



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio del Interior y
Seguridad Pública

**Agencia Nacional de
Inteligencia**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
.3. Resultados de la Gestión año 2022	8
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	10
.5. Anexos	12
.Anexo 1: Recursos Humanos	13
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	21
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	22
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	23
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	24

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Interior y Seguridad Pública

La misión del Ministerio del Interior y Seguridad Pública es velar y coordinar los asuntos relativos al orden y seguridad pública interior del Estado, asegurando el respeto a los derechos humanos, sociales y ciudadanos de todos los residentes de la República, y al ordenamiento jurídico del país. El Ministerio dirige a las policías para el cumplimiento de estos objetivos.

Asimismo, coordina la ejecución de programas de prevención y control de la delincuencia, rehabilitación de infractores de ley y su reinserción social, así como la prevención y rehabilitación del consumo de drogas y alcohol.

A su vez, el Ministerio de Interior es el responsable del gobierno político y local del territorio. Contribuye al desarrollo de las regiones y comunas, en coherencia con el proceso de descentralización, establece la geografía administrativa del país y los límites territoriales, y las normas sobre extranjería y migración. En cuanto a su rol político, lidera el gabinete y lleva las relaciones con el Congreso Nacional que no correspondan a otros Ministerios.

Para cumplir con sus funciones, el Ministerio cuenta con tres subsecretarías: la Subsecretaría del Interior (SI), la Subsecretaría de Prevención del Delito (SDP); y, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (Subdere). Además, forman parte de esta repartición: el Servicio de Gobierno Interior (SGI), el Servicio Nacional de Migraciones (Sermig), la Agencia Nacional de Inteligencia (ANI), el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (Senapred) y el Servicio Nacional de Prevención y Rehabilitación del Consumo de drogas y alcohol (Senda), Diario Oficial, Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, y el Programa Estadio Seguro.

El Gobierno de Chile, a través de su Ministerio del Interior y Seguridad Pública, está implementando una estrategia para enfrentar los delitos violentos y disminuir el temor de la población, a través del fortalecimiento y modernización institucional; el combate al crimen organizado; la actualización de las política de prevención con foco en equidad territorial en la distribución de los recursos a gobiernos subnacionales.

En cuanto a la organización político territorial del país que depende del Ministerio, el compromiso del gobierno es avanzar en materia de descentralización, para otorgar mejores oportunidades de desarrollo para las regiones y garantizar la justicia territorial.

El primer pilar de la estrategia para enfrentar la delincuencia consiste en fortalecer las instituciones a cargo de la seguridad y superar los rezagos que se han acumulado en años recientes. El énfasis es aumentar los recursos, equipamiento y tecnología para las policías, junto con fortalecer a otras entidades relacionadas con el combate de la criminalidad como Aduanas, Directemar, Fiscalía, Gendarmería y SII.

En segundo lugar, el año pasado se diseñó la Política Nacional contra el Crimen Organizado, instrumento de gestión pública que articula acciones de distintos servicios en torno a diez ejes estratégicos en la lucha contra el crimen organizado. Entre sus ejes estratégicos se destaca nueva gobernanza; fortalecimiento institucional e inteligencia del Estado; desbaratamiento de la economía del crimen organizado; disminución del poder de fuego de las organizaciones criminales y abordaje del crimen organizado en recintos penitenciarios., con una inversión para el 2023 de 39 mil millones de pesos.

Durante el 2022 se destinó una inversión de 48 mil millones de pesos en infraestructura y parque vehicular para la seguridad en la Macro Zona Norte. Esto se ha traducido en la existencia catorce proyectos de inversión en infraestructura en desarrollo, de los cuales diez corresponden a proyectos de Carabineros de Chile y cuatro para la Policía de Investigaciones. Entre los meses de noviembre del 2022 y febrero de 2023 se entregaron 545 vehículos a Carabineros. Estas entregas se enmarcan en el Plan de reposición del parque vehicular de Carabineros con vida útil cumplida.

También comenzó el diseño de la reforma a las policías cuyo objetivo es generar policías legitimadas, eficaces y eficientes en sus objetivos de mantener el orden público, la seguridad y el resguardo de la ciudadanía, con enfoque de género, respetando los DD. HH. y subordinadas al poder civil.

La seguridad en la frontera y en territorio nacional es y será atendida como pilar importante. Es por ello que el 3 de febrero de 2023 fue publicada la reforma que permite la protección de infraestructura crítica. La norma constitucional ha permitido a los militares apoyar a las policías en la frontera para realizar control de identidad a quienes crucen por pasos no habilitados, además de registrarlos y eventualmente detenerlos para ponerlos a disposición de la autoridad de control migratorio.

Durante el año 2022 la gestión del Servicio Nacional de Migraciones se orientó al proceso de instalación de la nueva institucionalidad, a la implementación de la nueva ley migratoria, a la normalización de los procesos de tramitación de documentos y a la formulación de la Política Nacional de Migraciones. Entre sus

resultados, destaca el Plan de Normalización de solicitudes migratorias: El 31 de marzo de 2022, se encontraban pendientes de respuesta 223.987 solicitudes de residencias temporales. En enero de 2023 estas se encuentran totalmente tramitadas.

En el ámbito preventivo, el Gobierno ha promovido un financiamiento equitativo entre los municipios que supere la concursabilidad e incrementado sustantivamente los recursos destinados a la materia. Para ellos, se está avanzando en la creación del Sistema Nacional de Seguridad Municipal.

En 2022 se creó el Centro de Homicidios y Delitos Violentos que estará a cargo de estudiar y coordinar el diseño e implementación de políticas públicas en esta materia. El Centro alberga en su estructura el Observatorio de Homicidios, el cual coordina las instituciones del sistema de justicia criminal, y otros pertinentes, a cargo del intercambio, compilación, articulación e interpretación de la información relativa a homicidios.

En gestión de riesgos, desastres y emergencias, el año 2022 se creó el nuevo servicio nacional Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, que reemplaza a la Onemi y se fortaleció el mecanismo de ayudas a las personas afectadas por emergencias.

En cuanto a la prevención del delito, el programa Lazos trabaja en prevenir una posible carrera delictiva de niños, niñas y adolescentes. Para ello, durante el 2022, llegó a atender a 23.080 niños, niñas y adolescentes de cincuenta comunas distribuidas en todas las regiones del país. De ellos, 10.232 niños, niñas y adolescentes fueron atendidos en detección temprana, 8.569 en orientaciones en parentalidad (Triple P), 1.545 en Tratamiento en parentalidad (Familias Unidas) y 2.734 casos de mayor complejidad, recibieron atención por terapia multisistémica.

En 2022 también aumentó la cobertura del Programa SENDA Previene. Subió a 241 gobiernos locales, un 70% del total de municipios del país. Su propósito es que los municipios mejoren su gestión en el abordaje del consumo de drogas y alcohol mediante la implementación de programas y acciones de prevención, tratamiento e integración social.

En materia de descentralización, en 2022 se avanzó en el traspaso de competencia a los gobiernos regionales y se está legislando la ley de rentas regionales para dar mayor autonomía fiscal. Junto con ello, se está tramitando el proyecto de Royalty Minero que implicará recursos por US \$450 millones de beneficio comunal y regional.

A partir de 2023, se comenzará a elaborar la Política Nacional de Descentralización con todos los actores y se fortalecerá las facultades de los gobiernos regionales y comunales en materia de prevención del delito y atención a víctimas.

Entre los principales desafíos para este 2023 está la implementación de la Política Contra el Crimen Organizado, promulgar la ley para la creación del nuevo Ministerio de Seguridad y el nuevo Sistema de Inteligencia, herramientas que permitirán optimizar la lucha contra el crimen en nuestro país.

Carolina Tohá Morales

Ministra 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 Ministerio del Interior y Seguridad Pública, cuyas tareas permanentes definidas por la Ley N° 19.974 son las siguientes: Proporcionar al Ministerio 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 conductas terroristas y aquellas que puedan constituir delitos que afecten el orden público interior, así como, coordinar el intercambio de información en materias propias de la Agencia, entre los organismos públicos que la recolectan y disponen de ella, en especial Carabineros, Policía de Investigaciones y Organizaciones de Inteligencia de las Fuerzas Armadas.

3. Resultados de la Gestión año 2022

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

Información secreta y de circulación restringida, sujeta al artículo 38 de la Ley N°19.974, sobre el Sistema de Inteligencia del Estado, y crea la Agencia Nacional de Inteligencia.

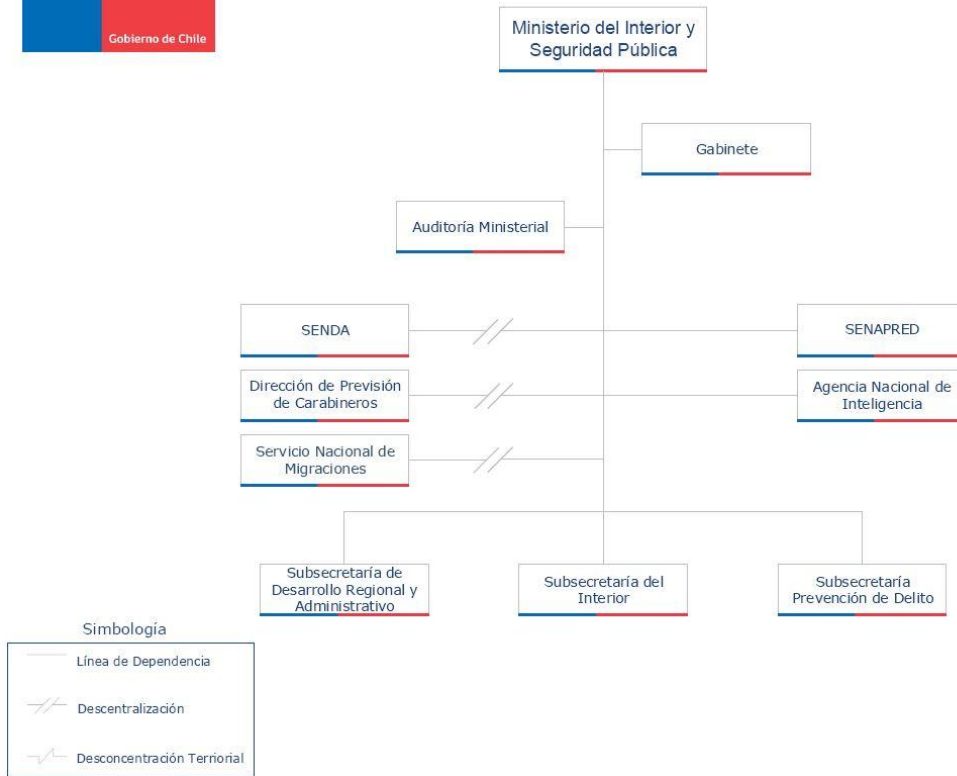
3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

Información secreta y de circulación restringida, sujeta al artículo 38 de la Ley N°19.974, sobre el Sistema de Inteligencia del Estado, y crea la Agencia Nacional de Inteligencia.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Información secreta y de circulación restringida, sujeta al artículo 38 de la Ley N°19.974, sobre el Sistema de Inteligencia del Estado, y crea la Agencia Nacional de Inteligencia.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

Información secreta y de circulación restringida, sujeta al artículo 38 de la Ley N°19.974, sobre el Sistema de Inteligencia del Estado, y crea la Agencia Nacional de Inteligencia.

Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Jefe de Servicio	Luis Marcó Rodríguez

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	13
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	21
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	22
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	23
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	24

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	44	86.3%	80	86.0%	124
Planta	7	13.7%	13	14.0%	20
Total	51	100.0%	93	100.0%	144

Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	2	3.9%	9	9.7%	11
Directivos	6	11.8%	12	12.9%	18
Auxiliares	0	0%	1	1.1%	1
Profesionales	43	84.3%	61	65.6%	104
Administrativos	0	0%	10	10.8%	10
Total	51	100.0%	93	100.0%	144

Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	2.0%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	10	19.6%	4	4.3%	14
ENTRE 35 y 44 AÑOS	17	33.3%	19	20.4%	36
ENTRE 45 y 54 AÑOS	16	31.4%	30	32.3%	46
ENTRE 55 y 59 AÑOS	6	11.8%	12	12.9%	18
ENTRE 60 y 64 AÑOS	1	2.0%	20	21.5%	21
65 Y MÁS AÑOS	0	0%	8	8.6%	8
Total	51	100.0%	93	100.0%	144

Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	4	100.0%	9	100.0%	13
Total	4	100.0%	9	100.0%	13

Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Profesionales	4	100.0%	9	100.0%	13
Total	4	100.0%	9	100.0%	13

Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	2	50.0%	2	22.2%	4
Más de un año y hasta 2 años	2	50.0%	2	22.2%	4
Más de 2 y hasta 3 años	0	0%	5	55.6%	5
Total	4	100.0%	9	100.0%	13

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	1	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	14	6	26
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	7,1%	0,0%	0,0%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(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	1	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	None%	None%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	17	16	16
(b) Total dotación efectiva año t	138	140	140
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	12,3%	11,4%	19,4%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	8	9	10
Funcionarios retirados por otras causales año t	8	7	18

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	17%	16%	28%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	19	6	26
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	17	16	28
Porcentaje de recuperación (a/b)	111,8%	37,5%	92,9%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	1
(b) Total Planta efectiva año t	19	19	20
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	5,0%

3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	17	1	27
(b) Total Contratos efectivos año t	119	121	124
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	14,3%	0,8%	21,8%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	42	57	55
(b) Total Dotación Efectiva año t	138	140	144
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	30,4%	40,7%	38,2%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	4.232	3573	01532
(b) Total de participantes capacitados año t	42	57	55
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	100,8	62,7	27,9

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	3	8	10
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	138	140	144
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

5 Días no Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	85	111	117
(b) Total Dotación Efectiva año t	138	140	144
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,6	0,8	0,8

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	7	16	60
(b) Total Dotación Efectiva año t	138	140	144
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,1	0,1	0,4

5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	0	1.75
(b) Total Dotación Efectiva año t	138	140	144
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,0	

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	1.221	314	221
(b) Total Dotación Efectiva año t	138	140	144
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	8,8	2,2	1,5

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	117	126	144
Lista 2	1	12	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	118%	138%	144%
(b) Total Dotación Efectiva año t	138	140	144
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	85.5%	98.6%	100.0%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			NO

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			NO

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	5	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	14	6	26
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	14,3%	83,3%	7,7%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	5	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	16	27	12
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	12,5%	18,5%	16,7%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	27	12	13
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	16	27	12
Porcentaje (a/b)	168,8%	44,4%	108,3%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
-------------------	-------------------------

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
--------------------	--	--	-------------------------------------	------------------------------------

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

Medidas

Medidas	Resultados
---------	------------

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo ii) https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.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	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html