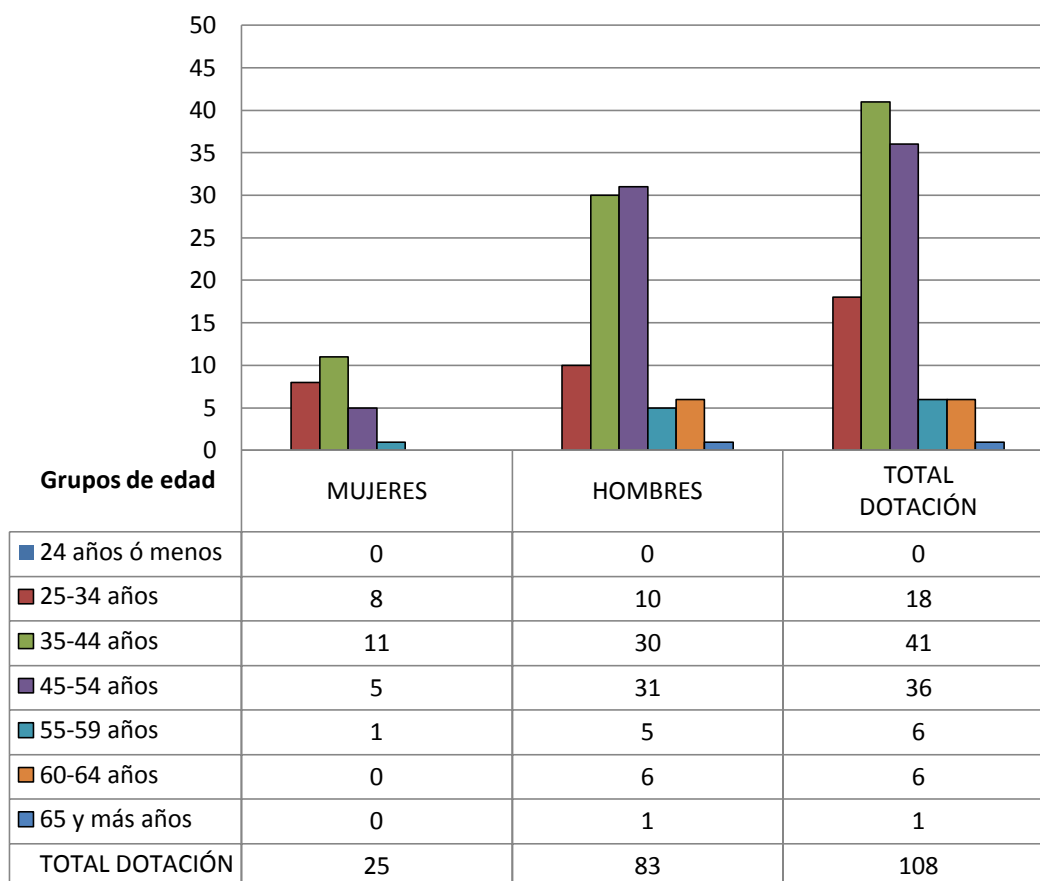


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2012. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2012 por Estamento (mujeres y hombres)

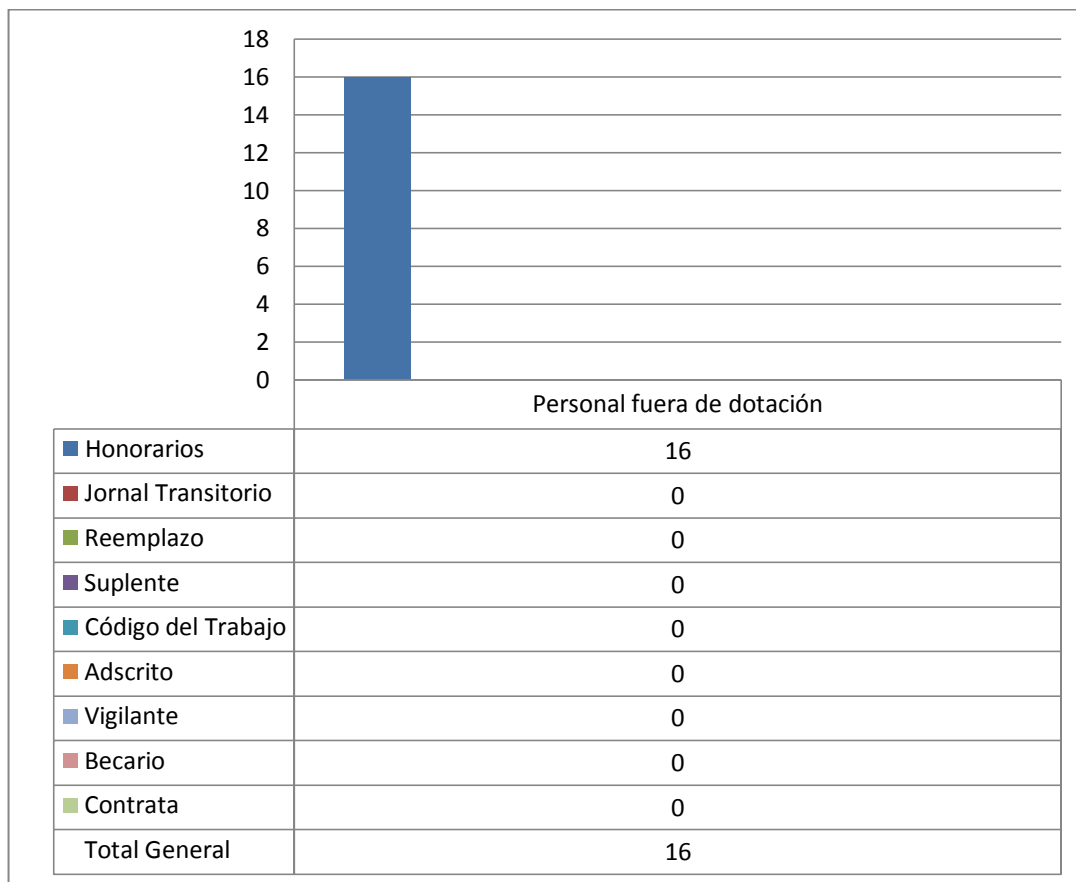


- Dotación Efectiva año 2012 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación

- Personal fuera de dotación año 2012² por tipo de contrato



² Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2012.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2011	2012		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	0,0	0,0	0%	3
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	0,0	0,0	0%	3
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	4,6	8,33	181%	1
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
▪ Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,9	0,0	0%	2
▪ Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,9	0,9	100%	3
▪ Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,0	0,0	0%	3
○ otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	1,8	0,0	0%	2
▪ Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,9	0,9	100%	3

3 La información corresponde al período Enero 2011 - Diciembre 2011 y Enero 2012 - Diciembre 2012, según corresponda.

4 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2012.

6 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2011	2012		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}$	0,6	0,9	150%	1
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	20,8	0,0	0%	2
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	31,8	62,5	196%	1
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	87,0	63,9	73%	2
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	9,8	7,64	78%	2
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	0,0	0,0	0%	3
4.4 Porcentaje de becas ⁸ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	0%	3
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,8	0,54	148%	1
Licencias médicas de otro tipo ⁹	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,4	0,01	4.000%	1

7 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

8 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2011	2012		
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,0	0,1	0%	2
6. Grado de Extensión de la Jornada					
6.1 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/\text{Dotación efectiva año } t$	9,3	8,3	112%	1
7. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	99,0%	99,0%		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	1,0%	0,0%		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	0,0%	1,0%		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4	0,0%	0,0%		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	0,0	0,0		
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹² formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	0,0	0,0		

NOTAS:

- 1=ASCENDENTE
2=DESCENDENTE
3=NEUTRO

10 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

11 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

12 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Denominación	Cuadro 2 Ingresos y Gastos devengados año 2011 – 2012		Notas
	Monto Año 2011 M\$ ¹³	Monto Año 2012 M\$	
INGRESOS	4.993.335	5.411.665	
08 Otros Ingresos Corrientes	47.947	45.723	
09 Aporte Fiscal	4.935.426	5.363.032	
10 Venta de Activos No Financieros	3.531	2.910	
12 Recuperación de Prestamos	6.431	0	
GASTOS	5.433.523	5.513.909	
21 Gastos en Personal	3.591.334	3.643.876	
22 Bienes y Servicios de Consumo	1.142.674	1.425.642	
23 Prestaciones de Seguridad Social	16.235	0	
29 Adquisición de Activos No Financieros	437.882	306.532	
34 Servicio de la Deuda	245.398	137.859	
RESULTADO	-440.188	-102.244	

¹³ La cifras están expresadas en M\$ del año 2012. El factor de actualización de las cifras del año 2011 es 1,030057252.

b) Comportamiento Presupuestario año 2012

Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2012								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas ¹⁷
			INGRESOS	4.861.889	5.386.889	5.411.665	-24.776	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	23.857	23.857	45.723	-21.866	
	01		Recup.y Reembolso por Lic. Médicas	21.770	21.770	44.496	-22.726	
	99		Otros	2.087	2.087	1.227	860	
09			APORTE FISCAL	4.838.032	5.363.032	5.363.032	0	
	01		Libre	4.838.032	5.363.032	5.363.032	0	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS			2.910	-2.910	
	03		Vehículos	0	0	2.910	-2.910	
			GASTOS	4.861.889	5.525.832	5.513.909	11.923	
21			GASTOS EN PERSONAL	3.674.195	3.651.695	3.643.876	7.819	
22			BIENES Y SERVICIO DE CONSUMO	880.991	1.428.491	1.425.642	2.849	
29			ADQ.DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	306.693	306.693	306.532	161	
	02		Edificio	265.573	266.923	266.877	46	
	03		Vehículo	0	0	0	0	
	04		Mobiliario y Otros	0	2880	2.851	29	
	05		Máquinas y equipos	0	2880	2.834	46	
	06		Equipos informáticos	18.504	31.154	31.123	31	
	07		Programas Informáticos	22.616	2.856	2.847	9	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	10	138.953	137.859	1.094	
	07		Deuda Flotante	10	138.953	137.859	1.094	
			RESULTADO		-138.943	-102.244	-36.699	

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2012.

16 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

17 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4							
Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁸			Avance ¹⁹ 2012/ 2011	Nota
			2010	2011	2012		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁰)	%	91	96	90.21	93.96	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	67	50	52	104	
	[IP percibidos / IP devengados]	%	103	100	100	100	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	160	201	192	95.52	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	%	10	4	1.73	43.25	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	10	4	1.73	43.25	

18 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2012. Los factores de actualización de las cifras de los años 2010 y 2011 son 1,064490681 y 1,030057252 respectivamente.

19 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

20 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2012 ²¹				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		182.900	-102.227	80.673
Carteras Netas			-52.875	-52.875
115	Deudores Presupuestarios		-127	-127
215	Acreedores Presupuestarios		-52.748	-52.748
Disponibilidad Neta		181.680	-49.348	132.332
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	181.680	-49.348	132.332
Extrapresupuestario neto		1.220	-4	1.216
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	1.824	-4	1.820
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Traspos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros			
216	Ajustes a Disponibilidades	-604		-604
219	Traspos Interdependencias			

²¹ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

Anexo 4: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012

A través de la Resolución Exenta N° 002 de fecha 04 de enero de 2013, el Sr. Ministro del Interior y Seguridad Pública estableció que el grado de cumplimiento de las metas y objetivos para el año 2012, fijadas mediante la Resolución Exenta N°656 de fecha 17 de noviembre de 2011, fue de un cien por ciento (100%).

Anexo 5: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

El servicio no tiene Proyectos de Ley en trámite en el Congreso Nacional al 31 de diciembre de 2012