



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio del Interior y  
Seguridad Pública

**Servicio Nacional de  
Prevención y Respuesta ante  
Desastres**





# 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                                             | 16 |
| .5. Anexos                                                                                | 19 |
| .Anexo 1: Recursos Humanos                                                                | 21 |
| .Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023                                                    | 29 |
| .Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022                               | 30 |
| .Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022                       | 31 |
| .Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución | 33 |

# 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 Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED) es el sucesor legal de la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (ONEMI) que entró en vigor a partir del 1 de enero 2023. El 7 de agosto de 2021, se promulgó la Ley N°21.364 que crea el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres y sustituye a la Oficina Nacional de Emergencia por el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres. A continuación, el 5 de agosto de 2022, se publicó el Decreto con Fuerza de Ley 1-21364 que fija la planta de personal del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, entidad que entró en funcionamiento el 1 de enero del 2023. Lo anterior, deja de manifiesto que el año 2022 estuvo marcado por la transición y adaptación a las nuevas funciones y reorganización interna.

De acuerdo a la ley mencionada en el párrafo anterior, el SENAPRED es el servicio encargado de asesorar, coordinar, organizar, planificar y supervisar las actividades relacionadas con la Gestión del Riesgo de Desastres del país.

En 2022 el Servicio contó con 16 Direcciones Regionales más el edificio del nivel central donde se aloja la Dirección Nacional. En relación con la dotación de personal, hubo 279 funcionarios y 134 funcionarias a nivel nacional, de los cuales 167 desempeñaron sus funciones en el nivel central y el restante en las direcciones regionales. En relación con la calidad jurídica, en la institución hubo siete funcionarios/as pertenecientes a la planta del servicio, de los cuales 5 corresponden a cargos de Alta Dirección Pública (ADP), 395 funcionarios bajo la calidad jurídica contrata. Durante el 2022 sólo ocho personas se desempeñaron en calidad de honorarios. Con relación a materias financieras, la institución contó en 2022 con un presupuesto de M\$16.424.364, lo que corresponde a un 0,39% del gasto total del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Dentro de los resultados de desempeño institucionales, la ONEMI actual SENAPRED, durante el 2022 alcanzó un 100% de cumplimiento en sus metas correspondientes al Programa de Mejoramiento a la Gestión (PMG). Además, con relación al Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), también alcanzó un 100% de cumplimiento de sus objetivos. Ambas herramientas de gestión fueron validadas con el máximo cumplimiento sin observaciones, lo cual nos permitirá postular al Premio Anual a la Excelencia Institucional PAEI 2023.

Dado el contexto de permanente digitalización de procesos, el avance de la tecnología y el escenario de teletrabajo o modalidad híbrida que se instaló

desde la pandemia de COVID19 -que puso en evidencia la necesidad de avanzar a trámites y documentos 100% digitales, considerando además la Ley N°21.180 sobre transformación digital del Estado-, en 2022 el Servicio avanzó en la digitalización con la Orden de Servicio N°4 que instruye la adaptación de los procesos y documentos institucionales a un formato que permita su elaboración, tramitación, aprobación y distribución 100% digital, prescindiendo del papel. De esta forma, todos los funcionarios deben priorizar los mecanismos de firma digital disponibles, tales como token con firma electrónica avanzada o la funcionalidad de firma electrónica simple, siendo esta última un mecanismo disponible para todos los funcionarios y funcionarias de la institución y que es operado desde el sistema de gestión de documento SIGE.

Respecto a la gestión con otras instituciones y con el objetivo de descentralizar el modelo de gobernanza que presenta la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres, instancia que es coordinada por nuestro Servicio desde el año 2012 y que actualmente está integrada por más de 190 representantes de diversos organismos públicos y privados, durante el 2022 se conformaron las Plataformas Regionales para la Reducción del Riesgo de Desastres en las 16 regiones del país, lo que contribuye de manera práctica en las definiciones y prioridades que surjan de las estructuras de coordinación que representan los Comités Regionales para la GRD. Por otra parte, durante el 2022, institución asistió a la séptima edición de la Plataforma Global para la Reducción del Riesgo de Desastres, convocada y organizada por la Oficina de Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNDRR) instancia que contó con el Gobierno de Indonesia como país anfitrión. El evento, llevó como título "Del Riesgo a la Resiliencia: Hacia el Desarrollo Sostenible para Todos en un Mundo Transformado por COVID-19".

Con el objetivo de comprobar el funcionamiento, alcance y efectividad del Sistema de Alerta de Emergencia para Celulares (SAE), durante el 2021 el Servicio dio inicio al calendario de pruebas comunales. En 2022 se continuó con el calendario de pruebas, realizando un total 52 pruebas comunales, las que abarcaron todas las regiones del país. Cabe indicar que las pruebas del 2022 tuvieron un 28% de cobertura en relación con la totalidad de las comunas del país (346), mientras que la cobertura alcanzada en el 2021 fue de un 13%.

Por otra parte, con el objetivo de continuar fomentando una cultura preventiva y de autocuidado, poner en práctica los planes de evacuación de la población y potenciar una respuesta adecuada frente a una posible emergencia, el Servicio realizó un total de 11 ejercicios de evacuación a lo largo del país, siendo estos tres simulacros en borde costero (tsunami), tres dirigidos al sector educación, dos en relación a amenaza volcánica, dos ejercicios con variable de riesgo incendio forestal y uno relacionado a



remoción en masa.

Finalmente, y continuando en la línea de cultura preventiva, es que durante el 2022 el Servicio realizó 47 cursos de equipos comunitarios de emergencia, CERT por sus siglas en inglés, el que corresponde a un programa de capacitación y entrenamiento que propicia la preparación y respuesta de la comunidad frente a emergencias y desastres, cuyo objetivo es desarrollar las capacidades a nivel local, proporcionando las habilidades básicas que necesitarán para responder adecuadamente y prestar apoyo a los primeros momentos luego de un desastre, antes de la llegada de los equipos especializados de emergencia. Los CERT han sido diseñados por la Agencia Federal de Manejo de Emergencia de Estados Unidos (FEMA).

# 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

---

Dentro del Programa de Gobierno 2022 - 2025 existe el compromiso de “Avanzar a una sociedad que ponga en el centro la sostenibilidad de la vida, el cuidado de las personas y comunidades”. Es bajo este alero que el Servicio, mediante la Política Nacional de Reducción de Riesgos de Desastres (RRD) y la Plataforma de RRD, ha realizado diversas coordinaciones para implementar un Sistema Nacional de Monitoreo de Riesgo de Desastres en conjunto con la Subsecretaría de Telecomunicaciones, con la participación del Departamento de Gestión del SINAPRED y la Subdirección de Operaciones de Emergencia. Durante el 2022 y en una primera instancia, se organizaron grupos de trabajo, mediante la conformación de la Mesa de Telecomunicaciones, que compartieron información de diagnóstico, bases de datos y diagramas de los sistemas de comunicación operativos del Servicio. En una segunda instancia, dicha mesa sesionó con el objetivo de identificar la infraestructura crítica en las instituciones que son parte del Sistema y la normativa asociada a infraestructura crítica. En la misma línea del cumplimiento de los compromisos del Programa de Gobierno es que se está trabajando en la creación de Centros de Memoria Activa, los que funcionarán como archivo, reforzamiento y promoción de conocimientos locales ante el riesgo de desastres. Se inició un trabajo mancomunado entre la Cineteca Nacional y el Servicio, iniciando con lineamientos de coordinación y cooperación, relacionadas a material histórico que ambas instituciones puedan tener relacionadas a desastres. Posterior a ello, se priorizó el material obtenido y para el 2023 se comenzará a digitalizar la información para una posterior difusión y publicación del material en los canales digitales.

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

---

#### **Preparación: Capacitar en Microzonificación de Riesgos y Recursos.**

Porcentaje de comunas con a lo menos un funcionario municipal capacitado en microzonificación de riesgo en el año t

Fórmula de cálculo:  $N^{\circ}$  de comunas con a lo menos un funcionario municipal capacitado en microzonificación de riesgo en el año t /  $N^{\circ}$  total de comunas en el año t

| Variablen                                                                                                       | Meta 2022 | % Logro 2022 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| Valor Efectivo (%)                                                                                              | 24%       | 25%          |
| Número de comunas con a lo menos un funcionario municipal capacitado en microzonificación de riesgo en el año t | 83        | 85           |
| Número total de comunas en el año t                                                                             | 346       | 346          |

#### **Alerta: Difundir información de emergencias y alertas al Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres y a la comunidad.**

Porcentaje de publicaciones de sismos de mediana y mayor intensidad en sistema PT (Página web y Twitter) en a lo más 6 minutos año t.

Fórmula de cálculo: Número de publicaciones de sismos de mediana y mayor intensidad en sistema PT (Página web y Twitter) en a lo más 6 minutos en el año t/ Número total de sismos de mediana y mayor intensidad en el año t.

| Variablen | Meta 2022 | % Logro 2022 |
|-----------|-----------|--------------|
|-----------|-----------|--------------|

|                                                                                                                      |     |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|
| Valor Efectivo (%)                                                                                                   | 96% | 100% |
| Número de publicaciones de sismos de mediana y mayor intensidad en PT (Página web y Twitter) en a lo menos 6 minutos | 96  | 49   |
| Número total de sismos de mediana y mayor intensidad                                                                 | 100 | 49   |

Porcentaje de boletines (informativos, estados de precaución, alertas o alarmas) del Sistema Nacional de Alarma de Maremoto (SNAM), difundidos al Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), a lo más 4 minutos desde su recepción en el CAT Nacional.

Fórmula de cálculo: Número de publicaciones de sismos de mediana y mayor intensidad en sistema PT (Página web y Twitter) en a lo más 6 minutos en el año t/ Número total de sismos de mediana y mayor intensidad en el año t.

| VARIABLES                                                                                                                                                                            | Meta 2022 | % Logro 2022 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| Valor Efectivo (%)                                                                                                                                                                   | 98%       | 99,5%        |
| Número de boletines (informativos, estados de precaución, alertas o alarmas) del SNAM, difundidos al SINAPRED, a lo más 4 minutos desde su recepción en el CAT Nacional en el año t. | 98        | 204          |

|                                                                                                                                                                                            |     |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Número total de boletines (informativos, estados de precaución, alertas o alarmas) del SNAM, difundidos al SINAPRED, a lo más 4 minutos desde su recepción en el CAT Nacional en el año t. | 100 | 205 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|

Tiempo promedio del primer reporte de sismos al SINAPRED en el año t.

Fórmula de cálculo: Sumatoria de minutos que demora el envío del primer reporte de sismos al SINAPRED en el año t / N° total de sismos percibidos en el año t

| VARIABLES                                                                                     | Meta 2022 | % Logro 2022 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| Valor efectivo (minutos)                                                                      | 2,7 min   | 1,9 min      |
| Sumatoria de minutos que demora el envío del primer reporte de sismos al SINAPRED en el año t | 840       | 585          |
| N° total de sismos percibidos en el año t                                                     | 311       | 294          |

**Preparación: Implementar programas de formación en Gestión Integral del Riesgo (escolar y comunitaria, inicial, especializado y superior) dirigidos a los actores del SINAPRED.**

Porcentaje de comunas con a lo menos un funcionario municipal capacitado en cursos de la Academia de Protección Civil en el año t

Fórmula de cálculo: N° de comunas con a lo menos un funcionario municipal capacitado en cursos de la Academia de Protección Civil en el año t / N° total de comunas en el año t

| VARIABLES          | Meta 2022 | % Logro 2022 |
|--------------------|-----------|--------------|
| Valor efectivo (%) | 43%       | 44%          |

|                                                                                                                       |     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Número de comunas con a lo menos un funcionario municipal capacitado en cursos de la Academia de SINAPRED en el año t | 149 | 153 |
| Número total de comunas en el año t.                                                                                  | 346 | 346 |

### **Preparación: Desarrollar Simulacros y Simulaciones.**

Porcentaje de regiones con ejercicio de simulacro y/o simulación realizados en el año t.

Fórmula de cálculo:  $N^{\circ}$  de regiones con ejercicio de simulacro y/o simulación realizados en el año t /  $N^{\circ}$  de regiones del país en el año t

| Variables                                                                           | Meta 2022 | % Logro 2022 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| Valor efectivo (%)                                                                  | 81%       | 88%          |
| Número de regiones con ejercicio de simulacro y/o simulación realizados en el año t | 13        | 14           |
| Número total de regiones del país en el año t.                                      | 16        | 16           |

### **Preparación: Gestionar el Programa Integral de Seguridad Escolar**

Porcentaje de Establecimientos Educativos capacitados en el Plan Integral de Seguridad Escolar en el año t

Fórmula de cálculo:  $N^{\circ}$  de Establecimientos Educativos capacitados en el Plan Integral de Seguridad Escolar en el año t /  $N^{\circ}$  Total de Establecimientos Educativos en el país según Directorio Oficial de MINEDUC del año t-1

| Variables | Meta 2022 | % Logro 2022 |
|-----------|-----------|--------------|
|-----------|-----------|--------------|

|                                                                                                        |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Valor efectivo (%)                                                                                     | 5,67% | 7,09% |
| Número de Establecimientos Educativos capacitados en el Plan Integral de Seguridad Escolar en el año t | 930   | 1162  |
| Número total de Establecimientos Educativos en el país según Directorio Oficial de MINEDUC del año t-1 | 16398 | 16938 |

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

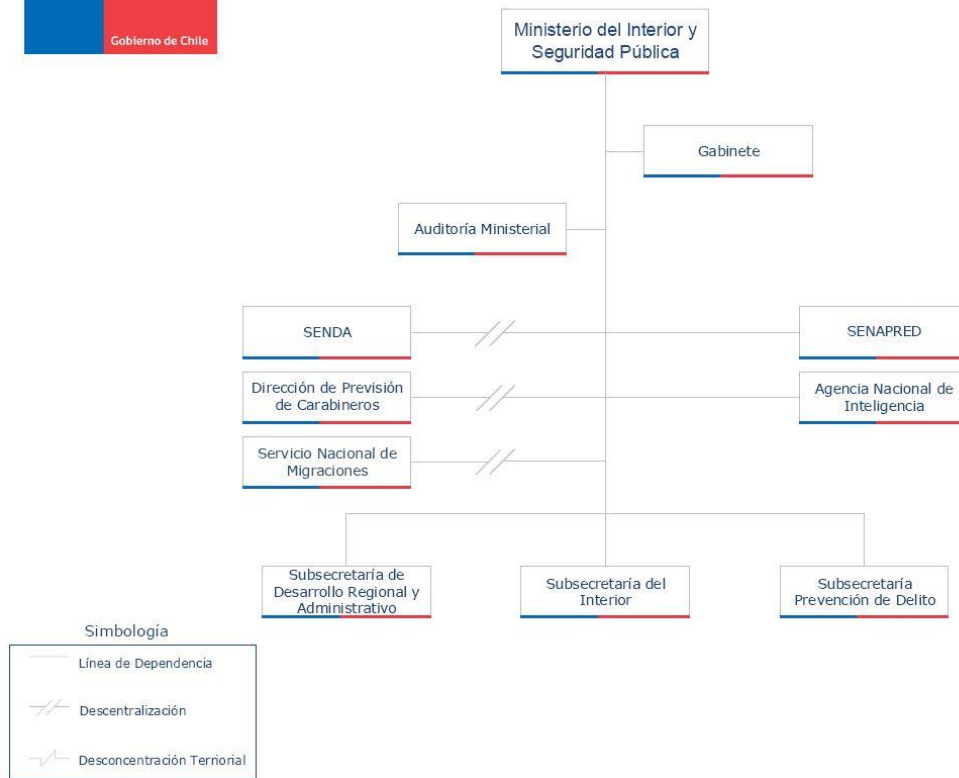
Durante el 2022, ONEMI dio paso al Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED), el que entró en funcionamiento a partir de enero 2023. Dentro de los desafíos para esta nueva institucionalidad, se encuentran el fortalecer las fases de mitigación y preparación. La primera corresponde a medidas dirigidas a reducir los riesgos existentes, evitando la generación de nuevos riesgos. La fase de preparación consiste en las capacidades y habilidades desarrolladas para prever, responder y recuperarse de forma oportuna y eficaz de los impactos de amenazas inminentes. El fortalecimiento de ambas fases del ciclo de riesgo de desastres se realizará mediante la coordinación entre todos los organismos e instituciones que componen el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), contribuyendo a que Chile sea un país aún más preparado frente a una emergencia, fomentando una cultura preventiva en la ciudadanía. Para esto, el nuevo marco legal da énfasis a la gestión de instrumentos para la Gestión del Riesgo de Desastres (GRD), entre los que se encuentran la Política Nacional para la GRD, los Planes para la GRD, Planes sectoriales, Mapas de Amenaza, Mapas de Riesgo, el Sistema de Alerta Temprana y Sistema de Información. Para la implementación de todos estos instrumentos, el Servicio deberá coordinar los recursos necesarios y a los organismos del SINAPRED. En esta misma línea, es que durante el 2023 serán incorporados como miembros permanentes del Comité Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres (COGRID) el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia para continuar con los lineamientos de gobierno. Como una forma de continuar abordando los compromisos del programa de Gobierno y en el marco de la nueva institucionalidad del Servicio, para el 2023 se ha establecido iniciar el trabajo para crear un Mapa Participativo de Riesgo y Saberes Locales, lo que permitirá identificar conocimientos comunitarios sobre el riesgo y los desastres, contribuyendo a la gestión local de gestión de riesgo de desastres. Durante el 2023 se realizará un diagnóstico de la información que se ha recopilado durante los años anteriores en conjunto con las municipalidades y comunidades locales, para comprender cómo a través de los años se han vinculado sus tradiciones con la gestión del riesgo de desastres. En esta misma línea de fortalecer los espacios de archivo y de conocimientos comunitarios sobre el riesgo de desastres, es que durante el 2023 iniciará también el proceso de creación de Centros de Memoria Activa, en conjunto con el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Por otro lado, como servicio resulta indispensable el seguir avanzado en la digitalización de documentos y procesos, apuntando a que en el mediano plazo todos los procesos y documentos se tramiten de manera 100% digital. En 2023, el Servicio deberá dar vida a un nuevo Plan Estratégico Institucional que aborde los desafíos de mediano y largo plazo, definiendo los nuevos objetivos y proyectos del Servicio con miras a dar cumplimiento



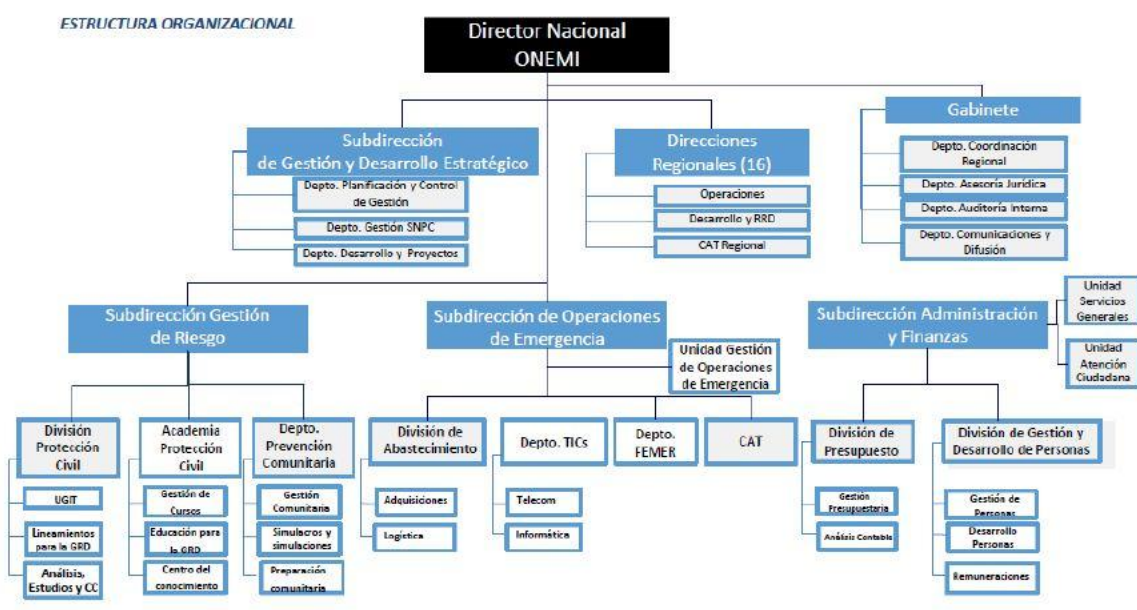
al nuevo marco legal. De manera complementaria, en 2023 se deberá trabajar en planificar una evaluación del nivel de cumplimiento de la Política y Plan Estratégico Nacional para la RRD, lo que coincidirá con la evaluación de medio tiempo del nivel de avance y resultados del Marco de Sendai en el país. Estas evaluaciones nos permitirán retroalimentar tanto la gestión institucional como la gestión del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.

Finalmente, durante el mes de noviembre de 2022 finalizó, tras nueve años, el convenio de Alta Dirección Pública de Ricardo Toro Tassara, ex Director Nacional. En este contexto, el 14 de marzo del 2023, el Presidente de la República, Gabriel Boric, designó a Álvaro Hormazábal López como nuevo Director Nacional de SENAPRED, quien deberá posicionar al nuevo Servicio como el organismo encargado de asesorar, coordinar, organizar, planificar y supervisar las actividades relacionadas con la Gestión del Riesgo de Desastres del país.

## Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## Principales Autoridades

| Cargo                                               | Nombre                  |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|
| Director Nacional                                   | Álvaro Hormazábal López |
| Subdirector de Administración y Finanzas            | Mauricio Tapia Dupuy    |
| Subdirectora de Gestión del Riesgo                  | Alicia Cebrián López    |
| Subdirector de Operaciones de Emergencia (S)        | Miguel Ortiz Pacheco    |
| Subdirector de Gestión y Desarrollo Estratégico (S) | Mario Poblete Escobar   |
| Jefe de Gabinete (S)                                | Felipe Riquelme Vásquez |

## 5. Anexos

### Índice

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| .Anexo 1: Recursos Humanos             | 21 |
| .Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023 | 29 |

---

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| .Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022                               | 30 |
| .Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022                       | 31 |
| .Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución | 33 |

---

## 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         | 126     | 98.4%  | 267     | 98.2%  | 393            |
| Planta           | 2       | 1.6%   | 5       | 1.8%   | 7              |
| Total            | 128     | 100.0% | 272     | 100.0% | 400            |

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

| Estamentos      | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|-----------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                 | N°      | %      | N°      | %      | N°             |
| Técnicos        | 11      | 8.6%   | 22      | 8.1%   | 33             |
| Directivos      | 2       | 1.6%   | 3       | 1.1%   | 5              |
| Profesionales   | 74      | 57.8%  | 104     | 38.2%  | 178            |
| Administrativos | 41      | 32.0%  | 143     | 52.6%  | 184            |
| Total           | 128     | 100.0% | 272     | 100.0% | 400            |

## 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    | 0       | 0%     | 1       | 0.4%   | 1              |
| ENTRE 25 y 34 AÑOS | 21      | 16.4%  | 59      | 21.7%  | 80             |
| ENTRE 35 y 44 AÑOS | 68      | 53.1%  | 104     | 38.2%  | 172            |
| ENTRE 45 y 54 AÑOS | 30      | 23.4%  | 55      | 20.2%  | 85             |
| ENTRE 55 y 59 AÑOS | 6       | 4.7%   | 25      | 9.2%   | 31             |
| ENTRE 60 y 64 AÑOS | 2       | 1.6%   | 23      | 8.5%   | 25             |
| 65 Y MÁS AÑOS      | 1       | 0.8%   | 5       | 1.8%   | 6              |
| Total              | 128     | 100.0% | 272     | 100.0% | 400            |

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

| Tipo de Contrato | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|------------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                  | N°      | %      | N°      | %      | N°             |
| Honorarios       | 1       | 20.0%  | 3       | 60.0%  | 4              |
| Reemplazo        | 4       | 80.0%  | 2       | 40.0%  | 6              |
| Total            | 5       | 100.0% | 5       | 100.0% | 10             |

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

| Función desempeñada | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|---------------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                     | Nº      | %      | Nº      | %      | Nº             |
| Técnicos            | 0       | 0%     | 1       | 20.0%  | 1              |
| Profesionales       | 3       | 60.0%  | 2       | 40.0%  | 5              |
| Administrativos     | 2       | 40.0%  | 2       | 40.0%  | 4              |
| Total               | 5       | 100.0% | 5       | 100.0% | 10             |

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

| Rango de Permanencia | Mujeres |        | Hombres |        | Total Dotación |
|----------------------|---------|--------|---------|--------|----------------|
|                      | Nº      | %      | Nº      | %      | Nº             |
| Más de 3 años        | 1       | 100.0% | 3       | 100.0% | 4              |
| Total                | 1       | 100.0% | 3       | 100.0% | 4              |

## 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. | 11    | 13    | 31    |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t                                        | 37    | 17    | 35    |
| Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b) | 29,7% | 76,5% | 88,6% |

#### 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 | 18     | 10    | 10     |
| (b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección                                          | 11     | 13    | 31     |
| Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)                                    | 163,6% | 76,9% | 103,2% |

### 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 | 56    | 21   | 21   |
| (b) Total dotación efectiva año t                                                     | 405   | 401  | 401  |
| Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)                               | 13,8% | 5,2% | 8,0% |

#### 2.2 Causales de cese o retiro

| Causales                                          | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------------------|------|------|------|
| Funcionarios jubilados año t                      | 0    | 0    | 0    |
| Funcionarios fallecidos año t                     | 0    | 1    | 0    |
| Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t | 3    | 1    | 2    |
| Otros retiros voluntarios año t                   | 10   | 11   | 0    |
| Funcionarios retirados por otras causales año t   | 43   | 8    | 30   |



| <b>Causales</b>          | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Total de ceses o retiros | 56%         | 21%         | 32%         |

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

| <b>Variables</b>                                                                      | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| (a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t                  | 38          | 21          | 35          |
| (b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 56          | 21          | 32          |
| Porcentaje de recuperación (a/b)                                                      | 67,9%       | 100,0%      | 109,4%      |

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

| <b>Variables</b>                                               | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|----------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| (a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t | 0           | 0           | 0           |
| (b) Total Planta efectiva año t                                | 10          | 10          | 7           |
| Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)       | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        |

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

| <b>Variables</b>                                              | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|---------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| (a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t | 26          | 9           | 14          |
| (b) Total Contratos efectivos año t                           | 395         | 391         | 393         |
| Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)          | 6,6%        | 2,3%        | 3,6%        |

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

| <b>Variables</b>                             | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|----------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| (a) N° de funcionarios capacitados año t     | 161         | 275         | 267         |
| (b) Total Dotación Efectiva año t            | 405         | 401         | 400         |
| Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b) | 39,8%       | 68,6%       | 66,8%       |

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

| Variables                                                                                                                    | 2020  | 2021 | 2022 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| (a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t) | 4.663 | 0    | 4759 |
| (b) Total de participantes capacitados año t                                                                                 | 233   | 0    | 380  |
| Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)                                                                      | 20,0  | None | 12,5 |

#### 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 | 1    | 1    | 1    |
| (b) N° de actividades de capacitación año t                                                         | 16   | 17   | 16   |
| Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)                                     | 6,2% | 5,9% | 6,2% |

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

| Variables                         | 2020 | 2021  | 2022 |
|-----------------------------------|------|-------|------|
| (a) N° de becas otorgadas año t   | 22   | 90    | 8    |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 405  | 401   | 400  |
| Porcentaje de becados (a/b)       | 5,4% | 22,4% | 2,0% |

## 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                                  | 4.070 | 5479 | 601  |
| (b) Total Dotación Efectiva año t                                                      | 405   | 401  | 400  |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b) | 10,0  | 13,7 | 1,5  |

## 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                         | 1.279 | 1353 | 94   |
| (b) Total Dotación Efectiva año t                                                    | 405   | 401  | 400  |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b) | 3,2   | 3,4  | 0,2  |

## 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                | 5    | 201  | 53   |
| (b) Total Dotación Efectiva año t                                                 | 405  | 401  | 400  |
| Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b) | 0,0  | 0,5  | 0,1  |

## 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                  | 108.510 | 116814 | 7196 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t                            | 405     | 401    | 400  |
| Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b) | 267,9   | 291,3  | 18,0 |

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

| Listas                                     | 2020  | 2021  | 2022  |
|--------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Lista 1                                    | 383   | 374   | 351   |
| Lista 2                                    | 10    | 6     | 9     |
| Lista 3                                    | 1     | 1     | 0     |
| Lista 4                                    | 0     | 0     | 0     |
| (a) Total de funcionarios evaluados        | 394%  | 381%  | 360%  |
| (b) Total Dotación Efectiva año t          | 405   | 401   | 400   |
| Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b) | 97.3% | 95.0% | 90.0% |

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

| Variables                                                 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------------------------------|------|------|------|
| Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No) | SI   | SI   | SI   |

## 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) | SI   | SI   | SI   |

## 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 | 25    | 0    | 0    |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t                       | 37    | 17   | 35   |
| Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)         | 67,6% | 0,0% | 0,0% |

### 9.2 Efectividad proceso regularización

| Variables                                                       | 2020   | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------------------------------------|--------|------|------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 25     | 0    | 0    |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1          | 16     | 4    | 4    |
| Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)                    | 156,2% | 0,0% | 0,0% |

### 9.3 Índice honorarios regularizables

| Variables                                              | 2020  | 2021   | 2022   |
|--------------------------------------------------------|-------|--------|--------|
| (a) N° de personas a honorarios regularizables año t   | 4     | 4      | 4      |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 16    | 4      | 4      |
| Porcentaje (a/b)                                       | 25,0% | 100,0% | 100,0% |

## Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

---

| Iniciativa                                                                                                                                                                                                                                                      | Estado de Avance  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Fortalecer la actual plataforma nacional para la reducción de riesgo de desastres y desarrollar plataformas regionales.                                                                                                                                         | En Proceso        |
| Profundizar los Equipos Comunitarios de Respuesta ante Emergencias de ONEMI en los municipios e integrarlos al sistema de respuesta en desastres y emergencias mayores.                                                                                         | En Proceso        |
| Nueva Ley N° 21.364 que establece el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y crea la Agencia Nacional de Protección Civil SENAPRED                                                                                                                  | Terminado         |
| Revisar la Política Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres                                                                                                                                                                                          | Terminado         |
| Creación de un Mapa Participativo de Riesgo y Saberes Locales, para identificar conocimientos comunitarios sobre riesgo y desastres. Estos mapeos servirán como instrumentos de gestión local y por tanto podrán evaluar ser elaborados tanto desde los municip | En diseño         |
| Crear Centros de Memoria Activa para monitoreos que funcionen como espacios de archivo, reforzamiento y promoción de conocimientos locales ante riesgos de desastres. Estos podrán ser albergados temporalmente en las bibliotecas municipales con apoyo del Ar | En diseño         |
| Fortalecer el Sistema Nacional de Monitoreo de Riesgo de Desastres con datos abiertos, integrando los datos existentes de distintas instituciones (como ONEMI, CONAF, entre otras).                                                                             | En implementación |
| Promover un despliegue territorial de la Política de Reducción de Riesgo de Desastre (PRRD), con enfoque preventivo, y con capacidades y financiamiento necesario para dar respuesta a la emergencia.                                                           | En implementación |
| Revisar la Ley 21.364 para asegurar paridad en comités del nuevo Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.                                                                                                                                     | En Tramitación    |

## 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 |
|--------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 5                  | 80                                       | 4                                                          | 100%                                | 372.739.921                        |

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

---

### Medidas

| Medidas                                                                       | Resultados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género. | El servicio cuenta con una política de género y buen trato laboral la que mantiene vigente desde el año 2021.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.        | Se desarrolló un curso e-learning "Género en la Gestión del Riesgo de Desastres. Este curso se realizó desde el 01 al 31 de julio 2022 a través de la plataforma de la academia de protección civil de ONEMI. Es un curso de acceso abierto y gratuito, que tuvo por objetivo entregar a los organismos e instituciones que conforman el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta Ante Desastres, SENAPRED, conocimientos básicos sobre la gestión del riesgo de desastres con enfoque de género. La metodología de esta actividad es estructurada, dando sentido, orientación y coherencia al propósito de reducir los riesgos de desastres con enfoque de género y por ende que las medidas de las fases del ciclo de riesgo de desastres sean eficientes y eficaces frente a emergencias y/o desastres. Se capacitaron 67 personas de direcciones regionales, nivel central e integrantes de la plataforma para RRD. |

### Iniciativas

| Iniciativa                                                           | Resultado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Analizar con enfoque de género el perfil de radioperador/a en ONEMI. | Se realizó un diagnóstico de género aplicado a un análisis del perfil de cargo de Radioperadores/ras, que incluyó el proceso de selección, con el fin de visualizar inequidades, brechas y barreras que permitan identificar las razones de la mayor participación de hombres en este cargo en ONEMI. En este trabajo se observó que el cargo se comporta como un reflejo del mercado laboral, es decir, en cargos que son de similares características, como el desempeñado en la DGAC donde también existen más hombres que mujeres desempeñándose en cargos análogos al de Operador de Turno (cargo también denominado Radio Operador). También se podrá avanzar en entregar orientaciones para evitar algunas preguntas que puedan generar un sesgo de género durante las entrevistas de trabajo de todos los cargos, especialmente preguntas sobre planes de maternidad o si alguien tiene personas mayores, con discapacidad o niños, niñas a su cuidado. |

| Iniciativa                                        | Resultado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Código de Ética actualizado con enfoque de género | <p>La elaboración de este Código se realizó de manera participativa con la Mesa de Género Institucional, recogiendo diversas opiniones, lo que permitió plasmar los valores y conductas que reflejan nuestra cultura, misión y objetivos estratégicos. Este trabajo tuvo por objetivo incorporar en el Código de Ética de la Institución la perspectiva de género, para hacer visibles ciertas realidades sociales en relación con la condición de la mujer en el ámbito laboral con respecto a los hombres que involucre una reflexión sobre valores y principios de igualdad y la no violencia. Por ello, la importancia que tiene plasmar en el presente Código de Ética los valores de La Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que desde el 1 de enero de 2023 pasa a ser el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, representado por el compromiso, trabajo de equipo, profesionalismo, empatía, liderazgo, lealtad como guía orientadora de ONEMI. La difusión se realizó por correo de noticias, publicación en página de intranet, presentación a los y las funcionarios/as a través de la plataforma Teams.</p> |

|                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Taller de difusión de la guía de “Género y Reducción del Riesgo de Desastres - Acercamiento a nivel local” y del cortometraje la “Memoria de Mis Manos”.</p> | <p>Taller realizado el día 07 de julio 2022 en la ciudad de Temuco región de la Araucanía de manera presencial y transmitido en directo por canal de YOUTUBE ONEMICHILE, iniciativa organizada por la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y con el apoyo de la Municipalidad de Temuco, y las instituciones que forman parte de la mesa de género y gestión del riesgo de desastre y asistieron representantes de los municipios de la región (encargados de gestión del riesgo y género) , integrantes del Sistema Nacional de Prevención y Respuestas Ante Desastres. En el taller se logró presentar el manual de género y reducción del riesgo de desastres a nivel local, como también desde el ámbito de los contenidos audiovisuales, la producción del cortometraje “La memoria de mis manos”, que viene a aportar al debate sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de riesgo de desastres, mediante la agrupación de voces de la academia, las organizaciones vecinales, y la gobernanza municipal y estatal, entendiéndolo la importancia de la resiliencia desde lo colectivo y territorial. Con esta actividad se buscó sensibilizar y visualizar sobre la importancia de que la reducción del riesgo de desastres sensible a los asuntos de género hace referencia a analizar y tener en cuenta los papeles y las relaciones de las mujeres y los hombres establecidos por las normas de género de una cultura y una sociedad determinadas. Lo anterior nos exige prestar atención específica a los derechos de las mujeres y la igualdad de género como parte de un enfoque proactivo y centrado en las personas para reducir los riesgos y las vulnerabilidades. Ya que, los desastres afectan a las mujeres, las niñas, los niños y los hombres de forma diferente. Las desigualdades de género aumentan la vulnerabilidad de las mujeres y limitan su acceso a la información y los recursos que necesitan para reducir los riesgos que se derivan de los desastres</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 <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.                                                                                                                                                                                 | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html</a>                                                                                                                                                                             |
| 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) <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo</a><br>ii) <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a> |
| Indicadores de Desempeño 2019-2022                                                              | Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html</a>                                                                                                                                                                             |
| Informe Programas / Instituciones Evaluadas                                                     | Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.                                                                                                  | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>                                                                                                                                                                                                     |
| Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas | Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.                                                                                                                                                                                                                                  | <a href="http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>                                                                                                                                                                                                       |