

2024

# Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES  
Subsecretaría de Telecomunicaciones





**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 de la Subsecretaría de Telecomunicaciones**

**I.- Presentación de la Subsecretaría de Telecomunicaciones**

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

**III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Telecomunicaciones**

**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 de la Subsecretaría de Telecomunicaciones

| AUTORIDADES DEL SERVICIO                                                                                                         | DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Juan Carlos Muñoz, ministro de Transportes y Telecomunicaciones<br>Claudio Araya San Martín, subsecretario de Telecomunicaciones | Juan Carlos Muñoz, ministro de Transportes y Telecomunicaciones<br>Jorge Daza Lobos, subsecretario de Transportes<br>Claudio Araya San Martín, subsecretario de Telecomunicaciones |

| MISIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reducir la brecha digital para mejorar la calidad de vida de los habitantes de todas las regiones del país, dando acceso y conectividad en forma equitativa, inclusiva y sin discriminación a los servicios de telecomunicaciones, en particular a quienes viven en sectores aislados, excluidos y vulnerables; desarrollando un rol protagónico del Estado, participando e incentivando la oferta de servicios y la incorporación de nuevas tecnologías, regulando el correcto funcionamiento de la industria y fiscalizando activamente la calidad de los servicios, protegiendo los derechos de las personas. |

| PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                   |                                                                                   |                                                                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Economía y Bienestar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Salud                                                                             | Sociedad y desarrollo urbano                                                      | Administración del Estado                                                           | Educación y formación                                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |  |
| <p><b>Economía y bienestar:</b> Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.</p> <p><b>Salud:</b> Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.</p> <p><b>Sociedad y desarrollo urbano:</b> Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.</p> <p><b>Administración del Estado:</b> 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.</p> <p><b>Educación y formación:</b> Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.</p> |                                                                                   |                                                                                   |                                                                                     |                                                                                     |

| 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 |
| No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Sí               |
| <p><b>Enfoque de Género:</b> 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.</p> <p><b>Cambio climático:</b> 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.</p> <p>Para el año 2024, el presupuesto de la Subsecretaría de Telecomunicaciones correspondió a un 3,7% del total del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.</p> |                  |

(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’.

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.

Proteger y fortalecer los derechos de los usuarios mediante la fiscalización institucional y ciudadana con énfasis preventivo, realizando acciones que permitan a todas las personas el acceso libre e informado a los actuales y nuevos servicios de telecomunicaciones disponibles en el país, potenciando el rol regulador y fiscalizador de la institución para promover y contar con una mejor calidad de servicio.

## NUBE DE PALABRAS

[illegible]

En 2024 Subtel recibió 44.844 reclamos, 27.080 con insistencia, de los cuales más del 80% fueron resueltos a favor de los usuarios en un promedio de 14 días. El 75% se concentró en continuidad, contratos e indemnizaciones en telefonía e internet. Además, se capacitó a más de 4.200 usuarios en sus derechos en todo el país.

En 2024 se fiscalizaron 404 sitios de infraestructura crítica Nivel I, definiendo 1.219 puntos Nivel I y 10.584 Nivel II para 2024-2027. Se verificó la interoperación del SAE en más de 40 comunas, con 120 alertas emitidas en catástrofes. Además, se gestionaron 63 mil fallas de telecomunicaciones y se actualizaron protocolos con SENAPRED y operadores para asegurar continuidad del servicio.

Las acciones realizadas en 2024 contribuyeron al objetivo de proteger y fortalecer los derechos de los usuarios mediante fiscalización y medidas preventivas que aseguran mejor calidad de servicio. Por una parte, la recepción de obras del proyecto Fibra Óptica Nacional en Ñuble y Biobío permitió reforzar la conectividad regional, asimismo, se recibieron 715 escuelas rurales y 10 canales de TVD, lo que amplía el acceso a servicios esenciales de comunicación. A su vez, la fiscalización en 475 localidades rurales en tecnologías 2.6, 700 y 5G, garantizó estándares mínimos de voz y datos, fortaleciendo la protección de los usuarios. Finalmente, la aplicación de planes preventivos y la difusión del Ranking de Calidad de Servicio y de Reclamos entregaron mayor transparencia, generando información útil para la ciudadanía y promoviendo un acceso informado a los servicios disponibles en el país.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

## ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

## ACCIÓN 2

### ACCIÓN 3

## JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

## OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reducir la brecha digital en todas sus dimensiones adaptando y fortaleciendo la institucionalidad para atender las necesidades de las personas, mediante la generación de normativas y modelos, el desarrollo de proyectos, el otorgamiento de subsidios y autorizaciones, y la articulación con organismos competentes para la alfabetización digital.

## ACCIÓN 1

## NUBE DE PALABRAS

En el marco del proyecto Fibra Óptica Nacional, en 2024 se iniciaron las operaciones de la Macrozona Centro Sur (Bíobío y Ñuble). Esta nueva etapa se sumó a las dos Macrozonas ya operativas: Centro Norte (Coquimbo, Valparaíso y Metropolitana) y Centro (O'Higgins y Maule), alcanzando una implementación total del proyecto de 4.828 km de fibra óptica.



## ACCIÓN 2

El 18 de junio de 2024 se promulgó la Ley 21.678, que reconoce el acceso a Internet como servicio público esencial, equiparándolo con el agua, la luz y la telefonía. Esta norma obliga a empresas a ofrecer cobertura en sus zonas de concesión, permite subsidios estatales para hogares vulnerables y fortalece la fiscalización.

### ACCIÓN 3

Se otorgó la concesión del proyecto Fibra Óptica Última Milla Región Los Lagos, impulsado por la Subsecretaría de Telecomunicaciones y el Gobierno Regional, que busca ampliar la cobertura de Internet fijo en hogares de zonas con baja o nula conectividad. El despliegue está previsto para 2026 y actualmente se encuentra en revisión y aprobación del Informe de Ingeniería de Detalle.

## JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones implementadas en 2024 contribuyeron a reducir la brecha digital al integrar avances en infraestructura, normativa y acceso equitativo. La ampliación del proyecto Fibra Óptica Nacional permitió extender la conectividad hacia regiones con menor desarrollo, disminuyendo desigualdades territoriales. La promulgación de la Ley 21.678 reconoció el acceso a Internet como servicio público esencial, habilitando subsidios para hogares vulnerables y fortaleciendo la fiscalización, lo que consolida la institucionalidad. Por su parte, el proyecto Última Milla en Los Lagos busca brindar Internet a zonas aisladas mediante la coordinación entre SUBTEL y gobiernos regionales. En conjunto, estas iniciativas amplían cobertura, fomentan acceso y refuerzan la articulación institucional, contribuyendo a reducir brechas digitales en todas sus dimensiones.

Impulsar el acceso de la ciudadanía a los servicios de telecomunicaciones, estableciendo mecanismos que faciliten tanto la adquisición de estos servicios, en sectores aislados, excluidos y vulnerables del país, como asimismo la entrada de nuevos operadores de servicios.

## NUBE DE PALABRAS

A word cloud featuring various terms in Spanish, including: acceso, registro, mapas, estaciones, publica, internet, políticas, velocidad, demanda, g, genera, educativas, establecimientos, basada, cobertura, precisa, informacion, transparente, efectivos, publicos, adjudico, nacional, pais, regiones, acciones, alta, millones, servicios, oferta, ciudadana, iniciativa, entregando, evidencia, and ordenar. The words are in different colors (green, blue, orange, red) and sizes, with 'nacional' and 'pais' being particularly large and prominent.

En 2024 se aprobaron 1.396 estaciones 5G, alcanzando un total de 8.433 desde 2021 en todo el país. De ellas, un 36% se ubica en la Región Metropolitana y un 64% en otras regiones, consolidando un despliegue que fortalece la conectividad nacional y acerca servicios digitales de alta velocidad a más personas a lo largo de Chile.

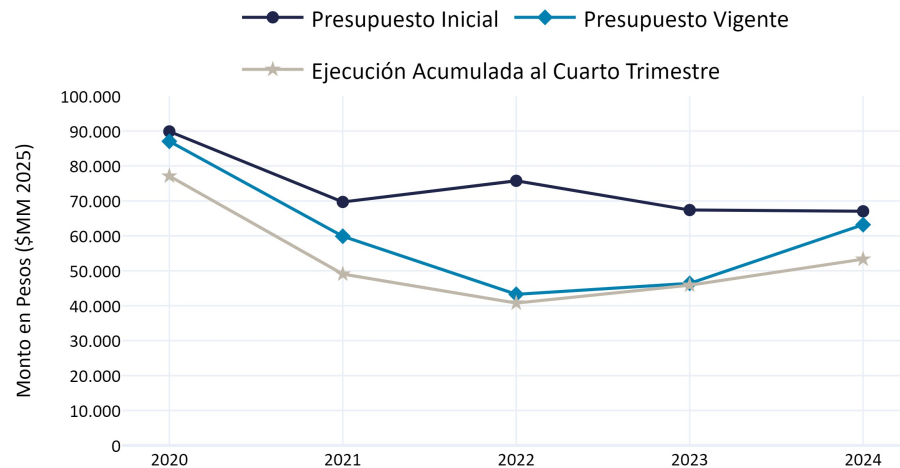
A diciembre de 2024, la iniciativa beneficia con internet a 8.976 establecimientos educacionales con más de 2,9 millones de estudiantes, incluyendo el cuarto llamado a concurso realizado en septiembre de 2024.

Las acciones desarrolladas en 2024 permitieron avanzar en el objetivo de impulsar el acceso de la ciudadanía a los servicios de telecomunicaciones, mediante iniciativas tales como la adjudicación del Registro Nacional de Conectividad que generará información pública y transparente sobre cobertura, oferta y demanda, orientando políticas basadas en evidencia. La recepción de obras de 1.396 nuevas estaciones 5G que consolidó la expansión de servicios de alta velocidad en distintas regiones del país, contribuyendo a reducir las brechas territoriales. A su vez, el acceso a internet alcanzó una cobertura de 8.976 establecimientos educacionales, beneficiando a más de 2,9 millones de estudiantes y refuerza la inclusión digital en sectores vulnerables. En conjunto, estas acciones amplían la conectividad y mejoran las condiciones de acceso para la ciudadanía.

## Funcionamiento de la Subsecretaría de Telecomunicaciones

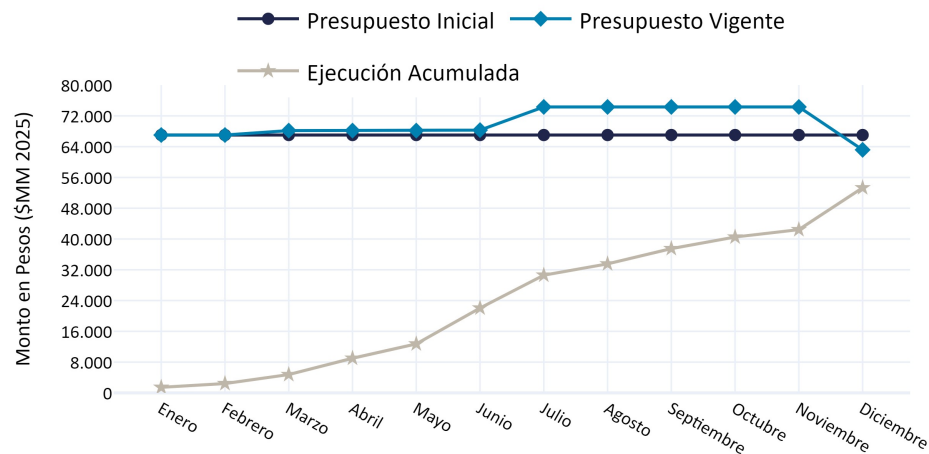
### III 1.- Aspectos presupuestarios generales

#### Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



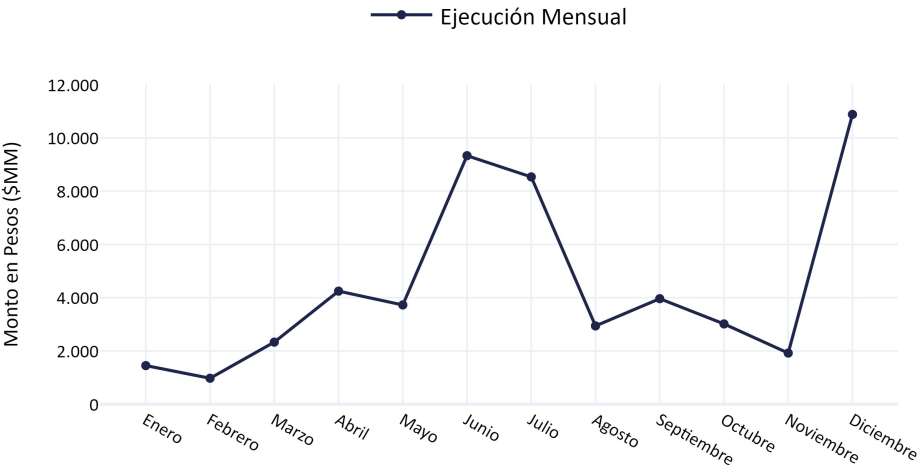
¿Por qué es importante?  
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la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

#### Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



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

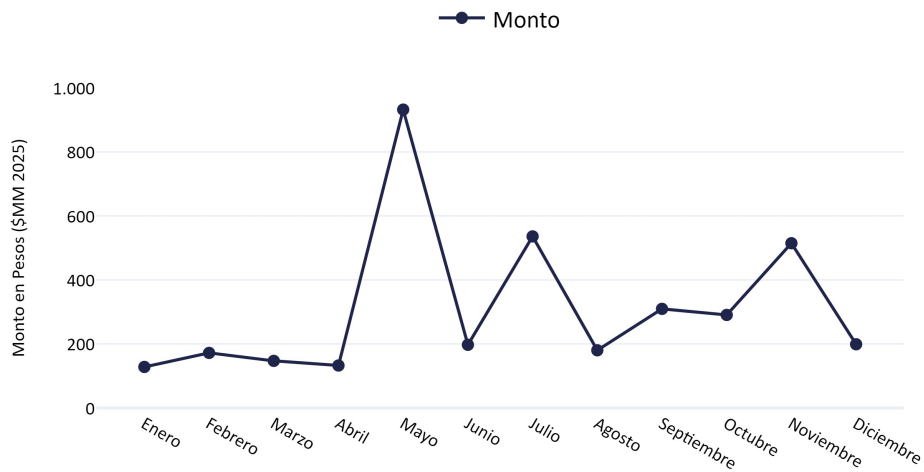
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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

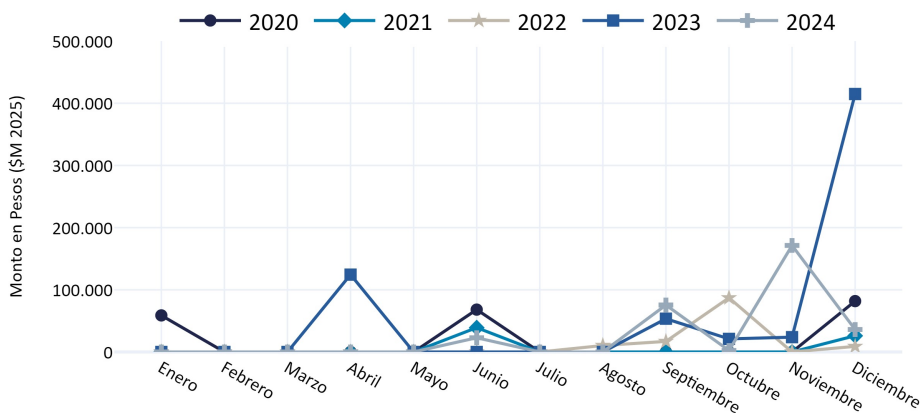
## III 2.- Gasto operacional

### Gasto de soporte mensual en 2024

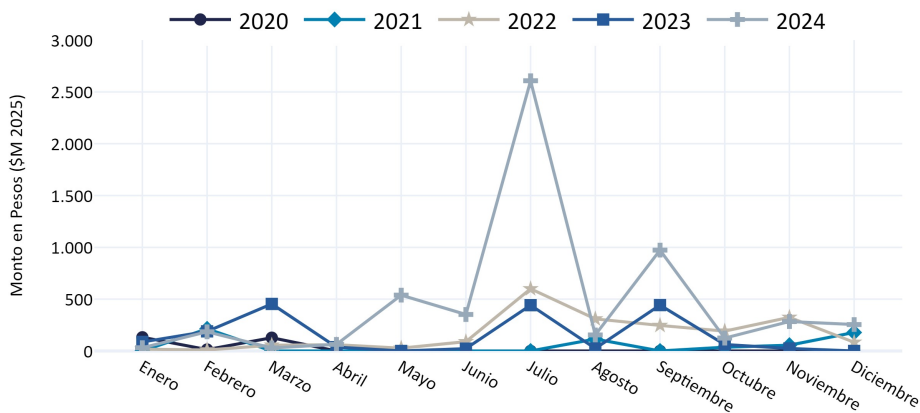


### Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

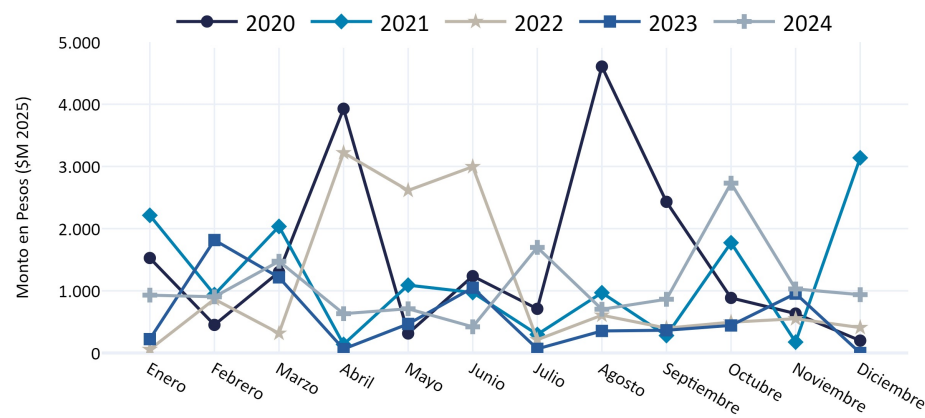
#### Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



#### Gasto Devengado - Representación y Protocolo

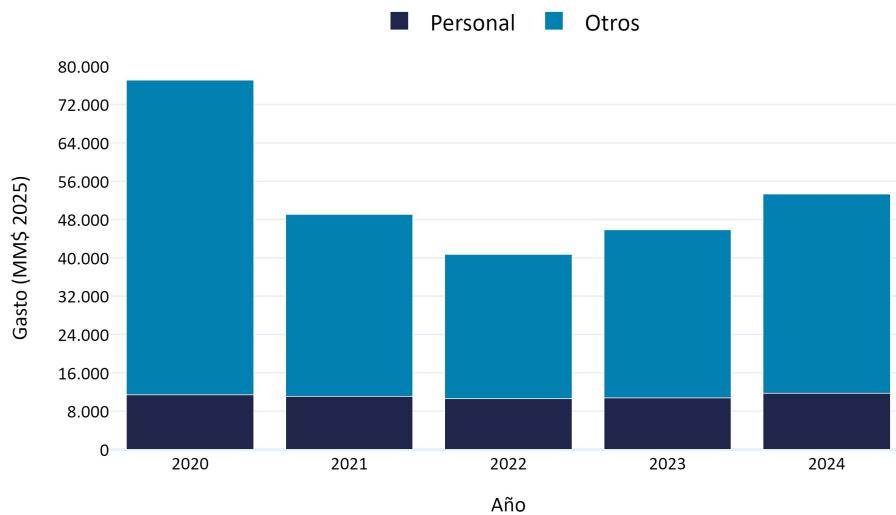


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



## Gasto en personal

### Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Telecomunicaciones

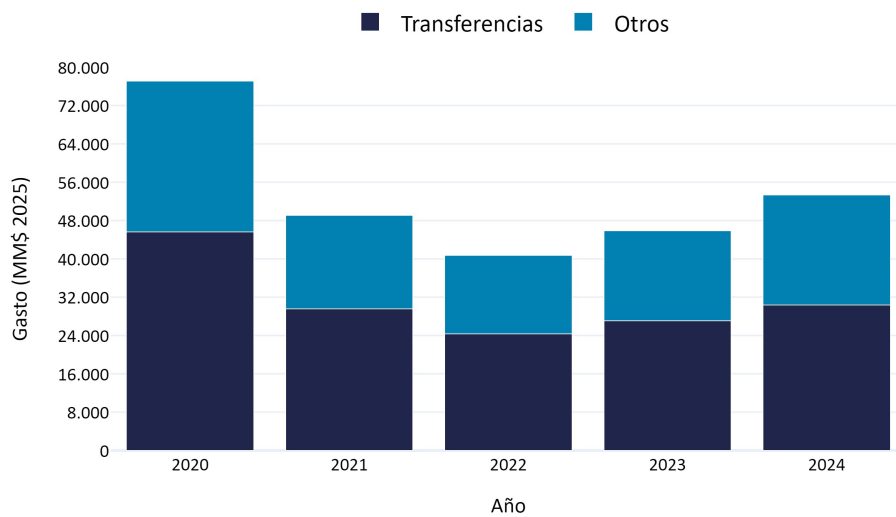


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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



**¿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.

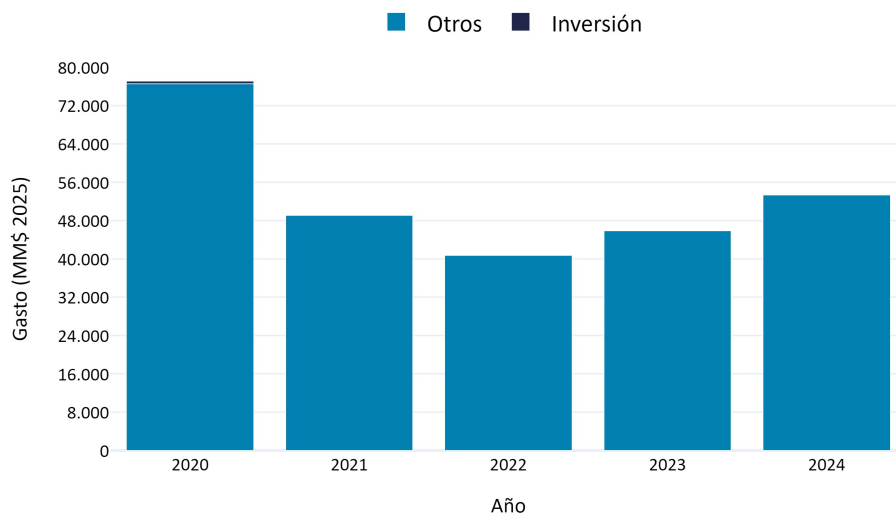
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿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 de la Subsecretaría de Telecomunicaciones



**¿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.

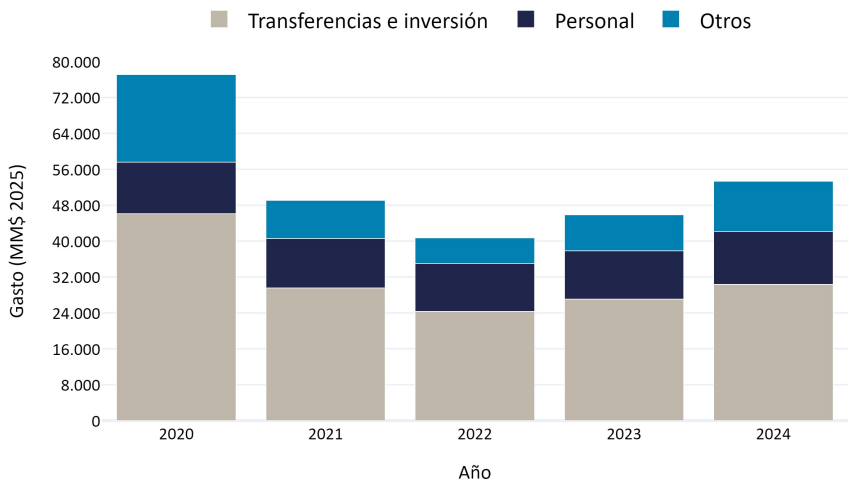
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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.

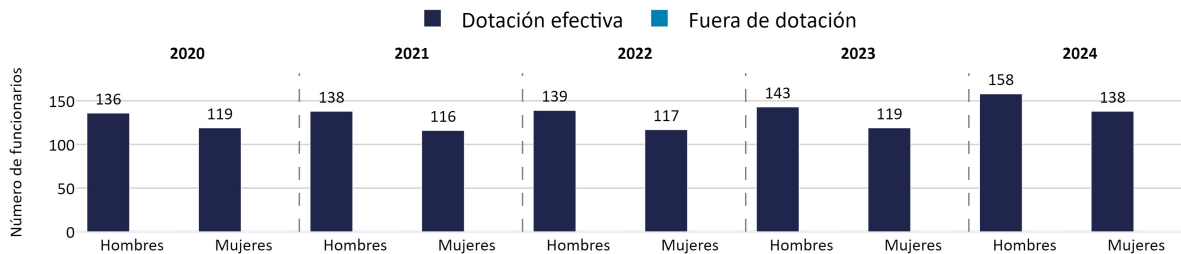
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Telecomunicaciones



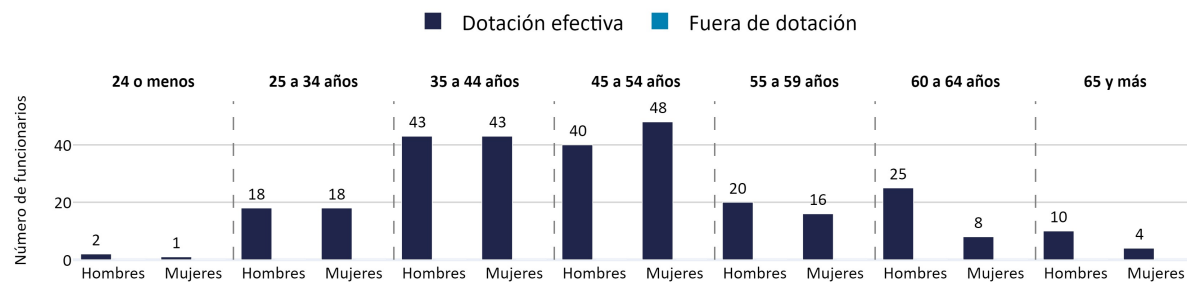
### III 4.- Dotación

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



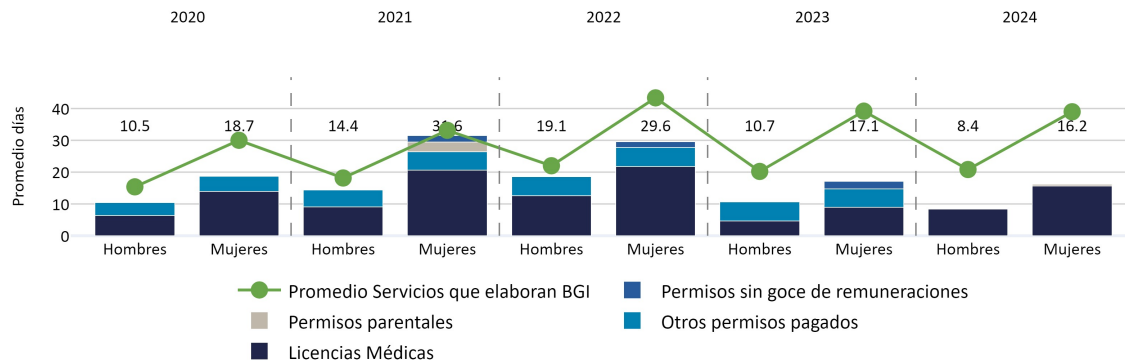
#### Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



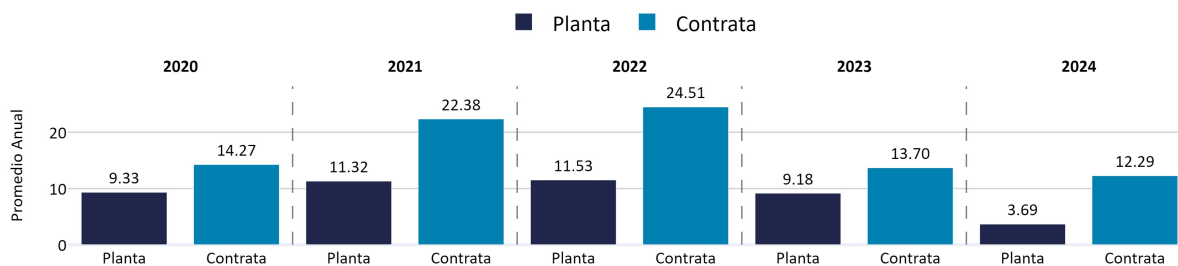
#### Evolución del ausentismo laboral

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.

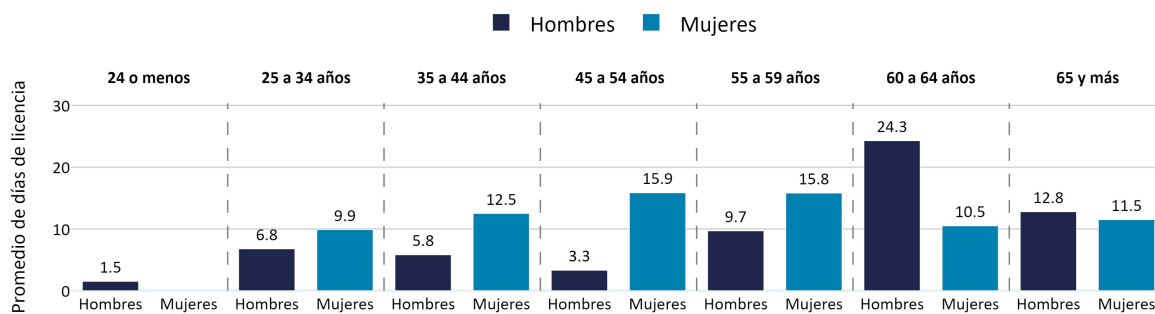
### Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



### 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\$ 39.813 y M\$ 54.097 respectivamente.

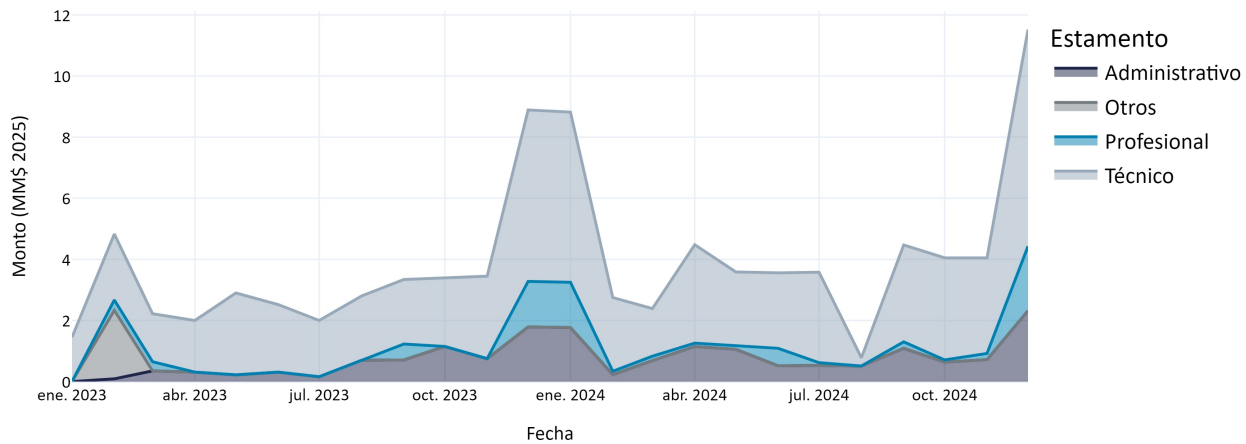
Distribución en el personal de planta y contrata

| VARIABLE                                                       | AÑO 2023 | AÑO 2024 |
|----------------------------------------------------------------|----------|----------|
| Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE     | 3,9%     | 5,8%     |
| Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes | 3,5%     | 4,2%     |
| Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes | 2,7%     | 2,8%     |

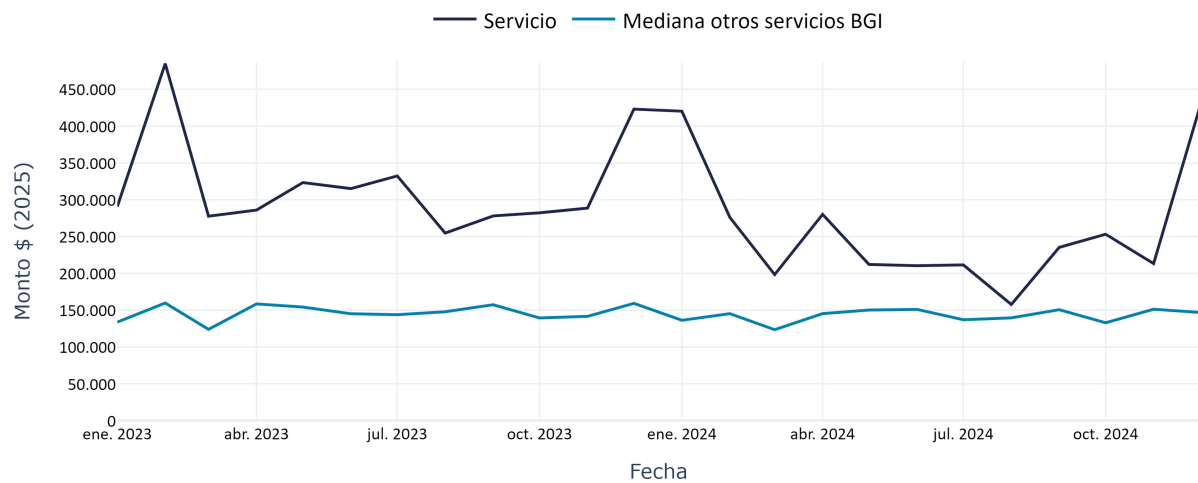
Pagos al personal de planta y contrata

| VARIABLE                                                                                                         | AÑO 2023  | AÑO 2024  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Promedio de HE pagadas                                                                                           | 70 horas  | 53 horas  |
| Promedio pagado por trabajador                                                                                   | \$329.033 | \$276.005 |
| Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual             | 0%        | 0%        |
| Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual             | 20%       | 40%       |
| Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE | 19,5%     | 15,9%     |

### Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



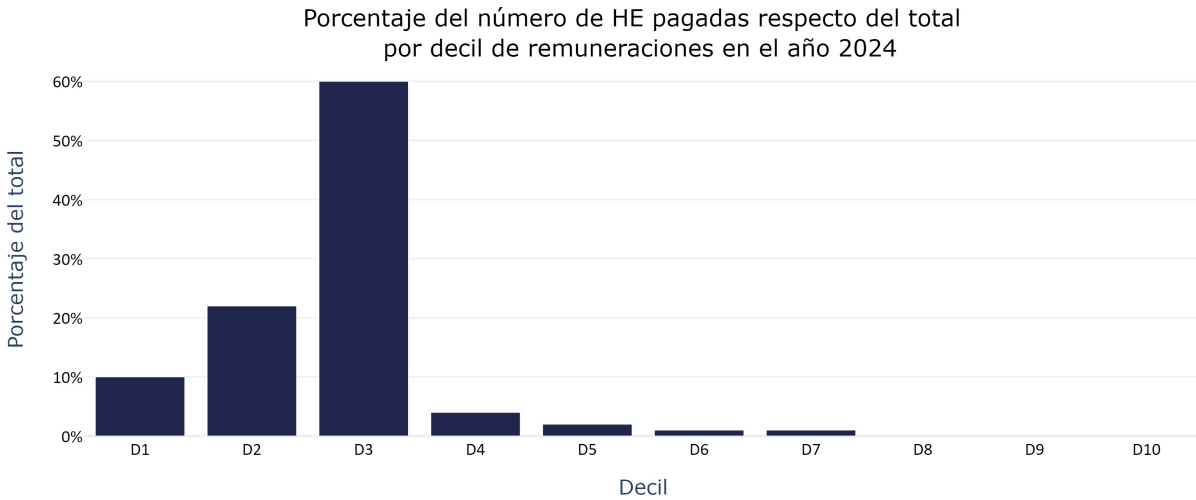
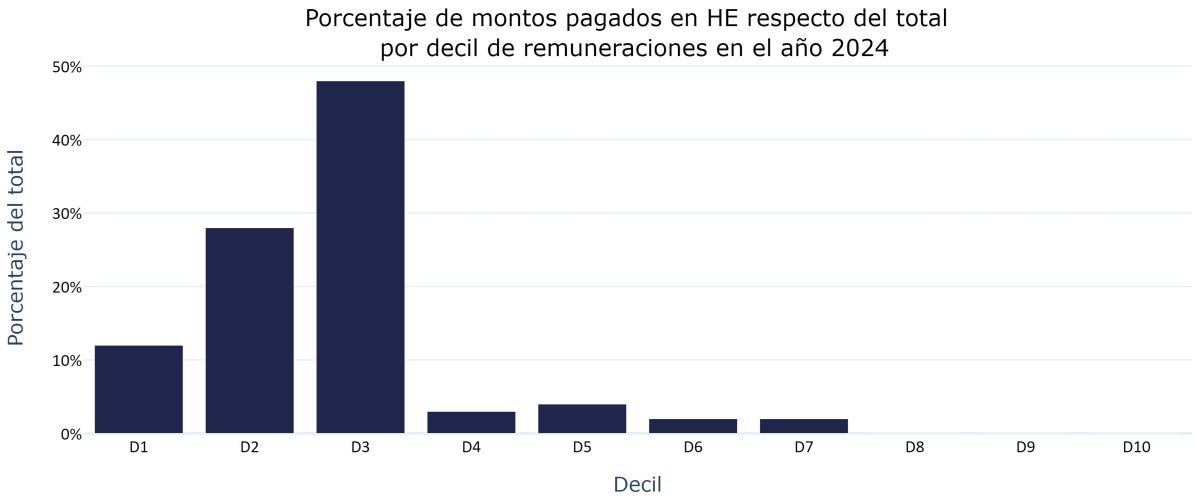
### Comparación con otros servicios públicos



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 10% de las HE pagadas y recibe el 12% del pago.

## Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Telecomunicaciones

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

| TIPO DE CONTRATO                            | MUJERES |        | HOMBRES |        | TOTAL |
|---------------------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
|                                             | N°      | %      | N°      | %      | N°    |
| Administrativos                             | 10      | 7.25%  | 15      | 9.49%  | 25    |
| Auxiliares                                  | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Directivos                                  | 2       | 1.45%  | 6       | 3.8%   | 8     |
| Profesionales                               | 94      | 68.12% | 124     | 78.48% | 218   |
| Técnicos                                    | 32      | 23.19% | 13      | 8.23%  | 45    |
| Fiscalizadores                              | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664 | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Oficiales Penitenciarios                    | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Suboficiales y Gendarmes                    | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Total                                       | 138     | 100%   | 158     | 100%   | 296   |

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

| TIPO DE CONTRATO                            | MUJERES |        | HOMBRES |        | TOTAL |
|---------------------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
|                                             | N°      | %      | N°      | %      | N°    |
| Administrativos                             | 1       | 5.26%  | 0       | 0%     | 1     |
| Auxiliares                                  | 4       | 21.05% | 0       | 0%     | 4     |
| Directivos                                  | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Profesionales                               | 9       | 47.37% | 18      | 81.82% | 27    |
| Técnicos                                    | 5       | 26.32% | 4       | 18.18% | 9     |
| Fiscalizadores                              | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664 | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Oficiales Penitenciarios                    | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Suboficiales y Gendarmes                    | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Total                                       | 19      | 100%   | 22      | 100%   | 41    |

### 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  | 5      | 0    | 7      |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t                                        | 16     | 10   | 18     |
| Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b) | 31.25% | 0%   | 38.89% |

## 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 | 5    | 0    | 5      |
| (b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección                                          | 5    | 0    | 7      |
| Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)                                    | 100% | NaN% | 71.43% |

## 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 | 20    | 20    | 13    |
| (b) Total dotación efectiva año t                                                   | 256   | 262   | 296   |
| Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)                             | 7.81% | 7.63% | 4.39% |

## 2.2 Causales de cese o retiro

| CAUSALES                                          | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------|------|------|------|
| Funcionarios jubilados año t                      | 0    | 0    | 0    |
| Funcionarios fallecidos año t                     | 0    | 0    | 1    |
| Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t | 7    | 3    | 3    |
| Otros retiros voluntarios año t                   | 13   | 15   | 6    |
| Funcionarios retirados por otras causales año t   | 0    | 2    | 3    |
| Total de ceses o retiros                          | 20   | 20   | 13   |

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

| VARIABLES                                                                             | 2022 | 2023 | 2024    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---------|
| (a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t                  | 23   | 12   | 51      |
| (b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 20   | 20   | 13      |
| Porcentaje de recuperación (a/b)                                                      | 115% | 60%  | 392.31% |

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

| VARIABLES                                                      | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------------------------------------|------|------|------|
| (a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t | 0    | 0    | 0    |
| (b) Total Planta efectiva año t                                | 19   | 17   | 16   |
| 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     | 191    | 244    | 278    |
| (b) Total Dotación Efectiva año t            | 256    | 262    | 296    |
| Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b) | 74.61% | 93.13% | 93.92% |

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

| VARIABLES                                                                                                                      | 2022  | 2023   | 2024  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| (a) $\Sigma$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t) | 2700  | 3299   | 3115  |
| (b) Total de participantes capacitados año t                                                                                   | 216   | 306    | 359   |
| Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)                                                                        | 12.5% | 10.78% | 8.68% |

#### 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 | 1     | 1     | 1     |
| (b) N° de actividades de capacitación año t                                                         | 45    | 74    | 73    |
| Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)                                     | 2.22% | 1.35% | 1.37% |

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

| VARIABLES                         | 2022  | 2023  | 2024  |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| (a) N° de becas otorgadas año t   | 3     | 5     | 3     |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 256   | 262   | 296   |
| Porcentaje de becados (a/b)       | 1.17% | 1.91% | 1.01% |

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

| CAUSALES                                   | 2022   | 2023   | 2024   |
|--------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Lista 1                                    | 232    | 234    | 253    |
| Lista 2                                    | 6      | 6      | 7      |
| Lista 3                                    | 1      | 1      | 1      |
| Lista 4                                    | 1      | 0      | 0      |
| (a) Total de funcionarios evaluados        | 240    | 241    | 261    |
| (b) Total Dotación Efectiva año t          | 256    | 262    | 296    |
| Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b) | 93.75% | 91.98% | 88.18% |

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 | 9      | 13   | 29      |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t                       | 16     | 10   | 18      |
| Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)         | 56.25% | 130% | 161.11% |

7.2 Efectividad proceso regularización

| VARIABLES                                                       | 2022   | 2023   | 2024      |
|-----------------------------------------------------------------|--------|--------|-----------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 9      | 13     | 29        |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1          | 33     | 22     | 0         |
| Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)                    | 27.27% | 59.09% | Infinity% |

7.3 Índice honorarios regularizables

| VARIABLES                                              | 2022   | 2023    | 2024      |
|--------------------------------------------------------|--------|---------|-----------|
| (a) N° de personas a honorarios regularizables año t   | 22     | 41      | 42        |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 33     | 22      | 0         |
| Porcentaje (a/b)                                       | 66.67% | 186.36% | Infinity% |

## Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Telecomunicaciones

| INICIATIVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ESTADO DE AVANCE  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Modernizarla Ley de Telecomunicaciones para licitar de manera estratégica las concesiones, reduciendo la duración de las licencias a 15 años.                                                                                                                                                                           | En diseño         |
| Crear una empresa estatal de redes de telecomunicaciones, orientada a la ejecución de proyectos de infraestructura troncal pública y a la operación de fibra óptica                                                                                                                                                     | No iniciado       |
| Establecer el Registro Nacional de Conectividad mediante una modificación reglamentaria (identificar zonas excluidas y fomentar el ingreso de operadores locales)                                                                                                                                                       | En implementación |
| Establecer una nueva regulación para compartir infraestructura de redes                                                                                                                                                                                                                                                 | No iniciado       |
| Implementar un plan que incorpore nuevos instrumentos de política industrial y recaudación fiscal, así como el uso del espectro disponible para el fomento de radio y televisión con fines multiculturales y comunitarios                                                                                               | Terminado         |
| Impulsar a que las universidades y los centros de investigación del país estudien casos de uso de 5G para el desarrollo de capacidades y soluciones públicas y privadas                                                                                                                                                 | Terminado         |
| Modernizaremos la Ley General de Telecomunicaciones para que este bien sea licitado y no entregado sin grandes requerimientos a las empresas, como se hizo durante gran parte de los últimos treinta años. Además, se debe reducir la duración de las licencias de 30 a 15 años (como en la mayoría de los países OCDE) | En diseño         |
| Modificar el actual Fondo de Desarrollo de las Telecomunicaciones con el fin de establecer mecanismos de subsidios para las cuentas de familias sin capacidad de pago                                                                                                                                                   | Terminado         |
| Priorizar el uso y cobertura del 5G para fines educativos, de salud, domiciliario y empresarial                                                                                                                                                                                                                         | Terminado         |
| Promover una Ley de internet como servicio público                                                                                                                                                                                                                                                                      | Terminado         |

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Telecomunicaciones

| 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) |
|--------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 8.00                           | 37.00                                             | 5.00                                                                | 99.00                                        | 409644.00                                                           |

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Telecomunicaciones

| MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                    | RESULTADO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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. | En 2024, Subtel ejecutó el Curso de Género Avanzado, que entregó herramientas teóricas y prácticas para incorporar esta perspectiva en políticas, programas y proyectos. La capacitación, de 16 horas en 4 módulos asincrónicos, fue aprobada por 33 participantes, fortaleciendo competencias para la gestión institucional con enfoque de género.                                                              |
| Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.                                                                                                                                                                    | En 2024, Subtel lanzó la Estrategia de Inclusión Digital en el marco del Plan Brecha Digital Cero, con líneas en Gobernanza, Educación, Fuerza Laboral, Innovación y Ciudadanía Digital. La iniciativa incorpora enfoque de género y sus primeros pilotos capacitaron a 2.980 mujeres, promoviendo su autonomía económica y reforzando el compromiso de reducir brechas digitales en Chile.                      |
| Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.                                                                                                                                                          | En 2024, Subtel desarrolló la Encuesta de Acceso y Uso, que midió de forma integral la brecha digital en aspectos como acceso, dispositivos, uso y seguridad. Este instrumento fue base del Análisis de Brecha Digital de Género 2024, que cruzó los datos con la dimensión de género, identificando brechas persistentes y sirviendo de herramienta clave para el diseño de acciones orientadas a su reducción. |

Iniciativas

| INICIATIVA                                                                                                  | RESULTADO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actualización del Procedimiento y Capacitación en Prevención de Acoso y Violencia en el Trabajo ? Ley Karin | En 2024, Subtel actualizó el procedimiento de denuncia de acoso y violencia laboral en cumplimiento de la Ley N°21.643 (Ley Karin). Con participación del Comité de Buen Trato se emitió la Resolución N°681/2024, difundida a todo el personal. Además, se realizaron capacitaciones y campañas, fortaleciendo la prevención y promoviendo espacios laborales libres de violencia y discriminación. |

## Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría de Telecomunicaciones

| 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, 2024 y escoger el ministerio y servicio.                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 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. | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa</a><br><a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a><br><a href="https://presupuestoabierto.gob.cl">https://presupuestoabierto.gob.cl</a> |
| Indicadores de Desempeño 2024                                                                  | 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 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.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 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024                                    | Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

