

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
Servicio Nacional de Migraciones





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación del Servicio Nacional de Migraciones

I.- Presentación del Servicio Nacional de Migraciones

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

III. Funcionamiento del Servicio Nacional de Migraciones

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación del Servicio Nacional de Migraciones

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
Álvaro Elizalde Soto, ministro del Interior y Seguridad Pública Luis Thayer Correa, director nacional	Álvaro Elizalde Soto, ministro del Interior y Seguridad Pública Víctor Ramos Muñoz, subsecretario del Interior Rafael Collado González, subsecretario de Seguridad Pública Francisca Perales Flores, subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo

MISIÓN
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.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante iconos azules.

Economía y Bienestar	Salud	Sociedad y desarrollo urbano	Administración del Estado	Educación y formación
				

Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	No

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto del Servicio Nacional de Migraciones correspondió a un 0,7% del total del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Estas iniciativas - constitución del comité asesor interministerial, implementación del plan nacional de acción y ejecución de sesiones del consejo de política migratoria - actuaron de manera sinérgica, sentando las bases y proporcionando los instrumentos esenciales para el despliegue de la política nacional de migración y extranjería. El comité asesor interministerial estableció la coordinación interinstitucional. La implementación del plan nacional de acción tradujo los objetivos en medidas operativas. Las sesiones del consejo de política migratoria consolidaron la gobernanza, facilitando la revisión y toma de decisiones. En conjunto, estas acciones garantizaron la asistencia técnica, la articulación de mecanismos de coordinación y la gestión de recursos necesarios para el desarrollo, la implementación efectiva y el seguimiento riguroso de la política nacional de migración y extranjería.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Resolver solicitudes migratorias, en base a la normativa vigente, con eficiencia y eficacia agilizando sus procesos.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En el año 2024, se optimizaron las etapas de análisis de residencias humanitarias para niños, niñas y adolescentes, reduciendo tiempos y aumentando eficiencia. Esto asegura el acceso oportuno a la regularización migratoria, alineado con la Ley N°21.325 y estándares de derechos humanos. Se registraron 55.686 solicitudes y se otorgaron 52.544 residencias, consolidando la protección de este grupo.	
ACCIÓN 2	
Se conformó un equipo especializado en diciembre de 2024 para reducir los tiempos de análisis de solicitudes de residencia "mercado común del Sur" (acuerdo con Bolivia). Esto ordena y canaliza flujos migratorios regulares, contribuyendo a la productividad económica y fortaleciendo los compromisos internacionales de Chile en movilidad humana y su política nacional de migración y extranjería.	
ACCIÓN 3	
Se optimizó la gestión de residencias: solicitudes que no cumplen con los requisitos legales y reglamentarios establecidos para la residencia definitiva se derivaron a temporales, formalizando un flujo más eficiente que asegura la continuidad migratoria y agiliza revisiones. Se digitalizó la rectificación de residencias temporales eliminando trámites físicos, mejorando eficiencia y trazabilidad.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Estas iniciativas - simplificación del proceso de residencias humanitarias, optimización del proceso de la subcategoría, principio de reciprocidad internacional (mercado común del sur), y fortalecimiento de la capacidad operativa para la gestión de solicitudes de residencia - actuaron de manera complementaria y sinérgica, impulsando la eficiencia y eficacia en la resolución de solicitudes migratorias conforme a la normativa vigente. La simplificación de residencias para niños, niñas y adolescentes garantizó su protección. El fortalecimiento de la capacidad operativa mejoró la gestión de residencias definitivas y temporales mediante derivaciones y digitalización. En conjunto, estas acciones optimizaron los procesos, agilizaron los plazos y fortalecieron la capacidad de respuesta del Servicio, asegurando una gestión migratoria más efectiva.	

Otorgar atención a usuarios y usuarias de forma descentralizada, asegurando la presencialidad en la resolución de sus requerimientos migratorios.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

Durante el año 2024, el Servicio consolidó el funcionamiento del registro nacional de atenciones como herramienta institucional clave para la sistematización, monitoreo y control de las interacciones entre usuarios/as de las direcciones regionales. Esta plataforma constituye un instrumento de gestión basada en evidencia, orientado a fortalecer la eficiencia administrativa y el registro migratorio.

En 2024, el programa "migraciones en tu barrio" se ejecutó en las 16 regiones del país mediante 567 operativos territoriales que permitieron atender a 13.164 personas, acercando servicios a comunidades con barreras de acceso geográficas o digitales. La iniciativa se desarrolló en coordinación con municipios, registro civil y ferias de servicios públicos, fortaleciendo la cobertura territorial.

Las tres acciones implementadas en 2024 se articularon de manera complementaria para garantizar atención descentralizada y presencial, en línea con los lineamientos de la política nacional de migración y extranjería. El modelo de atención integral de personas permitió estandarizar procesos y ampliar la cobertura regional mediante oficinas, plataforma digital y reserva de horas, optimizando la gestión de trámites. El registro nacional de atenciones, fortaleció la trazabilidad y el control institucional de los casos, asegurando respuestas oportunas y derivaciones eficientes. Finalmente, el programa migraciones en tu barrio acercó servicios a comunidades con mayores barreras de acceso, consolidando la presencia territorial del Servicio. En conjunto, estas acciones permitieron mejorar la equidad en la atención, la accesibilidad de la población migrante y la eficiencia institucional, cumpliendo integralmente con el objetivo estratégico y fortaleciendo la gobernabilidad institucional.

Aplicar sanciones administrativas que correspondan a los infractores de la normativa vigente.

NUBE DE PALABRAS

[illegible]

En vigor desde diciembre de 2024, el protocolo de expulsiones administrativas optimizó el intercambio de información interinstitucional, agilizando los tiempos de tramitación y priorizando casos críticos. Regula con precisión la actuación de organismos competentes para la ejecución de expulsiones administrativas, cumpliendo con la Ley N° 21.325 y su reglamento, mejorando la gestión sancionatoria.

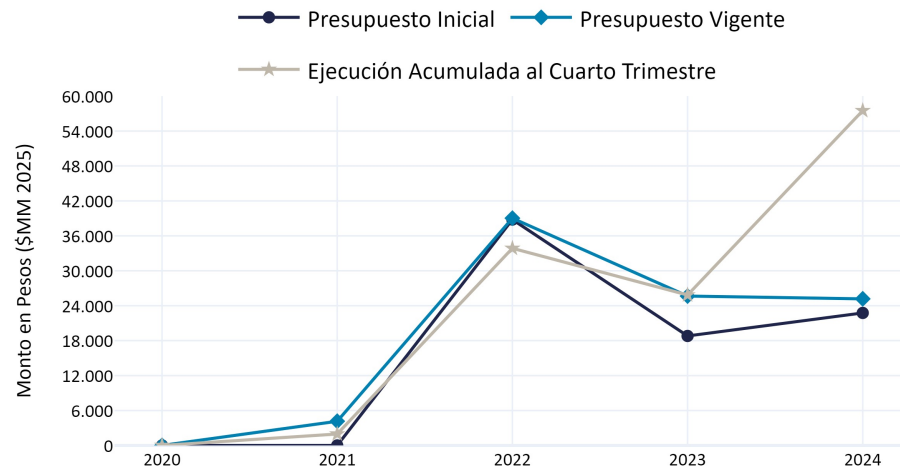
El acuerdo de reconducción con Bolivia, vigente desde marzo de 2024, abordó dificultades operativas para ciudadanos de terceros países que ingresan irregularmente cerca de la frontera. Fortalece significativamente las capacidades de control fronterizo en la macrozona norte mediante mecanismos de coordinación bilateral, permitiendo una gestión más efectiva de la migración irregular en la zona.

Estas acciones fortalecieron la capacidad del Servicio para sancionar infractores y asegurar el cumplimiento normativo eficiente y coordinado. La actualización del protocolo judicial y su digitalización mejoraron la estandarización y trazabilidad de los procesos. El nuevo protocolo administrativo agilizó la tramitación y priorización de casos. Además, el acuerdo de reconducción reforzó significativamente el control fronterizo. Como resultado en 2024, se ejecutaron 1.100 expulsiones (690 administrativas, 410 judiciales); se iniciaron 34.562 procedimientos de expulsión; se dictaron 12.466 resoluciones y se emitieron 11.040 autorizaciones de salida con prohibición de ingreso. Adicionalmente, se materializaron aproximadamente 1.000 reconducciones por Colchane.

Funcionamiento del Servicio Nacional de Migraciones

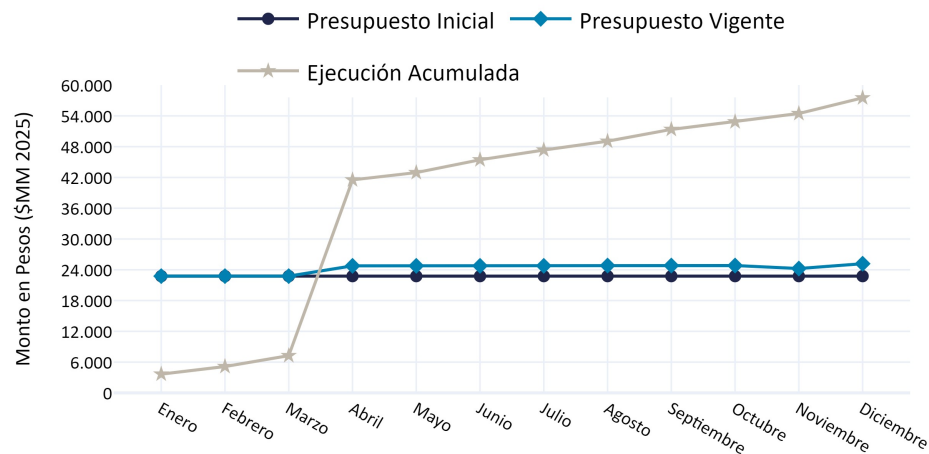
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



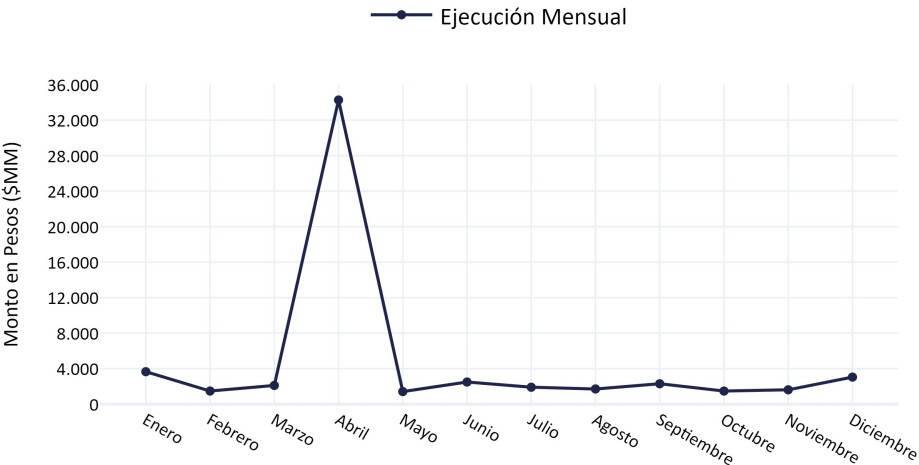
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

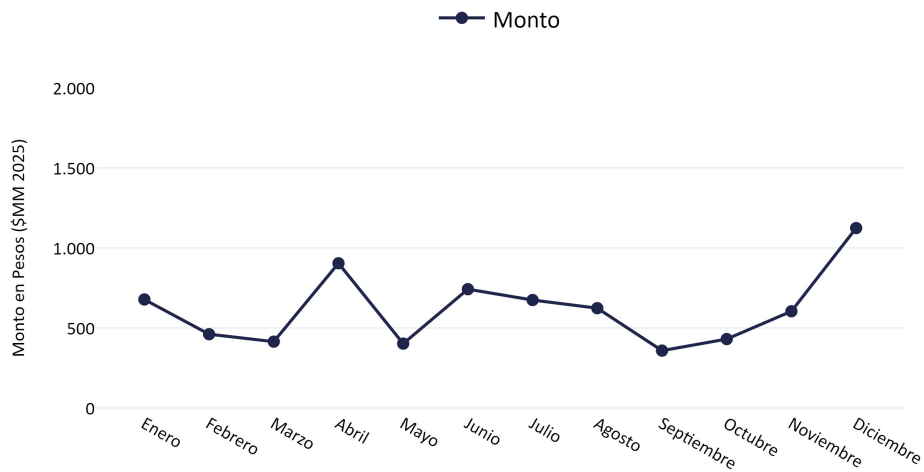
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

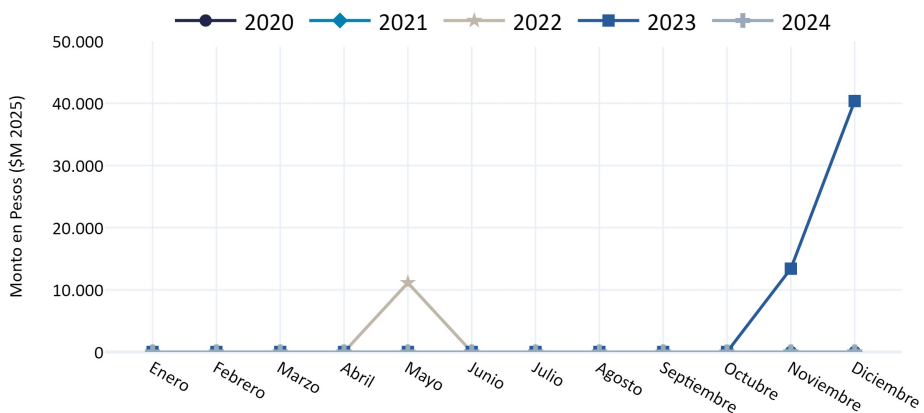
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

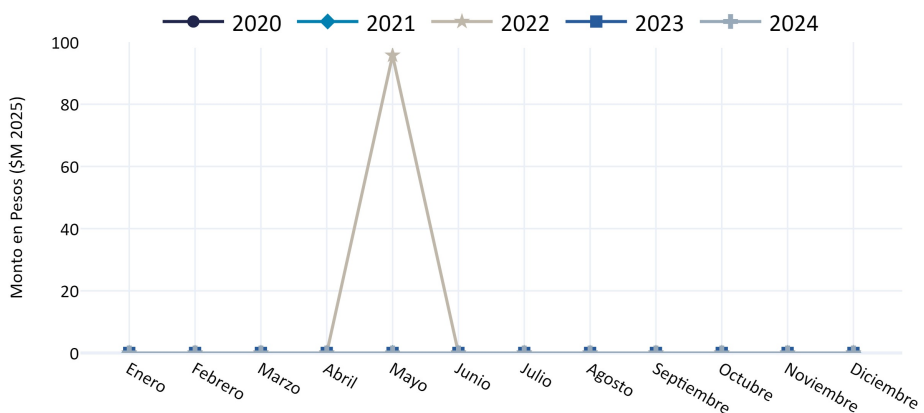


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

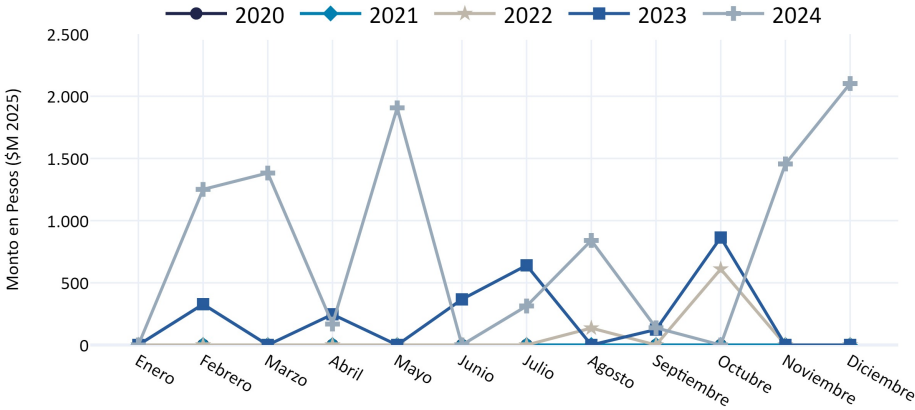
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

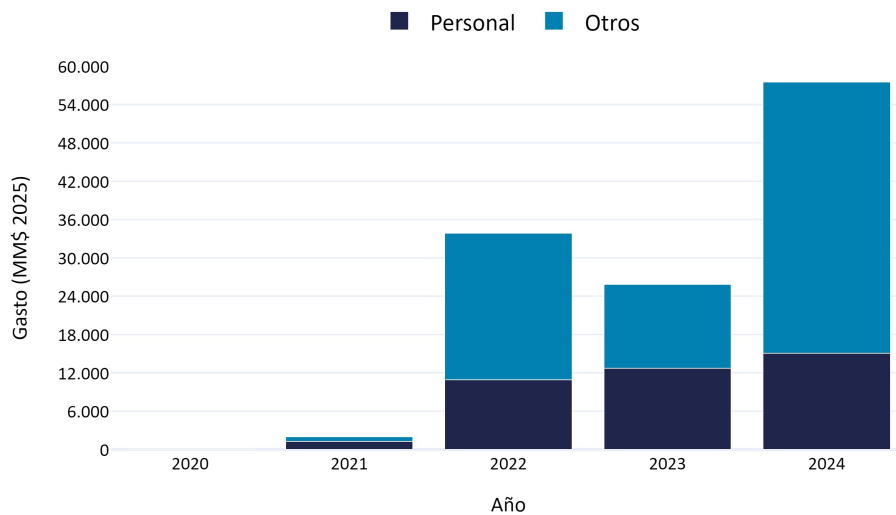


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Nacional de Migraciones

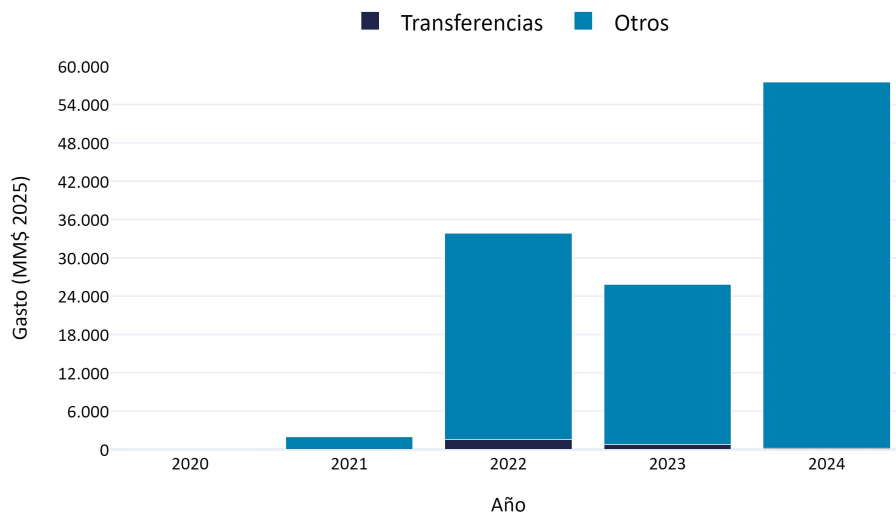


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Servicio Nacional de Migraciones



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

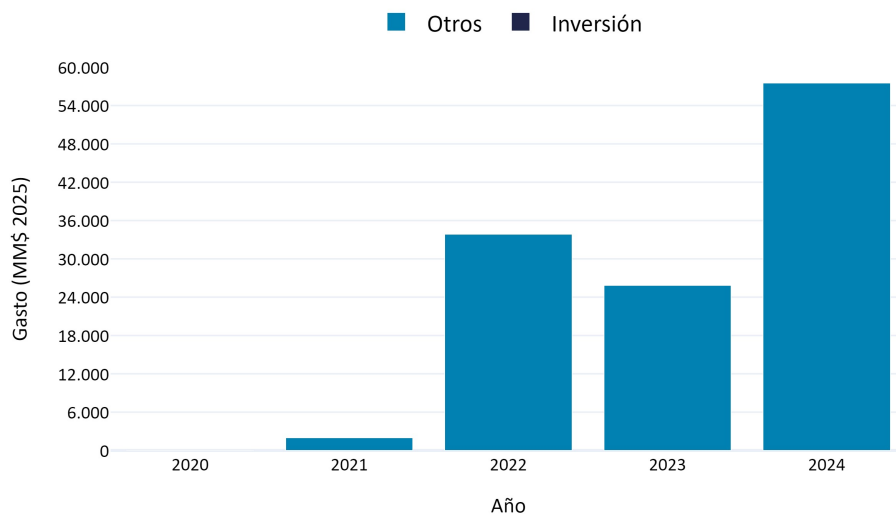
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Migraciones



¿Qué son las iniciativas de inversión?
Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

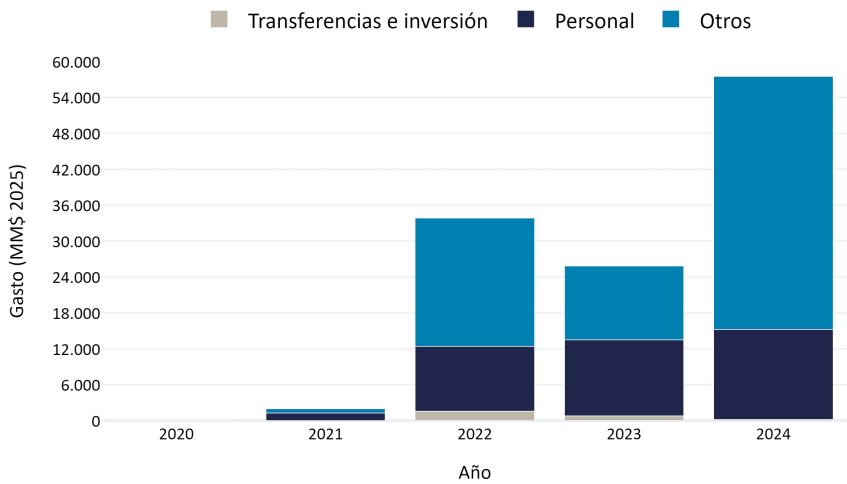
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

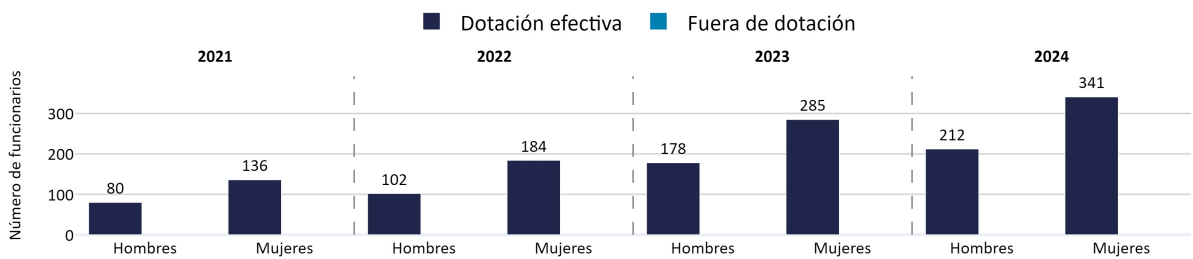
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Migraciones



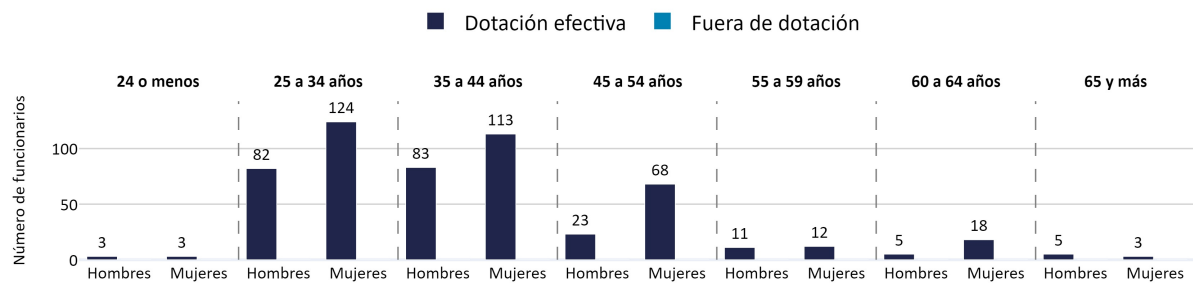
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



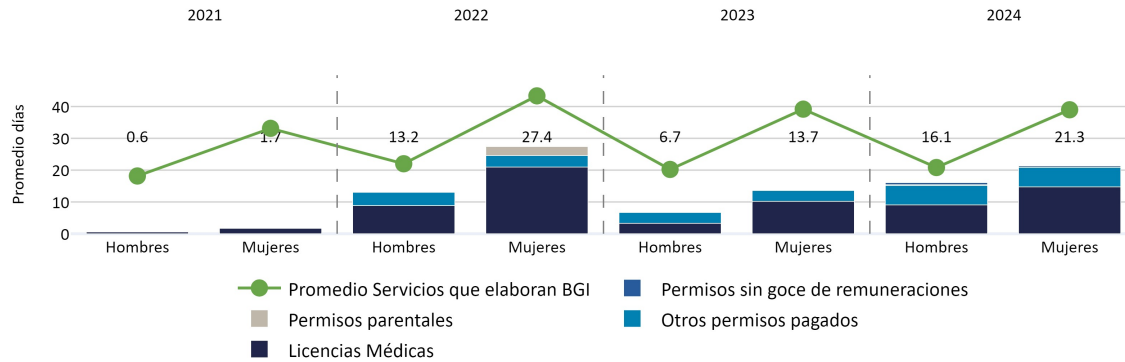
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



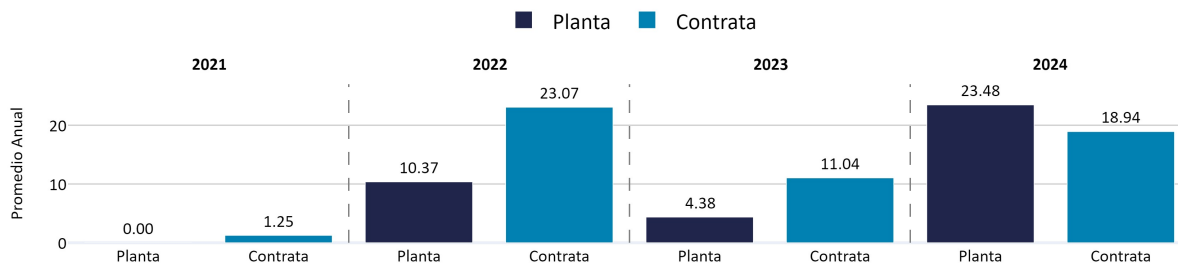
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

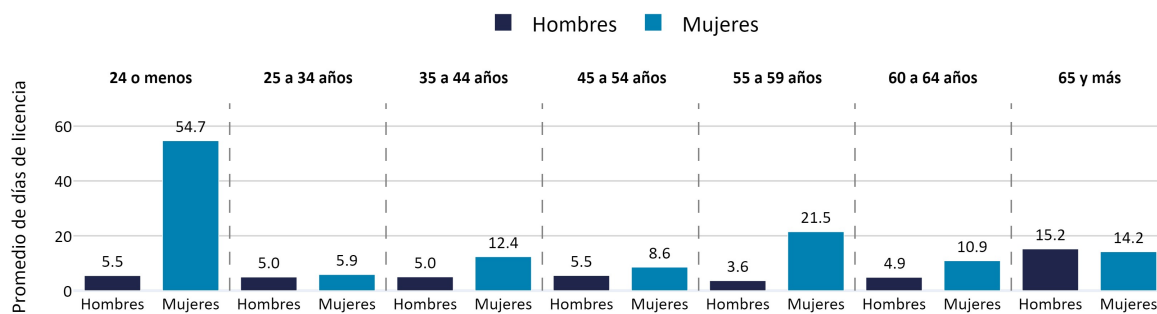
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



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



III 5.- Horas extraordinarias

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Nacional de Migraciones

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	91	26.69%	55	25.94%	146
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	8	2.35%	12	5.66%	20
Profesionales	203	59.53%	128	60.38%	331
Técnicos	39	11.44%	17	8.02%	56
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	341	100%	212	100%	553

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	19	38.78%	5	33.33%	24
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	20	40.82%	5	33.33%	25
Técnicos	10	20.41%	5	33.33%	15
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	49	100%	15	100%	64

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	15
(b) Total de ingresos a la contrata año t	86	16	23
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	0%	65.22%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	0	14
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	15
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	NaN%	93.33%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	33	22	105
(b) Total dotación efectiva año t	286	463	553
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	11.54%	4.75%	18.99%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	4	4
Otros retiros voluntarios año t	19	13	47
Funcionarios retirados por otras causales año t	13	4	53
Total de ceses o retiros	33	22	105

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	6	16	18
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	33	22	105
Porcentaje de recuperación (a/b)	18.18%	72.73%	17.14%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	19	20	25
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	244	292	548
(b) Total Dotación Efectiva año t	286	463	553
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	85.31%	63.07%	99.1%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	227	111	2909
(b) Total de participantes capacitados año t	224	129	292
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1.01%	0.86%	9.96%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	5	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	8	16	51
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	62.5%	6.25%	1.96%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	286	463	553
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	226	236	354
Lista 2	10	7	49
Lista 3	0	1	2
Lista 4	1	1	0
(a) Total de funcionarios evaluados	237	245	405
(b) Total Dotación Efectiva año t	286	463	553
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	82.87%	52.92%	73.24%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	69	172	118
(b) Total de ingresos a la contrata año t	86	16	23
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	80.23%	1075%	513.04%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	69	172	118
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	247	249	90
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	27.94%	69.08%	131.11%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	249	283	118
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	247	249	90
Porcentaje (a/b)	100.81%	113.65%	131.11%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Nacional de Migraciones

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
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.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Nacional de Migraciones

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
2.00	277.00	6.00	100.00	643000.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Nacional de Migraciones

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Se elaboró y actualizó la ficha de definiciones estratégicas 2025-2026, garantizando que las metas institucionales reflejaran la transversalidad del enfoque de género, promoviendo la igualdad y equidad en la atención a las personas usuarias como en la gestión interna del Servicio.
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Se realizó un trabajo diagnóstico, liderado por la unidad de género y el departamento de gestión de personas. El proceso incluyó reuniones internas e interinstitucionales, recopilación de buenas prácticas y análisis comparativo, permitiendo generar lineamientos estratégicos, un diagnóstico institucional y recomendaciones para fortalecer la gestión de bienestar con enfoque de género.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Se avanza en la elaboración del convenio de colaboración con el Servicio Nacional de la Mujer, diseñado para fortalecer la cooperación interinstitucional, facilitando la derivación de casos y el intercambio de información para análisis estadísticos. La firma está pendiente, dado que su implementación requiere la modificación del decreto 177.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboró un informe con enfoque de género para generar información desagregada por sexo y detectar brechas en permisos de residencia. En términos de resultados, por ejemplo, se evidenció baja participación de mujeres en permisos de actividad remunerada y predominio femenino en permisos humanitarios y de reunificación familiar, mostrando desigualdad en la inserción laboral de mujeres migrantes.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Jornadas apoya mujer migrante	Iniciativa para la inclusión de mujeres migrantes en Chile, facilitando acceso a información sobre normativa migratoria y servicios públicos, promoviendo sus derechos. Esto se logra mediante actividades informativas en colaboración con instituciones públicas, municipalidades, organizaciones y academia. En 2024, 1337 mujeres extranjeras participaron en 40 actividades presenciales en 15 regiones.
Jornada de murales "apoya mujer migrante: pintando horizontes compartidos, Valdivia 2024"	La jornada tuvo lugar en las oficinas de la dirección regional de Los Ríos en colaboración con la organización de mujeres migrantes (que nace al alero de las actividades de apoya mujer migrante 2023), con el objetivo de acercar el Servicio a la comunidad de mujeres migrantes, pintando un mural que simboliza las trayectorias migratorias y la acogida de las mujeres extranjeras en el territorio.
Arte postal	Se utilizó el mural realizado en Los Ríos (pintando horizontes compartidos, Valdivia 2024) como tema principal de una iniciativa de arte postal, donde las mujeres migrantes pudieron enviar dichas postales a otras mujeres migrantes con mensajes fraternos y de apoyo para fortalecer el sentido de comunidad.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio Nacional de Migraciones

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

