

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2015

MINISTERIO DEL INTERIOR Y
SEGURIDAD PÚBLICA

AGENCIA NACIONAL DE
INTELIGENCIA

Tenderini N°115, Santiago, Fono:226305000
gdenis@gtdinternet.com/mporcio@gtdmail.com

Índice

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo.....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
3. Resultados de la Gestión año 2015.....	8
4. Desafíos para el año 2016.....	8
5. Anexos.....	9
Anexo 1: Identificación de la Institución	10
a) Definiciones Estratégicas	10
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	11
c) Principales Autoridades.....	11
Anexo 2: Recursos Humanos.....	12
Anexo 3: Recursos Financieros	22
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.....	25
Anexo 5: Compromisos de Gobierno	25
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015)	25
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015.....	25
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	25
Anexo 9a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	25
Anexo 9b: Leyes Promulgadas durante 2015.....	25
Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales.....	25

1. Carta presentación del Ministerio del Interior y Seguridad Pública

Al Ministerio del Interior y Seguridad Pública le corresponde cumplir funciones y responsabilidades en materias tan diversas como seguridad ciudadana, orden público, seguridad interior, procesos de **regionalización y descentralización del Estado, la mitigación de emergencias, entre otras. Para ello** cuenta con las subsecretarías del Interior, Prevención del Delito y Desarrollo Regional y **Administrativo; y servicios dependientes como el Servicio de Gobierno Interior, el Servicio Nacional** para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, Senda, y la Oficina Nacional de Emergencias (ONEMI).

En ese marco, durante el segundo año de la Presidenta Michelle Bachelet y en respuesta a los compromisos presidenciales, las actividades que destacan en la gestión de ONEMI durante el año **2015 se encuentra el fortalecimiento de su trabajo operativo, dando inicio al proceso de preparación** para la implementación y certificación de la Norma ISO 22320 de Gestión de Emergencias, la que permitirá mejorar las capacidades y habilidades de ONEMI para la Gestión de Emergencias donde **destacan un mejoramiento continuo en los procesos, la optimización de los recursos, respaldo ante otras instituciones y por tanto entrega de una imagen más confiable para la ciudadanía. Asimismo se trabajó en robustecer la Red Sismológica Nacional que permite al país prever y disminuir riesgos frente a tan continuadas catástrofes. De esta manera, la Red Nacional de Estaciones de Observación Sismológica** ya cuenta con 109 estaciones que permiten medir magnitud, origen y **ubicación del sismo entregando información crítica frente a una emergencia, y durante el año 2015 se finalizó la Red Nacional de Acelerógrafos** contando con 297 acelerógrafos instalados, la cual tiene **como objetivo medir la respuesta de los diferentes tipos de suelo ante el paso de ondas sísmicas.**

En lo que concierne a seguridad y orden público, la Subsecretaría de Interior en 2015 **inició el desarrollo del Plan Cuadrante 2.0 que compromete un acercamiento a la comunidad organizada y un proceso de reingeniería que permite mejorar la eficiencia y eficacia de una estrategia policial nacional.** A su vez, se lanzó el Plan Nacional Contra el Microtráfico que fortalece la detección, **incautación e investigación del tráfico y microtráfico de drogas. En esta línea, el Convenio para la prevención y persecución del tráfico de drogas con el Ministerio Público, Carabineros y la PDI, definió 114 barrios en todo el país e inició 251 investigaciones, 21 de las cuales -a enero de 2016- se encuentran con condena. Es así como el lanzamiento del Plan Microtráfico Cero, dota**

a las policías con el equipamiento necesario y realiza la imperiosa capacitación de procesos judiciales.

En cuanto a gestión de migración, la labor del Departamento de Extranjería y Migración abarcó la elaboración de un Anteproyecto de Ley de Migraciones, la constitución del Consejo de Política Migratoria comprometido en el Instructivo Presidencial N° 9 del año 2008, la constitución del Consejo Técnico de Política Migratoria y la actualización del Instructivo Presidencial N° 9 de 2008 mediante el Instructivo Presidencial N°5 de 2015.

En materia de seguridad pública, la Subsecretaría de Prevención del Delito continuó desarrollando el Plan Nacional de Seguridad Pública "Seguridad Para Todos 2014-2018". Durante el año 2015, enmarcado en el Programa Plan Comunal de Seguridad Pública, se aceleró el ingreso de comunas que se estipulaban a plazos mayores, llegando a un total de 74 con el plan en funcionamiento. **Asimismo durante el último año se constituyeron 70 Consejos Comunales en sus respectivos municipios para robustecer las competencias locales.**

Una de las falencias más profundas en las políticas de prevención es la escasa y poco especializada oferta de atención para niños, niñas y adolescentes que han infringido la ley penal. Por ello, aumentó la oferta programática para la atención de este segmento de la población infanta-juvenil que entrega el Programa 24 Horas. En el 2015 la medida tuvo un alcance en 31 comunas, y en 2016 se espera que llegue a 36. Y para aquellos que ya han sido afectados se amplió el Servicio de Apoyo a **Víctimas las 24 horas con una intervención especializada destinada a prestar primeros auxilios psicológicos y compañía a personas víctimas de delito, todos los días del año y en todo horario. **Dicha atención se realiza en coordinación con el Ministerio Público.****

Por su parte el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), en 2015 se enfatizó en el mejoramiento de la gestión, calidad y acceso de la oferta programática en prevención y rehabilitación del consumo de drogas y alcohol. Continuando **con la materialización de los compromisos del Programa de Gobierno, se dio inicio al programa de prevención selectiva Actuar aTiempo - Liceo Libre de Drogas, dirigido a estudiantes con factores de riesgo** grupales o individuales al consumo de sustancias. Se aplicó en 404 establecimientos del país, **desarrollando estrategias de acompañamiento con cinco mil 878 niños, niñas y jóvenes** en prevención selectiva, y 813 en prevención indicada. Del mismo modo, se distribuyó el material **Descubriendo el Gran Tesoro, de prevención universal para estudiantes y sus familias, llegando así** a más de 254 mil niños y niñas en las primeras etapas de formación, de 5 mil 356 establecimientos **educacionales a lo largo del país.**

En lo que respecta al desarrollo de las regiones, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), ha puesto énfasis en la implementación de la Agenda de Gobierno **para la Descentralización, la cual constituye una propuesta integral que contempla: un nuevo diseño** institucional, el fortalecimiento de la institucionalidad pública en los niveles subnacionales y un plan **de implementación gradual y progresivo de mayores competencias y recursos de decisión regional. En este marco, en 2015 entraron en discusión legislativa la democratización de los gobiernos** regionales mediante la elección directa de intendentes; el Proyecto de Ley de Transferencias de Competencias para fortalecer la administración regional; el Proyecto de Plantas Municipales para descentralizar la gestión de recursos humanos y el Proyecto de Ley de Financiamiento Regional y de Responsabilidad Fiscal para regular el presupuesto otorgado.

En materia Municipal se inició el trabajo de diálogo en mesas técnicas con los gremios de funcionarios y asociaciones de alcaldes(as), que luego de la firma del Protocolo de Acuerdo "Modernización al Sistema Municipal: Municipios para el Tercer Milenio", la Asociación Chilena de Municipalidades (ACHM) y la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales (ASEMUCH) - con apoyo de la Dirección de Presupuestos- a fines del año 2014, se constituye en marzo de 2015 el "Comité Técnico Asesor para la Modernización Municipal" (CTAM), cuyo objetivo es estudiar y proponer un conjunto de iniciativas que permitan avanzar en el proceso de Modernización del Sistema Municipal en Chile.

Por otro lado, en 2015 se creó el Fondo de Convergencia, el cual tiene por objeto hacer frente a las inequidades territoriales, este fondo aporta recursos el financiamiento de los Planes Especiales de Zonas Extremas (PEDZE) y el Programa de Territorios Rezagados. El alcance de los PEDZE considera las regiones de Arica y Parinacota, Los Lagos, Aysén y Magallanes, mientras que para el Programa de Zonas Rezagadas se incorporó al territorio del Valle de Itata y la Provincia de Ranco. Además, se efectuó y diseñó el proceso de consulta indígena en la Isla de Pascua; se firmó el Plan Especial de Inversión Calama y para el Plan de Reconstrucción de Atacama hay 26 proyectos en ejecución.

En lo que respecta al fortalecimiento territorial, **el Servicio de Gobierno Interior** puso énfasis en áreas de trabajo relacionadas con sus objetivos estratégicos, dando respuesta a requerimientos que la contingencia territorial exigió, debiendo enfrentar tres grandes emergencias a nivel nacional el aluvión en la región de Atacama ocurrido el 25 de Marzo, el terremoto del 16 de Septiembre en la Región de Coquimbo y la erupción del Calbuco ocurrida el 22 de abril, en la región de Los Lagos. Se adicionan a estas catástrofes algunas de efectos más localizados tales como los incendios forestales de la zona sur y el aluvión ocurrido en Tocopilla. Los eventos señalados, pusieron nuevamente a prueba la

gestión del Gobierno en el territorio. En este contexto los Intendentes asumieron la coordinación de la emergencia y las Gobernaciones participaron y apoyaron en la gestión territorial cercana a los habitantes afectados. Por otra parte, las distintas amenazas en ámbito económico, social y natural ponen de manifiesto la vulnerabilidad de las personas y el territorio provincial. Ante la falta de una visión integral para mitigar el riesgo y las posibles consecuencias de estas amenazas, durante el año 2015 se implementa el Programa Mitigación de Riesgos cuyo objetivo es disminuir la vulnerabilidad de las personas ante amenazas sociales, económicas y naturales, a través de una gestión integrada del territorio



JORGE BURGOS VARELA
MINISTRO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

2. Resumen Ejecutivo Servicio

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.).



The image shows an official purple stamp of the Agencia Nacional de Inteligencia (ANI). The stamp is oval-shaped and contains the text "AGENCIA NACIONAL DE INTELIGENCIA" at the top, a central emblem, and "GUSTAVO VILLALOBOS SEPÚLVEDA" and "DIRECTOR" at the bottom. To the right of the stamp is a handwritten signature in black ink.

3. Resultados de la Gestión año 2015

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

4. Desafíos para el año 2016

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

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
 - a) Definiciones Estratégicas
 - b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio
 - c) Principales Autoridades
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015
- Anexo 9a: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 9b: Leyes Promulgadas durante 2015
- Anexo 10: Premios y Reconocimientos Institucionales.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes 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 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, Policía de Investigaciones y Organizaciones de Inteligencia de las Fuerzas Armadas (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.

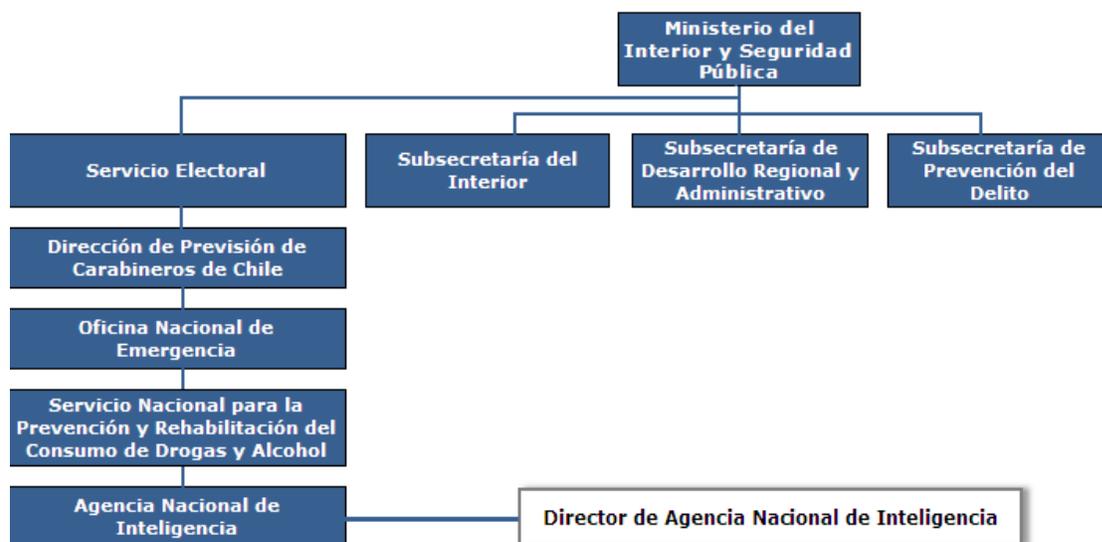
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

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.	

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



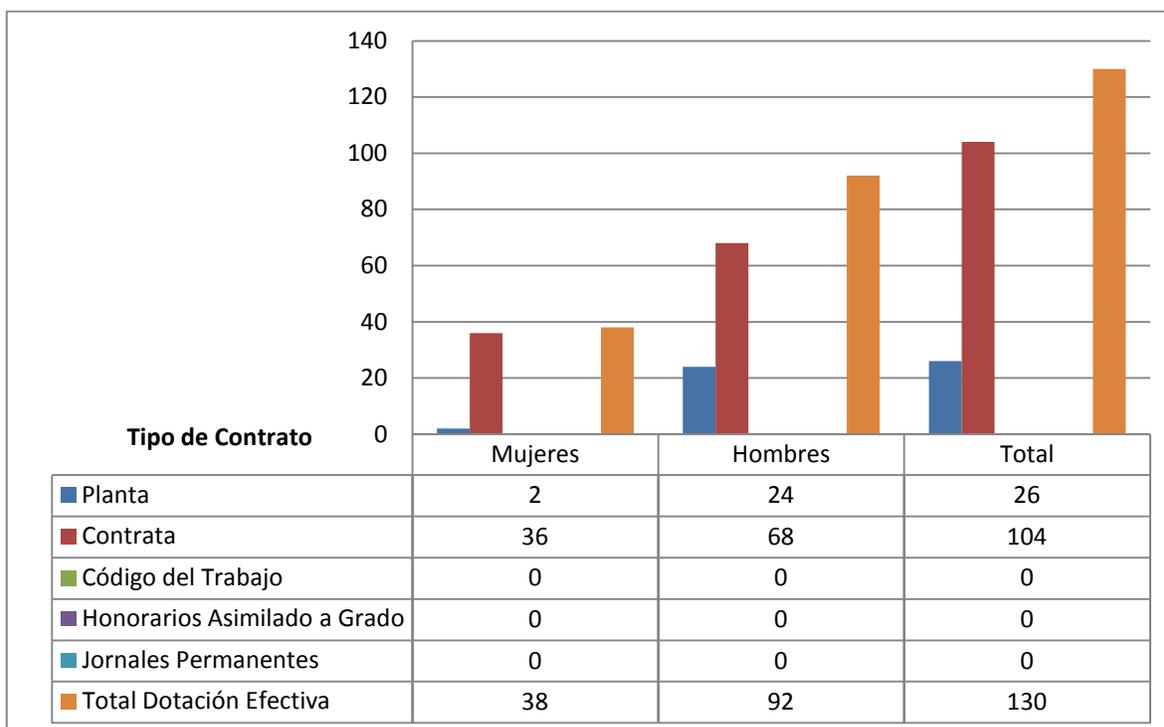
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director	Gustavo Villalobos Sepúlveda

Anexo 2: Recursos Humanos

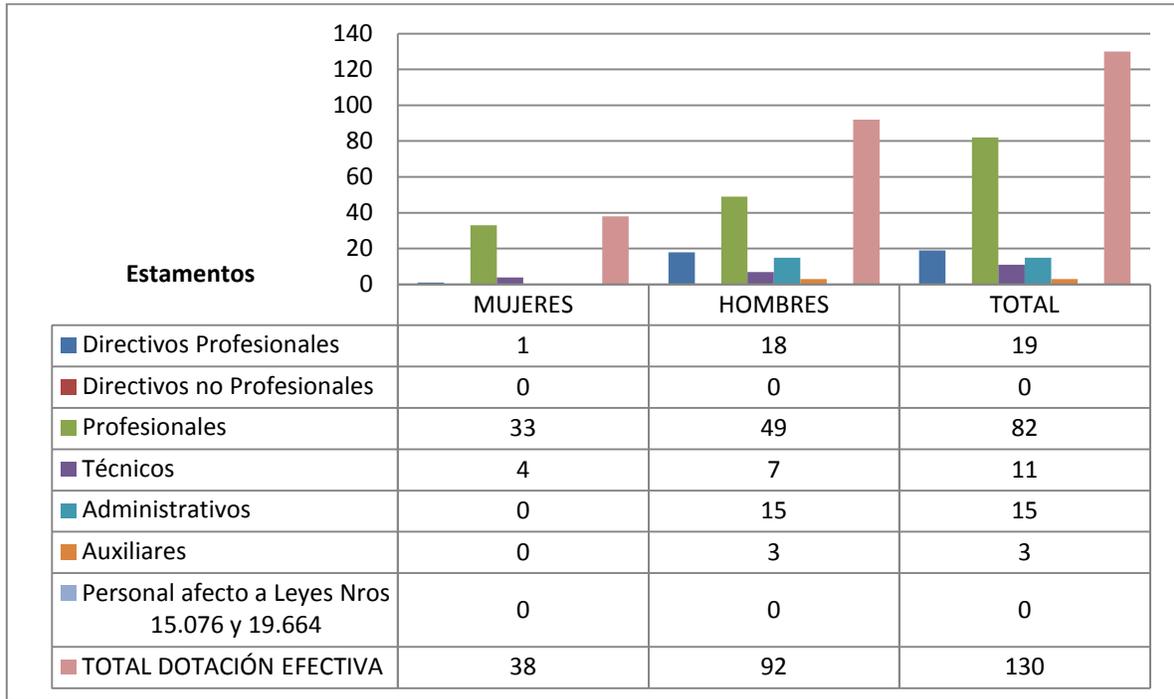
a) Dotación de Personal

Dotación Efectiva año 2015¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

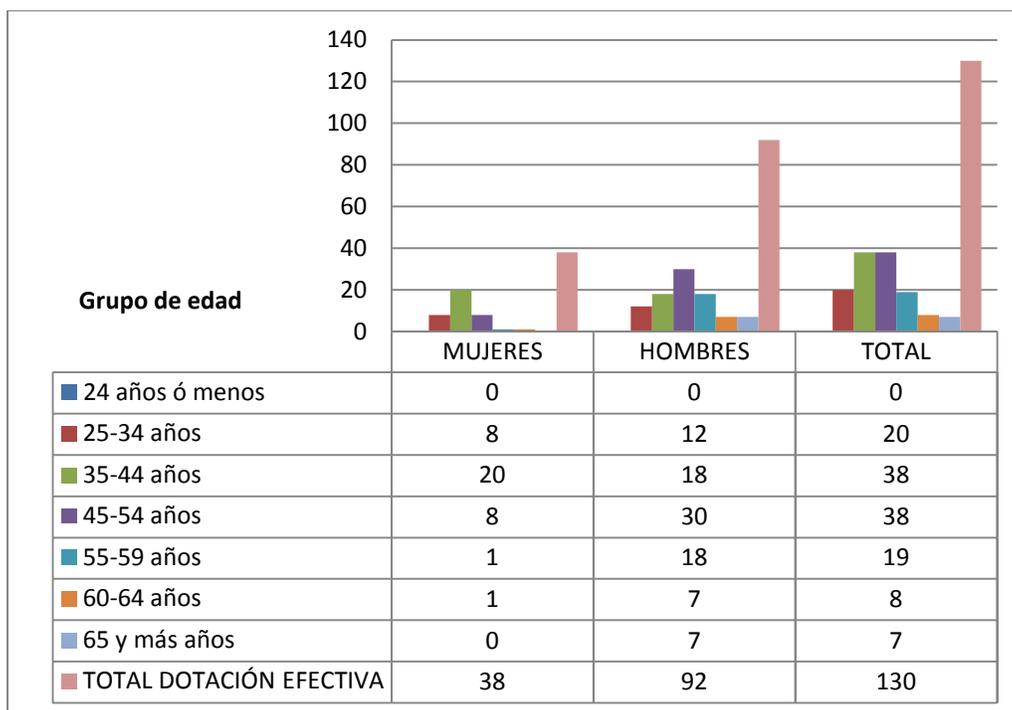


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios.

- Dotación Efectiva año 2015 por Estamento (mujeres y hombres)

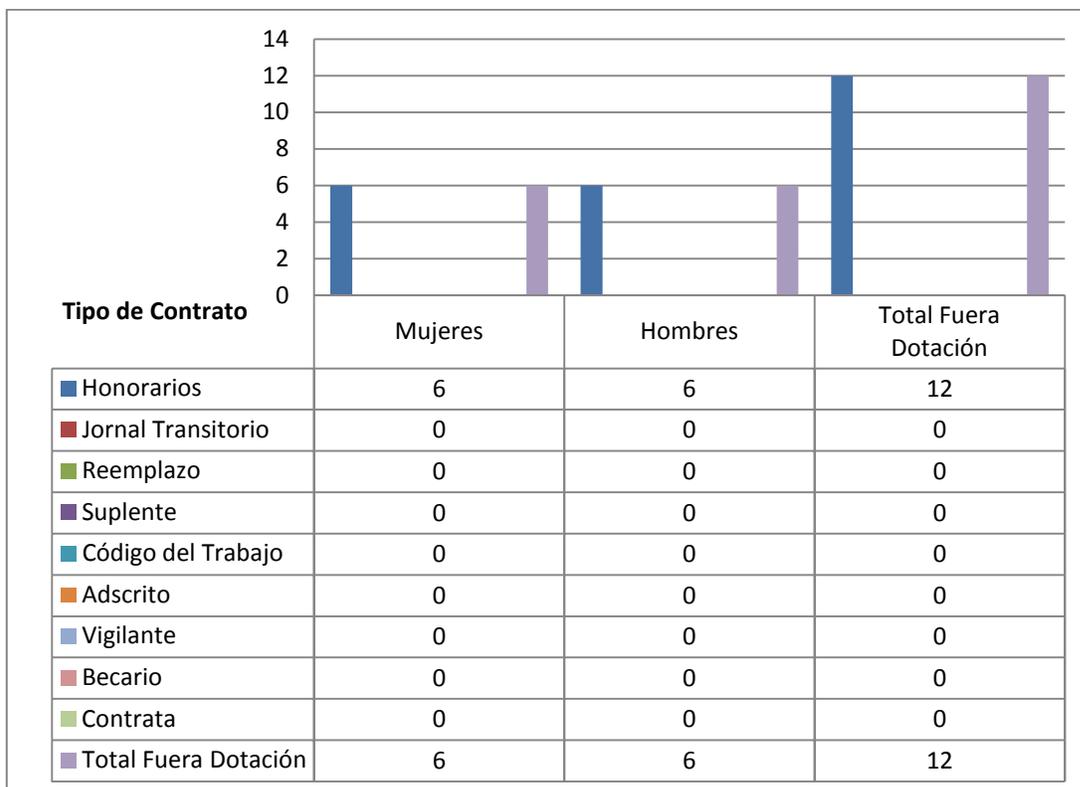


Dotación Efectiva año 2015 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



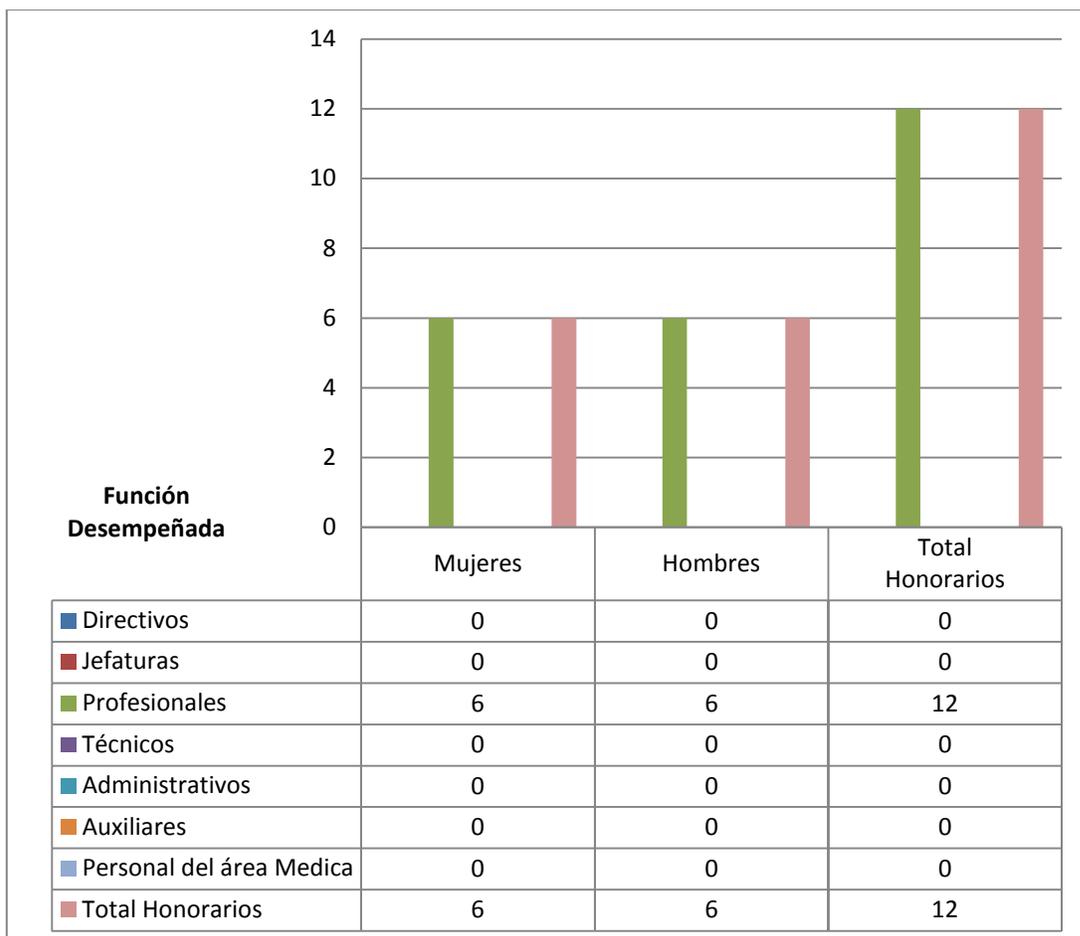
b) Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2015², por tipo de contrato (mujeres y hombres)

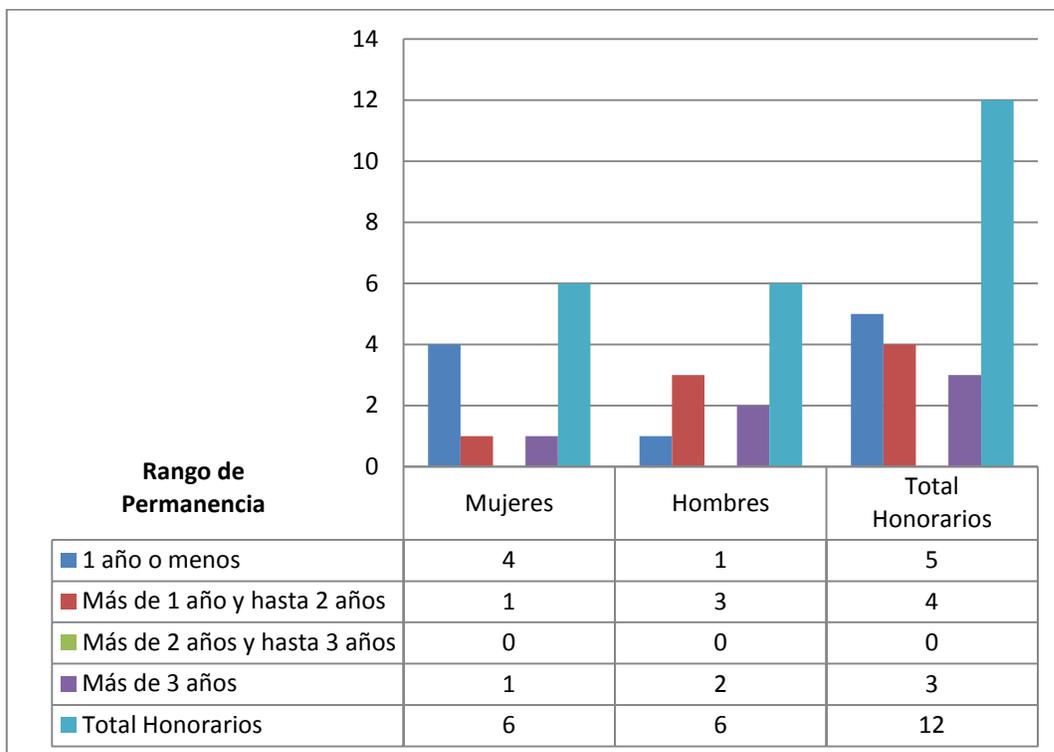


² Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2015.

Personal a honorarios año 2015 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Personal a honorarios año 2015 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



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
		2014	2015		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	0,0	0,0	0	Neutro
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	0,0	0,0	0	Neutro
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	0	Neutro
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	0	Neutro
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	0	Neutro
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	0,77	0	Ascendente
o otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,0	0,0	0	Neutro
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	18,70	0,77	4,12	Descendente

3 La información corresponde al período Enero 2015 - Diciembre 2015 y Enero 2014 - Diciembre 2014, 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 2015.

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
		2014	2015		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	1,17	450	38.462	Ascendente
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0,0	0,0	0	Neutro
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	39	6,2	15,90	Descendente
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	58,54	48,46	82	Descendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$	19,53	18,98	97	Descendente
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	Neutro
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	Neutro
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0,39	0,61	156	Ascendente

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.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
• Licencias médicas de otro tipo ⁹	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,26	0,26	100	Neutro
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,27	0,18	66	Descendente
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/\text{Dotación efectiva año } t$	7,49	7,12	95	Descendente
7. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	100%	100%		Neutro
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0,0%	0,0%		Neutro
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0,0%	0,0%		Neutro
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0,0%	0,0%		Neutro
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.	NO	NO		Neutro
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.	NO	NO		Neutro
9. Regularización de Honorarios					

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	19,05	33,0	169	Ascendente
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	0,0	0,0	0	Neutro
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	0,0	0,0	0	Neutro

Anexo 3: Recursos Financieros

Los Cuadros a), b) y d) se obtienen directamente de la aplicación Web de BGI

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2014 – 2015			
Denominación	Monto Año 2014 M\$ ¹³	Monto Año 2015 M\$	Notas
INGRESOS	6.449.982	6.446.340	
08 Otros Ingresos Corrientes	51.852	57.008	
09 Aporte Fiscal	6.398.131	6.389.332	
15 Saldo Inicial de Caja	0	0	
GASTOS	6.126.085	6.154.139	
21 Gastos en Personal	4.408.885	4.712.207	
22 Bienes y Servicios de Consumo	1.235.969	1.000.835	
23 Prestaciones de Seguridad Social	0	34.349	
29 Adquisición de Activos No Financieros	481.231	406.748	
RESULTADO	323.897	292.201	

¹³ La cifras están expresadas en M\$ del año 2015. El factor de actualización de las cifras del año 2014 es 1,0435

b) Comportamiento Presupuestario año 2015

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2015								
Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas ¹⁷
			INGRESOS	5.483.597	6.415.334	6.446.340	-31.006	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	26.002	26.002	57.008	-31.006	
	01		Recup.y Reembolso por Lic. Médicas	24.972	24.972	36.888	-11.916	
	09		Otros	1.030	1.030	20.120	- 19.090	
09			APORTE FICAL	5.457.595	6.389.332	6.389.332		
			Libré	5.457.595	6.389.332	6.389.332	0	
			GASTOS	5.483.597	6.415.334	6.154.139	261.195	
21			GASTOS EN PERSONAL	4.000.978	4.947.847	4.712.207	235.636	
22			BIENES Y SERVICIO DE CONSUMO	1.124.722	1.021.722	1.000.835	20.887	
23			PRESTACIONES DE SEG. SOCIAL	0	34.349	34.349		
29			ADQ.DE ACTIV.NO FINANCIOS	357.897	411.420	406.748	4.672	
	02		Edificio	289.917	321.225	319.953	1.272	
	03		Vehículo	17.675	36.675	36.543	132	
	04		Mobiliario y Otros	12.360	9.710	9.382	328	
	05		Máquinas y equipos	12.360	2.060	1.005	1.055	
	06		Equipos informáticos	15.450	37.450	35.658	1.792	
	07		Programas Informáticos	10.135	4.300	4.207	93	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	0	0	0	0	
RESULTADO					0	292.201	-292.201	

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2015.

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 2015/ 201	Notas
			2013	2014	2015		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁰)	%	89.92	88.99	85.42	95.99	
	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	97.12	53.02	45.61	86.03	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]	%	100	100	100	100	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	102.97	188.61	219.24	116.24	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	50.87	0.00	0.00	00.00	

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2015 ²¹				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		390.215	292.182	682.397
Carteras Netas				
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios			
Disponibilidad Neta		386.044	291.006	677.050
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	386.044	291.006	677.050
Extrapresupuestario neto		4.171	1.176	5.347
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	4.200	1.176	5.376
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Traspos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros			
216	Ajustes a Disponibilidades	-29		-29

18 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2015. Los factores de actualización de las cifras de los años 2013 y 2014 son 1,0927 y 1,0435 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.

21 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015

Esta Agencia no presenta en las leyes de presupuestos, indicadores de desempeño.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

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

Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015)

La Agencia no está contemplada entre las Instituciones Evaluadas.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015

A través de la Resolución Exenta N°602 de fecha 22 de febrero de 2016, el Ministro del Interior y Seguridad Pública estableció que el grado de cumplimiento de las metas y objetivos para el año 2015, fijadas mediante la Resolución Exenta N°10.030 de fecha 17 de noviembre de 2014, fue de un cien por ciento%.

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

La Agencia no tiene convenio de desempeño colectivo.

Anexo 9a: 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 2015.

Anexo 9b: Leyes Promulgadas durante 2015

No existen Leyes promulgadas durante el año 2015.

Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales

La Agencia no participa de los sistemas de Premios o Reconocimientos Institucionales.