

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
Servicio Médico Legal





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 Médico Legal

I.- Presentación del Servicio Médico Legal

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

III. Funcionamiento del Servicio Médico Legal

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 Médico Legal

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
Marisol Prado Villegas, directora nacional	Jaime Gajardo Falcón, ministro de Justicia y Derechos Humanos Ernesto Muñoz Lamartine, subsecretario de Justicia Daniela Quintanilla Mateff, subsecretaria de Derechos Humanos

MISIÓN
Otorgar un servicio altamente calificado en materias Médico Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía, a través de la realización de peritajes médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad, equidad y trato digno a las personas. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

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 íconos 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	Sí

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 Médico Legal correspondió a un 4,4% del total del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

(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’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos del Servicio Médico Legal

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Responder eficaz y eficientemente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de las personas, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales, en el acceso equitativo y no discriminatorio de las personas.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Plan de Actualización Tecnológica y de Gestión de Información. SML implementó un Plan de Actualización Tecnológica y de Gestión de la Información en 2024 con el objetivo de optimizar sus procesos internos. Este plan se enfoca en el desarrollo de diversas soluciones informáticas para mejorar la eficiencia, la calidad y la seguridad de la información.	
ACCIÓN 2	
Plan de Estandarización de Procesos Periciales. Como servicio hemos demostrado nuestro compromiso con la calidad y la mejora continua a través de la estandarización de sus procesos periciales en 2024. Además de mantener sus certificaciones, el SML amplió el alcance de sus procesos certificados al incluir el Área de Salud Mental. Este logro se destaca como un hito significativo.	
ACCIÓN 3	
Plan de Estandarización de Procesos Periciales. A principios de 2024, el SML inauguró una sala de Rayos X en Punta Arenas para agilizar peritajes. En octubre, se abrió un nuevo edificio del SML en Chillán, con instalaciones modernas para peritajes clínicos, de salud mental y tanatología. Ambas obras buscan fortalecer la red forense y apoyar a las víctimas.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Plan de Actualización Tecnológica y de Gestión de Información. El Plan 2024-2026 del SML impulsa la actualización tecnológica y de gestión de información mediante el desarrollo e implementación gradual de softwares. Busca mejorar procesos internos, calidad y resguardo de datos sensibles, iniciando en 2024 y culminando en el segundo semestre de 2026. Plan de Estandarización de Procesos Periciales. En 2024, el SML mantuvo la certificación ISO 9001:2015 y amplió su alcance al área de Salud Mental. Se actualizaron procedimientos periciales clave, mejorando calidad, eficiencia y reducción de errores. La RM renovó certificaciones en análisis genético, DD.HH. y responsabilidad médica. Plan de Estandarización de Procesos Periciales. En 2024, el SML mantuvo la certificación ISO 9001:2015 y amplió su alcance al área de Salud Mental. Se actualizaron procedimientos periciales clave, mejorando calidad, eficiencia y reducción de errores. La RM renovó certificaciones en análisis genético, DD.HH. y	

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses a través del Instituto Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
La Revista de Investigación Forense XIV del SML Dr. Carlos Ybar reúne artículos científicos y resúmenes del VIII Congreso Iberoamericano de Ciencias Forenses. Destacan estudios sobre daño psíquico en víctimas de violaciones a DD.HH. y la concordancia clínica-laboratorial en alcoholemias. Se abordan además crimen organizado, migración, genética y toxicología forense.	

ACCIÓN 2
Realización de VIII Congreso Iberoamericano de Ciencias Forenses. Se convocó a expertos que revisaron los avances en genética forense, la incidencia del narcotráfico en los laboratorios toxicológicos y la experiencia criminal en Costa Rica y en Chile. Participación de expertos internacionales y nacionales y peritos del SML que abordar

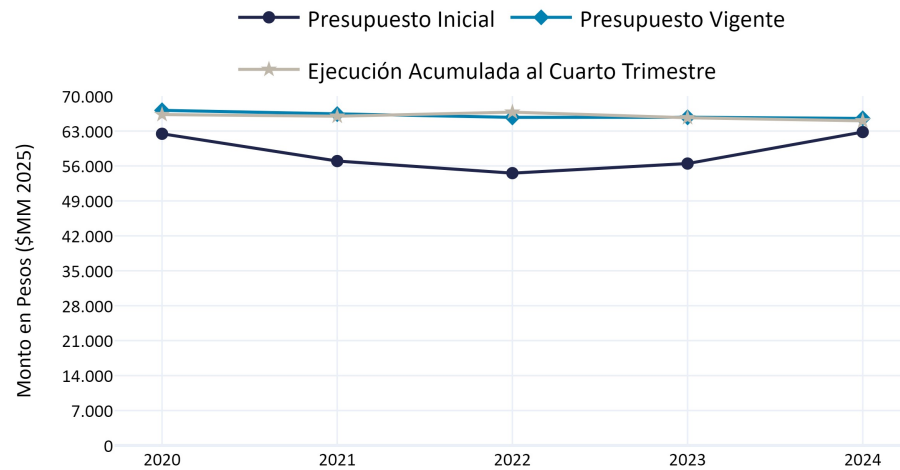
ACCIÓN 3
SML en el Día de los Patrimonios 2024.Se recibiendo a más de 1.400 visitantes. La jornada, organizada por el Instituto Dr. Carlos Ybar con apoyo de diversas unidades forenses, ofreció recorridos patrimoniales y periciales que permitieron conocer el edificio centenario, el Auditorio Tomás Tobar y las funciones del SML en la administración de justicia.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
El Servicio Médico Legal (SML) ha destacado en el segundo semestre de 2024 por sus actividades de investigación y difusión. En noviembre, la Revista de Investigación Forense XIV publicó artículos y resúmenes del VIII Congreso Iberoamericano de Ciencias Forenses, con estudios sobre daño psíquico en víctimas de DD.HH., alcoholemias, crimen organizado, genética y toxicología. El congreso, realizado del 11 al 14 de noviembre de forma virtual, reunió a expertos nacionales e internacionales para abordar temas como los avances en genética forense, la relación entre narcotráfico y laboratorios toxicológicos, y la criminalidad en Chile y Costa Rica. Además, el SML celebró el Día de los Patrimonios 2024, abriendo su sede histórica a más de 1.400 visitantes. La jornada incluyó recorridos por el edificio centenario para dar a conocer la labor del servicio en la administración de justicia.

Funcionamiento del Servicio Médico Legal

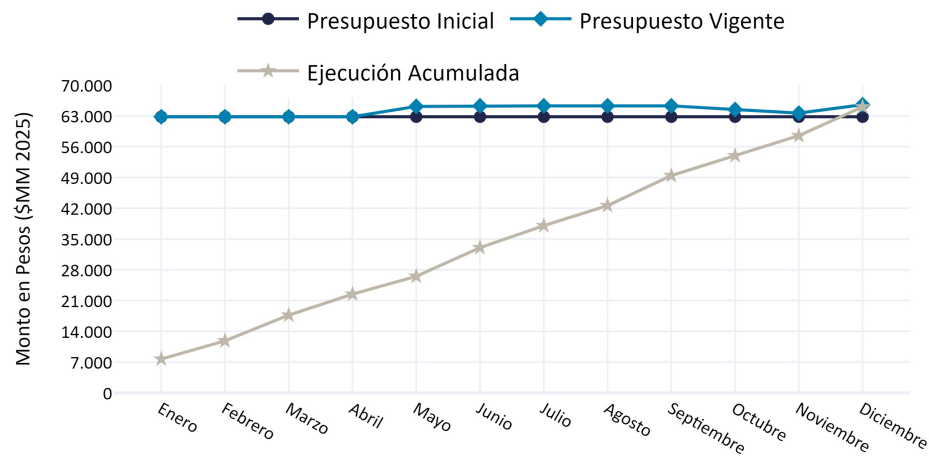
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



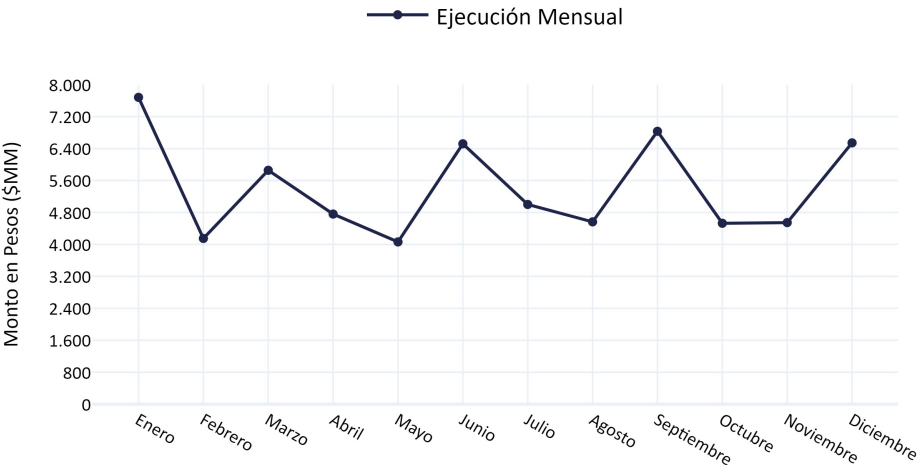
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

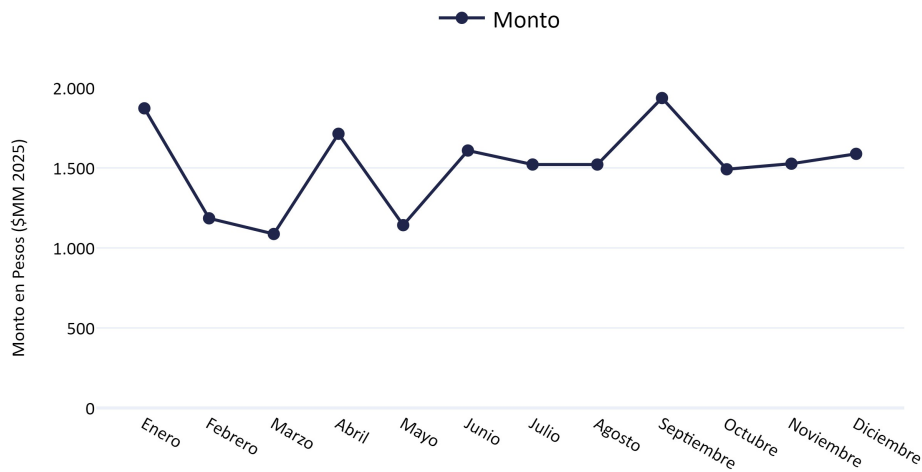
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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



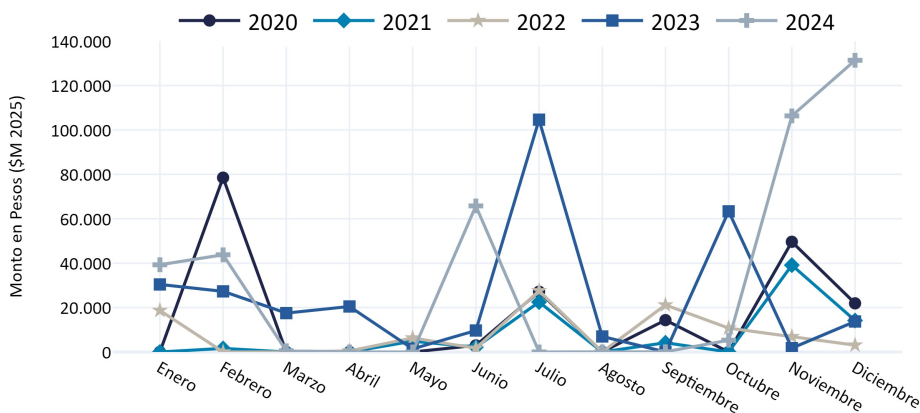
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,¹ corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Servicio Médico Legal, ejecutó el 8,7% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

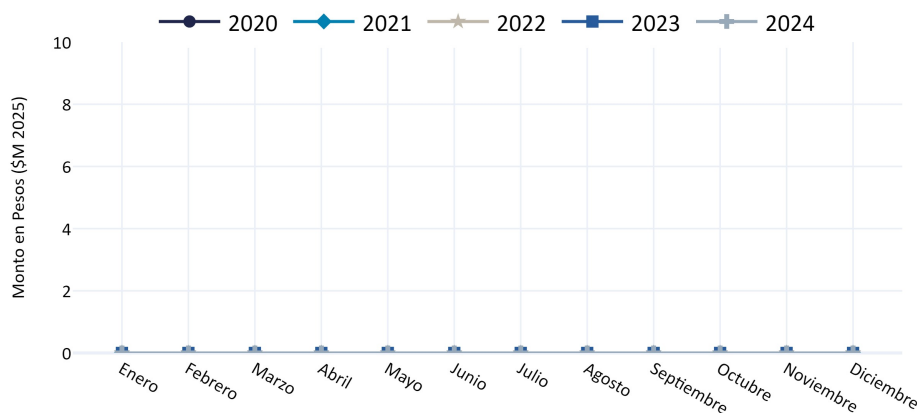
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



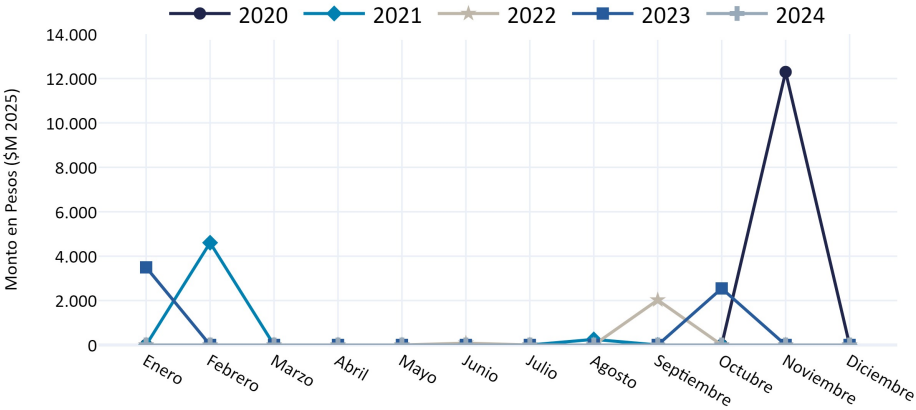
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

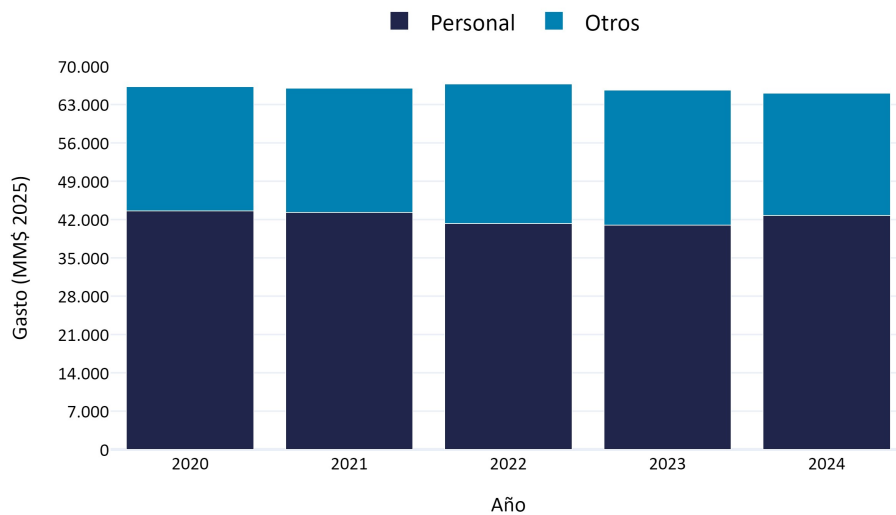


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Médico Legal

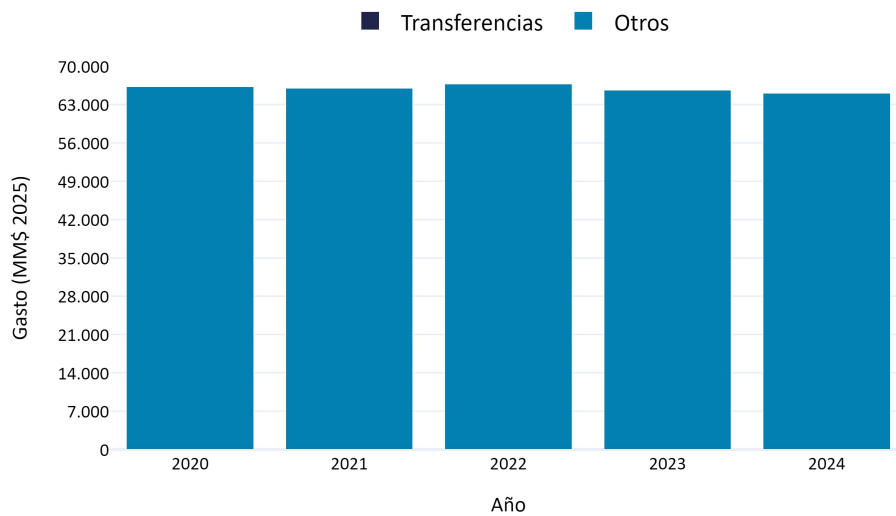


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos 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 Médico Legal



¿Qué son las transferencias?
Son traspasos 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.

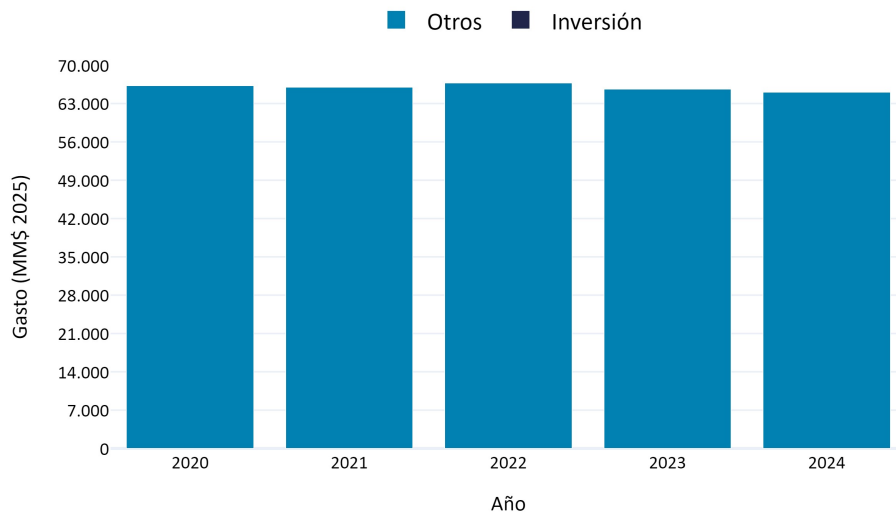
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 Médico Legal



¿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.

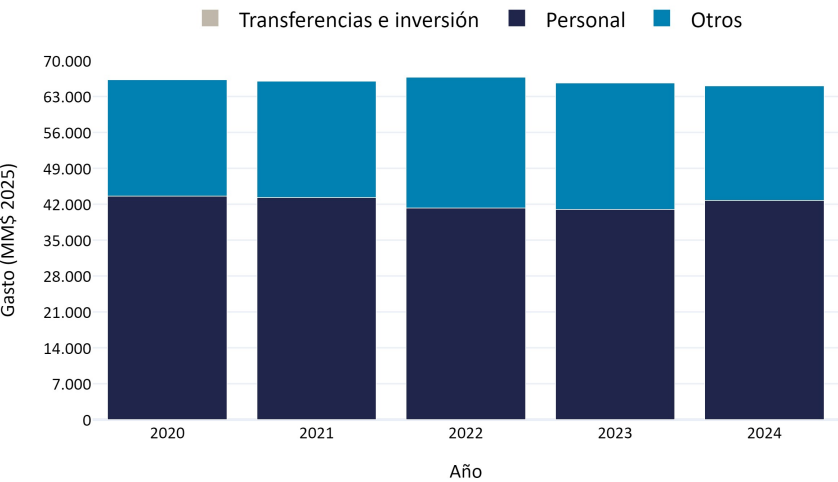
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

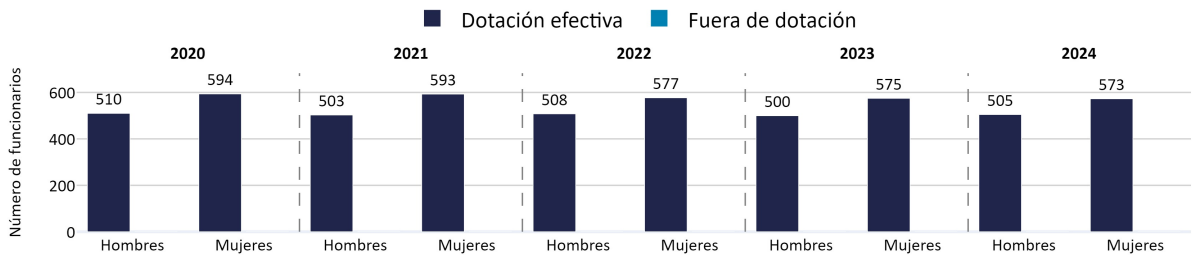
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Médico Legal



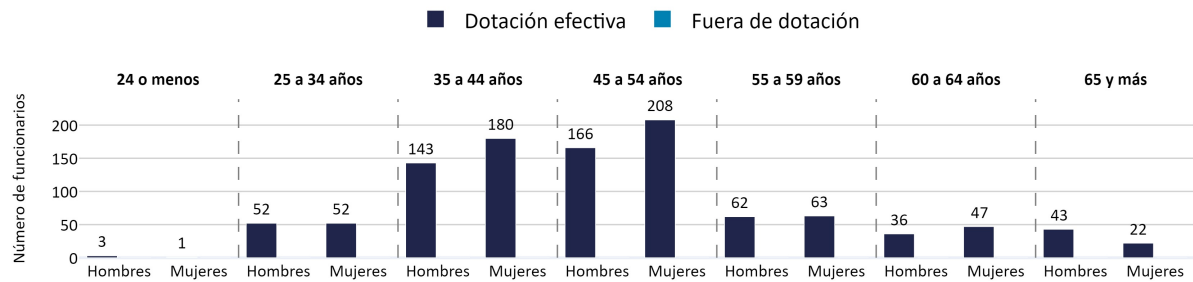
III 4.- Dotación

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



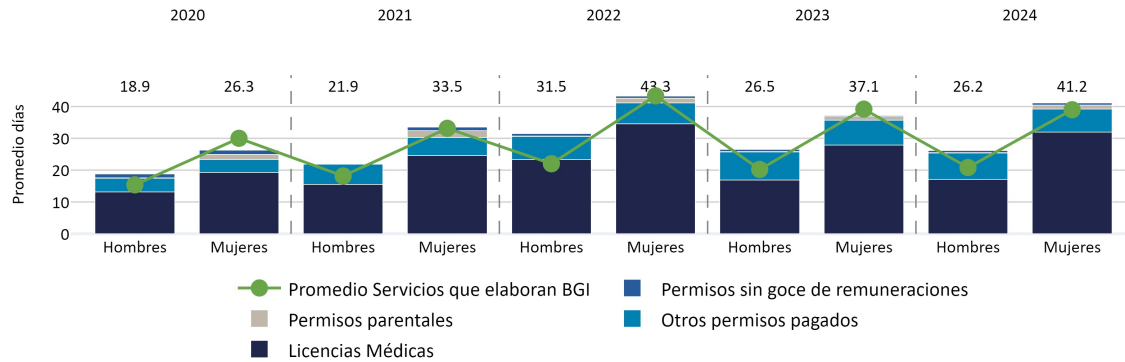
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



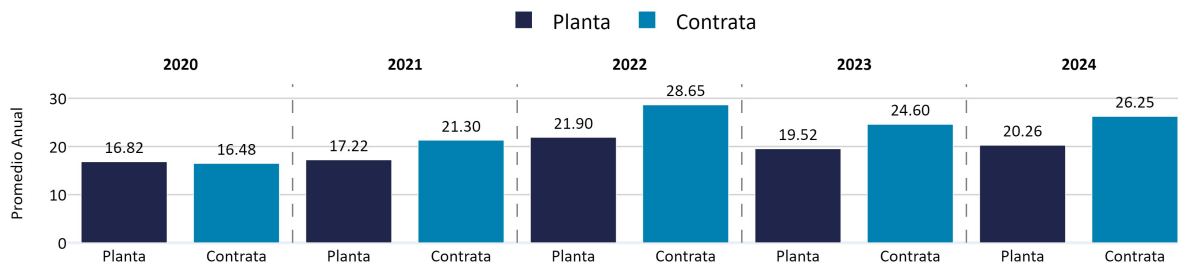
Evolución del ausentismo laboral

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.

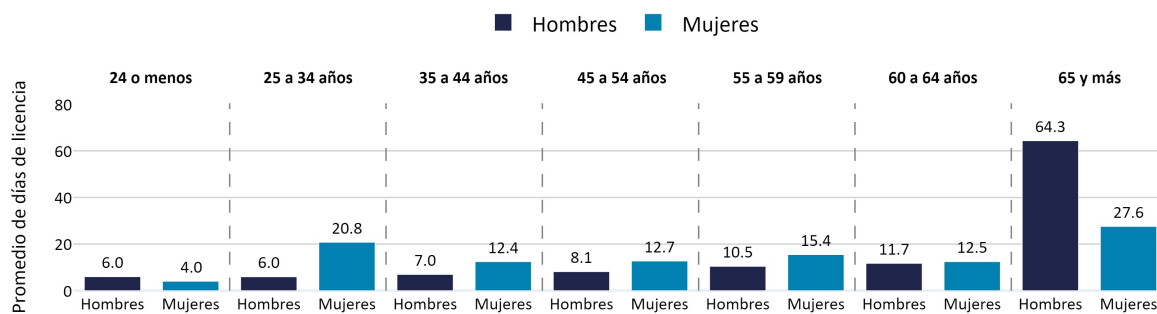
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



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

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 634.670 y M\$ 665.759 respectivamente.

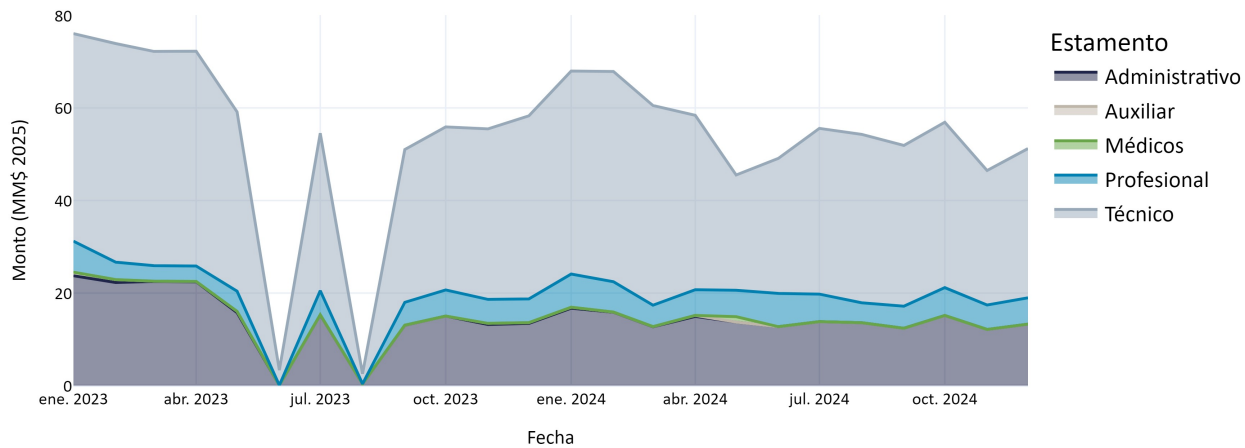
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	18,7%	21,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	14,5%	13,4%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	9,1%	6,6%

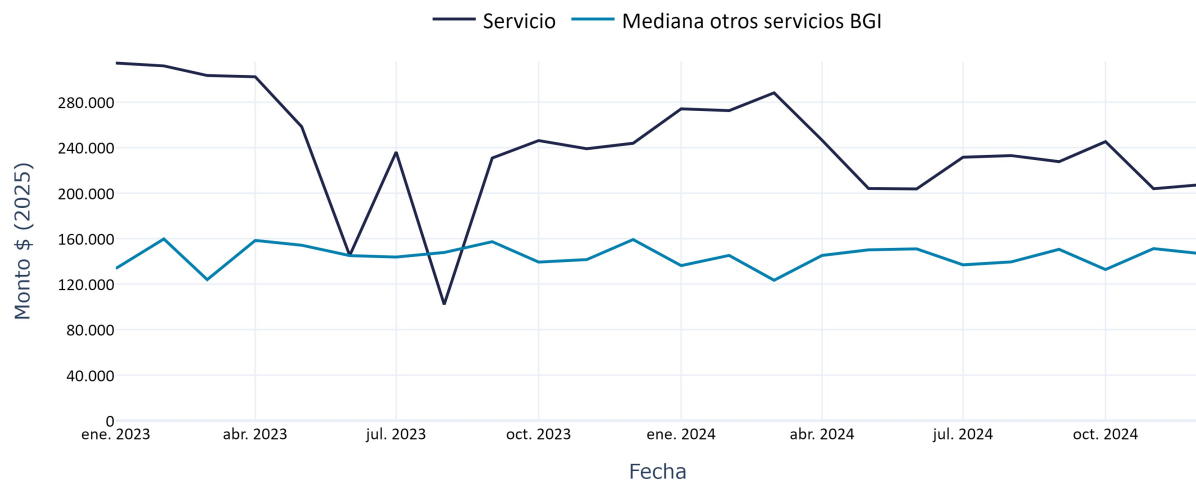
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	39 horas	34 horas
Promedio pagado por trabajador	\$266.332	\$236.420
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	1%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	18%	18%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	15,3%	12,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



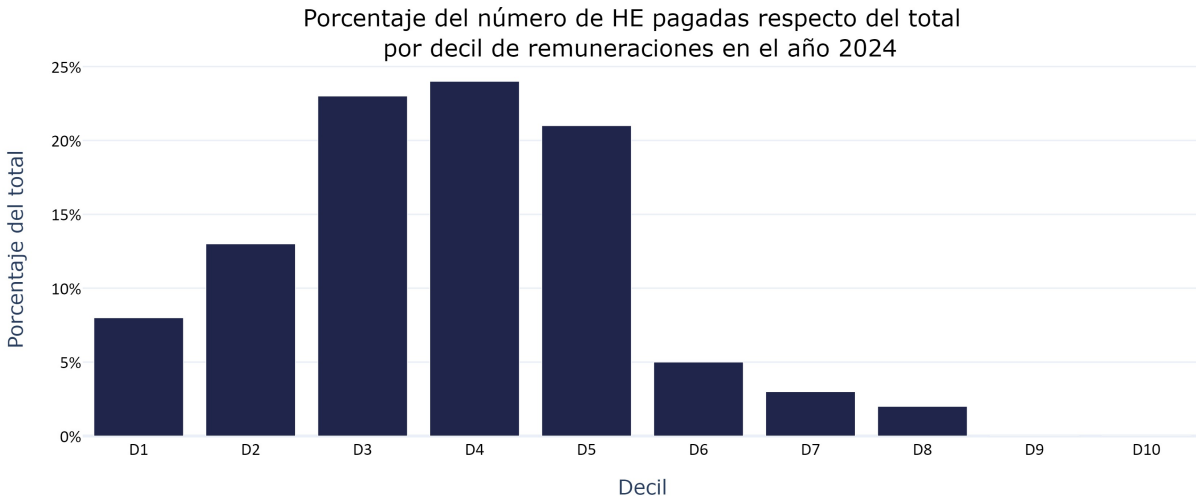
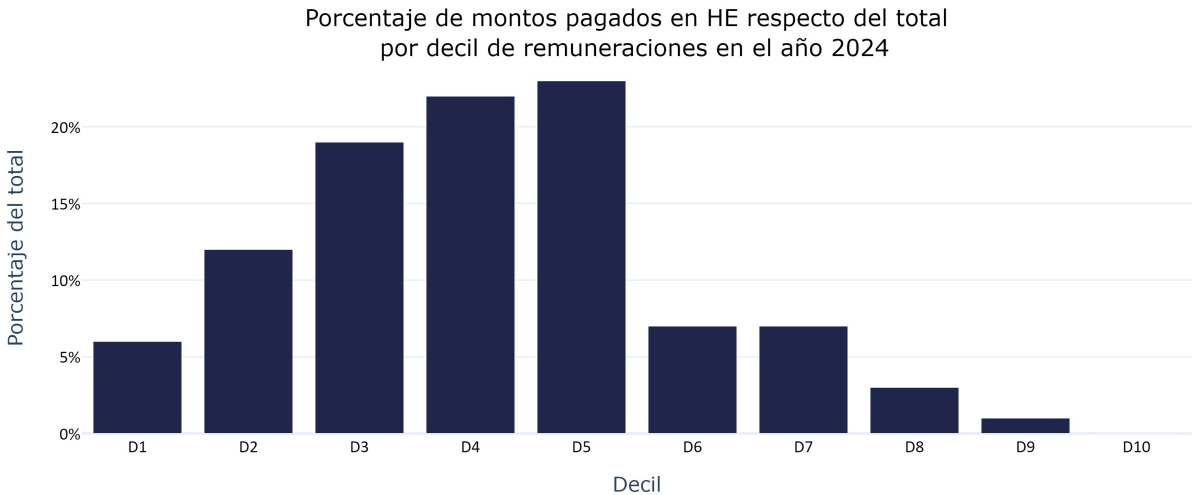
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 8% de las HE pagadas y recibe el 6% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Médico Legal

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	165	28.8%	57	11.29%	222
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	6	1.05%	11	2.18%	17
Profesionales	189	32.98%	102	20.2%	291
Técnicos	104	18.15%	173	34.26%	277
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	109	19.02%	162	32.08%	271
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	573	100%	505	100%	1078

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	3.28%	1	1.18%	3
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	17	27.87%	5	5.88%	22
Técnicos	2	3.28%	5	5.88%	7
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	40	65.57%	74	87.06%	114
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	61	100%	85	100%	146

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	9	8	11
(b) Total de ingresos a la contrata año t	38	38	36
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	23.68%	21.05%	30.56%

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	9	7	11
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	9	8	11
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	87.5%	100%

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	52	54	47
(b) Total dotación efectiva año t	1085	1075	1078
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4.79%	5.02%	4.36%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	1	6	0
Funcionarios fallecidos año t	2	1	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	15	11	12
Otros retiros voluntarios año t	3	24	17
Funcionarios retirados por otras causales año t	31	12	16
Total de ceses o retiros	52	54	47

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	38	34	36
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	52	54	47
Porcentaje de recuperación (a/b)	73.08%	62.96%	76.6%

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	39	41	43
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	49	786	781
(b) Total Dotación Efectiva año t	1085	1075	1078
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	4.52%	73.12%	72.45%

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)	3681	2118	2118
(b) Total de participantes capacitados año t	597	786	781
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	6.17%	2.69%	2.71%

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	25	34	34
(b) N° de actividades de capacitación año t	74	99	104
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	33.78%	34.34%	32.69%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	4	1	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	1085	1075	1078
Porcentaje de becados (a/b)	0.37%	0.09%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	719	719	682
Lista 2	22	22	6
Lista 3	1	1	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	742	742	689
(b) Total Dotación Efectiva año t	1085	1075	1078
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	68.39%	69.02%	63.91%

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)		Sí	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	2	3	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	38	38	36
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	5.26%	7.89%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	2	3	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	9	8	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	22.22%	37.5%	NaN%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	9	8	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	9	8	0
Porcentaje (a/b)	100%	100%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Médico Legal

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Reforzar los órganos del sistema de justicia que tienen funciones de investigación y sanción (equipos de ministras y ministros en visita que investigan estas causas, la Brigada de DDHH de la Policía de Investigaciones y el área de DDHH del Servicio Médico Legal) por violaciones a los DDHH cometidas en la dictadura cívico-militar	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Médico Legal

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)
29.00	28.00	3.00	100.00	948772324.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Médico Legal

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	La medida logra avances satisfactorios al incorporar enfoque de género en la planificación estratégica, generando dos informes (2024) que orientan la gestión 2025. Estos documentos fortalecen la igualdad en acceso a la justicia, mejoran procesos internos y entregan lineamientos estratégicos alineados con políticas estatales de género.
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se ejecuta Curso Actualización en Trata y Explotación de Personas de 30 horas en modalidad virtual, reunió a 554 inscritos, con 383 aprobados (69%). Incluyó 5 módulos, entre ellos perspectiva de género, con participación intersectorial (PDI, SERNAMEG, Interior). Superó la meta inicial del SML, capacitando a 45 funcionarios/as, fortaleciendo competencias en DD.HH. y atención a víctimas
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se realiza en modalidad virtual VII Encuentro Nacional de Género en la cual se abordaron temáticas de violencia de género, leyes recientes (21.675 y Karin), protocolos LGTBQA+, igualdad laboral y acceso a justicia. Con participación intersectorial, permitió difundir normativas y buenas prácticas. Se elaboró folleto digital para difusión interna.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	El indicador Información Pericial Clínica de Sexología Forense mide cobertura y tiempos de respuesta de informes periciales en casos de agresión sexual. Mide desde la fecha de solicitud de atención de la pericia de Sexología Forense hasta la entrega final del producto que corresponde al despacho del informe. Comprende sedes de las 16 direcciones regionales del país, con un promedio de 10,57 días.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	En 2024 se entregan dos informes estadísticos de actividad pericial (enero-junio y enero-noviembre) más la publicación del Informe de Sexología Forense 2023. Este último analiza delitos sexuales con enfoque de género, desagregados por sexo, edad, territorio y otros factores, visibilizando patrones para políticas públicas y atención a víctimas.

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Diagnóstico de implementación de la Norma chilena NCH3262-2012	La institución realizó un diagnóstico de implementación de la Norma chilena NCH3262-2012 "Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones". Para tales efectos, recopiló, procesó y analizó la información asociada a los requisitos de la Norma chilena NCh 3262-2012.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio Médico Legal

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

