



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio del Interior y
Seguridad Pública

**Servicio Nacional de
Migraciones**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
.3. Resultados de la Gestión año 2022	10
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	20
.5. Anexos	26
.Anexo 1: Recursos Humanos	27
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	35
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	36
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	37
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	39

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

El Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) es el organismo público, que conforme a su misión institucional, busca ejecutar la Política Nacional Migratoria, garantizando procesos migratorios informados, seguros, ordenados y regulares, con enfoque de Género y de Derechos Humanos, promoviendo el trato digno, y los derechos y deberes de las personas migrantes, velando por el correcto cumplimiento de la legislación migratoria, tal como lo indica la Ley N°21.325, de 2021. Los principales clientes del Servicio son las personas extranjeras solicitantes de residencia temporal, definitiva y de permisos transitorios. El Servicio Nacional de Migraciones, es un servicio público de carácter descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Durante el período 2022 la gestión del Servicio Nacional de Migraciones se caracterizó por la instalación del Servicio, la implementación de la nueva normativa migratoria y la normalización de procesos, tanto en regiones como a nivel central, lo cual sigue siendo un desafío, que debe ir alineado con la Política Nacional de Migraciones.

En 2022, este Servicio, cuenta con una dotación de 535 personas, la cual se encuentra representada por 9 funcionarios planta, 280 personas a contrata y 246 honorarios. A nivel de organización interna el Servicio está compuesto por las siguientes Direcciones: 16 Direcciones Regionales; a nivel central, está la Subdirección Nacional, Dirección Jurídica, Dirección de Gestión de Datos, Dirección de Operaciones, Dirección de Administración y Finanzas, y Dirección de Territorio e Inclusión.

El presupuesto del Servicio es de MM\$ 33.428.175, mientras que la ejecución es del 86.7%, representando a MM\$ 28.998.398.

En cuanto a compromisos provenientes del Programa de Gobierno, los cuales serán relatados con mayor detalle en Capítulo 3 “Compromisos de Gobierno 2022”, el Servicio Nacional de Migraciones ha realizado esfuerzos para mejorar los sistemas de regularización migratoria, promover la descentralización de la formación de los funcionarios en materias de derechos humanos, interculturalidad y refugio, potenciar los mecanismos de protección de los grupos más vulnerables y dar una respuesta a la crisis migratoria y al crecimiento de la migración irregular, a través de un empadronamiento de las personas que se encuentran en una situación de irregularidad.

Con fecha de 22 diciembre de 2022 se celebra convenio de transferencia de recursos entre la Subsecretaría del Interior y el Servicio Nacional de Migraciones, para ejecutar el proyecto denominado Registro biométrico de extranjeros con ingreso irregular, cuyo objeto es efectuar una correcta identificación de los extranjeros que hayan ingresado al

país de manera irregular. Los recursos destinados para este proyecto equivalen a la cantidad de \$2.856.688.000 para financiar el registro biométrico, en el plazo de un año desde la transferencia de los recursos.

Desafíos para 2023:

- En materia de Género: Potenciar la Integración Social y laboral de mujeres y personas LGBTIQ+ y migrantes, a través del ingreso mujeres y personas migrantes LGBTIQ+ en el mercado laboral formal.

- En materia de Transparencia: Reducir los tiempos de respuesta de las solicitudes de acceso a información, con el objetivo de dar respuestas oportunas y completas a nuestros solicitantes.

- En materia de Gestión de trámites migratorios: Cumplimiento de Glosa N°4 del Presupuesto 2023, específicamente el Programa Rezago solicitudes migratorias de residencias temporales y definitivas.

- En materia de digitalización: Configuración de nuevos flujos digitales para la gestión judicial de casos.

- Fortalecer el Registro Nacional de Extranjeros (RNE)

- En materia de Participación: Fortalecer el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) y promover la participación de niñas, niños y adolescentes a través de realización de cabildos.

- Fortalecer la atención de la población migrante: a través de la ampliación de la iniciativa Migraciones en tu Barrio a nivel Nacional, y la creación de un modelo de atención presencial nacional.

- Agilizar procedimientos y otorgamiento de permisos de residencia para grupos vulnerables y población prioritaria (Decreto N°177/ Subcategoría residencia temporal por razones humanitarias).

- Gestión de un Modelo de Gestión y Política de Personas con enfoque de género para el Servicio Nacional de Migraciones.

- Ejecutar Planes de trabajo Regionales que permitan consolidar el modelo de gestión regional.

- Aprobación de la Política Nacional de Migración y Extranjería.

- Aprobación del Plan de acción Nacional sobre Migraciones.

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

El Servicio Nacional de Migraciones ha realizado esfuerzos para mejorar los sistemas de regularización migratoria, promover la descentralización de la formación de los funcionarios en materias de derechos humanos, interculturalidad y refugio, potenciar los mecanismos de protección de los grupos más vulnerables y dar una respuesta a la crisis migratoria y al crecimiento de la migración irregular, a través de un empadronamiento de las personas que se encuentran en una situación de irregularidad.

1.- Formación de funcionarios.

Se impartieron 72 talleres de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, a 2219 funcionarios públicos y miembros de la Sociedad Civil, con el propósito de conocer, detectar y prevenir los delitos identificados, y conocer los mecanismos de derivación frente a un posible caso de Trata de Personas.

2.- Plan Nacional de Capacitación a funcionarios y funcionarias de las Direcciones Regionales.

Con Fecha 13 y 14 de octubre se capacita al Departamento de Refugio en Apatridia, impartido por Vicente Rodríguez y Fernando Bissacot, ambos profesionales de ACNUR. Capacitación, acompañamiento y monitoreo a 5 funcionarias de regiones en preparación, elaboración y registro de entrevistas de elegibilidad, en las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá y Antofagasta, quienes actualmente realizan entrevistas de forma autónoma, reduciendo los tiempos de tramitación de solicitudes en regiones.

En octubre de 2022, se realizó por parte del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (ACNUDH) el curso de Derecho Internacional de los DDHH y Tratados Internacionales, donde se realizó una introducción al Sistema Universal de Derechos Humanos y la Convención y el Comité sobre los Derechos de los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) realizó en octubre de 2022 un curso de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes en contexto de movilidad, donde se logró capacitar a funcionarios y funcionarias de las Direcciones Regionales.

Durante el programa de género 2022, se identificó la necesidad de mejorar la sensibilización en cuestiones de equidad de género en el servicio. Como medida seleccionada, se llevaron a cabo capacitaciones dirigidas a la comunidad funcionaria. A continuación, se detallan los cursos realizados:

“Inducción a las Políticas de Género”: Este curso en línea fue impartido por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género entre el 30 de agosto y el 28 de septiembre de 2022. Participaron un total de 192 funcionarias y funcionarios de todos los departamentos y unidades del servicio.

“Herramientas para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres desde un Enfoque de Género y Derechos Humanos”: Este curso en línea, impartido por la Universidad de Concepción y SERNAMEG, tuvo lugar entre el 29 de agosto y el 44 de noviembre de 2022. Fue cursado por 10 funcionarias, quienes recibieron una beca otorgada por SERNAMEG.

“Metodologías para la Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas. Aproximación al Sector Migraciones”: Este curso en línea, impartido por la Universidad Católica de Temuco, se llevó a cabo entre el miércoles 14 de diciembre y el jueves 28 de diciembre de 2022. Participaron un total de 32 funcionarias y funcionarios que integran la mesa ampliada de género y jefaturas.

Estas capacitaciones fueron seleccionadas como parte del programa de género 2022 para abordar las barreras que existían en el servicio en materia de sensibilización en equidad de género y fueron una oportunidad para mejorar la formación y el conocimiento en cuestiones de género de la comunidad funcionaria.

3.- Aceleración de trámites para regularización de residencias.

3.1.- Simplificar el proceso de tramitación de residencias temporales y definitivas en función de que los usuarios y usuarias del SERMIG puedan acceder a la regularidad de manera oportuna y dentro de los plazos legales establecidos a través de la implementación completa de residencias temporales solicitadas desde el extranjero: Modificación del proceso, eliminando trámites arbitrarios y perjudiciales para el usuario como la admisibilidad y se acortan los pasos para resolver una solicitud.

A contar del 14 de mayo se reciben la totalidad de las solicitudes por el portal del servicio, tanto las solicitudes presentadas fuera del país como dentro de Chile, eliminando la recepción en papel.

En el proceso de residencias definitivas se ha realizado una modificación y simplificación del proceso, eliminando etapas burocráticas y arbitrarias, entregando mayores plazos a los solicitantes para completar sus antecedentes.

3.2.- Refuerzo de equipos humanos y de procesos para aumentar la capacidad de tramitación de residencias en la Dirección de Operaciones: al 31.03.2022, se encontraban pendientes de respuesta 223.987 solicitudes de residencias temporales. De acuerdo a ese alto número de solicitudes pendientes, el SERMIG ha tomado diversas medidas que se detallan a continuación:

- Tramitación Regularización 2021: Plan de trabajo para resolver las solicitudes de regularización 2021, logrando terminar el proceso.

- Redistribución del equipo de trabajo por productos tramitados y priorización de solicitudes que registran un tiempo de respuesta mayor al promedio.
- Disminución de las solicitudes atrasadas de los años 2019-2020 en un 73%

Tramitación de los permisos asociados a la permanencia transitoria:

- El año 2022 se registró un alza en todos los trámites que resuelve la unidad, a pesar de lo anterior, se logró resolver los permisos en tiempo promedio entre los 4 a 13 días, lo que varía de acuerdo al tipo de trámite (Prórroga Permanencia Transitoria: 6 días promedio; Autorización de trabajo con permanencia transitoria: 4 días promedio; Autorización de trabajo Artista: 13 días promedio; Prórroga tarjeta tripulante: 4 días promedio; Reimpresión orden de giro: 63 días promedio).

Respecto de la normalización de solicitudes de residencias definitivas se ha realizado lo detallado a continuación:

- Resolución de Residencias Definitivas otorgadas en el año 2022 fue de 93.926, cuadruplicándose en 429% en comparación al año 2021.

3.3.- Mejoramiento de los sistemas informáticos, mediante la supervisión y estabilización de las plataformas para la optimización de los procedimientos de tramitación. Se realizaron mejoras sustantivas del sistema informático que agilizan el otorgamiento, como la notificación por correo electrónico, el pago de derechos y las solicitudes de más antecedentes además se evita el traspaso de datos entre los sistemas y se descarga de Estampado Electrónico de manera más eficiente; se eliminó la utilización de dos sistemas paralelos a realizar el proceso en una sola plataforma, lo que ha permitido facilitar el análisis y comunicación con el usuario.

- Se implementaron restricciones en el portal de trámites para que los usuarios no puedan subir más de una solicitud.

3.4.- Rediseño de plataformas y canales de información de los requisitos y procedimientos de solicitudes a los usuarios y usuarias, para orientar y mejorar la calidad de las solicitudes y su eficiencia. A nivel de infraestructura informática interna del SERMIG, se diseñaron soluciones de integración para bases de datos B3000 y SIMPLE a través de generación de archivos para carga masiva de documentos. Con esto la base de datos B3000 queda como el recipiente que consolida la información de todas las plataformas de nuestro Servicio, con el consiguiente beneficio para todas las Direcciones de contar con la información en un único lugar. El proceso de implementación de las etapas de integración se irá desarrollando conforme a un programa de trabajo coordinado con estas Direcciones.

Mejoras Técnicas en la plataforma SIMPLE, efectuadas en conjunto con la Dirección de Gestión de Datos: Se cambió la versión de base de datos MySQL de Single Server a Flexible Server, esto aumentó la cantidad de conexiones permitidas de 1.200 a 2.800 y se aumentó la memoria RAM y la cantidad de CPU asignadas al servidor en que está la base de datos, el resultado de las acciones es un mejor desempeño del sistema, teniendo mínimos incidentes al día de hoy.

También a nivel informático, se potenció la infraestructura de la plataforma AZURE donde operan los sistemas SIMPLE y Nuevo RNE, mejorando los tiempos de respuestas a nuestros usuarios, quienes pueden así reducir sus tiempos de proceso de los distintos trámites que atienden.

Finalmente, se tomó control del dominio de los computadores por el Servicio, el cual estaba bajo el control de la Subsecretaría del Interior. Con ello tenemos la independencia del control de acceso y perfiles de usuarios, así como generar políticas de filtro de contenido.

4.- Plan de acción de la Política Nacional de Migración y Extranjería.

El 06 de mayo de 2022, se realiza la primera sesión del Consejo de Política Migratoria y Acto lanzamiento: Proceso de Formulación de la PNM:

- Aprobación: Proceso de formulación de la PNM.

- Acto Público, Palacio de La Moneda: Inicio del Proceso de formulación de la PNM. Acto dirigido por la Ministra del Interior y Seguridad Pública, con una convocatoria amplia de autoridades de Gobierno, Alcaldes, Organizaciones de la Sociedad Civil, Academia, Gremios empresariales, Sindicatos y Organismos Internacionales.

29 de diciembre de 2022 se realiza la segunda sesión del Consejo de Política Migratoria y cierre del Proceso de Formulación de la PNM:

- Documento de la PNM entregado al Consejo: para etapa final de revisión interministerial.

- Proceso de formulación PNM ejecutado:

a) Etapa Diagnóstico y línea base institucional (junio - agosto 2022): 46 instituciones (14 Ministerios y 32 servicios públicos competentes).

b) Etapa Participativa (octubre - noviembre 2022): con presencia del Gobierno, Sociedad Civil, Academia, Municipios, Gremios, Sindicatos y Organismos Internacionales, con:

➤ 16 diálogos territoriales participativos (uno por región): 640 participantes.

➤ 8 Diálogos Temáticos sobre Migración (niñez y adolescencia, sujetos de protección internacional, desarrollo económico y social; trabajo decente; igualdad de género, interculturalidad y comunidades de acogida; el rol de gobiernos locales y sobre chilenos en el exterior): 380 participantes.

c) Consulta a Gobiernos Regionales y Locales (septiembre - noviembre 2022): Se aplicó encuesta diagnóstica sobre gestión migratoria territorial, con respuesta de 12 Gobiernos Regionales (75% del país) y de 67 municipalidades.

5.- Interoperabilidad.

En noviembre de 2022 entró en producción la primera etapa de los servicios WEB que permiten la interoperabilidad entre Servicio Nacional de Migraciones y Servicio de Registro Civil (SRCel). Con esta integración las personas extranjeras quedan habilitadas para reservar hora en el SRCel para obtener su cédula de identidad en el momento mismo de la aprobación de su permiso de residencia. Anteriormente se realizaban notificaciones semanales mediante envío de archivos Excel.

También en el ámbito de interoperabilidad, desde la Dirección de Datos se diseñó e implementó parte de las primeras etapas de una plataforma interoperable entre

Servicio Nacional de Migraciones y Policía de Investigaciones, para el registro de movimientos de frontera de personas extranjeras, mejorando la interacción de información entre ambas instituciones y avanzando en el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 21.325.

En diciembre de 2022 nuestro Servicio obtuvo acceso al Banco Unificado de Datos (BUD) del Ministerio Público. Con esto los funcionarios del SERMIG tienen acceso en línea a la información consolidada de extranjeros condenados o aprehendidos facilitando y agilizando el acceso a información para decisiones en el ámbito de la gestión migratoria.

6.- Descentralización.

6.1.- Descentralización del Servicio considerando personas, infraestructura y modelo de gestión. A) Se logra la Coordinación de la representación judicial del Servicio: Mediante Circular N° 10, de fecha 1 de julio de 2022, donde Dirección Jurídica instruye representación judicial en regiones. b) Primer Modelo de Gestión Regional SERMIG. Se elabora y aprueba el diseño del primer Modelo de Gestión Regional, para el desarrollo de tareas de las recientemente creadas Direcciones Regionales del Servicio Nacional de Migraciones.

6.2.- Desarrollo de una política de gestión y desarrollo de personas con enfoque de género: la principal dificultad fue el no tener en el Servicio una política en Gestión de Personas, ni de Desarrollo de personas, sumado a la vacante en la Jefatura de Gestión de Personas hasta noviembre de 2022. Actualmente se está trabajando en la política de personas, trabajando en el desarrollo de una evaluación diagnóstica inicial para la política y su plan de acción, respecto al estado actual de SERMIG en materias de personas, ejecutando una encuesta la comunidad funcionaria, focus group y revisión de expertos. Además, está el plan de iniciar un trabajo de actualización y generación de protocolo propio del Servicio, durante 2023, junto a la difusión respectiva para todos los funcionarios/as. Dentro de los ejes transversales de la nueva política de gestión y desarrollo de las personas se encuentra el de género, que se traducirá en su incorporación en todos los ámbitos del ciclo laboral.

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

1. Actividades de Sensibilización y capacitación de instituciones y organizaciones sobre normativa migratoria con enfoque de derechos humanos:

Se impartieron 72 talleres de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, a 2219 funcionarios públicos y miembros de la Sociedad Civil, con el propósito de conocer, detectar y prevenir los delitos identificados, y conocer los mecanismos de derivación frente a un posible caso de Trata de Personas.

Participación en el Encuentro Regional de Mesas Nacionales contra la Trata de Personas sobre prevención, asistencia a la víctima y cooperación regional, organizado por el gobierno de Argentina en colaboración con el Programa Eurofront - 29 y 30 de julio- en Buenos Aires, Argentina, con motivo de la conmemoración del Día Internacional de Lucha contra la Trata de Personas. En dicha instancia, se participó de manera conjunta con una representante del Ministerio Público de Chile, colaborando en la mesa de asistencia y protección a víctimas, en una búsqueda por coordinar la acción de las MITP regionales para dar una respuesta efectiva en la asistencia a víctimas, con especial énfasis en la documentación, retorno asistido e intercambio de información relevante. Se dio énfasis al carácter operativo que requerían estas gestiones, compartiendo buenas prácticas, nudos críticos y experiencias comunes en materia del abordaje de la Protección a Víctimas de Trata de Personas.

Por otro lado, durante el año 2022 se entregaron los talleres de: Taller Sensibilización, Taller de Gestión Migratoria, Taller de Trata de Personas, Taller de Uso de Plataforma. Se realizaron 132 jornadas de capacitación, entregando 274 talleres, capacitando a 5.030 funcionarios y funcionarias de diversas instituciones públicas y privadas. Se realizó el “Primer Encuentro Intersectorial”, para visibilizar la importancia y necesidad de entregar capacitaciones técnicas a instituciones públicas y privadas en materias migratorias.

2. Resolución de permisos migratorios para la regularización migratoria:

Entre enero y noviembre de 2022 se otorgaron 64.538 permisos de residencia temporal, 167.787 permisos de residencia temporal Regularización 2021 y 81.697 permisos de residencia definitiva, tal como se muestra a continuación:

Tabla 1. Número de permisos de residencia otorgados según tipo de permiso y sexo, período enero - noviembre 2022

Tipo de permiso	Total	Total %
Residencia temporal (RT)	66.404	17%
Residencia definitiva (RD)	305.344	79%
Residencia temporal Regularización extraordinaria 2021	14.276	4%
Total	386.024	100%

Fuente: Elaboración Servicio Nacional de Migraciones, a partir de sus registros administrativos.

3.- Permisos migratorios para poblaciones priorizadas:

Una de las políticas implementadas para cumplir con este compromiso es la entrega de permisos de residencia temporal, categorizados como permisos por razones humanitarias, regulados en el Decreto 177 que establece las Subcategorías Migratorias de Residencia Temporal, promulgado el 14 de mayo de 2022. Estos permisos se otorgan a personas que se encuentran en una situación inminente de vulnerabilidad. Los permisos por razones humanitarias se conceden a cinco grupos específicos: 1) víctimas de trata de personas, 2) víctimas de violencia intrafamiliar o de género, 3) tráfico ilícito de migrantes, 4) mujeres extranjeras en situación de embarazo y 5) niños, niñas y adolescentes en situación vulnerable.

El SERMIG está trabajando en la revisión de sus convenios, instrumentos internos y lineamientos institucionales para mejorar el tratamiento de los permisos de migración. Esta revisión se realizará bajo los principios fundamentales de celeridad, promoción, respeto y garantía de derechos, tal como lo establece la Ley N°21.325 de Migración y Extranjería, con el objetivo de proteger los derechos de las personas migrantes.

Para el período enero - noviembre 2022 se observan un total de 74 permisos otorgados por razones humanitarias asociados a visas para mujeres embarazadas y visas por trata de personas. De ellas, 56 corresponde a visas temporales de embarazo y 18 a visas temporales de trata de personas, siendo la gran mayoría otorgamientos a mujeres. Para el caso de las visas otorgados a hombres, las de embarazadas corresponden a personas en calidad de dependientes (2), y en el caso de la visa por trata de personas corresponden a personas titulares (4).

Otorgamiento de 13 visas a víctimas de Trata de Persona, así como también tramitación de 4 autorizaciones de salida a víctimas de Trata, en el marco de retornos asistidos y protegidos coordinados interinstitucionalmente por la Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas (MITP).

Otorgamiento de 4 visas para víctimas de Tráfico Ilícito de Migrantes Agravado.

El Servicio ha priorizado la tramitación de solicitudes de NNA, conformando un equipo especial y habilitando en la plataforma una herramienta para el otorgamiento inmediato de residencias temporales de NNA que se encuentran en situación irregular.

Entre enero y diciembre de 2022, se otorgaron mas de 58 mil permisos de residencia a niños, niñas y adolescentes (NNA). De los cuales 20.559 corresponden a regularización 2021; 18.619 residencias temporales dentro de Chile; 2.621 desde el extranjero; 1.603 solicitudes de refugio y 15.103 permisos de residencia definitiva.

En mayo de 2022 se conforma el área de "Intermediación de niños, niñas y adolescentes" dependiente del Departamento de Inclusión de la Dirección de Territorio e Inclusión del Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG), con el propósito de visualizar de mejor manera los operativos de regularización de los NNA. El área tiene por objetivo "Desarrollar estrategias orientadas a promover la regularidad migratoria desde un enfoque de derechos, favoreciendo la inclusión de niños, niñas y adolescentes migrados en la sociedad chilena" a través de la participación de diversos espacios de coordinación intersectorial con otros Servicios Públicos, organismos internacionales y sociedad civil vinculadas a la protección de los derechos de NNA en situación de movilidad en Chile.

Difusión y material gráfico para promover regularización de NNA, orientación a instituciones y adultos responsables. (130 mil unidades a lo largo de regiones, y entrega digital).

Habilitación de plataforma web para trámites de NNA en Chile. Por medio de la plataforma de trámites digitales del Servicio y desde septiembre del año 2022, es posible realizar la solicitud de regularización de NNA que ingresaron por pasos no habilitados, lo que antes era recepcionado por papel.

Primeros Operativos MINEDUC- SERMIG: entre septiembre y noviembre de 2022, se realizaron 2 operativos a nivel nacional, con el objetivo de priorizar la atención de estudiantes extranjeros que cursaban 4° año de enseñanza media, y orientar su proceso de regularización migratoria.

4 Operativos territoriales (octubre - diciembre 2022): Organizados por las Direcciones Regionales de Valparaíso, Maule, Los Lagos y Metropolitana, con la atención de alrededor de 320 familias y acompañando el ingreso de solicitudes de residencia temporal de 271 niños, niñas y adolescentes.

Elaboración de Manual de Procedimiento de Niños, Niñas y Adolescentes solicitantes de Refugio. Lo anterior, permite estandarizar la atención a NNA no acompañados, y conocer las derivaciones necesarias para la especial protección de menores que se encuentren en esta situación.

Redacción de Anexo de Refugio para el Convenio de trabajo entre el SERMIG y SENAME/Servicio de Reinserción Social Juvenil, formalizando los vínculos con esa institución en lo relativo a Disposiciones para la Protección de Refugiados.

Avances en elaboración de Convenio de Colaboración con Mejor Niñez, relativo a solicitudes de refugio de menores institucionalizados, abordaje del procedimiento de refugio en casos de menores no acompañados; y también el establecimiento de mecanismos de derivación de casos que tengan necesidades proteccionales desde el Departamento de Refugio y Reasentamiento a Mejor Niñez.

Mejoras en la derivación y seguimiento a casos en procedimiento de filiación con el Servicio de Registro Civil e Identificación. Se envió base de datos (231 casos) de las filiaciones pendientes a Registro Civil, con la finalidad de que nos envíen los Rut asignados o información del trámite, obteniendo respuesta de 60 casos.

Participación en los diálogos de la Política Migratoria en materia de NNA, levantando las consideraciones relevantes en materia de Protección Internacional.

4.- Certificación Sello Migrante para Municipalidades.

Durante el año 2022 se adhirieron 43 nuevos municipios al Sello Migrante, lo que corresponde a un 61,42% de crecimiento respecto a los municipios adheridos del período anterior, alcanzando un total de 113 Municipalidades que participan de esta instancia. Se recibieron un total de 12.482 casos y consultas en la Casilla Sello Migrante, desde los municipios adheridos a nivel nacional. Se realizaron 3 Encuentros Regionales de Sello Migrante, en el que participaron 63 municipios en las ciudades de Santiago, Valparaíso y Antofagasta, con objeto de realizar un Co-diseño participativo de la iniciativa con municipios adheridos. Obtuvieron por 1era vez la certificación Sello Migrante 20 municipalidades y 5 municipios lograron obtener su revalidación.

5.- Certificación Compromiso Migrante a Empresas.

Con el propósito de brindar asesorías técnicas a las empresas adheridas a la iniciativa para incorporar y fortalecer buenas prácticas en la gestión de la diversidad cultural. Hoy, su objetivo está puesto en propiciar diversos espacios informativos que propendan a la regularización migratoria en el sector privado. Durante el año 2022 se sumaron 74 nuevas empresas, pertenecientes a distintas regiones del país, alcanzando a 116 instituciones, empresas o gremios adheridos a la iniciativa. Del total de organizaciones adheridas, en el período informado, postularon 18 empresas entregando su informe anual para obtener el reconocimiento, abarcando las regiones de Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins. Luego de la evaluación técnica de los informes se adjudicaron el reconocimiento Compromiso Migrante 16 empresas.

6.- Aplicar sanciones y multas a personas que infringen la normativa migratoria.

Ingreso y registro por carga masiva a nuestra base de datos de 46.763 partes policiales que denuncian a extranjeros infractores remitidos por la Policía de Investigaciones de Chile al SNM y que no habían sido ingresados por la administración anterior.

Configuración completa del nuevo flujo de trabajo para las expulsiones administrativas, a nivel nacional, coordinando la notificación personal tanto del inicio del procedimiento sancionatorio como de la resolución que dispone la expulsión de un extranjero infractor:

El SNM emitió 1.686 inicios de procedimientos sancionatorios de expulsión que solicita a PDI la notificación personal al extranjero.

Policía de Investigaciones de Chile notificó personalmente 935 inicios de procedimiento sancionatorio de expulsión

SNM dictó 591 resoluciones que disponen la expulsión del país.

Configuración completa del flujo digital para la aplicación de sanciones pecuniarias a extranjeros, incorporando la etapa de descargos en contra de los cálculos de multas.

7.- Implementar un plan de mejoramiento de las Direcciones Regionales.

Desarrollo del levantamiento de información, coordinación y priorización de las propuestas de presupuesto para las direcciones regionales del servicio para la gestión operativa, el mantenimiento y reposición de infraestructura, consolidando la propuesta regional del servicio. A través de la creación de estándares de la infraestructura e imagen de las oficinas del Servicio Nacional de Migraciones.

Gestión y obtención de las solicitudes de Concesión de Uso Gratuito de los inmuebles de las Direcciones Regionales de las Direcciones Regionales de Valparaíso y su sucursal en San Felipe, O'Higgins, Biobío y Los Lagos

Gestión y obtención del comodato por parte del IPS del inmueble de la Dirección Regional de Antofagasta.

Gestión y obtención del comodato por parte del MOP del inmueble de la Dirección Regional de Arica y Parinacota.

Obtención de aprobaciones por parte de DIPRES para los arriendos de las Direcciones Regionales de Atacama, Coquimbo, La Araucanía, Aysén, Magallanes, Los Ríos y Ñuble.

Gestión y coordinación de los contratos de arriendo de los inmuebles para las Direcciones Regionales de Tarapacá, Atacama, Coquimbo, Maule, La Araucanía, Aysén, Magallanes y Ñuble.

Desarrollo de los levantamientos de la infraestructura de las Direcciones Regionales de Antofagasta y su sucursal del Loa, Atacama, Coquimbo, Valparaíso y su sucursal de San Felipe, O'Higgins, Ñuble, Maule, Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Aysén y Magallanes.

Mantenimiento y mejoramientos menores en las Direcciones Regionales para su funcionamiento básico.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

En materia de Género:

Dentro de los desafíos que afronta el Servicio Nacional de Migraciones en su eje de equidad de género y diversidad, se encuentra la tarea de transversalizar la perspectiva de género en todas sus actividades institucionales. Por lo tanto, es necesario que las acciones y políticas comprometidas y ejecutadas durante el año 2022 sean fortalecidas y expandidas, con el fin de seguir avanzando en esta labor.

En cuanto a los desafíos que se presentan para el año 2023, el Programa Anual de Género se ampliará con la inclusión de cinco nuevas medidas. Estas medidas estarán enfocadas en fortalecer cada uno de los lineamientos existentes y también incorporar nuevas áreas de trabajo. Por ejemplo, se buscará implementar políticas y procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género, así como acciones de comunicación y difusión interna y externa con perspectiva de género.

Además, el Servicio Nacional de Migraciones ha asumido un compromiso conjunto con el Ministerio del Interior y Seguridad Pública para llevar a cabo la ejecución de compromisos transversales en materia de género y la elaboración de compromisos en materia de género específicos para el Servicio durante el periodo 2023-2026.

Por esta razón, la labor orientativa del Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) puede resultar fundamental para muchas mujeres migrantes. Es por ello que se espera potenciar la iniciativa "Apoya Mujer Migrante" en todas las regiones del país, ya que esto podría generar un impacto positivo en la vida de muchas mujeres y sus familias

Por otro lado, es importante destacar que las personas trabajadoras LGBTIQ+ aún enfrentan discriminación en sus lugares de trabajo debido a su orientación sexual e identidad de género. Esta discriminación se traduce en mayores déficits en cuanto a trabajo decente, que se entiende como aquel que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La discriminación hacia este colectivo se convierte en un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal.

Ante esta situación, el Servicio Nacional de Migraciones tiene como prioridad avanzar en la celeridad de trámites migratorios, al mismo tiempo que colabora en procesos que faciliten el acceso a la oferta laboral formal de mujeres migrantes y personas migrantes LGBTIQ+. De esta forma, se busca promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, eliminando barreras que impiden el desarrollo pleno de las personas trabajadoras LGBTIQ+.

En el marco de la creación de la Ley N° 21.325, conocida como la Ley de Migración y Extranjería, promulgada el 11 de abril de 2021, es importante destacar que el Estado está comprometido en promover el respeto y protección hacia la mujer extranjera, sin importar su situación migratoria. Durante todo el proceso migratorio, se busca evitar la discriminación y la violencia de género hacia las mujeres migrantes y brindarles acceso

a todas las instituciones y mecanismos necesarios para salvaguardar su bienestar. Especialmente, se dará un trato especial a las mujeres embarazadas, víctimas de trata de personas, de violencia de género o intrafamiliar, u objeto de tráfico de migrantes. Para ello, el Servicio Nacional de Migraciones podrá otorgar una visa que regule su permanencia, con base en antecedentes confiables requeridos a los organismos competentes.

Una de las políticas implementadas para cumplir con este compromiso es la entrega de permisos de residencia temporal, categorizados como permisos por razones humanitarias, regulados en el Decreto 177 que establece las Subcategorías Migratorias de Residencia Temporal, promulgado el 14 de mayo de 2022. Estos permisos se otorgan a personas que se encuentran en una situación inminente de vulnerabilidad. Los permisos por razones humanitarias se conceden a cinco grupos específicos: 1) víctimas de trata de personas, 2) víctimas de violencia intrafamiliar o de género, 3) tráfico ilícito de migrantes, 4) mujeres extranjeras en situación de embarazo y 5) niños, niñas y adolescentes en situación vulnerable.

El SERMIG está trabajando en la revisión de sus convenios, instrumentos internos y lineamientos institucionales para mejorar el tratamiento de los permisos de migración. Esta revisión se realizará bajo los principios fundamentales de celeridad, promoción, respeto y garantía de derechos, tal como lo establece la Ley N°21.325 de Migración y Extranjería, con el objetivo de proteger los derechos de las personas migrantes.

En materia de Transparencia:

Reducir los tiempos de respuesta de las solicitudes de acceso a información, con el objetivo de dar respuestas oportunas y completas a nuestros solicitantes en un tiempo de 18 días hábiles. Además de Fortalecer una política de transparencia, protección de datos, probidad e integridad para el Servicio.

En materia de Gestión de trámites migratorios:

Cumplimiento de Glosa N°4 del Presupuesto 2023, específicamente el Programa Rezago, donde se espera disminuir en al menos el 50% de las solicitudes de residencia temporal y definitiva pendientes detectadas, con esto, se resolverán 193.000 solicitudes.

Para las 66.404 solicitudes de Residencias Temporales recepcionada al 31 de diciembre de 2022 se ha planificado resolver durante el tercer trimestre la totalidad de solicitudes pendientes que no requieran de una gestión adicional a las tareas propias del Servicio para su finalización.

Respecto al Departamento de Nacionalidad, se mantendrá el tiempo promedio de tramitación de responsabilidad del Servicio (sin considerar el tiempo extra que pueda tardar la firma de la Ministra), en un año a un año y medio máximo promedio, además de doblar el número de decretos enviados para VB del Director Nacional, un aproximado de 8.000 decretos anual (con la cantidad de funcionarios actual).

Mejorar el proceso y la tramitación de los permisos gratuitos, segundas prórrogas de permanencia transitoria (Art. 48° Ley 21325/21) o autorización para realizar actividades remuneradas (Art. 50° Ley 21325/21).

En materia de digitalización:

Configuración del nuevo flujo digital para resolver los recursos de reconsideración presentados contra una Resolución que rechaza una solicitud de residencia definitiva. Configuración del nuevo flujo digital respecto del procedimiento sancionatorio de expulsión de extranjeros que registren denuncia por ingreso clandestino. Configuración del nuevo flujo digital respecto del procedimiento sancionatorio de aplicación de sanción de multa a empresas de transporte y empleadores, con etapa de descargos.

Implementar un sistema informático integrado que contenga el Registro Nacional de Extranjeros (RNE): En esta línea se espera definir una estrategia institucional diseñada con la participación de todas las Direcciones y avanzar en su implementación. Este trabajo será realizado con el apoyo de una asesoría técnica, orientada a diagnosticar y generar recomendaciones sobre el diseño e implementación de un “Plan Estratégico de Sistemas” para los próximos 5 años.

Garantizar la seguridad de la información de los sistemas utilizados por el Servicio: Generar las políticas de seguridad de la información y procedimientos asociados; Difundir las políticas y procedimientos a través de una plataforma Intranet; Ejecución de auditorías externas y “hacking ético” para asegurar la correcta aplicación de las medidas de seguridad.

En materia de Participación:

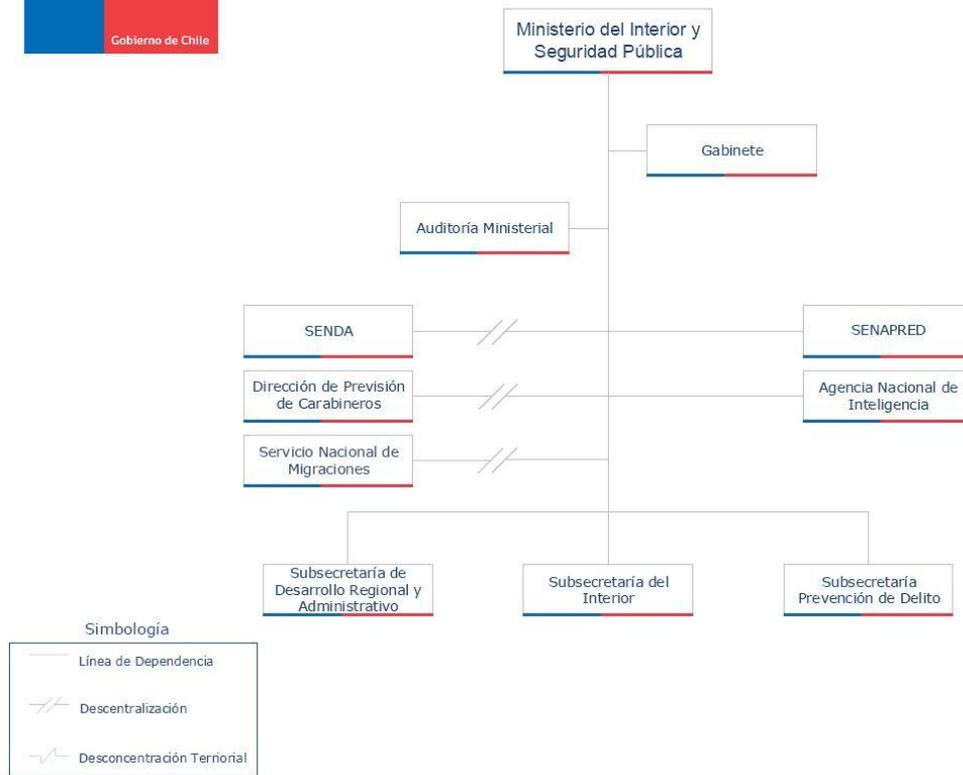
Promover la participación de niñas, niños y adolescentes a través de la realización de 3 cabildos ciudadanos.

Transversalizar y fortalecer el enfoque de participación ciudadana en la gestión pública desarrollada por las direcciones regionales y en la dirección nacional.

Promover líneas de capacitación y formación en materia de participación ciudadana y otras temáticas atingentes, tanto para funcionarios/as, como para las organizaciones del Registro de Organizaciones Sociales. En relación a esto último, se llevarán a cabo dos Escuelas de Liderazgo Migrante de carácter nacional.

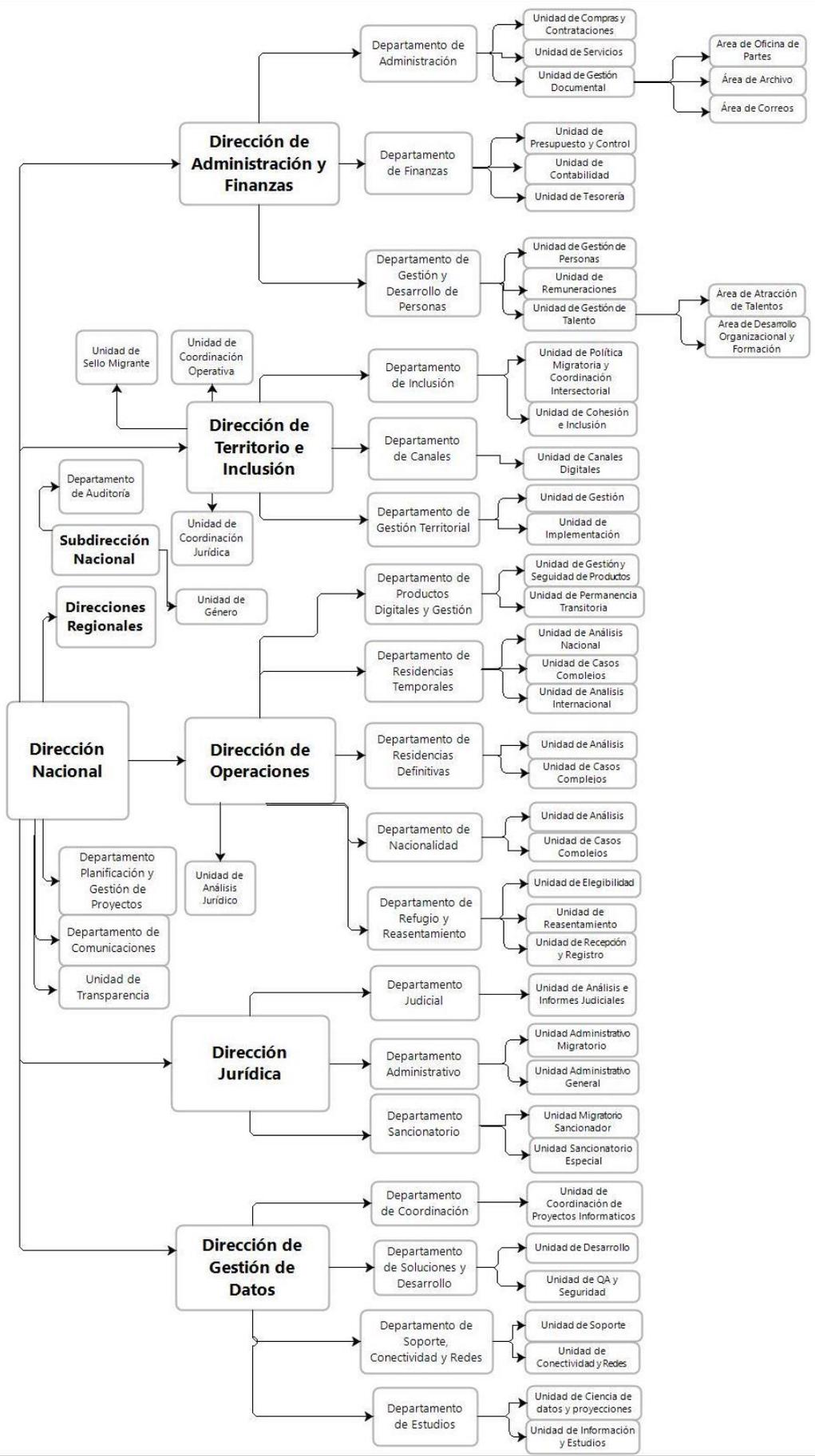
Aprobación de la Política Nacional de Migración y Extranjería y su Plan de acción nacional.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

ORGANIGRAMA SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Jefe Servicio Nacional	Luis Eduardo Thayer Correa
Subdirectora Servicio Nacional	Carolina Ocampo Bravo
Director Dirección Administración y Finanzas	Marco Márquez Poblete
Directora Dirección Operaciones	Patricia Andrea Vásquez Sepúlveda
Directora Dirección Jurídica	Gabriela Alejandra Cabellos Huarcaya
Director Dirección Territorio e Inclusión	Juan Pablo Gutiérrez Mangini
Director Dirección Gestión de Datos	Abel Enrique Castillo Rendic

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	27
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	35
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	36
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	37
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	39

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	177	96.2%	90	88.2%	267
Planta	7	3.8%	12	11.8%	19
Total	184	100.0%	102	100.0%	286

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	0	0%	1	1.0%	1
Directivos	4	2.2%	10	9.8%	14
Profesionales	92	50.0%	55	53.9%	147
Administrativos	88	47.8%	36	35.3%	124
Total	184	100.0%	102	100.0%	286

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	3	1.6%	1	1.0%	4
ENTRE 25 y 34 AÑOS	45	24.5%	37	36.3%	82
ENTRE 35 y 44 AÑOS	61	33.2%	39	38.2%	100
ENTRE 45 y 54 AÑOS	40	21.7%	10	9.8%	50
ENTRE 55 y 59 AÑOS	18	9.8%	7	6.9%	25
ENTRE 60 y 64 AÑOS	13	7.1%	4	3.9%	17
65 Y MÁS AÑOS	4	2.2%	4	3.9%	8
Total	184	100.0%	102	100.0%	286

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	136	99.3%	112	100.0%	248
Reemplazo	1	0.7%	0	0%	1
Total	137	100.0%	112	100.0%	249

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	7	5.1%	5	4.5%	12
Profesionales	74	54.0%	57	50.9%	131
Administrativos	56	40.9%	50	44.6%	106
Total	137	100.0%	112	100.0%	249

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	87	64.0%	54	48.2%	141
Más de un año y hasta 2 años	49	36.0%	58	51.8%	107
Total	136	100.0%	112	100.0%	248

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.	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	86
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	None%	None%	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	0	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	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	0	0	0
(b) Total dotación efectiva año t	0	0	0
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	None%	None%	11,5%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	0	19
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	13

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	0%	0%	33%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	0	6
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	33
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	None%	18,2%

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	0
(b) Total Planta efectiva año t	0	0	19
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	None%	None%	0,0%

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	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	0	0	265
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	None%	None%	0,0%

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	0	0	244
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	286
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	None%	None%	85,3%

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)	0	0	227
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	224
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	None	None	1,0

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	5
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	8
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	None%	None%	62,5%

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	0	0	286
Porcentaje de becados (a/b)	None%	None%	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	0	0	4967
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	286
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	None	None	17,4

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	0	0	2564
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	286
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	None	None	9,0

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	6
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	286
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	None	None	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	0	0	325
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	286
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	None	None	1,1

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	0	0	226
Lista 2	0	0	10
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	1
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	0%	237%
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	286
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0,0%	82.9%

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	0	0	69
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	86
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	None%	None%	80,2%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	69
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	247
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	None%	None%	27,9%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	249
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	247
Porcentaje (a/b)	None%	None%	100,8%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Ampliar las opciones que se le ofrecen al migrante, con visas específicas para personas con capital humano avanzado que Chile necesita, como médicos especialistas y talentos excepcionales.	Terminado
Implementar Visado Humanitario de Reunificación Familiar	Terminado
Implementar Visados Temporarios de Oportunidades para Profesionales y para Emprendedores.	Terminado
Incentivar la residencia, permanencia y nacionalización de graduados extranjeros que deseen permanecer y trabajar en Chile después de sus estudios.	Terminado
Mejorar los sistemas de información y registro que permitan el diseño de políticas, planes y programas en beneficio de los migrantes y sus familias.	En Proceso
Nueva Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería	Terminado
Fortalecimiento Servicio Nacional de Migrantes	En diseño
Implementar la Política Nacional de Migración, que incluye el mejoramiento del registro de ingresos de personas migrantes y el fortalecimiento de la labor del Servicio Nacional de Migrantes para agilizar los tiempos de respuesta a las solicitudes de visas	En implementación
Promover la formación descentralizada de los funcionarios del Servicio Nacional de Migración en derechos humanos, interculturalidad, el derecho al asilo y la no discriminación.	En implementación
Realizar un empadronamiento de las personas que se encuentran en situación de irregularidad para iniciar una evaluación de cada caso, atendiendo las necesidades y capacidades de los mercados de trabajo locales y los compromisos internacionales que tiene C	En implementación

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
2	144	3	100%	219546

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

Medidas

Medidas	Resultados
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	El análisis estadístico de los datos recopilados sobre aquellos beneficios otorgados por el servicio, desde la perspectiva de género, facilitó la generación de indicadores de género; los que a su vez favorecen la medición y evaluación de los proyectos, programas y acción, los desafíos que tiene la institución en materias de brechas o barreras que esta debe abordar para la incorporación del enfoque de género, con especial énfasis en las mujeres, mujeres víctimas de VIF, mujeres embarazadas y mujeres víctimas de trata de personas. Con objeto de dar cumplimiento al Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2022 en la Medida de Género, que comprometió a dar a conocer informes estadísticos semestrales, permitió observar los beneficios migratorios otorgados por el Servicio Nacional de Migraciones diferenciados según sexo durante el año en curso. Contribuyendo a la generación de información conducente a la incorporación de una mayor perspectiva de género en los productos y servicios de la institución. La decisión de analizar las políticas públicas que inciden positivamente en el logro de la igualdad de género se sustenta en la convicción del papel activo que, como una condición clave para alcanzar el desarrollo, debe desempeñar el Estado en la construcción de sociedades igualitarias. En este sentido, se comprende que las estadísticas de género son una representación numérica de hechos que observables en el tiempo y el espacio, y que cumplen un rol fundamental para la formulación de políticas y son un insumo clave para el logro de la plena igualdad entre hombres y mujeres (CEPAL, 2007).

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género	La elaboración de un diagnóstico institucional con enfoque de género. Es competencia del Servicio participar de instancias de diagnósticos institucionales en materia de género que favorezcan a reducir y eliminar las inequidades, brechas y barreras que pueden suceder dentro de la institución misma como también en el otorgamiento de sus servicios. Para el Servicio Nacional de Migraciones fue la primera vez que contó con un diagnóstico institucional de género como Servicio, tanto a nivel nacional como también regional, en el que sirvió como insumo también para para las agendas regionales de género que están en proceso de formación. Entendiendo la particularidad que tiene el Servicio al ser una institución reciente, el diagnóstico realizado no sólo identificó las inequidades, brechas y barreras que puede haber en el otorgamiento de nuestros servicios, sino que visualizamos la necesidad de contar con un diagnóstico interno del servicio que contribuyó en el trabajo a mejorar la calidad de vida de la comunidad funcionaria, y a la vez poder entregar una mejor atención con enfoque de género.

Iniciativa	Resultado
<p>Capacitación a funcionarios/as del Servicio en Materia de Género Nivel Básico</p>	<p>En base al diagnóstico realizado por el Servicio y a la Medida comprometida identificamos que el componente de sensibilización y capacitación es indispensable para nuestro quehacer laboral. En este sentido al identificar esta barrera de género, nos ayudó a buscar y levantar la necesidad de contar con cursos de género. Barrera: Falta de sensibilización y capacitaciones dirigidas a la comunidad funcionaria de servicio en materias relativas al enfoque de género. Durante los últimos años, en ese entonces el Departamento de Extranjería y Migración contó con instancias de capacitación. La Resolución Exenta D.G.P. N°776 de 29 de mayo de 2020, de la Subsecretaría del Interior, autorizó la participación en el curso de capacitación denominado “Enfoque de Género nivel avanzado”, a los funcionarios de esa repartición, y que consideró un total de 7 funcionarios/as. Se puede informar que el SERMIG cuenta con 4 colaboradores que aún cumplen funciones en el SERMIG y que cuentan con la capacitación en Enfoque de Género Nivel Avanzado, realizada por la empresa QSV Gestión y Política, cuya duración fue de 16 horas Cronológicas, realizadas entre el 22 de junio y el 18 de julio de 2020. Sin embargo, entendiendo que la dotación actual aproximadamente del Servicio es de alrededor de 528 funcionarios y funcionarias, las instancias de capacitaciones anteriores son insuficientes. Fue necesario contar con capacitaciones abiertas y continuas a la comunidad funcionaria del servicio para introducir las temáticas de género, y también nivelar sus conocimientos. Esto con el fin de estimular y supervigilar las acciones y programas que desarrolle el Servicio Nacional de Migraciones con un enfoque de género. El Servicio contó para el período 2022 con un plan de capacitación, en el que, durante el mes de septiembre de 2022, con ayuda del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 192 colaboradores/as del servicio están cursando el curso de inducción a las políticas de género. Además, gracias a SERNAMEG, becó 10 funcionarias para cursar “Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres desde un enfoque de género y derechos humanos” impartido por la Universidad de Concepción. Durante el período de diciembre se impartió la capacitación a jefaturas e integrantes de la mesa ampliada de género con un total de 35 participantes, por la Universidad Católica de Temuco, que llevó por nombre “Metodologías para la Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas. Aproximación al Sector Migraciones. De esta manera, se concluye lo necesario que es contar con espacios de formación y capacitación para la instalación y profundización de los elementos que están en la base del enfoque intercultural, así como de los contenidos de diagnóstico que se han recogido. Perspectivas como la de derechos humanos, género, las migraciones, refugio, trata de personas, NNA no acompañados o elementos de interculturalidad, son indispensables para permear a los equipos regionales y nacionales, con una mirada de gestión y valoración de la diversidad que irradie a todas las comunidades del país.</p>

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