



Ley N°21.015 que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad

Informe de cumplimiento en el Sector Público 2022

Estadísticas de registros administrativos de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad

Noviembre 2023

Medidas de accesibilidad de esta publicación:

Este documento ha sido editado considerando medidas de accesibilidad universal, relativas al uso de fuente sin serifa, tamaño de tipografía, interlineado, justificación de párrafos a la izquierda y contraste de colores. Los gráficos no contienen texto alternativo y se han marcado como decorativos para lectores de pantalla, ya que el párrafo introductorio contiene su descripción. Por último, en las tablas donde hay celdas combinadas, se ha comprobado el orden de lectura para asegurar su comprensión.

Índice de contenidos

1. Introducción	5
2. Metodología de elaboración del informe	7
2.1. Fuentes de información	7
2.2. Mejoras y limitaciones del registro de información	8
a. Registro de selección preferente y procesos de selección	9
b. Registro de la cuota de contratación	10
c. Registro de las excusas por incumplimiento de la cuota de contratación presentadas	13
2.3. Universo de instituciones públicas y muestra lograda para las diferentes obligaciones que establece la Ley	15
3. Aplicación de la selección preferente de personas con discapacidad	16
3.1. Universo y cobertura del reporte de cumplimiento de la obligación de selección preferente	16
3.2. Procesos de selección y postulación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público	17
3.3. Aplicación de selección preferente en la totalidad de instituciones públicas en el año 2022	20
3.4. Accesibilidad del proceso de selección	24
4. Cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	32
4.1. Cobertura de la información sobre instituciones públicas obligadas a mantener una reserva de contratación de personas con discapacidad	32
4.2. Instituciones que incumplen por falta de información sobre cuota de contratación	35
4.3. Contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones no obligadas en el año 2022	36
4.4. Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones obligadas en el año 2022	37
5. Entrega de excusas por razones fundadas en caso de incumplimiento de cuota de contratación de 1%	39
6. Cumplimiento de la obligación de transparencia de la información reportada por los organismos públicos	44
6.1. Difusión de reportes de cumplimiento de obligaciones que establece Ley 21.015	45
6.2. Difusión de informes de razones fundadas por incumplimiento de cuota de contratación	47

7. Detalle de contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	50
7.1. Contratos vigentes según género	53
7.2. Contratos vigentes según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez	54
7.3. Contratos vigentes según año de inicio de la relación laboral con cada institución	56
7.4. Contratos vigentes según calidad contractual	60
7.5. Contratos vigentes según estamento	62
7.6. Contratos vigentes según jornada laboral	64
7.7. Contratos vigentes según remuneración imponible	66
8. Conclusiones.....	72
8.1. Cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley 21.015	72
8.2. Inclusión efectiva de personas con discapacidad en las instituciones públicas durante 2022	76
8.3. Desafíos para la inclusión laboral en el sector público.....	78
Anexo 1: Instituciones que cumplieron selección preferente en 2022	82
Anexo 2: Instituciones que cumplieron con cuota de contratación del 1% en 2022 estando obligadas.....	83
Anexo 3: Instituciones que presentaron excusas por razones fundadas en 2022	87
Anexo 4: Instituciones que no entregaron ninguna información sobre cumplimiento de la cuota de contratación	93

Índice de tablas

Tabla 1: Fuentes de información para determinar cumplimiento de cada una de las obligaciones de Ley 21.015 para sector público.....	8
Tabla 2: Universo de instituciones públicas en el año 2022	15
Tabla 3: Instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2022	17
Tabla 4: Instituciones públicas que informaron procesos de selección de personas con discapacidad en el año 2022.....	18
Tabla 5: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2022	19
Tabla 6: Aplicación selección preferente en instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2022	22

Tabla 7: Aplicación selección preferente en instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2022, según tipo de institución	23
Tabla 8: Instituciones que contaron con un procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad para participar en los procesos de selección en 2022 (Solo Municipalidades).....	26
Tabla 9: Instituciones que declararon accesibilidad en el sitio web donde se publican los procesos de selección en 2022 (Solo Municipalidades)	29
Tabla 10: Instituciones que cuentan con medidas de accesibilidad en los formularios de postulación a los procesos de selección en 2022 (Solo Municipalidades) ..	30
Tabla 11: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2022	33
Tabla 12: Instituciones públicas obligadas a mantener reserva de contratación en el año 2022	34
Tabla 13: Instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2022	36
Tabla 14: Tipo de instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2022	37
Tabla 15: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2022	38
Tabla 16: Cumplimiento de cuota de contratación según tipo de instituciones públicas obligadas en el año 2022	39
Tabla 17: Entrega de excusas por razones fundadas el año 2022 de instituciones públicas.....	40
Tabla 18: Causales de razones fundadas	43
Tabla 19: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir reporte de cumplimiento de obligaciones que establece Ley 21.015 para el sector público en año 2021.....	47
Tabla 20: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir informe de razones fundadas para instituciones que presentaron excusas en año 2021	50
Tabla 21: Instituciones que proporcionaron información de las contrataciones de personas con discapacidad en año 2022	51
Tabla 22: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según obligación de reserva de contratación del organismo contratante	52

Tabla 23: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según género.....	54
Tabla 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez y género de la persona contratada	56
Tabla 25: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según año de inicio de relación laboral desde la entrada en vigencia de la Ley y género de las personas contratadas.....	59
Tabla 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según calidad contractual	62
Tabla 27: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según estamento.....	64
Tabla 28: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según jornada laboral y género de las personas contratadas	66
Tabla 29: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según Jornada laboral y total	67
Tabla 30: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según género de las personas contratadas	67
Tabla 31: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según tramos de remuneración imponible	70
Tabla 32: Comparativo cumplimiento e incumplimiento de obligaciones de selección preferente y cuota de contratación según tipo de instituciones públicas en el año 2022	76

1. Introducción

La Ley 21.015, que modifica el artículo 45 de la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, entró en vigencia el 1 de abril de 2018. Su objetivo es incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral en igualdad de condiciones, tanto en el ámbito público como en el privado. Las principales obligaciones que establece la Ley 21.015 son las siguientes:

- Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán mantener una reserva de contratación para personas con discapacidad de, al menos, 1% de la dotación de la entidad.
- Respeta la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial.
- Fija en 26 años la edad límite para suscribir contratos de aprendizaje con personas con discapacidad.
- Prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.
- Reconoce garantías para las personas con discapacidad en los procesos de selección laboral del Estado.

La Ley cuenta con dos Reglamentos, uno para el sector público y otro para el sector privado, los que fueron publicados en el Diario Oficial el 1 de febrero de 2018.

El presente informe analizará específicamente el cumplimiento de las obligaciones que rigen a las instituciones públicas en el marco de esta Ley, tal como se establece en el Decreto N° 65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 20 de noviembre de 2017. Este reglamento establece las siguientes obligaciones para las instituciones del sector público:

- Selección preferente de personas con discapacidad (para todas las instituciones públicas independiente de su dotación anual).
- En relación con lo anterior, el artículo 7 del reglamento para el sector público establece que la autoridad de cada institución

deberá velar porque no se cometan actos discriminatorios en el proceso de selección, así como implementar adaptaciones y ajustes necesarios para permitir la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección en igualdad de condiciones.

- Mantenimiento y contratación de al menos un 1% de la dotación anual de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, sólo en instituciones públicas que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios/as. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.
- En caso de incumplimiento de la obligación señalada en el punto anterior, podrán excusarse por razones fundadas.
- Las instituciones públicas deben informar el cumplimiento de cada una de estas obligaciones a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, informes que deberán ser publicados en los sitios web de cada institución en plazos de 30 días después de entregados.

Cabe señalar que ambas instituciones antes señaladas, cumplen el rol de recoger la información, sistematizarla y difundirla. La Ley 21.015 no entrega a estas instituciones, facultades fiscalizadoras sobre el resto de las instituciones públicas respecto al cumplimiento, siendo responsabilidad de cada jefatura de Servicio o Institución velar por su correcto cumplimiento.

2. Metodología de elaboración del informe

El proceso de reporte de información para que las instituciones públicas dieran cuenta del cumplimiento a lo establecido en la Ley 21.015, referido al período enero a diciembre de 2022, se ha desarrollado de acuerdo con los parámetros y procedimientos establecidos en su reglamento. Dicho proceso consideró dos etapas:

1. **Reporte de cumplimiento** de las obligaciones de selección preferente y de reserva de contratación de personas con discapacidad y/o asinatarias de pensión de invalidez, se desarrolló entre enero y marzo de 2023.
2. Entrega de **informes de excusas** por razones fundadas en casos de incumplimiento de la cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad, se desarrolló durante el mes de abril de 2023.

2.1. Fuentes de información

El presente informe ha sido elaborado con base en la información recogida por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad mediante procesos sincrónicos empleando un instrumento común, pero a través de plataformas independientes, según el tipo de institución de que se trate.

El detalle de las fuentes empleadas es el siguiente:

- Plataformas de reportabilidad: las instituciones de la Administración Central del Estado y las Autónomas entregaron sus reportes a través de la plataforma de la Dirección Nacional del Servicio Civil: <https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl>. Las Municipalidades, a partir del reporte correspondiente al año 2022, entregaron su información a través de la plataforma del Servicio Nacional de la Discapacidad <https://ley21015.senadis.cl>
- Ley de Presupuestos del sector público, dotación máxima autorizada.

- Registros del portal www.empleospublicos.cl, administrado por la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Informes de excusas entregados mediante oficio por las instituciones públicas a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad.

El uso específico de estas fuentes para dar cuenta del cumplimiento de cada una de las obligaciones, se detalla a continuación

Tabla 1: Fuentes de información para determinar cumplimiento de cada una de las obligaciones de Ley 21.015 para sector público

Obligación	Fuentes empleadas para ACE y Autónomas	Fuentes empleadas para Municipalidades
Selección preferente	Reportes portal empleos públicos	https://ley21015.senadis.cl
Cuota de contratación	https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl Dotación máxima informada en la Ley de presupuesto del sector público	https://ley21015.senadis.cl
Transparencia de los informes	https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl	https://ley21015.senadis.cl

Por último, es importante destacar que, dadas las facultades que tienen ambas instituciones, la información declarada por cada institución pública que entregó reporte, se asume como verídica pues, ni el Servicio Nacional de la Discapacidad ni el Servicio Civil, cuentan con las atribuciones para verificar la información reportada.

2.2. Mejoras y limitaciones del registro de información

Desde la entrada en vigencia de la Ley 21.015 (en adelante la Ley), ambas instituciones han realizado un seguimiento y evaluación para incorporar mejoras al proceso, de forma continua. Sin embargo,

persisten algunas limitaciones en la calidad de la información, tal como se da cuenta a continuación:

a. Registro de selección preferente y procesos de selección

Para efectos de la reportabilidad de la Ley 21.015 se entenderá por proceso de selección todo procedimiento definido por la ley o la autoridad competente que tenga por finalidad seleccionar a una o más personas idóneas para desempeñarse como funcionarios públicos en las instituciones a quienes se les aplica el reglamento de la Ley 21.015.

En cuanto a la obligación de selección preferente, el reglamento para las instituciones públicas establece que ésta se cumple cuando se selecciona preferentemente a personas con discapacidad, estando éstas en igualdad de condiciones de mérito con las otras personas finalistas. En este contexto, se entiende por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto.

Las instituciones que, contando con una o más personas con discapacidad en las nóminas de finalistas, no seleccionen a una persona con discapacidad, pueden encontrarse en condición de incumplimiento de la obligación de selección preferente, toda vez que se entiende que las personas que son parte de una nómina final, se encuentran en igualdad de condiciones de mérito.

Respecto a esto, el proceso de reporte de cumplimiento de 2022 solicitó a las instituciones especificar los motivos en caso de no contratación de todas las personas con discapacidad que quedaron en las nóminas finales, sin embargo, no todas las instituciones entregaron dichas aclaraciones o éstas no son suficientemente claras, razón por la cual, a algunas instituciones no fue posible establecer el cumplimiento y se registraron con falta de información.

Por otra parte, el Reglamento reconoce una excepción a la aplicación de la selección preferente en el caso de los procesos de selección de Alta Dirección Pública, donde la selección preferente se cumple cuando las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones de mérito, son

incorporadas en la nómina final. Sin embargo, para efectos de este informe, sólo se han incorporado los procesos de selección que no forman parte del Sistema de Alta Dirección Pública.

Asimismo, en relación con el reporte del dato de la **cantidad de personas con discapacidad postulantes** a los diferentes procesos de selección realizados por las instituciones públicas durante 2022, no todas las instituciones públicas manejan y reportan este dato, dado que no todas consultan si las personas postulantes son personas con discapacidad que requieran algún ajuste en el proceso de postulación.

Finalmente, el Reglamento hace referencia a otras medidas relacionadas a la selección preferente, que deben ser garantizadas por la autoridad de cada institución:

- La definición de perfiles y los contenidos de las bases o pautas de selección no deben establecer condiciones, requisitos o exigencias que impliquen discriminaciones arbitrarias que limiten la participación de las personas con discapacidad.
- Se deben implementar las adaptaciones y ajustes necesarios, así como proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarias para participar en el proceso de selección, de acuerdo a lo que las personas con discapacidad indiquen requerir en el formulario de postulación.
- Los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección deberán ser desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal, de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a personas con discapacidad.

A partir del reporte del año 2022, se han incluido 3 nuevas preguntas sobre los aspectos vinculados a la accesibilidad y apoyos en el proceso de postulación, a modo de pilotaje, iniciando solo en el reporte del sector Municipal. Se espera ampliar este levantamiento a todo el sector público para los reportes venideros. Los resultados de esta aplicación, se desarrollan en la sección 3.4 del presente informe.

b. Registro de la cuota de contratación

En primer lugar, es importante destacar que el presente informe ha incorporado un ajuste en comparación a la forma en que se daba cuenta

del cumplimiento de esta obligación en informes previos, lo que genera una mayor claridad en la interpretación de los datos de cumplimiento de esta obligación. De este modo se han distinguido los subconjuntos de entidades sobre las cuales se determinará el cumplimiento de esta obligación en: i) las entidades que no entregan información sobre cuota de contratación, en las cuales no es factible determinar si están o no obligadas; ii) las entidades que no están obligadas, donde es posible diferenciar aquellas que declaran mantener personas con discapacidad contratadas y quiénes no; iii) de las entidades propiamente obligadas porque se cuenta con información acerca de su dotación. En este tercer grupo se ha centrado el análisis de cumplimiento de esta obligación, apegándose de modo más estricto a lo planteado por la Ley 21.015

Por otra parte, es relevante explicitar algunos aspectos técnicos relativos a cómo se calcula el cumplimiento o incumplimiento de esta obligación y a los datos de origen. En particular de la forma en que se obtiene el dato de a) la dotación máxima o dotación total de funcionarios en calidad de planta, contrata y código del trabajo durante el año reportado; y, b) de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez con contratos vigentes en cada uno de los 12 meses del año 2022.

Respecto a este punto, durante el ejercicio de reportabilidad del año 2022, la metodología de levantamiento de estos datos presenta algunas diferencias para las municipalidades y para las instituciones de la administración central del estado y autónomas que es importante explicitar.

En el caso de las Municipalidades, el Servicio Nacional de la Discapacidad a través de la nueva plataforma de reporte, hizo obligatorio la declaración de la dotación total, lo que redujo los casos que no reportaron este dato. Asimismo, para estimar la cuota de contratación, solicitó informar cada una de las personas que mantuvieron contrato durante 2022, indicando las fechas dentro del año 2022, entre las cuales estuvo vigente dicho contrato. Posteriormente se calculó el promedio mensual de personas con contrato vigente en cada uno de los 12 meses. Esto último permitió reducir las discrepancias entre los datos declarados de la cuota de contratación mensual de

personas con discapacidad, y los detalles de las personas parte de la nómina de contrataciones.

Por otra parte, la Dirección Nacional del Servicio Civil, ha mantenido el método de levantamiento de este dato que se realizaba en los años anteriores; vale decir, que la dotación máxima se recoge desde fuentes oficiales, por tanto, se cuenta con una cobertura completa de este dato. En el caso de la cuota de contratación, se solicita a las instituciones declarar la cantidad de personas con contratos vigentes en cada uno de los meses, para luego calcular el promedio mensual. Y se recoge de forma independiente la nómina de personas que mantuvieron contrato vigente de al menos 1 mes.

Sin embargo, persisten algunas limitaciones en el reporte sobre estos dos tipos de datos; a saber:

- **Dotación máxima:** en el caso de las Municipalidades, el concepto de dotación máxima tal como está establecido en el Reglamento, no se aplica de la misma forma que en las otras instituciones públicas. En este caso, la Ley de plantas establece la cantidad de funcionarios que pueden detentar esta calidad contractual; pero, por otra parte, la dotación de persona en otras calidades queda fijada en el presupuesto municipal, expresado en monto de recursos destinados al efecto, no como una cifra de personas. Por ello, estas instituciones emplean diferentes metodologías para determinar su dotación total, y dichos métodos de estimación, no son transparentes para las entidades que recaban la información. A diferencia de lo que ocurre en el caso de la administración central del Estado, donde se fija anualmente una dotación máxima fijada como una cifra única anual, en la ley de presupuestos de cada institución, independientemente de que ésta coincida con la dotación total de la institución.

En una segunda línea, se observa como una limitación de los datos recabados, que las Municipalidades reportan cifras de dotación máxima equivalentes a la cantidad de personas con discapacidad que se declaran con contratos; o bien cifras muy bajas que resultan poco plausibles. En estos casos, estos datos han quedado registrados como "sin información" y no pueden ser

consideradas para el análisis de cumplimiento de cuota de contratación al no ser datos confiables.

- **Contratación de personas con discapacidad mensualizado:** Algunas instituciones han declarado una cantidad de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez con contrato vigente inferior al real, al interpretar que este dato hacía referencia a personas en esta condición que hubieran iniciado su contratación con el servicio, en el período. Cuando fue posible detectar este error involuntario, se tomó contacto con las instituciones y se realizó la corrección.
- **Detalle de contrataciones:** Para analizar el detalle de los contratos vigentes realizados en el marco de la Ley 21.015 en el año 2022, las instituciones públicas declararon información de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que se declaran para verificar el cumplimiento de la cuota de contratación. En el caso de las Municipalidades, este reporte se realizó de forma conjunta con la declaración de la cuota de contratación, y en el resto de las instituciones, se entregó esta información en una planilla adjunta al reporte de la cuota de contratación. En ambos casos, no se exigen verificadores, por lo que toda la información analizada corresponde a lo declarado por las instituciones públicas. No obstante, cuando se detectaron errores lógicos en la información, se etiquetaron dichos campos como "sin información", para no distorsionar los resultados; por ejemplo, en el caso de salarios por jornada completa muy inferiores al salario mínimo legal, o con fechas no comprendidas dentro del año en revisión.

c. Registro de las excusas por incumplimiento de la cuota de contratación presentadas

Para el presente informe se ha independizado la evaluación de la presentación de excusas, de la evaluación de cumplimiento de la cuota de contratación, de modo que los antecedentes presentados por las instituciones, haciendo uso de la facultad de presentar excusas, no modifica su situación de cumplimiento o incumplimiento, sino que

determina si la entidad se expone a sanciones o no por vulneración de derechos.

Desde el punto de vista del contenido de los informes de excusas, cabe señalar que en el presente ejercicio de reportabilidad persisten las siguientes dificultades, las cuales se han presentado desde la entrada en vigencia de la Ley, a saber:

- Algunas instituciones públicas no fundamentan la o las causales de incumplimiento que se presentan.
- Algunas instituciones presentan argumentos contradictorios con la causal que se está invocando.
- Algunas instituciones argumentan causales no contempladas en el reglamento que establece la facultad de las autoridades de presentar sus excusas.
- Algunas instituciones presentan fundamentos que están reñidos con los principios de no discriminación que establece la Ley 20.422

Dado que ambas instituciones no cuentan con facultades para verificar la información, se han registrado las causales invocadas por cada institución, siendo responsabilidad de éstas contar con los verificadores en caso de ser requeridos por la Contraloría General de la República.

Por último, cabe destacar que hubo instituciones públicas que no entregaron su reporte de cumplimiento de selección preferente y contratación en el período establecido para ello, sin embargo, al entregar su informe de excusas con razones fundadas, acompañaron información relativa a los procesos de selección y contratación señalados. En virtud de lo anterior, se decidió incorporar la información entregada en los informes de excusas como parte de los reportes de selección preferente y contratación, y por lo tanto no fueron considerados dentro de las instituciones "sin información".

2.3. Universo de instituciones públicas y muestra lograda para las

En el año 2022 el universo de instituciones públicas fue de 628, distribuidas como se observa a continuación en la tabla 2.

Tabla 2: Universo de instituciones públicas en el año 2022

Tipo de instituciones públicas	Número
Municipalidades	345
Administración central del estado	219
Autónomas	64
Total	628

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

Cabe señalar que las obligaciones que establece la Ley 21.015 no afectan a todas las instituciones por igual. De este modo, se ha señalado precedentemente que la obligación de selección preferente y de publicar los informes de cumplimiento de la selección preferente le asiste a todas las instituciones públicas con independencia de su dotación. Mientras que la obligación de mantención de una reserva de contratación de un 1% de personas con discapacidad, solo se aplica en instituciones con una dotación igual o superior a 100 funcionarios/as. En este último caso, no es posible determinar el universo a priori, sino solo hasta que éstas hayan declarado la información que determina si están o no obligadas. En la tabla siguiente se indican los universos a los que se aplican las distintas obligaciones señaladas en la Ley, y la cantidad de instituciones que presentaron información sobre estos aspectos en el presente período de reportabilidad.

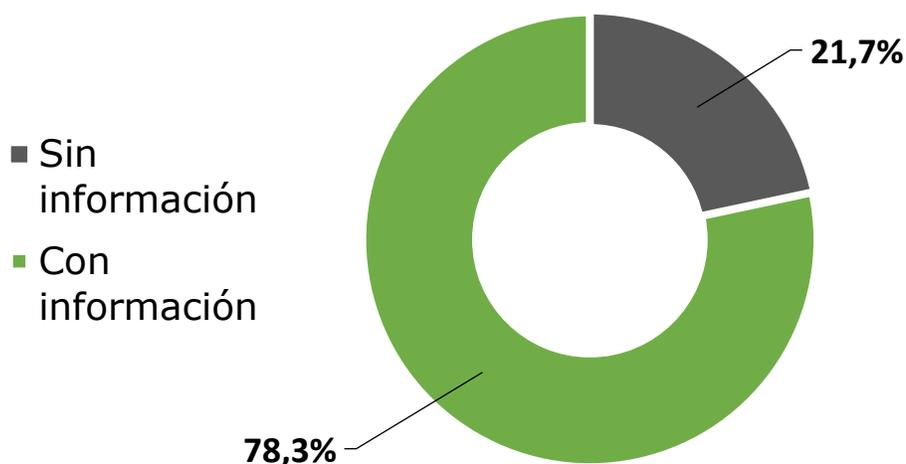
3. Aplicación de la selección preferente de personas con

3.1. Universo y cobertura del reporte de cumplimiento de la obligación

Tal como se señaló precedentemente, la obligación de aplicar la selección preferente, comprende a un total de 628 instituciones en 2022.

Para analizar la selección preferente en instituciones públicas en el año 2022, se utilizó la información de los reportes de cumplimiento e informes de excusas entregados a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, además de los registros del portal www.empleospublicos.cl, administrado por la Dirección Nacional del Servicio Civil. A partir de esto, se obtuvo información respecto a la selección preferente de personas con discapacidad en un 78,3% de las instituciones que conforman el universo, lo que corresponde a 492 instituciones, mientras que un 21,7%, es decir, 136 instituciones no entregaron información (ver gráfico 1).

Gráfico 1: Instituciones públicas que entregaron información para verificar el cumplimiento de la obligación de selección preferente en el año 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al distinguir por tipo de institución, se observa en la tabla 3 que las instituciones de la Administración Central del Estado tuvieron la mayor tasa de información sobre la aplicación de la selección preferente, con una respuesta del 95,4%; mientras que en el caso de las Municipalidades se obtuvo información de selección preferente en el 71% y de un 59,4% de las instituciones autónomas.

Tabla 3: Instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2022

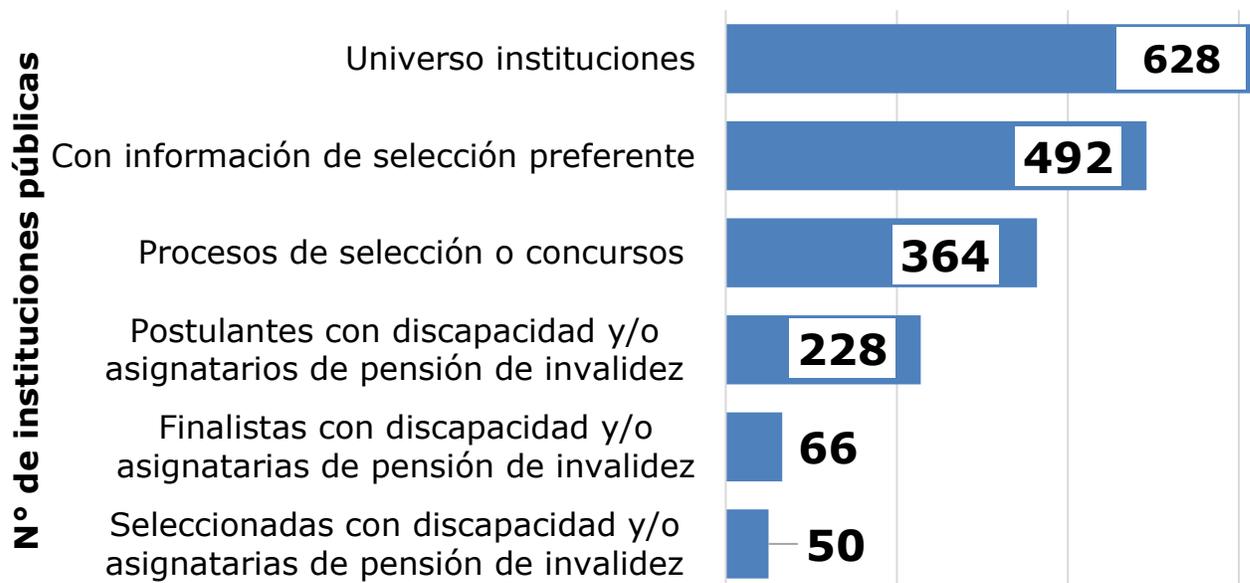
Tipo de instituciones públicas	Sin información de selección preferente		Con información de selección preferente	
	N	%	N	%
Municipalidades	100	29,0	245	71,0
Administración Central del Estado	10	4,6	209	95,4
Autónomas	26	40,6	38	59,4
Total	136	21,7	492	78,3

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

3.2. Procesos de selección y postulación de personas con discapacidad

En cuanto a la realización de procesos de selección en instituciones públicas en el año 2022, de las 492 instituciones que entregaron información, 364 instituciones declaran que realizaron procesos de selección; de ellas, 228 instituciones declaran que hubo postulantes con discapacidad; 66 instituciones declaran que contaron con finalistas con discapacidad en los procesos de selección realizados; y 50 instituciones declaran que seleccionaron personas con discapacidad (ver gráfico 2 y tabla 4).

Gráfico 2: Etapas de procesos de selección de personas con discapacidad en instituciones públicas con información en año 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Tabla 4: Instituciones públicas que informaron procesos de selección de personas con discapacidad en el año 2022

Etapas del proceso de selección	Instituciones	
	N	%
Procesos de selección o concursos realizados	364	58.0%
Postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	228	36.3%
Finalistas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	66	10.5%
Seleccionadas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	50	8.0%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

Respecto de los procesos de selección realizados en el año 2022, se informaron 21.503 procesos realizados, en los cuales postularon 1.211.445 personas. De este total de postulantes, 7.196 corresponden a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, es decir, un 0,6%. De aquellos, se informa que 417 avanzaron a la etapa de finalistas, siendo finalmente seleccionados, 127 personas con discapacidad y/o asignatarias de invalidez (ver tabla 5).

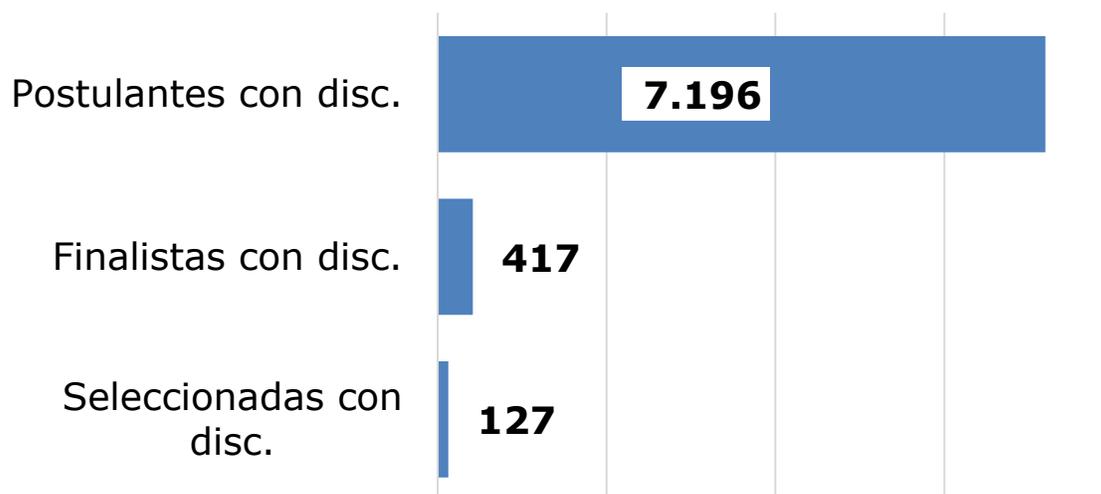
Tabla 5: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2022

Etapas del proceso de selección	N° de procesos o personas
Procesos de selección o concursos	21.503
Postulantes en procesos de selección y/o concursos	1.211.445
Postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	7.196
Finalistas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	417
Seleccionadas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	127

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Es decir, del total de personas con discapacidad que fueron finalistas (417) un 30,5% (127) fueron efectivamente seleccionadas (ver gráfico 3).

Gráfico 3: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

3.3. Aplicación de selección preferente en la totalidad de instituciones

A partir de la definición legal de la selección preferente, se ha clasificado el cumplimiento de esta obligación, de acuerdo a las siguientes categorías:

- **Cumple selección preferente:** instituciones que seleccionan la totalidad de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que quedaron en las nóminas de finalistas, considerando todos los procesos de selección realizados. O bien, seleccionaron un menor número, porque había más de una persona con discapacidad en la misma nómina de finalistas.
- **No procede aplicar la selección preferente:** instituciones que no realizaron procesos de selección en el año en revisión, o bien no contaron con postulantes con discapacidad en ninguno de los procesos de selección realizados, o bien no llegó ninguna persona con discapacidad a las nóminas de finalistas.

- **No cumple selección preferente:** Instituciones que no seleccionan a todas las personas con discapacidad que quedaron en nóminas de finalistas, no respetando la condición de igualdad de mérito que supone estar en las mencionadas nóminas.
- **Falta información:** instituciones que no completaron el reporte, o bien entregaron información parcial que no permite determinar en qué condición de cumplimiento está la institución.

De acuerdo a lo anterior, en la tabla 6 y gráfico 4 se reporta que de las 628 instituciones públicas que están obligadas, un 6,8% cumple efectivamente la selección preferente, al contratar a todas las personas con discapacidad que llegaron a una nómina final en igualdad de condiciones de mérito que el resto de postulantes, lo que corresponde a 43 instituciones públicas individualizadas en el Anexo 1.

Asimismo, un 67,8% de las instituciones públicas no contó con finalistas con discapacidad en el año 2022 por lo que, en dichos casos, no resulta procedente aplicar la selección preferente.

Un 3,7% declaró no haber seleccionado a la totalidad de los y las finalistas con discapacidad en sus procesos en 2022, no dando cumplimiento a la obligación de selección preferente en todos sus procesos.

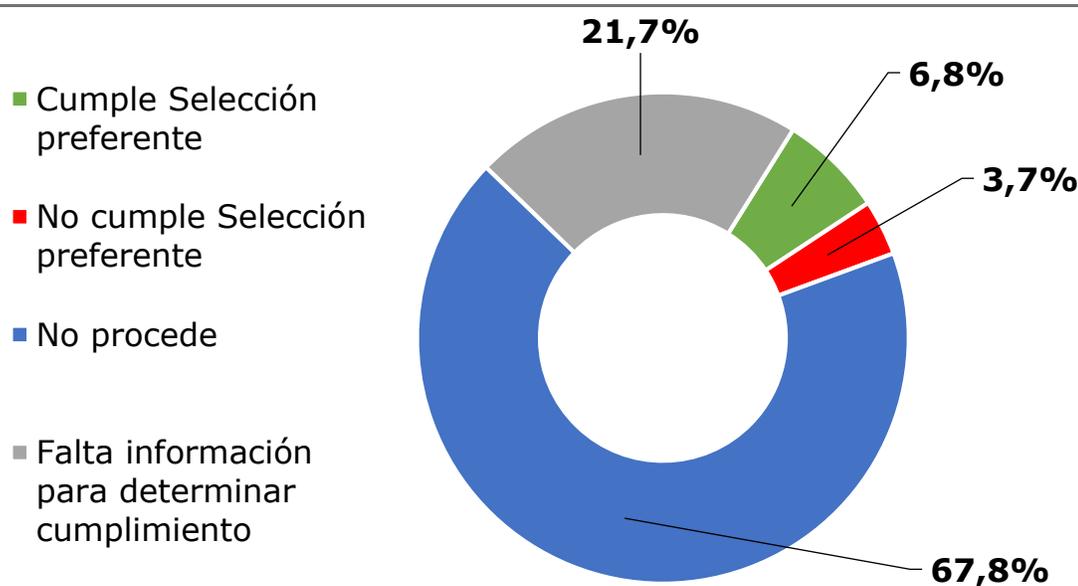
Por último, un 21,7% de las instituciones públicas no entregó su reporte respecto a selección preferente o lo entregaron incompleto, de forma tal que no es posible determinar su cumplimiento en el año 2022.

Tabla 6: Aplicación selección preferente en instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2022

Aplicación selección preferente	Instituciones	
	N	%
No procede selección preferente	426	67,8
Cumple selección preferente	43	6,8
No cumple selección proferente	23	3,7
Falta información para determinar cumplimiento	136	21,7
Total	628	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 4: Cumplimiento selección preferente en instituciones públicas en el año 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Realizando un comparativo entre los distintos tipos de instituciones (ver tabla 7) se observa que las Municipalidades han declarado cumplir la selección preferente en un porcentaje mayor que la cifra nacional, con un 7,8% del total de municipalidades en esta condición, equivalente a 27 municipalidades. Los organismos autónomos y de la Administración

Central del Estado han aplicado la selección preferente en un porcentaje menor al nacional con 6,3% y 5,5% respectivamente.

Del mismo modo, los organismos autónomos y de la Administración Central del Estado tienen porcentajes de incumplimiento mayores al nacional, con 7,8% y 5,9% respectivamente. Mientras que 1,4% de las Municipalidades, declararon no haber aplicado la selección preferente.

En tercer término, 85% de las entidades de la Administración Central del Estado declaró que no procedió la aplicación de la selección preferente pues no contaron con postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez en las nóminas finales de sus procesos de selección. Lo mismo declara un 61,7% de las Municipalidades y un 45,3% de las instituciones autónomas.

Por último, no ha sido posible determinar el cumplimiento de esta obligación en el 40,6% de las entidades autónomas, en un 29% de las Municipalidades y en un 4,6% de la Administración Central del Estado, ya que no entregaron información en el presente proceso de reporte.

Tabla 7: Aplicación selección preferente en instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2022, según tipo de institución

Cumplimiento selección preferente	MUNI		ACE		AUT	
	N	%	N	%	N	%
No procede	213	61,7	184	84,0	29	45,3
Cumple Selección preferente	27	7,8	12	5,5	4	6,3
No cumple Selección preferente	5	1,4	13	5,9	5	7,8
Falta información para determinar cumplimiento	100	29,0	10	4,6	26	40,6
Total	345	100	219	100	64	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

3.4. Accesibilidad del proceso de selección

El artículo 7 del Reglamento para el sector público establece obligaciones a los servicios en relación con la implementación de adaptaciones y ajustes necesarios para permitir la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección en igualdad de oportunidades.

Para dar cuenta de ello, a partir de 2022 se han incluido preguntas que recogen este aspecto en las dos plataformas de reportabilidad que emplea el sector público, cuyos resultados se describen a continuación.

a. Organismos de la Administración Central del Estado y Autónomos

Para el caso de los servicios públicos se solicitó informar si en los procesos de selección realizados en el período enero-diciembre de 2022 la institución identificó las necesidades de adaptaciones y/o ayudas técnicas de las personas con discapacidad durante la selección.

A partir de los datos registrados, 81 servicios públicos declararon identificar las necesidades de apoyo para personas con discapacidad en los procesos de selección y 186 declaran que no identificaron necesidades de apoyo.

Para el caso de los organismos autónomos se solicitó informar si en los procesos de selección realizados en el período enero-diciembre de 2022 la institución identificó las necesidades de adaptaciones y/o ayudas técnicas de las personas con discapacidad durante la selección. Asimismo, se preguntó qué medidas de accesibilidad conto el formulario de postulación en sus procesos de selección.

A partir de los datos registrados, 18 organismos autónomos identificaron las necesidades de apoyo para personas con discapacidad en los procesos de selección y 17, declararon que no identificaron necesidades de apoyo.

De acuerdo a los datos presentados respecto a las medidas de accesibilidad universal con que contaba el formulario de postulación, 16 organismos declararon que se puede descargar en formato apto para lectores de pantalla, es decir, PDF accesible o Word; 17 organismos indicaron que cuentan con otras medidas de accesibilidad y 5 no entregaron información.

b. Municipalidades

En el caso de las Municipalidades se solicitó informar en la plataforma de reportabilidad, si en los procesos de selección realizados en el período enero-diciembre de 2022, se contemplaron medidas de accesibilidad en el proceso mismo, en el sitio web donde se informó el proceso y/o en el formulario de postulación:

- Si se dispuso de un procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad para participar en los procesos de selección. Como, por ejemplo, si se añadió una pregunta específica para levantar esta necesidad a través del formulario de postulación, o si se ha diseñado un protocolo interno u otro.
- Si el sitio web en el cual se publicaron las convocatorias a los procesos de selección durante 2022 ha aprobado algún validador de accesibilidad web con conformidad a la norma W3C de accesibilidad web, sea en el nivel AA o AAA.
- Si el formulario de postulación utilizado en los procesos de selección y/o concursos desarrollados en 2022 contó con algunas medidas de accesibilidad, tales como que fuera descargable en un formato apto para lectores de pantalla (PDF accesible o word), o si se trata de un formulario en línea en una página que aprobó validadores de accesibilidad en conformidad a la norma W3C, o se contempló un formulario en lectura fácil, u otra medida de accesibilidad, como el uso de widget de contraste, tamaño de letra u otro.

A continuación, se detallan los avances de las Municipalidades en cuanto al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el reglamento.

A partir de los datos en la tabla 8 y gráfico 5, se constata que un 10,4% de las Municipalidades contó con procedimientos para detectar necesidades de apoyo para personas con discapacidad en todos los procesos de selección y/o concursos realizados en el año 2022, y que un 4,1% contó con un procedimiento en algunos de los procesos de selección y/o concursos, lo que se representa en 14 Municipalidades. Contabilizando ambos grupos, son un total de 50 Municipalidades que contaron con algún procedimiento para detectar necesidades de apoyo para personas con discapacidad en uno o más procesos de selección.

La mayoría de Municipalidades (33,6%) declaró no contar con procedimientos para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad para participar en los procesos de selección durante 2022, lo que corresponde a 116.

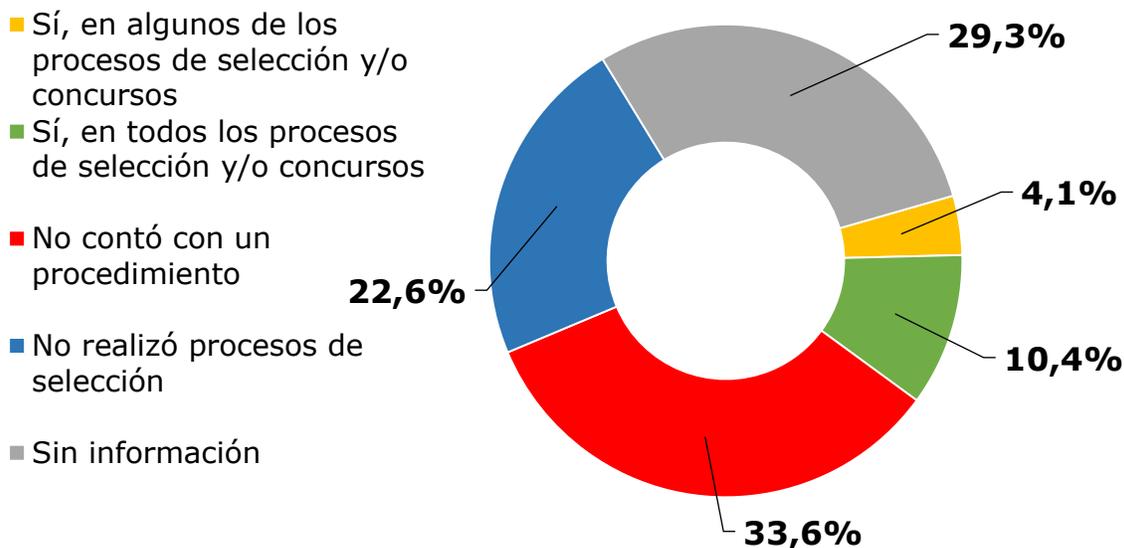
Por último, del total de Municipalidades un 22,6% no realizó ningún proceso de selección durante el año evaluado, correspondiente a 78 de estas instituciones, y un 29,3% corresponde a Municipalidades de las cuales no se tiene información registrada.

Tabla 8: Instituciones que contaron con un procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad para participar en los procesos de selección en 2022 (Solo Municipalidades)

Contó con procedimiento para detectar necesidades de apoyo para PcD	N	%
Sí, en algunos de los procesos de selección y/o concursos	14	4,1
Sí, en todos los procesos de selección y/o concursos	36	10,4
No contó con un procedimiento	116	33,6
No realizó procesos de selección	78	22,6
Sin información	101	29,3
Total	345	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 5: Instituciones que contaron con un procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad para participar en los procesos de selección en 2022 (Solo Municipalidades)



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Respecto a la accesibilidad de los sitios web donde se publican los procesos de selección, el reglamento de la Ley 21.015 para el sector público señala en su artículo 7 que “los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección de sus respectivas instituciones deberán ser desarrollados o implementando aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal de conformidad a lo establecido en el Decreto Supremo N°1, de 2015, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, (...)”.

A su vez, en el mencionado Decreto se establece en su artículo 5 que “Para el desarrollo o implementación de los sistemas web y sitios web deberán aplicarse estándares de desarrollo, compatibilidad y las principales directrices de las normas internacionales y nacionales sobre accesibilidad universal, de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a personas en situación de discapacidad. Para dichos efectos, se deberá considerar las normas sobre accesibilidad establecidas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2006 y ratificada por Chile en el año 2008; lo

prescrito en la ley N° 20.422, del año 2010, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad; y, los estándares internacionales definidos por la W3C.

La medición del cumplimiento de los estándares de la norma W3C, se realiza mediante la aprobación de validadores en niveles A, cuando no cumple con los estándares de accesibilidad; AA equivalente a un cumplimiento suficiente y AAA, equivalente a un cumplimiento completo. En virtud de ello se formuló la respectiva consulta a las municipalidades.

A partir de los datos presentados en la tabla 9 y gráfico 6, se afirma que un 4,9%, equivalente a 17 Municipalidades, declararon que sus sitios web sí cuentan con la accesibilidad universal que los califica en un nivel AA o AAA. No obstante, 36,8% de las Municipalidades declara que la página web donde se publican los procesos de selección no ha aprobado un validador de accesibilidad bajo la norma W3C durante el periodo 2022 en nivel AA o AAA, lo que equivale a 127 Municipalidades.

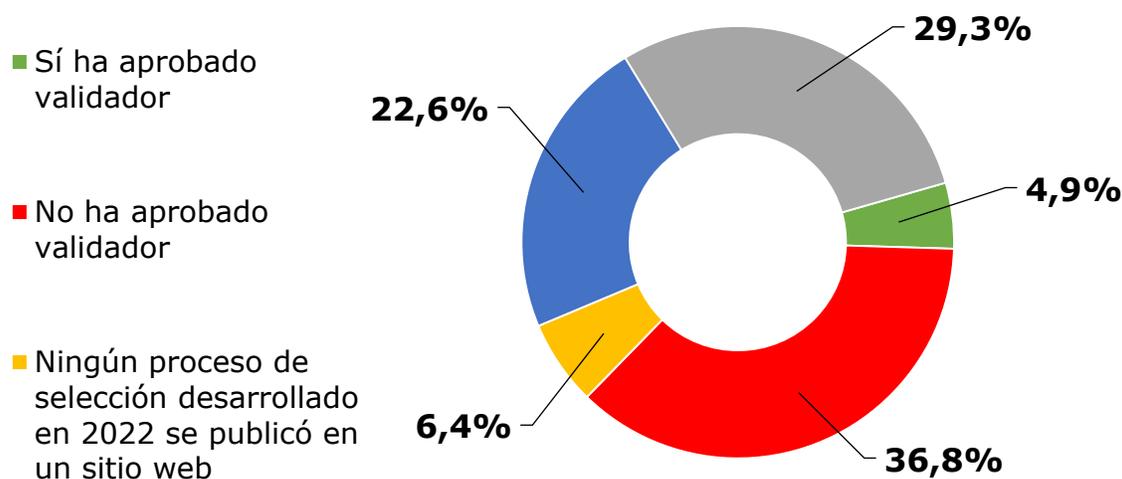
El 22,6% de las Municipalidades no llevó a cabo procesos de selección durante el periodo 2022, y un 6,4% no publicó ninguno de sus procesos en un sitio web durante 2022, lo que corresponde a un total de 100 municipalidades. Por último, el 29,3% corresponde a Municipalidades que no entregaron información sobre los procesos de selección, lo que equivale a 101 Municipalidades.

Tabla 9: Instituciones que declararon accesibilidad en el sitio web donde se publican los procesos de selección en 2022 (Solo Municipalidades)

Accesibilidad página web	N	%
Sí ha aprobado validador	17	4,9
No ha aprobado validador	127	36,8
Ningún proceso de selección desarrollado en 2022 se publicó en un sitio web	22	6,4
No realizó procesos de selección	78	22,6
Sin información	101	29,3
Total	345	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 6: Instituciones que cuentan con medidas de accesibilidad página web 2022 (Solo Municipalidades)



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

De manera complementaria a la aprobación de validadores de accesibilidad universal acordes a la norma W3C de los sitios web, se consultó por medidas de accesibilidad de los documentos empleados en los procesos de postulación que se publican en las mencionadas páginas

web institucionales. Es así que a partir de los datos de la tabla 10, se observa que un 19,4% de las Municipalidades declaró disponer de formularios en formatos aptos para lectores de pantalla (sean en PDF accesible o Word).

Adicionalmente, 6,4% de las Municipalidades reportan que los formularios de postulación empleados en procesos de selección durante el 2022 se encontraban en lectura fácil, lo que equivale a 22. Igualmente, un 3 las Municipalidades (equivalente a 0,9%) declaró que dichos formularios han aprobado un validador de accesibilidad en conformidad a la norma W3C.

Por el contrario, 18,8% de las Municipalidades declaró no contar con ninguna medida de accesibilidad en los formularios de postulación a procesos de selección, lo que corresponde a 65 Municipalidades.

Por último, 22,6% de Municipalidades no realizó procesos de selección durante el 2022, y un 29,3% corresponde a Municipalidades de las cuales no se tiene información registrada.

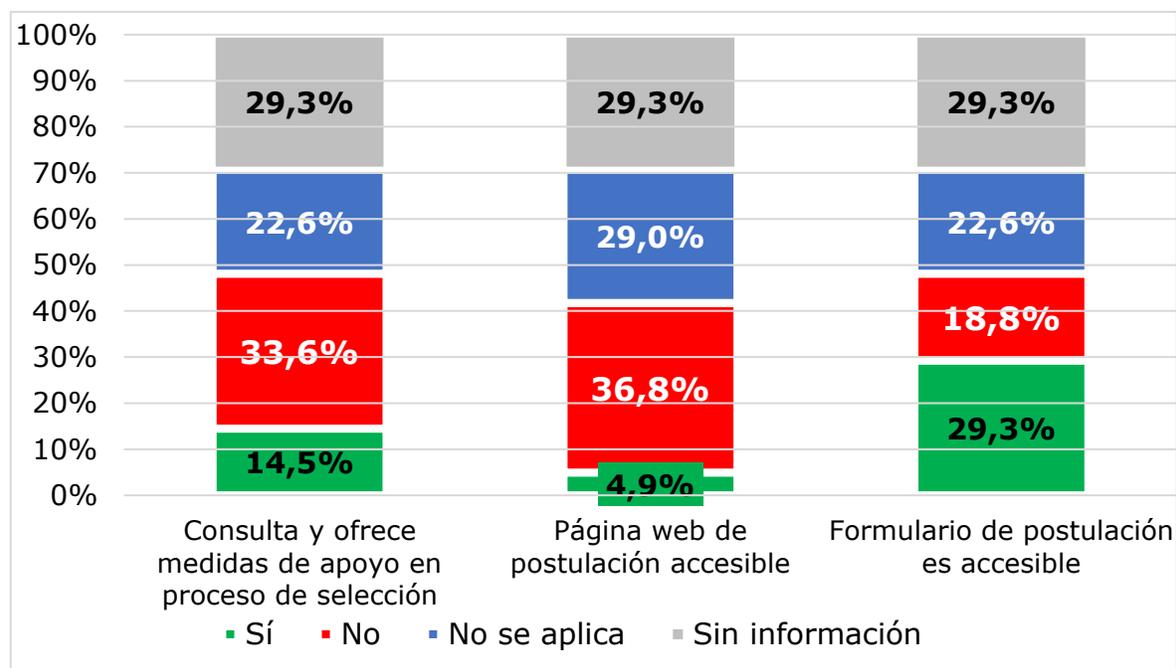
Tabla 10: Instituciones que cuentan con medidas de accesibilidad en los formularios de postulación a los procesos de selección en 2022 (Solo Municipalidades)

Medidas de accesibilidad en postulación	N	%
No cuenta con ninguna medida de accesibilidad	65	18,8
Se puede descargar en formato apto para lectores de pantalla: PDF accesible o word	67	19,4
Es un formulario en lectura fácil	22	6,4
Es un formulario online que ha aprobado un validador de accesibilidad en conformidad a la norma W3C	3	0,9
Cuenta con otra medida de accesibilidad	9	2,6
No realizó procesos de selección	78	22,6
Sin información	101	29,3
Total	345	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

A modo de síntesis, se presenta en el gráfico 7, un comparado de las distintas medidas de accesibilidad universal que las Municipalidades declararon disponer en sus procesos de selección desarrollados en 2022. De acuerdo a éste se puede concluir que la principal modalidad a través de las cuales las Municipalidades declaran dar cumplimiento a las obligaciones de garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de postulación, es disponiendo de formularios con algunos criterios de accesibilidad, principalmente de legibilidad para todas las personas; y el aspecto más rezagado es el cumplimiento de la normativa de accesibilidad web establecida en el Decreto Supremo N°1 que aprueba la norma técnica sobre sistemas y sitios web de los órganos de la Administración del Estado. En un punto medio, pero igualmente bajo, se ubica la consulta por necesidades de apoyo y ajuste en los procesos de selección, la que solo se aplicó por parte de un 14,5% de las Municipalidades en 2022.

Gráfico 7: Municipalidades que presentan condiciones de accesibilidad en distintos aspectos del proceso de postulación en 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

4. Cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez

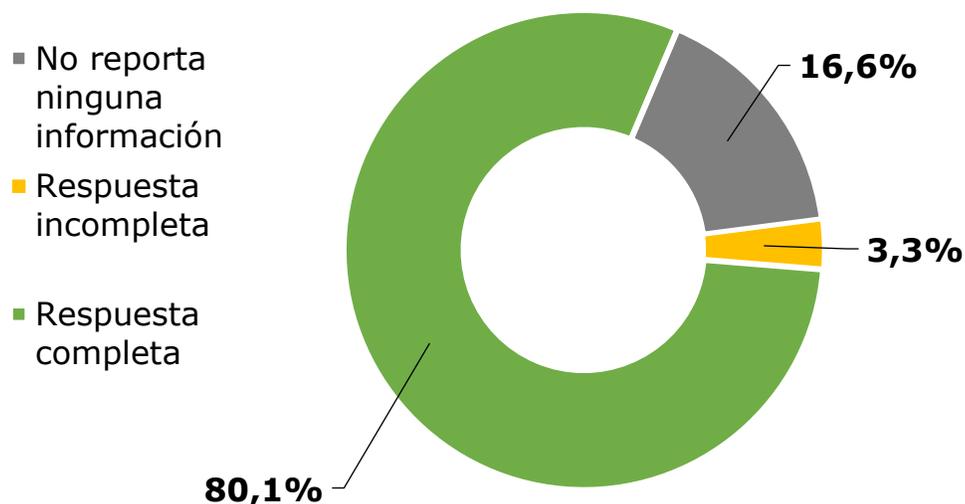
De acuerdo a la Ley 21.015, las entidades con una dotación igual o superior a 100 personas contratadas, deben mantener una reserva del 1% de su dotación con personas con discapacidad. En la aplicación de esta normativa al sector público, se señala que esta obligación se aplica solo a las instituciones con una dotación máxima de 100 o más funcionarios y funcionarias.

4.1. Cobertura de la información sobre instituciones públicas obligadas a mantener una reserva de contratación de personas con discapacidad

Para determinar cuál es el universo de instituciones a las cuales se aplica efectivamente esta obligación en cada año, no existe una fuente de datos oficial que señale la dotación institucional para todos los organismos. En el caso de las entidades cuya dotación anual se fija en la Ley de Presupuestos (entidades de la Administración Central del Estado y Autónomas), existe un dato centralizado por la Dirección de Presupuesto; sin embargo, como se señaló, no existe un dato equivalente para el caso de las Municipalidades, por lo cual se requiere de su reporte para determinar si están o no obligadas en este sentido.

Del total de instituciones públicas, se obtuvo información respecto a la contratación y mantención de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez durante el año 2022 para 524 instituciones, lo que corresponde a un 83,4% del total de instituciones públicas. De ellas, 503 entregaron su reporte completo, que corresponde al 80,1% del total, en base a las que se realizará el siguiente análisis (ver gráfico 8). Estos datos incluyen la información entregada durante el proceso de reporte, como aquella que ingresó en la etapa de entrega de razones fundadas.

Gráfico 8: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Comparando el nivel de respuesta entre tipo de instituciones, se observa en la tabla 11 que se obtuvieron respuestas completas para un 99,5% de las instituciones públicas de Administración Central del Estado, en contraste con sólo el 48,4% de las instituciones públicas Autónomas. En el caso de las Municipalidades, se obtuvo respuestas completas de un 73,6% lo que representa una continuidad respecto de la tasa de respuesta alcanzada para el año 2021, cuando, la tasa de respuesta fue del 73,9%.

Tabla 11: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2022

Tipo de instituciones públicas	Sin información		Respuesta incompleta		Respuesta completa	
	N	%	N	%	N	%
Municipalidades	75	21,7	16	4,6	250	73,6
Administración Central del Estado	0	0	1	0,5	218	99,5
Autónomas	29	45,3	4	6,3	34	48,4
Total	104	16,6	21	3,3	503	80,1

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

El listado de las 104 instituciones públicas que no proporcionaron ningún tipo de información para determinar el cumplimiento de la cuota de contratación se adjunta en el Anexo 4.

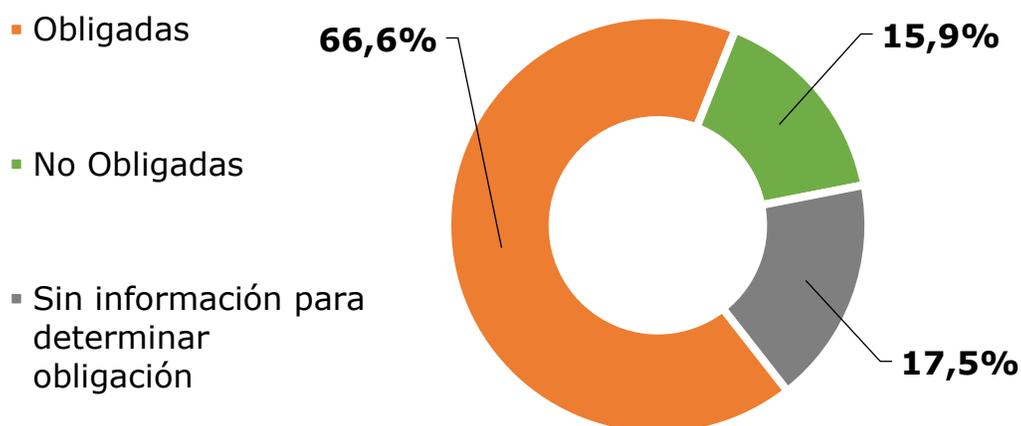
De acuerdo a los datos proporcionados en la tabla 12 y gráfico 9 respecto a las contrataciones mantenidas dentro del año 2022, se puede señalar que 418 instituciones se declararon obligadas a cumplir la reserva de contratación del 1% (66,6%), 100 instituciones se declaran no obligadas (15,9%) y 110 instituciones no entregaron información suficiente para determinar si están o no obligadas, lo que equivale a un 17,5% del universo.

Tabla 12: Instituciones públicas obligadas a mantener reserva de contratación en el año 2022

Tipo de instituciones públicas	N	%
Obligadas	418	66,6
No Obligadas	100	15,9
Sin información para determinar obligación	110	17,5
Total	628	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 9: Instituciones públicas obligadas a mantener reserva de contratación en el año 2022



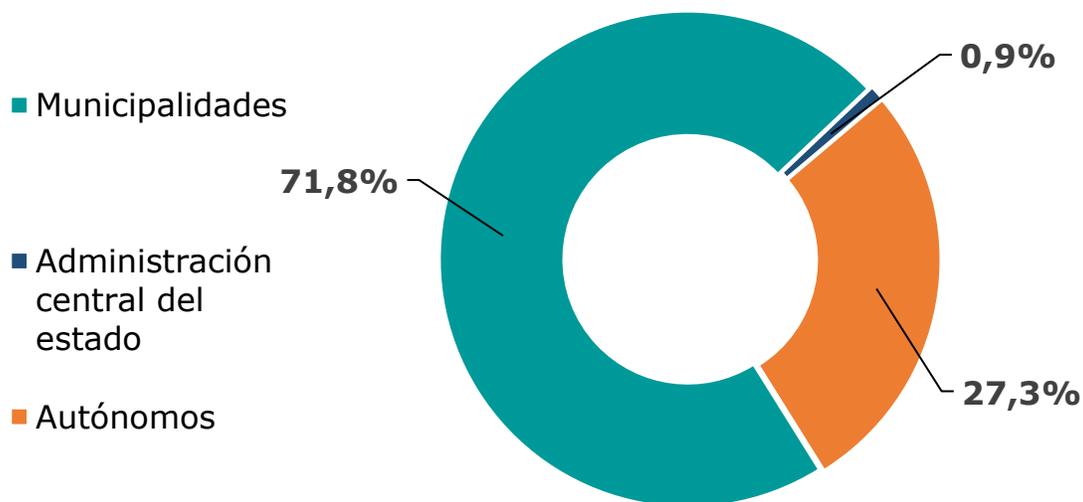
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

4.2. Instituciones que incumplen por falta de información sobre cuota de contratación

Al no existir una fuente oficial de la dotación máxima de todas las entidades públicas, la declaración de esta información es condición para determinar si están obligadas o no, a mantener la reserva de contratación. De esta forma, todas aquellas instituciones que no entregan esta información, quedan registradas en condición de incumplimiento por no entregar información, lo que equivale a 110 instituciones en el año 2022, de acuerdo a la tabla 12.

Estas instituciones que no entregaron información para determinar si están obligadas, son mayoritariamente Municipalidades (ver gráfico 10), lo que corresponde a un 71,8% de este total (equivalente a 79 municipalidades); seguidas por las entidades autónomas que representan un 27,3% (30 entidades) y muy puntualmente las entidades de la Administración central del Estado, que representa solo un 0,9% (1 institución) de este total.

Gráfico 10: Instituciones públicas sin información para determinar obligación de cumplir cuota de contratación 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

4.3. Contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones no obligadas en el año 2022

La contratación de personas con discapacidad ha sido reportada, no solo por instituciones obligadas a mantener una reserva de contratación, sino que existe un grupo de entidades que declara contar con una cuota de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, no estando obligadas a ello. Durante el año 2022, 29 instituciones declararon estar en esta condición, lo que equivale a un 4,6% del universo de instituciones (considerando el total de ACE, Autónomas y Municipalidades) y a un 25,9% de las instituciones públicas que tienen una dotación inferior a 100, es decir de las 112 instituciones que no están obligadas (ver tabla 13).

Tabla 13: Instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2022

Instituciones públicas	N	%
No obligada y no declara contratación	71	63,4
No obligada y declara contratación	29	25,9
No obligada y sin información para determinar cumplimiento	12	10,7
Total	112	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Comparando entre tipos de institución con dotaciones inferiores a 100 funcionarios que declararon haber contado con personas con discapacidad contratadas durante 2022, corresponden en un 55,2%, Municipalidades, en un 41,4% a instituciones de la Administración Central del Estado y un 3,4% a entidades Autónomas.

Tabla 14: Tipo de instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2022

Tipo de institución no obligada	Declara contratación		No declara contratación	
	N	%	N	%
Municipalidades	16	55,2	44	53,0
Administración Central del Estado	12	41,4	31	37,3
Autónomas	1	3,4	8	9,6
Total	29	100	83	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y

En estas instituciones, 55 personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez fueron contratadas o mantuvieron contratos durante el año 2022.

4.4. Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones obligadas

Del total de instituciones públicas, con 100 o más funcionarios/as en su dotación anual de acuerdo a la información entregada (ver gráfico 11 y tabla 15), 34,9% cumple con la cuota de contratación y mantención de al menos 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, lo que corresponde a 146 instituciones, las que se detallan en Anexo N° 2.

Por otra parte, 61,2 % de las instituciones públicas no dio cumplimiento a la cuota de contratación y mantención de un 1%, estando obligadas a hacerlo al tener 100 o más funcionarios/as en el año 2022, lo que equivale a 256 instituciones.

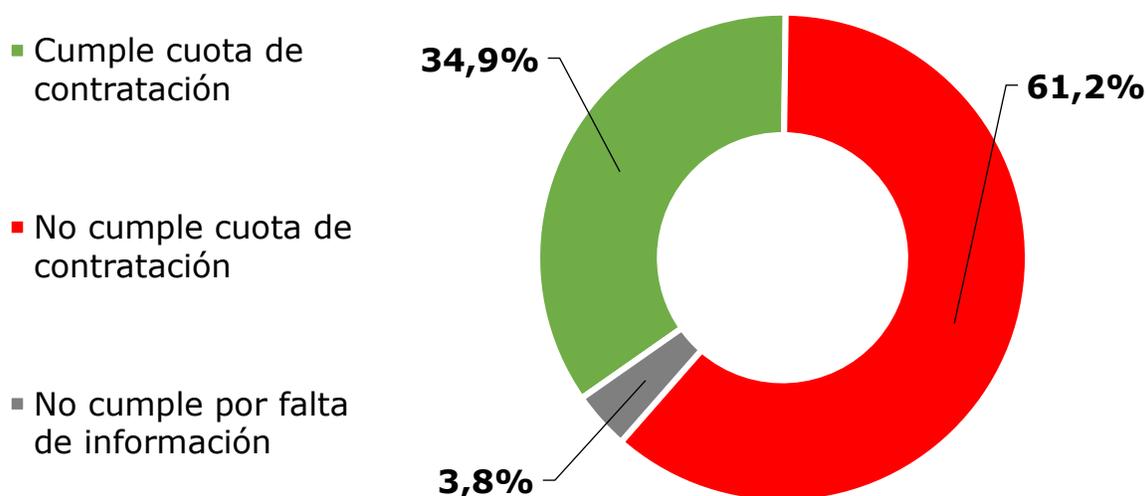
Por último, el 3,8% de las instituciones que indicaron estar obligadas, no entregaron información completa que permitiera determinar si cumplen o incumplen la cuota de contratación a que están obligadas, lo que corresponde a 16 entidades públicas.

Tabla 15: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2022

Estado cumplimiento cuota de contratación	Instituciones públicas	
	N	%
Cumple cuota de contratación	146	34,9%
No cumple cuota de contratación	256	61,2%
No cumple por falta de información	16	3,8%
Total	418	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 11: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Comparando los resultados entre los tres tipos de entidades que se recogen en este informe (tabla 16), se observa que la mayor tasa de cumplimiento se ha registrado en las Municipalidades con un 42,2% de las entidades obligadas (92 Municipios); y con cifras bastante cercanas al comparar las entidades de la Administración Central del Estado, entre las cuales un 27,4% de las entidades obligadas declaró cumplir con el 1% de contratación, y los organismos Autónomos con una tasa de cumplimiento del 24%.

Tabla 16: Cumplimiento de cuota de contratación según tipo de instituciones públicas obligadas en el año 2022

Tipo de institución obligadas	Cumple cuota 1%		No cumple cuota 1%		Total	
	N	%	N	%	N	%
Municipalidades	92	42,2	126	57,8	218	100
Administración Central del Estado	48	27,4	127	72,6	175	100
Autónomas	6	24,0	19	76,0	25	100
Total	146	100	272	100	418	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

5. Entrega de excusas por razones fundadas en caso de incumplimiento de cuota de contratación de 1%

De acuerdo al Reglamento de la Ley 21.015, las autoridades de aquellas instituciones que no cumplan con la cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez y que estén obligadas a hacerlo, al contar con 100 o más funcionarios/as en su dotación anual, podrán presentar ante el Servicio Nacional de la Discapacidad y/o la Dirección Nacional del Servicio Civil, un informe de excusas por razones fundadas. Para este segundo proceso, el reglamento establece como plazo el mes de abril de cada año.

Durante el año 2022, se recibieron informes de excusas de un total de 247 entidades públicas (ver tabla 17). Sin embargo, no todas éstas provenían de entidades que, haciendo uso de sus facultades, presentaran un informe para fundamentar el incumplimiento de la cuota de contratación, estando obligadas por su dotación.

En efecto, de las 256 instituciones que declararon no cumplir la cuota de contratación y estaban obligadas a ello, 196 presentaron efectivamente el informe de excusas (equivalente a 76,6%). Asimismo, también 16 instituciones que no habían declarado cuota de contratación en la primera etapa, emplearon este mecanismo para declarar su dotación y cuota de contratación y/o justificar además el incumplimiento cuando fuera el caso, lo que equivalen a un 12,7% de las instituciones que no reportaron.

Por último, también se recibieron 35 informes de excusas desde entidades que en efecto no estaban en condición de incumplimiento de la cuota de contratación, lo que equivale a un 14,2% de todas las entidades no obligadas.

Tabla 17: Entrega de excusas por razones fundadas el año 2022 de instituciones públicas

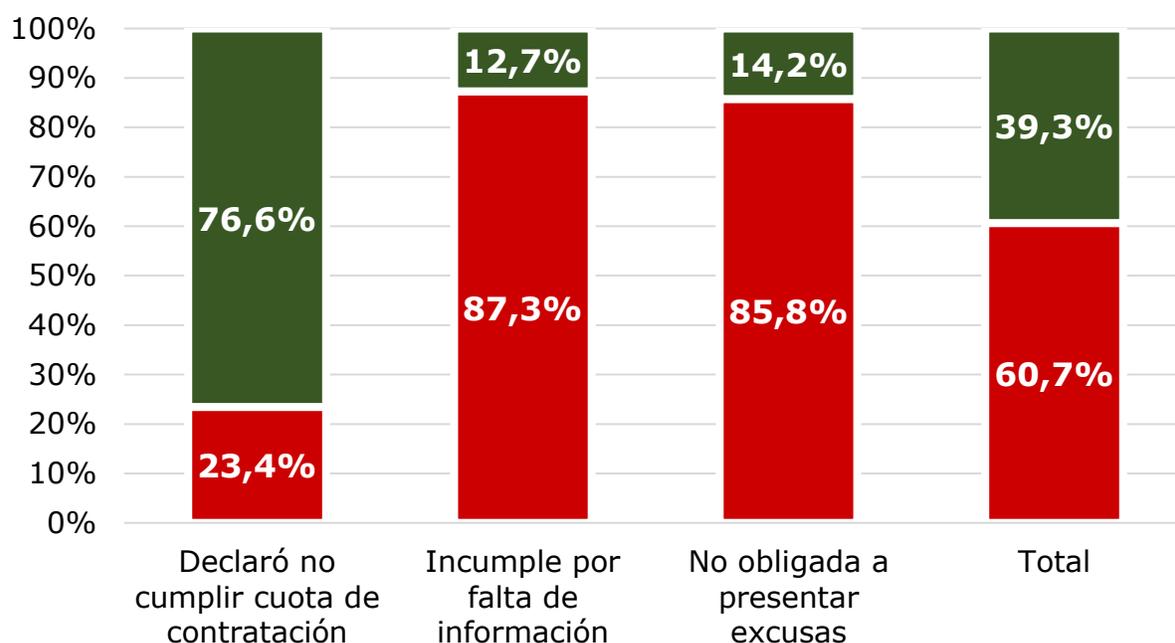
Obligación de entregar excusas	Sí entrega excusas		No entrega excusas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Declaró una cuota < a 1% estando obligadas	196	76,6	60	23,4	256	100
No declaró cuota de contratación	16	12,7	110	87,3	126	100
No obligada a presentar excusas	35	14,2	211	85,8	246	100
Total	247	39,3	381	60,7	628	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Como se aprecia en el gráfico 12, el uso del mecanismo de presentación de excusas fue empleado por el 76,6% de las instituciones que tenían la

facultad de emplearlo, solo un 12,6% de quienes incumplieron por falta de información y un 14,2% de instituciones que no debían excusarse y que emplearon este mecanismo para aclarar información.

Gráfico 12: Entrega de excusas por razones fundadas el año 2022 de instituciones públicas



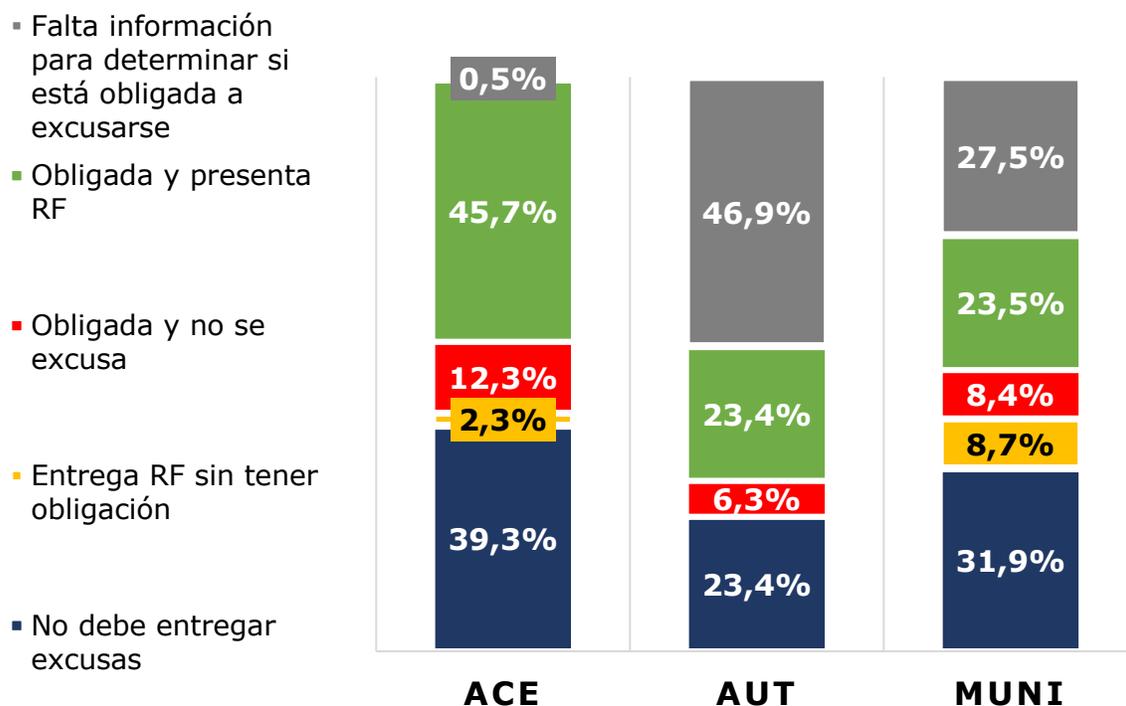
■ No presentó razones fundadas ■ Presentó Razones fundadas

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Comparando de acuerdo al tipo de institución pública (ver gráfico 13), las instituciones de la Administración Central del Estado (ACE) presentan el mayor porcentaje de instituciones que estando en incumplimiento de la obligación de la cuota de contratación, se excusaron (45,7% del total de ACE), mientras que un 12,3% no presentaron excusas, estando en incumplimiento de la cuota de contratación. Por otra parte, un 23,5% de las Municipalidades (MUNI) habían declarado no cumplir la cuota de contratación y presentaron excusas, y un 8,4% no presentaron excusas, estando también en incumplimiento de la cuota de contratación. Por último, en el caso de las instituciones autónomas (AUT), solo un 29,7% de éstas, se encontró

obligada a presentar excusas, cumpliéndose esta obligación solo por parte del 23,4%, quedando el restante 6,3% sin excusar dicho incumplimiento.

Gráfico 13: Entrega de excusas por razones fundadas el año 2022 según tipo de institución que las entregó.



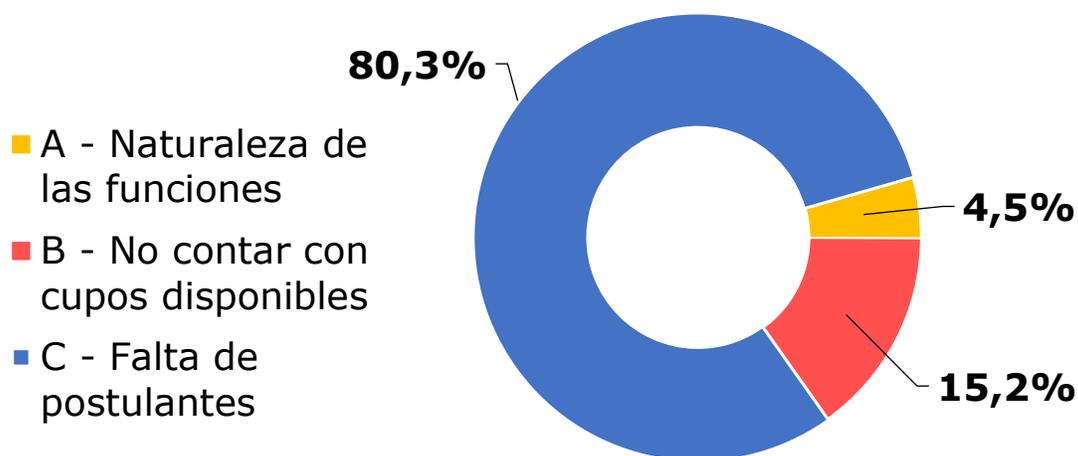
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

La Ley admite tres razones fundadas para excusar el cumplimiento en las instituciones públicas, las que pueden invocarse en conjunto o por separado. Aun cuando es un requerimiento señalar al menos una razón fundada que excuse el incumplimiento, hay instituciones que en sus informes no indican ninguna.

En total, se recibieron informes señalando 244 causales para justificar el incumplimiento de la cuota de contratación por las instituciones públicas en el año 2022, considerando que un mismo informe de excusas puede argumentar hasta 3 causales. Un 80,3% de ellas, dicen relación con la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos, seguida

por un 15,2% que declaró no contar con cupos disponibles y un 4,5% que declaró que, debido a la naturaleza de las funciones del organismo, los procesos o actividades no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad (ver gráfico 14 y tabla 18).

Gráfico 14: Entrega de razones fundadas en el año 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Tabla 18: Causales de razones fundadas

	Razones fundadas	
	N	%
A – Naturaleza de las funciones	11	4,5
B – No contar con cupos disponibles	37	15,2
C – Falta de postulantes	196	80,3
Total	244	100

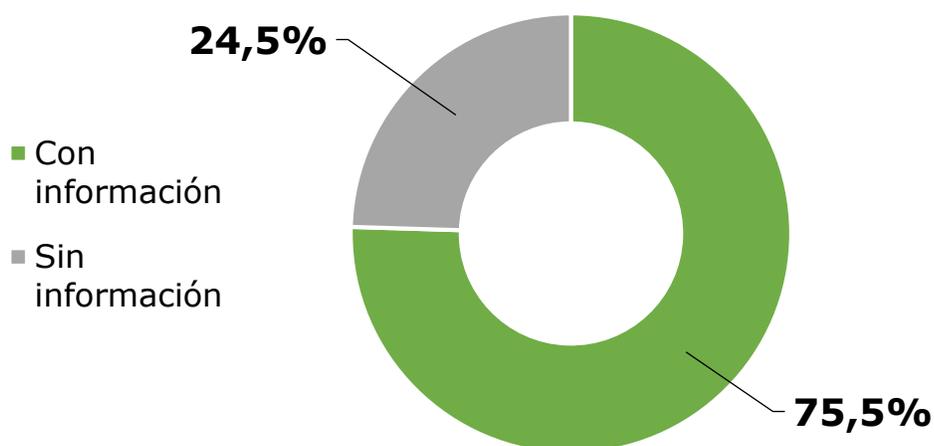
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

6. Cumplimiento de la obligación de transparencia de la

El Reglamento de la Ley 21.015 para el sector público señala dos obligaciones relacionadas con la transparencia de la información que las entidades declaren respecto al cumplimiento de las obligaciones de selección preferente y presentación de excusas. A contar del período 2022, se ha solicitado a las instituciones públicas, dar cuenta de la formalidad exigida por el reglamento, en cuanto a publicar los respectivos informes para el año inmediatamente anterior.

En específico, de las 628 instituciones públicas, se recabó información del cumplimiento de la publicación de informes de 474 de éstas (75,5%), en base a las cuales se presenta esta sección (ver gráfico 15).

Gráfico 15: Instituciones que entregaron información en 2022 referente a la publicación de los informes entregados en 2021



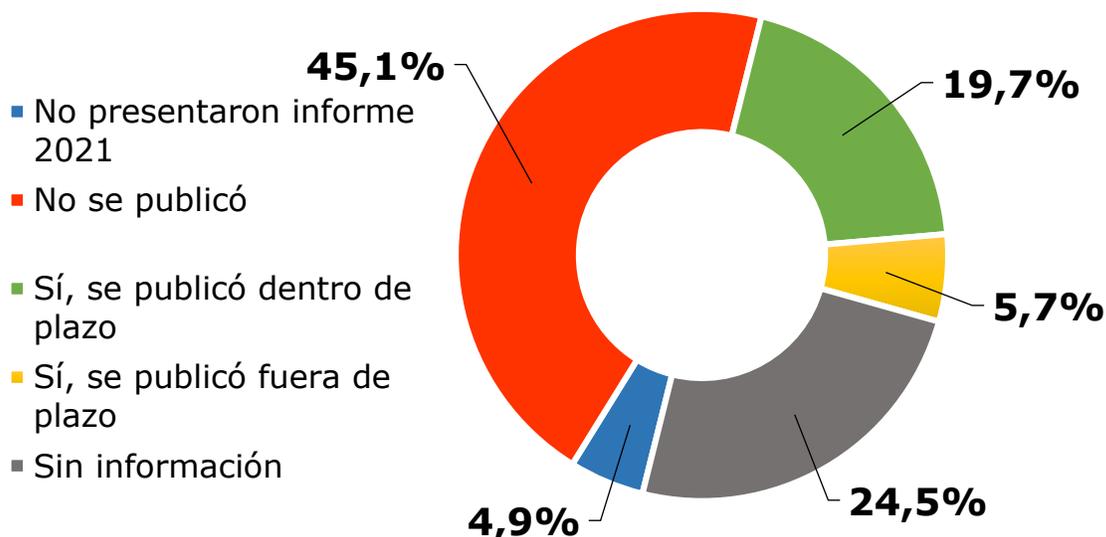
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

6.1. Difusión de reportes de cumplimiento de obligaciones que

Según se describe en el gráfico 16, el 19,7% de las instituciones reportaron sí haber publicado el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2021 dentro del plazo estipulado de 30 días y un 5,7% de las instituciones declararon haber publicado dicho informe fuera del plazo estipulado, lo que en conjunto equivale a 160 instituciones públicas. Por su parte un 45,1% de las instituciones no publicaron el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2021 dentro del plazo establecido en el reglamento, ni fuera de éste, lo que corresponde a 283 instituciones.

Adicionalmente, un 4,9% de las instituciones declararon no haber presentado el informe de cumplimiento de Ley 21.015 correspondiente al año 2021 y en consecuencia no lo publicaron. Por último, no se dispone de esta información para el 24,5% de las instituciones públicas, equivalentes a 154 entidades.

Gráfico 16: Instituciones que declararon haber publicado el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2021 dentro del plazo establecido en el reglamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Comparando los diferentes tipos de instituciones (ver tabla 19), se observa que entre las Municipalidades (MUNI), el 20,6%, correspondiente a 71 Municipalidades, publicó el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2021 dentro del plazo estipulado de 30 días, y un 4,9% (correspondiente a 17), lo publicó fuera del plazo estipulado, lo que suma un total de 88 Municipalidades que sí publicaron (25,5%). Por otro lado, un 35,7% de estas entidades no publicaron el informe de cumplimiento de Ley 21.015 dentro del plazo establecido en el reglamento, ni fuera de éste, lo que corresponde a 123 Municipalidades. Por último, 9,0% de Municipalidades no presentaron informe y en un 29,9% de las Municipalidades, no se dispone de información.

En lo que respecta a las instituciones de Administración Central del Estado (ACE) un 18,7% de las instituciones sí publicaron el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2021 dentro del plazo y un 8,7% declaró hacerlo fuera del plazo estipulado. Por otro lado, un 62,1% de instituciones ACE no publicaron el informe de cumplimiento de Ley 21.015, equivalente a 136 instituciones. En este caso, no se cuenta con información para un 10,5% de las instituciones, lo que corresponde a 23 instituciones.

En el caso de las instituciones Autónomas (AUT), un 18,8% declaró sí haber publicado el señalado informe dentro del plazo estipulado de 30 días, lo que equivale a 12 entidades. Por el otro lado, el 37,5% de las instituciones AUT (24 organismos) no publicaron el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2021. Finalmente, no se dispone información de un 43,8% de las instituciones AUT respecto a este aspecto, lo que equivale a 28 instituciones.

Tabla 19: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir reporte de cumplimiento de obligaciones que establece Ley 21.015 para el sector público en año 2021

Publica informe de cumplimiento 2021	MUNI		ACE		AUT		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí, se publicó dentro de plazo	71	20,6	41	18,7	12	18,8	124	19,7
Sí, se publicó fuera de plazo	17	4,9	19	8,7	0	0	36	5,7
No se publicó	123	35,7	136	62,1	24	37,5	283	45,1
No presentaron informe 2021	31	9,0	0	0,0	0	0	31	4,9
Sin información	103	29,9	23	10,5	28	43,8	154	24,5
Total	345	100	219	100	64	100	628	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

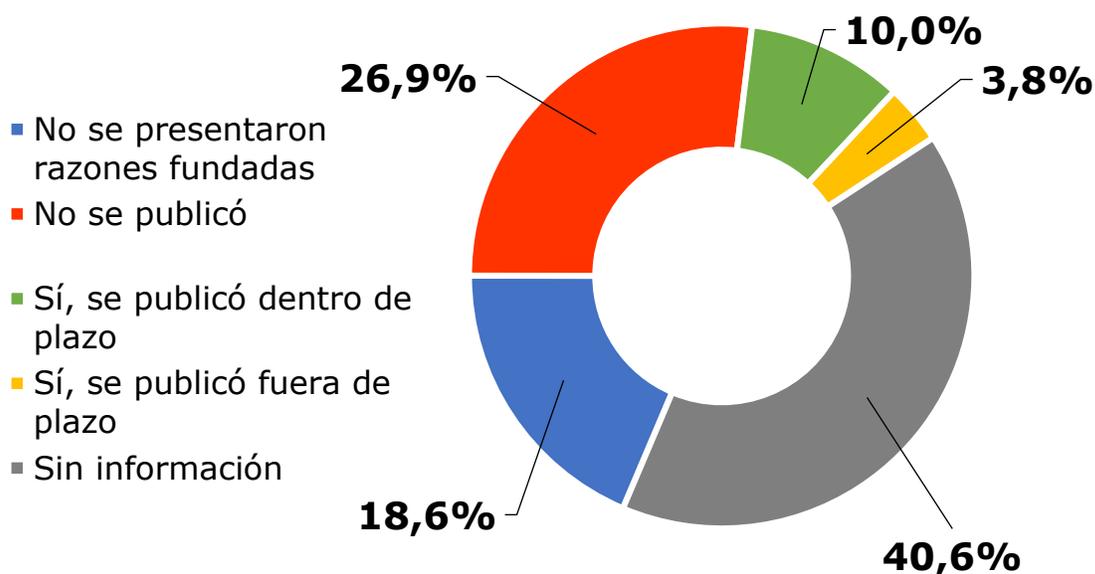
6.2. Difusión de informes de razones fundadas por incumplimiento de

En segundo término, para las entidades que presenten excusas fundamentadas a través de sus autoridades o representantes, éstos deben ser publicados en el sitio web institucional dentro de un plazo de 30 días, tal como se señala en el reglamento de la Ley 21.015 para el sector público.

A partir de la información del gráfico 17, un 10% de las instituciones reportan haber publicado el informe de excusas presentado en año 2021 dentro del plazo estipulado y un 3,8% haberlo publicado fuera del plazo estipulado por el reglamento, lo que completa un total de 87 instituciones públicas. Por el contrario, un 26,9% de las instituciones públicas declararon no haber publicado el informe de excusas presentado de 2021, lo que corresponde a 169 instituciones públicas.

Por otro lado, un 18,6% de las instituciones declararon no haber presentado excusas en el período 2021 en cuyo caso no procede la obligación mencionada. Y no se dispone de información sobre este aspecto en el 40,6% de las instituciones, es decir, 255 organismos públicos.

Gráfico 17: Instituciones que declararon haber difundido el informe de excusas presentado en año 2021 dentro del plazo establecido en el reglamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

A continuación, se compara cómo se aplicó la obligación de publicar los informes de razones fundadas, por parte de los diferentes tipos de institución (tabla 20).

En lo que respecta a las Municipalidades (MUNI), un 9,9% publicó el Informe de Razones Fundadas dentro del plazo estipulado, mientras que un 1,7% lo hizo, pero fuera del plazo estipulado, lo que corresponde suma un total de 40 Municipalidades. Un 33,3% de Municipalidades no presentaron razones fundadas y por consiguiente no se aplicaba esta obligación. Finalmente, no se dispone de información de un 29,9% (103

municipalidades) de Municipalidades, ya que no reportaron este aspecto.

En cuanto a las instituciones de Administración Central del Estado (ACE), un 10% de estas publicó dentro del plazo el Informe de Razones Fundadas presentado en 2021 (22 instituciones); mientras que un 8,2% también publicaron en informe de excusas, pero fuera de plazo (18 instituciones), mostrando el mejor desempeño en cuanto a esta obligación de transparencia. Por otra parte, el 32% de las instituciones ACE no publicó el Informe de Razones Fundadas presentado en 2021, sumando 70 instituciones. Entre las restantes, un 0,9% corresponde a instituciones ACE que no presentaron razones fundadas en el año previo y un 48,9% (107 instituciones) no aportaron información para evaluar su cumplimiento.

En cuanto a las instituciones Autónomas (AUT), un 10,9% cumplieron la obligación de transparencia, publicando el Informe de Razones Fundadas presentado en 2021 dentro del plazo estipulado, lo que corresponde a solo 7 instituciones; mientras que un 18,8% no publicó las Razones Fundadas presentadas en 2021, lo que equivale a 12 instituciones AUT.

Finalmente, no se dispone de información de lo realizado por el 70,3% de instituciones AUT respecto a la publicación del Informe de Razones Fundadas en el año 2021, esto equivale a 45 instituciones.

Tabla 20: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir informe de razones fundadas para instituciones que presentaron excusas en año 2021

	MUNI		ACE		AUT		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No se presentaron razones fundadas	115	33,3	2	0,9	0	0	117	18,6
No se publicó	87	25,2	70	32,0	12	18,8	169	26,9
Sí, se publicó dentro de plazo	34	9,9	22	10,0	7	10,9	63	10,0
Sí, se publicó fuera de plazo	6	1,7	18	8,2	0	0	24	3,8
Sin información	103	29,9	107	48,9	45	70,3	255	40,6
Total	345	100	219	100	64	100	628	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

7. Detalle de contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez

En el reporte del año 2022, un total de 527 instituciones declararon información de la contratación de personas con y/o sin discapacidad y/o pensión de invalidez entre los meses de enero y diciembre de dicho año, lo que equivale al 83,9% de universo de instituciones para ese año.

Tabla 21: Instituciones que proporcionaron información de las contrataciones de personas con discapacidad en año 2022

Información proporcionada	Instituciones	
	N	%
Con información de promedio de contrataciones	527	83,9
Sin información de promedio de contrataciones	101	16,1
Total	628	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En las 527 instituciones que declararon información sobre sus contrataciones en el año 2022, se reportan 2.192 contratos vigentes a personas con discapacidad en 354 instituciones públicas en el marco de la Ley 21.015. Esta cifra se obtiene sumando el total de contrataciones promedio mensual declaradas por cada institución, las que se aproximan al entero inferior, tal como establece la legislación. De este total de contratos reportados, un 97,4% corresponden a contrataciones dentro de 324 organismos obligados y un 2,4% corresponden a contrataciones dentro de 24 organismos no obligados a mantener una reserva del 1% de contrataciones con personas con discapacidad. Por último, un 0,5% de estas contrataciones, se declaran en 6 organismos que no entregaron información sobre su dotación, y en consecuencia no se sabe si estaban o no obligados a mantener la reserva de contratación (ver tabla 22).

Tabla 22: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según obligación de reserva de contratación del organismo contratante

Medio de verificación	Contratos vigentes		Cantidad de instituciones	
	N	%	N	%
Organismos obligados (dotación de 100 o >)	2.134	97,4	324	91,5
Organismos no obligados (dotación < 100)	48	2,4	24	6,8
Sin información del organismo contratante	10	0,5	6	1,7
Total	2.192	100	354	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

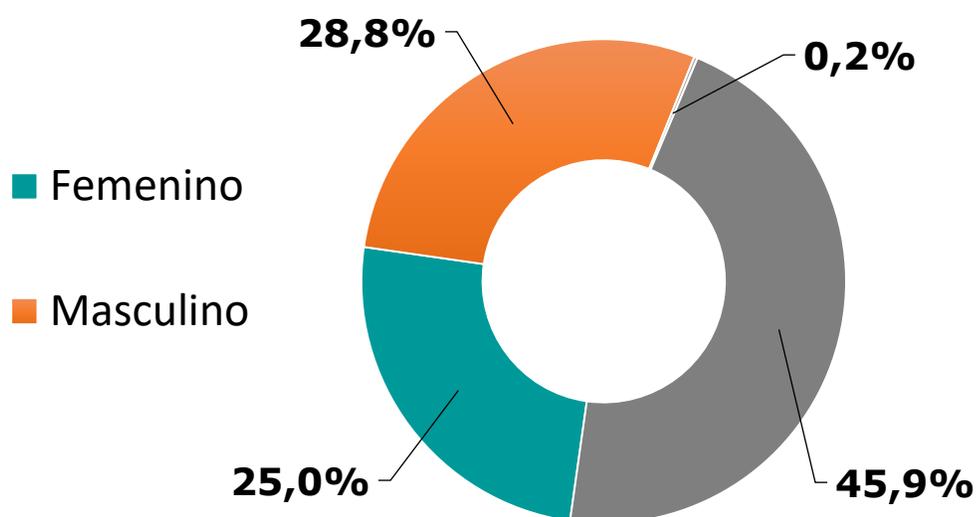
El Reglamento para el sector público no obliga a las instituciones a registrar ni entregar detalles de dichas contrataciones. Sin embargo, desde el proceso de reporte del año 2019, se ha solicitado a las instituciones públicas, complementar su reporte enviando antecedentes de las personas contratadas para poder caracterizarlas, a efectos de contar con antecedentes sobre el tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público y poner esta información a disposición del diseño de políticas de inclusión laboral.

En 2022 se recibió información de caracterización de 1.186 contrataciones de personas con discapacidad, equivalente a un 54,1% de la totalidad de contrataciones informadas en el Sector Público en el año 2022. El análisis y caracterización de las condiciones contractuales de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que se desarrolla a continuación, se elabora en base a esta población.

7.1. Contratos vigentes según género

Del total de contratos vigentes declarados en instituciones públicas en el marco de la Ley 21.015 en el año 2022, un 28,8% fueron de género masculino, lo que corresponde a 632 personas y un 25,0% fueron de género femenino, lo que equivale a 549 contratos. Adicionalmente, se registra un 0,2% con género "otro", correspondiendo a 5 personas declaradas. Del restante 45,9% no se tiene información al respecto, correspondiente a 1.006 contratos (ver gráfico 18 y tabla 23).

Gráfico 18: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según género



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Tabla 23: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según género

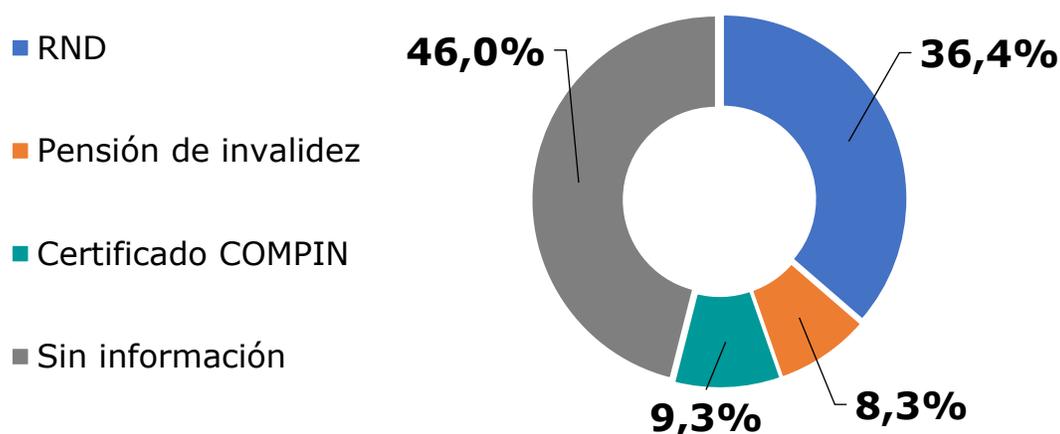
Género	N	%
Femenino	549	25,0
Masculino	632	28,8
Otro	5	0,2
Sin información	1.006	45,9
TOTAL	2.192	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

7.2. Contratos vigentes según calidad de persona con discapacidad

Respecto de los contratos vigentes que pueden considerarse en el marco de la Ley 21.015 en el año 2022, se declara que un 36,4% se trata de personas inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND), correspondiente a 797 contratos. Un 8,3% son personas asignatarias de una pensión de invalidez, equivalente a 182 contratos, y un 9,3% declara que cuenta con certificado COMPIN, lo que equivale a 204 contratos. Finalmente, no se tiene información sobre el restante 46% de las contrataciones informadas, lo que corresponde a 1.009 contratos (ver gráfico 19 y tabla 24).

Gráfico 19: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según verificador de la condición de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Desde el punto de vista de género existen algunas diferencias sobre el tipo de medio de verificación declarado. En la tabla 24 se observa que el 69,3% de las personas de género masculino declaran poseer RND (equivalente a 438 personas), algo mayor que las de género femenino, que declaran este medio de verificación en un 65,4% de los casos (359 personas).

Así mismo, la Certificación de COMPIN es el medio verificador de la condición de discapacidad del 20,2% de las personas identificadas con el género femenino (equivalentes a 111), versus un 14,7% de las personas identificadas con el género masculino, es decir, 93 personas, con certificado COMPIN.

Por último, un 14,2% de quienes se identifican con el género femenino muestra (78 personas) se registran como personas asignatarias de pensión de invalidez y, por su parte, un 15,7%, es decir 99 personas, de personas que se identifican con el género masculino. Las personas

que se identificaron como “otro” género, son todas asignatarias de pensión de invalidez (equivalente a 5 personas).

Tabla 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez y género de la persona contratada

Medio de verificación	Total		Femenino		Masculino		Otro/S.I	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Registro Nacional de la Discapacidad (RND)	797	36,4	359	65,4	438	69,3	0	0
Pensión de invalidez	182	8,3	78	14,2	99	15,7	5	0,5
Certificado COMPIN	204	9,3	111	20,2	93	14,7	0	0
Sin información	1.009	46,0	1	0,2	2	0,3	1.006	99,5
Total	2.192	100	549	100	632	100	1.011	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

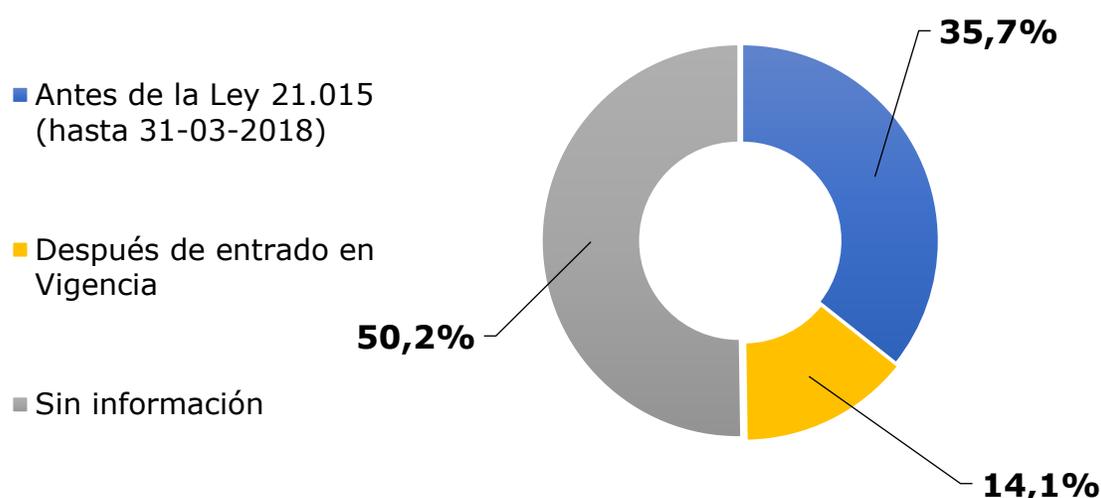
7.3. Contratos vigentes según año de inicio de la relación laboral con

El inicio de la relación laboral con cada una de las instituciones públicas que reportaron en 2022, es una medida aproximada del efecto que tiene la aprobación de la Ley 21.015 en la inclusión de personas con discapacidad en los organismos públicos. La composición de las contrataciones declaradas en 2022 de acuerdo a este criterio, se observa en el gráfico 20.

En este sentido, se observa que solo un 14,1% de los contratos vigentes en 2022 se iniciaron después de la entrada en vigencia de la Ley, es decir, posteriores al 01 de abril de 2018, estos corresponden a 309 contratos. Dentro de éstos, los años 2019 y 2022, presentan la

mayor tasa de contrataciones, con un 4,2% que iniciaron en 2019 y un 4,0% que iniciaron en 2022. Por otra parte, 35,7% de las contrataciones vigentes al 2022, datan desde antes de la entrada en vigencia de la Ley, lo que equivale a 782. Del restante 50,2% no se tiene información al respecto, correspondiente a 1.101 contratos (ver gráfico 20 y tabla 25).

Gráfico 20: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según inicio de relación laboral



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En relación a las diferencias de género, se tiene que un 67,4% de las personas con discapacidad de género femenino que trabajaron durante 2022 en los organismos públicos, mantienen un contrato desde antes de dictada la Ley 21.015 (370 personas); un 3,3% (18 personas), inició su contratación durante el 1er año después de dictada la ley; un 6,4% (35 personas) durante el segundo año; un 2,6% (14 personas) durante el tercer año; 4,0% durante el cuarto año (22) y un 6,9% durante el año en observación (38 personas).

En el caso de las personas de género masculino, un 64,7% corresponde a contrataciones previas al 2018 cuando entró en vigencia la Ley (409 contrataciones); 2,1% durante el primer año (13 personas); subiendo a 9% en el segundo año (57 contratos), 5,1% (32 personas) en el tercer año, 4,7% en el cuarto año (30 personas) y en el año 2022, quinto año, registra un 7,6%, equivalente a 48 personas.

En suma, durante el año 2022, se dieron inicio a 87 contratos con personas con discapacidad en el Estado, 48 del género masculino, 38 femenino y 1 persona que se identifica como "otro" o sin información.

Tabla 25: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según año de inicio de relación laboral desde la entrada en vigencia de la Ley y género de las personas contratadas

Inicio de relación laboral en relación con la entrada en vigencia de la Ley 21.015	Total		Femenino		Masculino		Otro/S.I	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Antes de la entrada en vigencia (1)	782	35,7	370	67,4	409	64,7	3	0,3
Durante 1º año de vigencia (2)	31	1,4	18	3,3	13	2,1	0	0,0
Durante 2º año de vigencia (3)	92	4,2	35	6,4	57	9,0	0	0,0
Durante 3º año de vigencia (4)	46	2,1	14	2,6	32	5,1	0	0,0
Durante 4º año de vigencia (5)	53	2,4	22	4,0	30	4,7	1	0,1
Durante 5º año de vigencia (6)	87	4,0	38	6,9	48	7,6	1	0,1
Sin información	1.101	50,2	52	9,5	43	6,8	1.006	99,5
Total	2.192	100	549	100	632	100	1.011	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

- (1) (hasta 31-03-2018)
- (2) (entre 01-04-2018 y 31-12-2018)
- (3) (entre 01-01-2019 y 31-12-2019)
- (4) (entre 01-01-2020 y 31-12-2020)
- (5) (entre 01-01-2021 y 31-12-2021)
- (6) (entre 01-01-2022 y 31-12-2022)

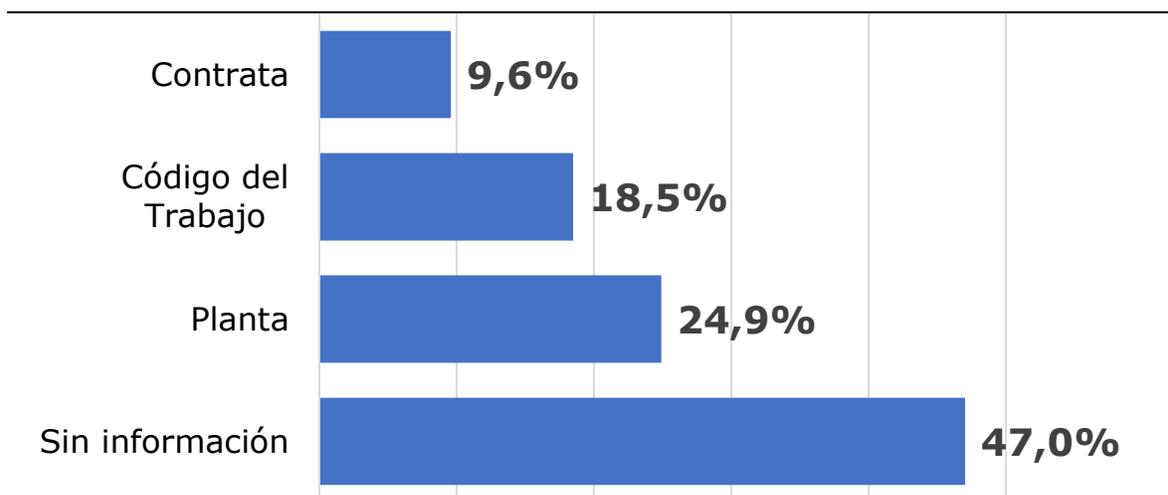
En síntesis, AL entrar en vigencia la Ley, había un mayor porcentaje de personas con discapacidad de género masculino contratadas en los organismos del Estado. Luego, en los cinco años transcurridos desde la

entrada en vigencia de la Ley, la tendencia ha sido una mayor cantidad de contrataciones de personas con discapacidad de género masculino que femenino a prestar servicios en las instituciones públicas, con excepción del año 2019, en que ingresaron un mayor número de mujeres con discapacidad a las instituciones públicas; de manera que no se ha reducido la brecha de acceso a puestos laborales en el sector público, que se observa desde el punto de vista de género, en detrimento de las personas de género femenino.

7.4. Contratos vigentes según calidad contractual

En cuanto a la calidad contractual, la Ley 21.015 se refiere solo a modalidades de contrato de planta, contrata y regidos por el código del trabajo. Durante 2022, en las instituciones públicas se declara que un 24,9% de las contrataciones que estuvieron vigentes, corresponden a funcionarios y funcionarias de planta; un 18,5% corresponden a contratos regidos por el código del trabajo y un 9,6% a contrata. De un 47% no se tiene información respecto de la calidad contractual (ver gráfico 21)

Gráfico 21: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según calidad contractual



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al observar los datos desagregados por género (tabla 26), se da cuenta que las contrataciones de personas de género femenino corresponden en un 50,3% a contratos de Planta (equivaliendo a 276 personas), un 28,8% corresponde a contratos regidos por el Código del Trabajo (158), mientras que un 18,4% (101) de las personas de género femenino tiene como modalidad contractual la Contrata.

Por su parte, las contrataciones de personas de género masculino corresponden en un 42,7% a contratos de Planta (equivalente a 270 personas), le sigue la calidad contractual de Código del Trabajo con un 38,3% de las contrataciones de personas identificadas con el género masculino (242 personas), mientras que un 17,2%, es decir, 109 personas de género masculino, cuentan con una calidad contractual a Contrata.

Tabla 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según calidad contractual

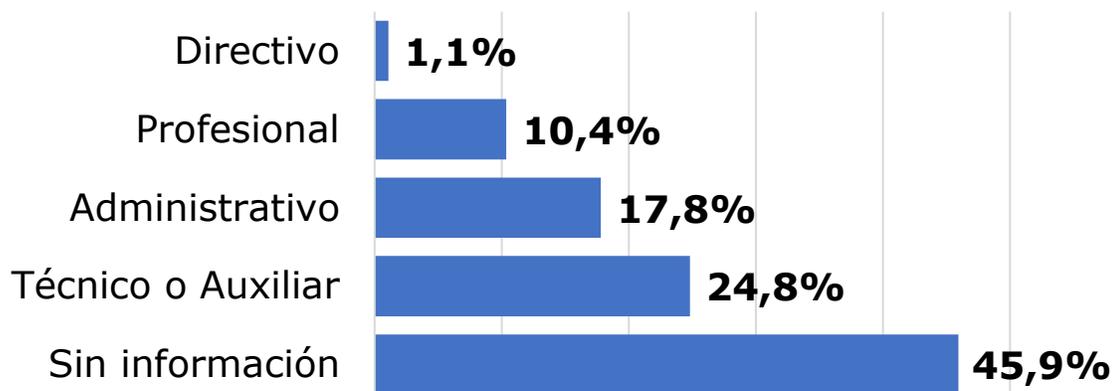
Calidad contractual	Total		Femenino		Masculino		Otro	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Planta	546	24,9	276	50,3	270	42,7	0	0,0
Código del Trabajo	405	18,5	158	28,8	242	38,3	5	0,5
Contrata	210	9,6	101	18,4	109	17,2	0	0,0
Sin información	1.031	47,0	14	2,6	11	1,7	1.006	99,5
Total	2.192	100	549	100	632	100	1.011	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

7.5. Contratos vigentes según estamento

En cuanto a los estamentos (gráfico 22) se observa que sólo un 1,1% de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez con contrato vigente durante el año 2022, corresponden a cargos directivos (24 contrataciones); un 10,4% corresponden al estamento profesional (equivalente a 227 contrataciones), el 17,8% al estamento administrativo (390 contratos), y el 24,8% al estamento técnico o auxiliar (544 contrataciones). En un 45,9% de los contratos vigentes declarados, no se indicó el estamento.

Gráfico 22: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según estamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Desde el punto de vista de género se observan diferencias en los estamentos (ver tabla 27), con excepción del estamento Directivo, donde el porcentaje de participación de hombres y mujeres con discapacidad tiene una diferencia muy menor (2,0% género femenino y 2,1% género masculino). Sin embargo, sí existen diferencias importantes en los estamentos profesional, administrativo y técnico o auxiliar.

Las contrataciones de género femenino declaradas, corresponden principalmente al estamento Técnico o Auxiliar con 206 personas, es decir un 37,5%, seguido del estamento Administrativo con 203 contrataciones, es decir, un 37,0%. En tercer lugar, el estamento Profesional con 129 personas de género femenino contratadas (23,5%); en menor proporción, como ya se dijo, en el estamento Directivo con un 2,0% de las contrataciones.

Por su parte, las contrataciones de género masculino, corresponden en más de la mitad de los casos, al estamento Técnico o Auxiliar (53,2% de las contrataciones), seguidos por Administrativo con un 29,3% de las

contrataciones (185 personas), un 15,3% se encuentra contratado en el estamento Profesional (equivalente a 97 personas), y en cuarto lugar el estamento Directivo, con un 2,1% de las contrataciones.

Tabla 27: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según estamento

Estamento	Total		Género de la persona contratada					
			Femenino		Masculino		Otro	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Directivo	24	1,1	11	2,0	13	2,1	0	0
Profesional	227	10,4	129	23,5	97	15,4	1	0,1
Administrativo	390	17,8	203	37,0	185	29,3	2	0,2
Técnico o Auxiliar	544	24,8	206	37,5	336	53,2	2	0,2
Sin información	1.007	45,9	0	0	1	0,2	1.006	99,5
Total	2.192	100	549	100	629	100	1.011	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

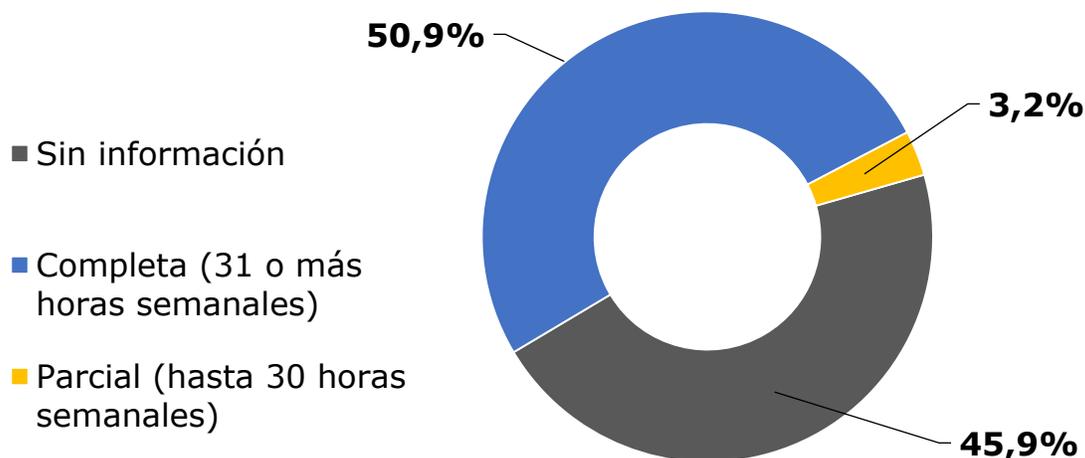
En síntesis, las personas de género femenino tienen una mayor participación relativa en el estamento administrativo, mientras que los de género masculino, tienen una mayor participación en el estamento auxiliar. Esto sumado a una mayor participación de las personas de género femenino en el estamento profesional, hace visible que, en 2022, las mujeres han accedido a puestos de trabajo de mayor calificación, ocupando estamentos de mayor grado, en comparación a las contrataciones del género masculino.

7.6. Contratos vigentes según jornada laboral

En cuanto a las jornadas laborales de los contratos vigentes declarados en instituciones públicas en el año 2022 (ver gráfico 23), un 50,9% corresponde a contratos de jornada laboral completa (1.115 personas), es decir, 31 o más horas semanales; un 3,2% con una jornada parcial

(71 personas), es decir, hasta 30 horas semanales. No se tiene información del tipo de jornada para el restante 45,9% (1.015 contratos).

Gráfico 23: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según jornada laboral



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Se verifican algunas diferencias muy menores desde el punto de vista de género de la persona contratada, en cuanto a la calidad contractual. En ambos géneros prevalece significativamente la contratación en calidad de jornada completa. En el caso de las contrataciones de género femenino, se trata de un 94,4% de las contrataciones, mientras que el de las personas con género masculino alcanza un 93,7% (ver tabla 28).

Por su parte, las contrataciones por jornada parcial, representan un 5,6% de las contrataciones de personas con género femenino (31 personas) y un 6,3% de las contrataciones de género masculino (40 personas).

Tabla 28: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según jornada laboral y género de las personas contratadas

Jornada	Total		Femenino		Masculino		Otro	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Completa (31 o más horas semanales)	1.115	50,9	518	94,4	592	93,7	5	0,5
Parcial (hasta 30 horas semanales)	71	3,2	31	5,6	40	6,3	0	0
Sin información	1.015	45,9	0	0,0	0	0,0	1.006	99,5
Total	2.192	100	549	100	632	100	1.011	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

7.7. Contratos vigentes según remuneración imponible

En cuanto a la remuneración imponible de los contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez durante el año 2022, se ha estimado que el promedio mensual de los contratos fue de \$1.029.673 (ver tabla 29). Así, los salarios mensuales promedio informados, oscilan entre una remuneración máxima de \$16.390.000 y una mínima de \$32.462; y se observa que el 50% de los contratos percibió una remuneración mensual promedio de \$834.608 o más, tal como lo muestra el valor de la Mediana.

Si se compara según el tipo de jornada de que se trate, se observa que en las contrataciones de jornada completa (31 horas o más) la remuneración promedio asciende a \$1.062.582, y donde el 50% de los contratos son iguales o superiores a \$859.595 mensuales. Dentro de

este grupo, el salario mensual mínimo registrado fue de \$350.100 en 2022.

En el caso de las contrataciones de jornada parcial, es decir hasta 30 horas semanales, las remuneraciones oscilaron entre \$32.462 y \$1.845.297, con un promedio de \$522.338 y una tendencia a salarios por debajo de este promedio, ya que el 50% de las contrataciones en jornada parcial, reportan un salario igual o inferior a \$377.787

Tabla 29: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según Jornada laboral y total

Remuneración imponible	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Mínimo	\$350.100	\$32.462	\$32.462
Máximo	\$16.390.000	\$1.845.297	\$16.390.000
Media	\$1.062.582	\$522.338	\$1.029.673
Mediana	\$859.595	\$377.787	\$834.608

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al comparar las remuneraciones de acuerdo al género de la persona contratada, se observan diferencias puntuales (ver tabla 30), que resultan coherentes con el acceso a puestos de estamentos de mayor nivel para las mujeres y que no permiten concluir diferencias significativas desde el punto de vista de género.

Tabla 30: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según género de las personas contratadas

Remuneración imponible	Femenino	Masculino	Otro
Mínimo	\$54.129	\$32.462	\$514.009
Máximo	\$16.390.000	\$12.704.421	\$708.858
Media	\$1.132.184	\$943.751	\$603.637
Mediana	\$910.842	\$791.887	\$612.620

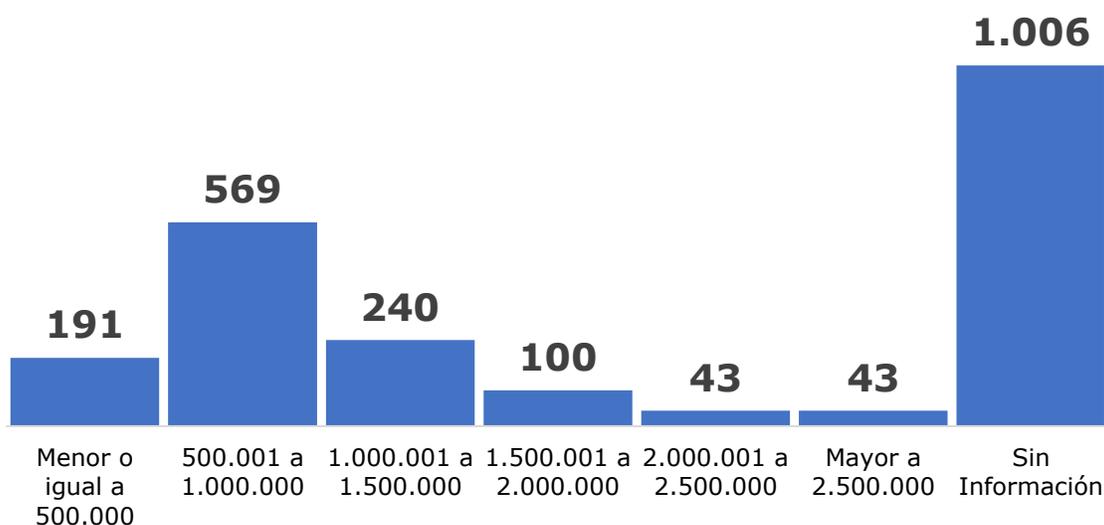
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Por un lado, en el rango de salarios, los hombres con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registraron un rango inferior de \$32.462, cifra menor al rango inferior de remuneración imponible de las mujeres (\$54.129). En el extremo superior, los hombres registran una remuneración imponible máxima de \$12.704.421 que es inferior a la máxima remuneración percibida por las mujeres de \$16.390.000.

Por otro lado, el promedio de la renta imponible mensual de las mujeres con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez (\$1.132.184) es superior al promedio de renta imponible para los hombres (\$943.751) por una diferencia de \$188.433 (19,9% superior). Y consistentemente con esto, mientras el 50% de las mujeres percibieron remuneraciones promedio iguales o superior a \$910.842, en el caso de los trabajadores de género masculino, el 50% percibió una remuneración igual o superior a \$791.887.

Por último, en el gráfico 24, se presenta una distribución en tramos de la remuneración imponible mensual de los contratos vigentes declarados en el marco de la Ley 21.015 en 2022, que muestra que la mayor cantidad de contratos vigentes están en el tramo entre \$500.001 a \$1.000.000 (568 contratos equivalente al 26,0% del total), seguido por el tramo \$1.000.001 a \$1.500.000 (240 contratos equivalente al 10,9%) y por el tramo "Menor o igual a \$500.000", que registra 191 contratos (8,7%). En los tramos más altos, se registran 86 contratos con remuneraciones en los tramos "de 2.000.000 a 2.500.000" y "Mayor a \$2.500.001". Por otro lado, no se tiene información de 1.006 contratos vigentes declarados en el marco de la Ley 21.015.

Gráfico 24: Cantidad de contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según tramos de remuneración imponible



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Desde el punto de vista de género se aprecia en la tabla 31 y gráfico 25, que en los tramos de salario "Menor o igual a \$500.000" y "\$500.001 a \$1.000.000", los hombres tienen una mayor participación. Sin embargo, en los tramos de "\$1.500.001 a \$2.000.000" y "\$2.000.001 a \$2.500.000" y mayor a esta última cifra, hay una mayor participación de las mujeres con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, que de hombres.

En detalle, se observa que los contratos de personas de género masculino percibieron remuneraciones que en un 51,1% se ubican en el tramo de "\$500.001 a \$1.000.000" (correspondiente a 323 contratos). La segunda frecuencia relativa, corresponde al tramo "Menor o igual a \$500.000", donde se declaran 17,9% de los contratos de género masculino (equivalente a 113 contratos), y en un orden muy similar, el tramo "\$1.000.001 a \$1.500.000" concentra el 17,6% del total (lo que corresponde a 111 contratos). Los tramos de mayores ingresos, concentran el menor número de contratos. Así, el tramo "\$1.500.001 a \$2.000.000" concentra un porcentaje de 7,6% de los contratos (correspondiente a 48), el tramo "\$2.000.001 a \$2.500.000" concentra un

2,8% del total (lo que equivale a 18 contratos), y en el último tramo "Mayor a \$2.500.000", se encuentran el 3% de los contratos (equivalente a 19).

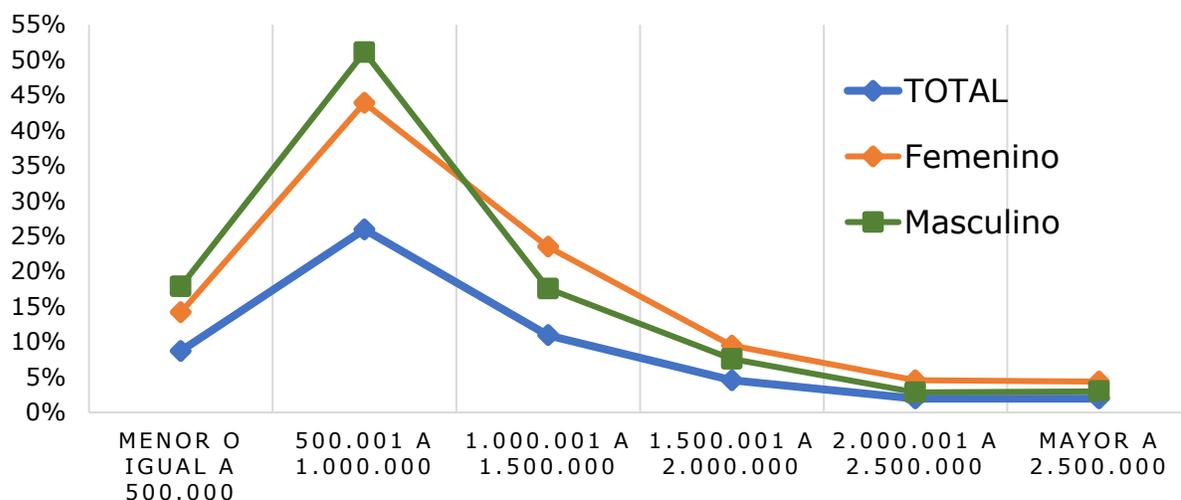
Por su parte, en el caso de las mujeres el 43,9% de los contratos (241 contratos) obtienen remuneraciones promedio mensual dentro del tramo "\$500.001 a \$1.000.000"; un 23,5% (129 contratos) se ubica en el tramo "\$1.000.001 a \$1.500.000", y solo un 14,2% (correspondiente a 78 casos) tuvieron salarios mensuales en el tramo "Menor o igual a \$500.000". En los rangos de mayor ingreso, las mujeres tienen una mayor participación en comparación a los hombres. Así, un 9,5% de los contratos (52 contratos), se ubican en un rango de remuneración entre "\$1.500.001 a \$2.000.000", un 4,6% de las mujeres percibieron remuneración entre "\$2.000.001 a \$2.500.000", lo que es equivalente a 25 contratos; y un 4,4% recibió ingresos promedio mensual "Mayor a \$2.500.000" (24 contratos).

Tabla 31: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según tramos de remuneración imponible

Tramos de Remuneración	Total		Mujeres		Hombres		Otro	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Menor o igual a 500.000	191	8,7	78	14,2	113	17,9	0	0
500.001 a 1.000.000	569	26,0	241	43,9	323	51,1	5	0,5
1.000.001 a 1.500.000	240	10,9	129	23,5	111	17,6	0	0
1.500.001 a 2.000.000	100	4,6	52	9,5	48	7,6	0	0
2.000.001 a 2.500.000	43	2,0	25	4,6	18	2,8	0	0
Mayor a 2.500.000	43	2,0	24	4,4	19	3,0	0	0
Sin Información	1.006	45,9	0	0	0	0,0	1.006	99,5
Total	2.187	100	548	100	629	100	1.010	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 25: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022 según género por tramos de remuneración imponible



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

8. Conclusiones

El siguiente capítulo contiene un balance del Cumplimiento de la Ley 21.015 durante el período 2022, considerando el cumplimiento de las diferentes obligaciones que establece la Ley, así como la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad.

8.1. Cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley 21.015

Como se ha señalado, la Ley 21.015 establece las siguientes obligaciones a las instituciones públicas:

- Selección preferente de personas con discapacidad integrantes de nóminas finales, que rige para todas las instituciones públicas.
- Mantención y contratación de al menos un 1% de la dotación anual de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, sólo en instituciones públicas que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios/as.
- En caso de incumplimiento de la obligación señalada en el punto anterior, el jefe de servicio deberá excusarse por razones fundadas ante el Servicio Civil o el Servicio Nacional de la Discapacidad, según corresponda.

Considerando lo anterior, y con el propósito de resumir el cumplimiento de la totalidad de las obligaciones que establece la Ley 21.015 en las instituciones públicas en el año 2022, se considerará que **dieron cumplimiento a la obligación de selección preferente** las instituciones públicas que aplicaron selección preferente y contrataron a todas las personas con discapacidad que llegaron a nóminas finales en los procesos de selección realizados.

Por su parte, se considerará que **dieron cumplimiento a las obligaciones referidas a la mantención y contratación** de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez las instituciones públicas que cumplieron con la cuota de contratación y mantención de un 1% teniendo 100 o más funcionarios/as en su dotación anual.

En tercer lugar, se considerará que **dieron cumplimiento a la presentación de excusas por razones fundadas** las instituciones públicas que no cumpliendo con la cuota de contratación de un 1% y estando obligadas a hacerlo al contar con 100 o más funcionarios/as en su dotación anual, sí entregaron su informe de excusas en el período legal establecido para ello (mes de abril de 2022).

Por último, a contar del reporte del período 2022, se ha comenzado a recabar información de la obligación de transparencia que establece la Ley 21.015, según la cual, las instituciones están obligadas a publicar los informes de selección preferente y cuota de contratación; así como el informe de excusas fundamentadas, en sus sitios web institucionales dentro de un plazo de 30 días posteriores al envío del respectivo informe. Se considerará que **dieron cumplimiento a la obligación de transparencia** en 2022, las instituciones que reportan haber publicado los informes correspondientes al año 2021.

A partir del reporte del año 2022, se han individualizado los análisis de cumplimiento de las 3 obligaciones, considerando que los universos en los cuales aplica, son diferentes. Así, de acuerdo a los datos reportados por el sector público en este período, se obtienen **tres categorías de cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley**.

- Primero, un 6,8 % de instituciones públicas dieron cumplimiento a la obligación de selección preferente (ver Anexo 1).
- Segundo, un 34,9% de las instituciones obligadas a mantener una reserva de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, dieron cumplimiento a esta obligación (ver Anexo 2).
- Tercero, un 76,6% de las instituciones públicas que declararon incumplir la cuota de contratación estando obligadas a ello, presentaron excusas por razones fundadas (ver Anexo 3)
- Cuarto, un 19,7% de las instituciones, declaró haber publicado informe de cumplimiento de la Ley 21.015 correspondiente al año

2021 en la página web institucional, dentro del plazo establecido de 30 días.

- Quinto, un 12,3% de las instituciones que presentaron razones fundadas en el período 2021, publicó dicho informe en su página web, dentro del plazo establecido.

En cuanto al incumplimiento de la Ley se concluye lo siguiente en el período 2022:

- Primero, un 3,7% de las instituciones públicas declaró no dar cumplimiento a la selección preferente en todos los procesos de selección desarrollados en 2022. Por su parte, un 21,7% del total de instituciones no cumplieron la obligación de informar la aplicación o no de la selección preferente.
- Segundo, un 61,2% de las instituciones públicas obligadas a mantener una reserva de un 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, contratadas durante 2022, no dieron cumplimiento a esta obligación.
- Tercero, un 23,4% de las instituciones públicas que declararon incumplir la cuota de contratación estando obligadas a ello, no hicieron uso de la facultad de presentar excusas por razones fundadas.
- Cuarto, un 50,8% de las instituciones no dieron cumplimiento a la obligación de publicar el informe de Ley 21.015 correspondiente al año 2021, en su sitio web institucional dentro del plazo reglamentario.
- Quinto, un 37,8% de las instituciones que presentaron razones fundadas en el período 2021, no dio cumplimiento a la obligación de publicar dicho reporte dentro del plazo reglamentario.

- Por último, un 16,5% de las instituciones no entregó ningún tipo de información que permitiera evaluar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley 21.015 para el sector público.

Con todo, se concluye que las tasas de cumplimiento de las diferentes obligaciones en el año 2022, varió respecto del año 2021 como se indica:

- La tasa de cumplimiento de selección preferente se incrementó de un 6,6% en 2021 a un 6,8% en 2022.
- La tasa de cumplimiento de la cuota de contratación del 1% se incrementó de un 26,7% en 2021 a un 34,9% en 2022. Asimismo, la tasa de incumplimiento de esta obligación, también creció en el año 2022, desde un 52,1% en 2021 a un 61,2% en 2022.
- La tasa de no respuesta se incrementó en 2021 respecto del 2021, pasando de un 13,8% de instituciones que no entregaron información que permitiera verificar el cumplimiento de las obligaciones de selección preferente y cuota de contratación en 2021, a un 16,5% que incumplieron en 2022.

Comparando entre los diferentes tipos de instituciones públicas (ver tabla 32), se observa un mayor cumplimiento de la normativa en el año 2022 en las Municipalidades (MUNI). Éstas, reportaron un cumplimiento de la selección preferente en el 7,8% de las entidades a nivel nacional, y de la cuota de contratación en un 42,2% de las Municipalidades del país. Del mismo modo, tienen la menor tasa de declaración de incumplimiento de esta obligación. En el opuesto, las entidades Autónomas (AUT) declararon las menores tasas de cumplimiento de esta obligación (6,3%), y la más alta tasa de no cumplimiento (7,8%).

Tabla 32: Comparativo cumplimiento e incumplimiento de obligaciones de selección preferente y cuota de contratación según tipo de instituciones públicas en el año 2022

Cumplimiento obligaciones	ACE		AUT		MUNI	
	N	%	N	%	N	%
Cumple selección preferente	27	7,8	4	6,3	27	7,8
No Cumple selección preferente	13	5,9	5	7,8	5	1,4
Cumple cuota de contratación (obligadas)	48	27,4	6	24,0	92	42,2
No Cumple cuota de contratación (obligadas)	127	72,6	19	76,0	110	50,5

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En cuanto al cumplimiento de la cuota de contratación, las Municipalidades también declararon mayores tasas de cumplimiento, con un 42,2% de cumplimiento, en comparación con un 27,4% de cumplimiento de los organismos de la Administración Central del Estado (ACE) y un 24% de cumplimiento en los organismos Autónomos (AUT). Asimismo, las Municipalidades presentan las menores tasas relativas de incumplimiento de la obligación de reserva de contratación del 1% para personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, con un 50,5% de no cumplimiento; versus un 72,6% de no cumplimiento en el caso de las entidades de la Administración Central del Estado (ACE) y 76% de las autónomas (AUT).

8.2. Inclusión efectiva de personas con discapacidad en las instituciones públicas durante 2022

En el año 2022, se reportaron un promedio mensual de 2.192 contratos de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 354 instituciones del sector público, lo que representa un incremento del 14,4% respecto de las contrataciones declaradas en el año 2021.

Un 97,4% (es decir 2.134 de estas contrataciones) se registran en instituciones con una dotación de 100 o más funcionarios, obligadas por

la Ley a mantener una cuota de un 1% de contrataciones para personas con discapacidad; y un 2,4% corresponde a personas contratadas en 24 instituciones no obligadas a mantener contratos con personas con discapacidad. Todo esto supone un incremento de un 11,7% en el número de instituciones que mantuvieron contratos vigentes con personas con discapacidad durante el año 2022, en comparación con el año anterior.

Asimismo, se ha verificado durante el año 2022 que el número de postulaciones recibidas de personas con discapacidad a los procesos de selección y/o concursos desarrollados se incrementó en 115% respecto del año 2021, pasando de una tasa de 1 postulante con discapacidad por cada 5 concursos realizados en 2021, a una tasa de 1 persona con discapacidad postulante, por cada 3 concursos desarrollados en 2022. Del mismo modo, la cantidad de personas con discapacidad seleccionadas efectivamente, aumentó de 76 personas seleccionadas en 2021 a 127 efectivamente seleccionadas en 2022, lo que representa un incremento de 67%.

En cuanto al cumplimiento de la reserva contratación, 146 instituciones cumplen con la cuota del 1% estando obligadas, es decir un 23,2% del universo de instituciones públicas. Por su parte, 29 instituciones, es decir un 4,6% del universo de instituciones, declaró contratación y mantención de un 1% o más de personas con discapacidad, no estando obligadas a ello por tener menos de 100 funcionarios/as en su dotación anual en el 2022.

De lo anterior, se puede concluir que del universo de instituciones públicas (obligadas y no obligadas), un **27,8% de las instituciones del Estado mantuvieron una contratación de a lo menos un 1% dentro de su dotación de personal, que corresponde a personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez**. Esto representa una leve alza respecto al año 2021, donde este porcentaje era de 26,9%.

8.3. Desafíos para la inclusión laboral en el sector público

Tras 5 años de implementación de la Ley 21.015 en el sector público, se visualizan importantes avances, que han sido progresivos, pero aún permanecen importantes desafíos y áreas de mejora.

- **Alza en la respuesta de las instituciones públicas**

En cuanto a la reportabilidad, en 2022 se produjo una baja en la cantidad de instituciones que no entregaron información sobre cumplimiento de la Ley 21.015 en comparación al año 2021. Si en 2021, 112 organismos no entregaron ningún tipo de información sobre la Ley (correspondiente al 18,2% del universo), en 2022, esta cifra se redujo a 104 (correspondiente a un 16,5% del universo).

Pese a esta baja, se mantiene el desafío de reducir aún más la no respuesta, para lo cual se requiere generar mecanismos de información robustos, generar compromiso de parte de las entidades y desplegar estrategias de capacitación de información oportunas y anticipadas que garanticen mayores niveles de cumplimiento de la obligación de reportar el cumplimiento de la selección preferente (que obliga a todas las instituciones públicas) y los datos relativos a la dotación y la contratación de personas con discapacidad, fundamental para determinar la condición de obligatoriedad o no de las instituciones públicas.

- **Selección preferente**

Durante el año 2022, se verifica una leve alza en la reportabilidad de información sobre aplicación de la selección preferente, pasando de un 77,6% de instituciones que informaron en 2021 a 78,3% que reportan en 2022. No obstante, se visualizan como desafíos el levantar información respecto de los procesos de selección y concursos, a efectos de reducir el subregistro de postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez y de identificar barreras que pudieran estar afectando la postulación de las personas con discapacidad. En efecto, en 2021 y 2022 aún con cifras de postulación diferentes al conjunto de concursos y procesos de selección, en ambos años las tasas de postulantes con discapacidad son inferiores al 1%

(0,34% y 0,59% respectivamente). Esto podría indicar que existen barreras al inicio del ciclo de selección que sería necesario remover. En este sentido se visualiza como un avance importante, el haber comenzado a consultar por las medidas de accesibilidad implementadas por las instituciones públicas en los procesos de selección, sin embargo, esto debe ser ampliado a todo el sector público, y requiere habilitar a los encargados de estos procesos, con herramientas para mejorar las brechas detectadas.

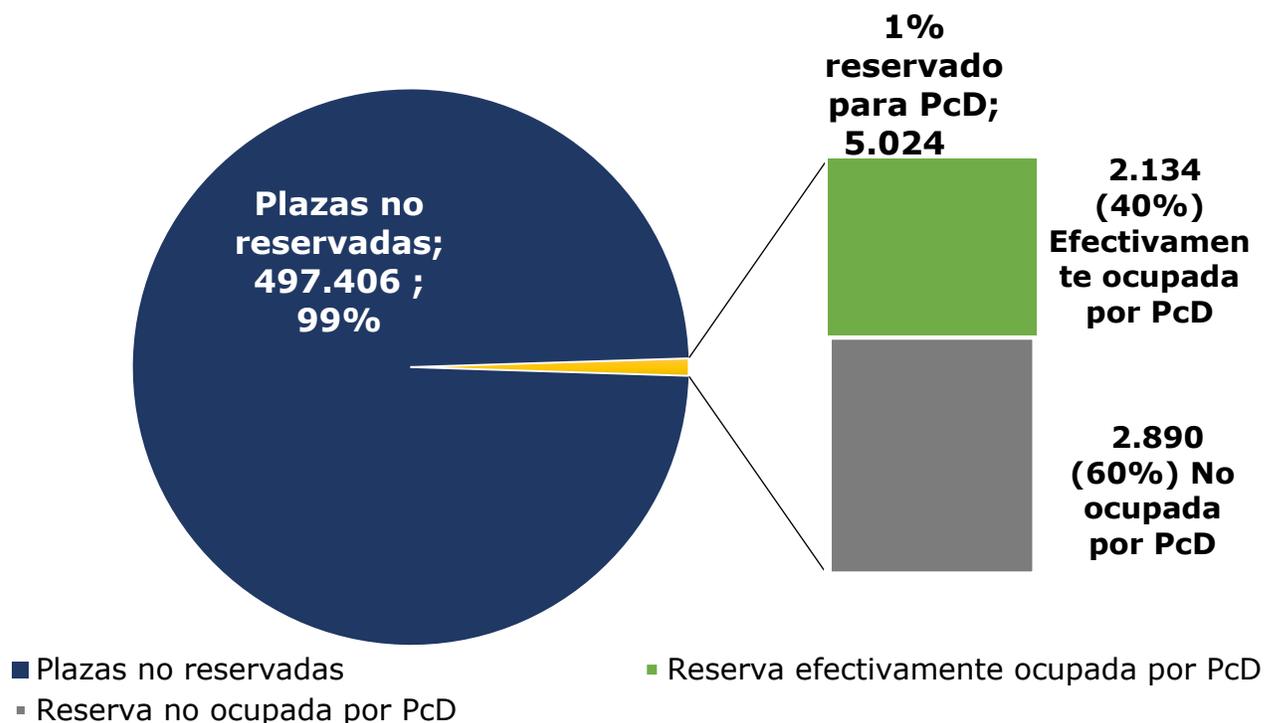
- **Cuota de contratación**

En cuanto a la cuota de contratación, aún resta un importante cupo de puestos de trabajo que debieran ser ocupados por personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

En 2022, las instituciones públicas que reportaron información de dotación máxima con 100 o más trabajadores suman una dotación total de 502.430 puestos de trabajo. En consecuencia, el 1% corresponde a un total de 5.024 puestos de trabajo que debieron ser ocupados por personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2022. Sin embargo, de estos puestos de trabajo que la Ley obliga a que sean ocupados por personas con discapacidad, se ha reportado la ocupación de 2.134 durante este año, lo que equivale al 40% de las plazas que potencialmente debieran ocuparse, manteniéndose la misma proporción de ocupación del año 2021.

Quedan así, un total de 2.890 plazas por ocupar por la población beneficiaria de la Ley 21.015, como lo muestra el gráfico 26. Esto sin contar las instituciones que no entregaron su reporte para el presente período. Esto, sin duda es un tremendo desafío para las instituciones públicas.

Gráfico 26: Plazas de trabajo disponibles en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2022



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

- **Razones fundadas**

Respecto al proceso de entrega de excusas, persiste como un desafío, el estandarizar los criterios para informar y fundamentar la invocación de las diferentes causales, ya que, al no existir formatos únicos, ni exigencias específicas de cómo debe fundamentarse, las instituciones entregan información muy disímil, que no permite realizar un análisis y proponer mejoras a las instituciones que tienen la misión de impulsar el cumplimiento de la Ley en el sector público. Esto abre un desafío en materia de capacitación y transferencia de información a los informantes a realizar en el marco de las competencias que la ley 20.422 y el reglamento de la ley 2.015 señalan para SENADIS y Servicio Civil.

- **Publicación de informes**

Por último, se ha observado en 2022 que queda un importante desafío en cuanto a avanzar en transparencia y difusión del cumplimiento de la Ley 21.015 por parte de las instituciones públicas. En 2022, se ha dado un primer paso al recoger por primera vez, información acerca del cumplimiento de la obligación de publicar los reportes entregados, lo que ha puesto de manifiesto una falta de conocimiento sobre esta obligación. Así, se torna muy relevante avanzar hacia la institucionalización de prácticas de transparencia en las instituciones públicas que deben reportar, como en las receptoras de los reportes, así como generar estándares respecto al tipo de información y la localización expedita, para contribuir a la transparencia pública y el control de la ciudadanía.

Anexo 1: Instituciones que cumplieron selección preferente en 2022

1. Banco Estado de Chile
2. Centro de Referencia de Salud de Maipú
3. Empresa Nacional del Petróleo
4. Ilustre Municipalidad de Algarrobo
5. Ilustre Municipalidad de Chanco
6. Ilustre Municipalidad de Colchane
7. Ilustre Municipalidad de Coltauco
8. Ilustre Municipalidad de Combarbalá
9. Ilustre Municipalidad de El Bosque
10. Ilustre Municipalidad de Futaleufú
11. Ilustre Municipalidad de Hijuelas
12. Ilustre Municipalidad de Huechuraba
13. Ilustre Municipalidad de La Cruz
14. Ilustre Municipalidad de La Pintana
15. Ilustre Municipalidad de Llay Llay
16. Ilustre Municipalidad de Los Ángeles
17. Ilustre Municipalidad de Lota
18. Ilustre Municipalidad de Molina
19. Ilustre Municipalidad de Ollagüe
20. Ilustre Municipalidad de Panquehue
21. Ilustre Municipalidad de Peumo
22. Ilustre Municipalidad de Pitrufquén
23. Ilustre Municipalidad de Puente Alto
24. Ilustre Municipalidad de Río Negro
25. Ilustre Municipalidad de Santa Cruz
26. Ilustre Municipalidad de Santa Juana
27. Ilustre Municipalidad de Tocopilla
28. Ilustre Municipalidad de Vicuña
29. Ilustre Municipalidad de Viña del Mar
30. Ilustre Municipalidad de Yungay
31. Instituto Nacional de Estadísticas
32. Junta Nacional de Jardines Infantiles
33. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
34. Servicio de Cooperación Técnica
35. Servicio de Impuestos Internos
36. Servicio de Salud O'Higgins
37. Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota
38. Servicio Local de Educación Pública Colchagua

39. Servicio Nacional de Geología y Minería
40. Servicio Nacional de Menores
41. Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia
42. Universidad de Chile
43. Universidad de O'Higgins

Anexo 2: Instituciones que cumplieron con cuota de contratación del 1% en 2022 estando obligadas

1. Comisión Nacional de Riego
2. Consejo para la Transparencia
3. Contraloría General de la República
4. Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Tarapacá y Antofagasta
5. Dirección Administrativa de la Presidencia de la República
6. Dirección de Compras y Contratación Pública
7. Dirección de Contabilidad y Finanzas
8. Dirección de Obras Portuarias
9. Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
10. Dirección del Trabajo
11. Dirección General de Crédito Prendario
12. Dirección Nacional del Servicio Civil
13. Fiscalía Nacional Económica
14. Fondo Nacional de Salud
15. Ilustre Municipalidad de Ancud
16. Ilustre Municipalidad de Angol
17. Ilustre Municipalidad de Antofagasta
18. Ilustre Municipalidad de Antuco
19. Ilustre Municipalidad de Aysén
20. Ilustre Municipalidad de Buin
21. Ilustre Municipalidad de Cabrero
22. Ilustre Municipalidad de Calama
23. Ilustre Municipalidad de Calera de Tango
24. Ilustre Municipalidad de Canela
25. Ilustre Municipalidad de Cañete
26. Ilustre Municipalidad de Carahue
27. Ilustre Municipalidad de Cartagena
28. Ilustre Municipalidad de Castro
29. Ilustre Municipalidad de Cauquenes
30. Ilustre Municipalidad de Cerrillos

31. Ilustre Municipalidad de Chañaral
32. Ilustre Municipalidad de Cholchol
33. Ilustre Municipalidad de Colina
34. Ilustre Municipalidad de Collipulli
35. Ilustre Municipalidad de Coltauco
36. Ilustre Municipalidad de Conchalí
37. Ilustre Municipalidad de Concón
38. Ilustre Municipalidad de Contulmo
39. Ilustre Municipalidad de Copiapó
40. Ilustre Municipalidad de Curacaví
41. Ilustre Municipalidad de El Monte
42. Ilustre Municipalidad de Empedrado
43. Ilustre Municipalidad de Fresia
44. Ilustre Municipalidad de Futaleufú
45. Ilustre Municipalidad de Gorbea
46. Ilustre Municipalidad de Hijuelas
47. Ilustre Municipalidad de Huasco
48. Ilustre Municipalidad de Isla de Maipo
49. Ilustre Municipalidad de La Cisterna
50. Ilustre Municipalidad de La Granja
51. Ilustre Municipalidad de La Unión
52. Ilustre Municipalidad de Llay Llay
53. Ilustre Municipalidad de Lo Prado
54. Ilustre Municipalidad de Loncoche
55. Ilustre Municipalidad de Lota
56. Ilustre Municipalidad de Macul
57. Ilustre Municipalidad de Máfil
58. Ilustre Municipalidad de Marchigüe
59. Ilustre Municipalidad de María Elena
60. Ilustre Municipalidad de Mejillones
61. Ilustre Municipalidad de Melipilla
62. Ilustre Municipalidad de Monte Patria
63. Ilustre Municipalidad de Mostazal
64. Ilustre Municipalidad de Nancagua
65. Ilustre Municipalidad de Ñiquén
66. Ilustre Municipalidad de Ñuñoa
67. Ilustre Municipalidad de Osorno
68. Ilustre Municipalidad de Pelarco
69. Ilustre Municipalidad de Pemuco
70. Ilustre Municipalidad de Penco
71. Ilustre Municipalidad de Peumo

72. Ilustre Municipalidad de Pica
73. Ilustre Municipalidad de Pichilemu
74. Ilustre Municipalidad de Pirque
75. Ilustre Municipalidad de Pitrufquén
76. Ilustre Municipalidad de Portezuelo
77. Ilustre Municipalidad de Pucón
78. Ilustre Municipalidad de Pudahuel
79. Ilustre Municipalidad de Puerto Natales
80. Ilustre Municipalidad de Pumanque
81. Ilustre Municipalidad de Punta Arenas
82. Ilustre Municipalidad de Putaendo
83. Ilustre Municipalidad de Quillón
84. Ilustre Municipalidad de Quillota
85. Ilustre Municipalidad de Quilpué
86. Ilustre Municipalidad de Quirihue
87. Ilustre Municipalidad de Rancagua
88. Ilustre Municipalidad de Ranquil
89. Ilustre Municipalidad de Renaico
90. Ilustre Municipalidad de Renca
91. Ilustre Municipalidad de Retiro
92. Ilustre Municipalidad de Río Bueno
93. Ilustre Municipalidad de Río Hurtado
94. Ilustre Municipalidad de Romeral
95. Ilustre Municipalidad de San Carlos
96. Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama
97. Ilustre Municipalidad de San Rafael
98. Ilustre Municipalidad de Santa Cruz
99. Ilustre Municipalidad de Santa Juana
100. Ilustre Municipalidad de Santa María
101. Ilustre Municipalidad de Tomé
102. Ilustre Municipalidad de Vallenar
103. Ilustre Municipalidad de Vicuña
104. Ilustre Municipalidad de Vilcún
105. Ilustre Municipalidad de Villa Alegre
106. Ilustre Municipalidad de Yerbas Buenas
107. Instituto de Previsión Social
108. Instituto Nacional de Estadísticas
109. Instituto Nacional de la Juventud
110. Instituto Nacional de la Propiedad Industrial
111. Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
112. Parque Metropolitano

113. Secretaría y Administración General de Hacienda
114. Secretaría y Administración General de Minería
115. Secretaría y Administración General de Transportes
116. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota
117. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Coquimbo
118. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de La Araucanía
119. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena
120. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Tarapacá
121. Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins
122. Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Maule
123. Servicio de Cooperación Técnica
124. Servicio de Salud Aysén
125. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta
126. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Arica y Parinacota
127. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Atacama
128. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
129. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo
130. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos
131. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos
132. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá
133. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
134. Servicio Nacional de la Discapacidad
135. Servicio Nacional del Adulto Mayor
136. Subsecretaría de Educación Superior
137. Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
138. Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
139. Subsecretaría de Telecomunicaciones
140. Subsecretaría del Trabajo
141. Subsecretaría General de Gobierno
142. Subsecretaría General de la Presidencia
143. Superintendencia de Pensiones
144. Universidad de Atacama
145. Universidad de los Lagos
146. Universidad de Tarapacá

Anexo 3: Instituciones que presentaron excusas por razones fundadas en 2022

A continuación, se desglosan todas las instituciones públicas que presentaron razones fundadas, considerando tanto aquellas que declararon no cumplir la cuota de contratación del 1%, como aquellas que no registraron información en el primer reporte de cumplimiento de la Ley.

De acuerdo al reglamento, todos los informes de excusas están disponibles en los sitios web del Servicio Nacional Discapacidad y Dirección Nacional del Servicio Civil.

1. Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo
2. Agencia de Calidad de la Educación
3. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo
4. Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud
5. Banco Estado de Chile
6. Comisión Nacional de Riego
7. Comisión para el Mercado Financiero
8. Consejo de Defensa del Estado
9. Corporación de Fomento de la Producción
10. Corporación Nacional Forestal
11. Defensoría Penal Pública
12. Dirección de Aeropuertos
13. Dirección de Arquitectura
14. Dirección de Educación Pública
15. Dirección de Obras Hidráulicas
16. Dirección de Planeamiento
17. Dirección de Presupuestos
18. Dirección de Vialidad
19. Dirección de Contabilidad y Finanzas
20. Dirección General de Aeronáutica Civil
21. Dirección General de Aguas
22. Dirección General de Concesiones
23. Dirección General de Movilización Nacional
24. Dirección General de Obras Públicas
25. Dirección General de Promoción de Exportaciones
26. Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas
27. Fondo de Solidaridad e Inversión Social
28. Gendarmería de Chile

29. Instituto de Desarrollo Agropecuario
30. Instituto de Salud Pública
31. Instituto de Seguridad Laboral
32. Instituto Nacional de Deportes de Chile
33. Empresa Nacional del Petróleo
34. Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
35. Ilustre Municipalidad de Angol
36. Secretaría y Administración General de Justicia
37. Ilustre Municipalidad de Antuco
38. Secretaría y Administración General de Obras Públicas
39. Secretaría y Administración General y Servicio Exterior
40. Ilustre Municipalidad de Algarrobo
41. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Ríos
42. Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Biobío
43. Ilustre Municipalidad de Cañete
44. Servicio Administrativo del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago
45. Servicio Agrícola y Ganadero
46. Servicio de Evaluación Ambiental
47. Servicio de Gobierno Interior
48. Servicio de Registro Civil e Identificación
49. Servicio de Salud Aconcagua
50. Servicio de Salud Araucanía Norte
51. Servicio de Salud Araucanía Sur
52. Servicio de Salud Arauco
53. Servicio de Salud Arica
54. Servicio de Salud Atacama
55. Servicio de Salud Biobío
56. Servicio de Salud Chiloé
57. Servicio de Salud Concepción
58. Servicio de Salud Coquimbo
59. Servicio de Salud del Reloncaví
60. Servicio de Salud Magallanes
61. Servicio de Salud Maule
62. Servicio de Salud Metropolitano Central
63. Servicio de Salud Metropolitano Oriente
64. Servicio de Salud Metropolitano Sur
65. Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
66. Servicio de Salud Ñuble
67. Servicio de Salud Osorno
68. Servicio de Salud Talcahuano
69. Servicio de Salud Valdivia

70. Ilustre Municipalidad de Combarbalá
71. Servicio de Tesorerías
72. Ilustre Municipalidad de Cauquenes
73. Ilustre Municipalidad de Cholchol
74. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía
75. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y de la Antártica Chilena
76. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso
77. Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
78. Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Maule
79. Servicio de Vivienda y Urbanización Región Metropolitana
80. Servicio Médico Legal
81. Servicio Nacional de Aduanas
82. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género
83. Ilustre Municipalidad de Curacaví
84. Servicio Nacional de Migraciones
85. Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
86. Ilustre Municipalidad de Huechuraba
87. Servicio Nacional de Turismo
88. Servicio Nacional del Consumidor
89. Subsecretaría de Bienes Nacionales
90. Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
91. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
92. Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño
93. Subsecretaría de Educación
94. Subsecretaría de Energía
95. Subsecretaría de Evaluación Social
96. Subsecretaría de las Culturas y las Artes
97. Subsecretaría de Prevención del Delito
98. Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales
99. Subsecretaría de Servicios Sociales
100. Ilustre Municipalidad de Gorbea
101. Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
102. Subsecretaría del Deporte
103. Subsecretaría del Interior
104. Subsecretaría del Medio Ambiente
105. Subsecretaría para las Fuerzas Armadas
106. Superintendencia de Educación
107. Superintendencia de Electricidad y Combustibles
108. Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
109. Superintendencia de Salud

110. Superintendencia de Seguridad Social
111. Superintendencia de Servicios Sanitarios
112. Superintendencia del Medio Ambiente
113. Ilustre Municipalidad de La Unión
114. Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso
115. Empresa de Correos de Chile
116. Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile
117. Ilustre Municipalidad de La Pintana
118. Hospital DIPRECA
119. Instituto Nacional de Derechos Humanos
120. Ministerio Público
121. Universidad Arturo Prat
122. Ilustre Municipalidad de Los Ángeles
123. Universidad de Talca
124. Universidad de Valparaíso
125. Universidad del Biobío
126. Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
127. Universidad Tecnológica Metropolitana
128. Ilustre Municipalidad de Mejillones
129. Ilustre Municipalidad de Arauco
130. Ilustre Municipalidad de Arica
131. Ilustre Municipalidad de Caldera
132. Ilustre Municipalidad de Calle Larga
133. Ilustre Municipalidad de Pelarco
134. Ilustre Municipalidad de Casablanca
135. Ilustre Municipalidad de Pica
136. Ilustre Municipalidad de Pichilemu
137. Ilustre Municipalidad de Cerro Navia
138. Ilustre Municipalidad de Chaitén
139. Ilustre Municipalidad de Molina
140. Ilustre Municipalidad de Chépica
141. Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo
142. Ilustre Municipalidad de Cobquecura
143. Ilustre Municipalidad de Coinco
144. Ilustre Municipalidad de Colbún
145. Ilustre Municipalidad de Portezuelo
146. Ilustre Municipalidad de Pucón
147. Ilustre Municipalidad de Panquehue
148. Ilustre Municipalidad de Concepción
149. Ilustre Municipalidad de Constitución
150. Ilustre Municipalidad de Coquimbo

151. Ilustre Municipalidad de Coyhaique
152. Ilustre Municipalidad de Cunco
153. Ilustre Municipalidad de Curacautín
154. Ilustre Municipalidad de Curepto
155. Ilustre Municipalidad de Curicó
156. Ilustre Municipalidad de Doñihue
157. Ilustre Municipalidad de El Quisco
158. Ilustre Municipalidad de El Tabo
159. Ilustre Municipalidad de Estación Central
160. Ilustre Municipalidad de Florida
161. Ilustre Municipalidad de Puente Alto
162. Ilustre Municipalidad de Graneros
163. Ilustre Municipalidad de Hualpén
164. Ilustre Municipalidad de Retiro
165. Ilustre Municipalidad de La Florida
166. Ilustre Municipalidad de La Higuera
167. Ilustre Municipalidad de Laguna Blanca
168. Ilustre Municipalidad de Laja
169. Ilustre Municipalidad de Las Cabras
170. Ilustre Municipalidad de Las Condes
171. Ilustre Municipalidad de Lautaro
172. Ilustre Municipalidad de Limache
173. Ilustre Municipalidad de Los Andes
174. Ilustre Municipalidad de Viña del Mar
175. Ilustre Municipalidad de Los Sauces
176. Ilustre Municipalidad de Yungay
177. Ilustre Municipalidad de Machalí
178. Ilustre Municipalidad de Maipú
179. Ilustre Municipalidad de Malloa
180. Ilustre Municipalidad de Vicuña
181. Ilustre Municipalidad de Melipeuco
182. Ilustre Municipalidad de Villa Alegre
183. Ilustre Municipalidad de Ninhue
184. Ilustre Municipalidad de Nogales
185. Ilustre Municipalidad de Nueva Imperial
186. Ilustre Municipalidad de O'Higgins
187. Ilustre Municipalidad de Olivar
188. Ilustre Municipalidad de Olmué
189. Ilustre Municipalidad de Ovalle
190. Ilustre Municipalidad de Padre Las Casas
191. Ilustre Municipalidad de Paihuano

192. Ilustre Municipalidad de Papudo
193. Ilustre Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda
194. Ilustre Municipalidad de Pelluhue
195. Ilustre Municipalidad de Peñaflores
196. Ilustre Municipalidad de Peñalolén
197. Ilustre Municipalidad de Perquenco
198. Ilustre Municipalidad de Petorca
199. Secretaría y Administración General de Transportes
200. Ilustre Municipalidad de Pichidegua
201. Servicio de Impuestos Internos
202. Ilustre Municipalidad de Placilla
203. Ilustre Municipalidad de Pozo Almonte
204. Ilustre Municipalidad de Providencia
205. Ilustre Municipalidad de Puerto Montt
206. Ilustre Municipalidad de Punitaqui
207. Ilustre Municipalidad de Purranque
208. Ilustre Municipalidad de Quilaco
209. Ilustre Municipalidad de Quilicura
210. Ilustre Municipalidad de Quinta de Tilcoco
211. Ilustre Municipalidad de Quinta Normal
212. Ilustre Municipalidad de Rauco
213. Ilustre Municipalidad de Requinoa
214. Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota
215. Ilustre Municipalidad de Salamanca
216. Ilustre Municipalidad de San Antonio
217. Ilustre Municipalidad de San Esteban
218. Ilustre Municipalidad de San Felipe
219. Ilustre Municipalidad de San Fernando
220. Ilustre Municipalidad de San Gregorio
221. Ilustre Municipalidad de San Ignacio
222. Ilustre Municipalidad de San Javier
223. Ilustre Municipalidad de San Joaquín
224. Ilustre Municipalidad de San José de Maipo
225. Ilustre Municipalidad de San Pedro
226. Ilustre Municipalidad de San Nicolás
227. Ilustre Municipalidad de San Vicente
228. Servicio Nacional de Geología y Minería
229. Ilustre Municipalidad de Santo Domingo
230. Ilustre Municipalidad de Talagante
231. Ilustre Municipalidad de Talcahuano
232. Ilustre Municipalidad de Teno

233. Ilustre Municipalidad de Tirúa
234. Ilustre Municipalidad de Tiltil
235. Servicio Nacional de Menores
236. Ilustre Municipalidad de Traiguén
237. Ilustre Municipalidad de Tucapel
238. Ilustre Municipalidad de Yumbel
239. Ilustre Municipalidad de Valparaíso
240. Ilustre Municipalidad de Victoria
241. Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia
242. Ilustre Municipalidad de Villa Alemana
243. Ilustre Municipalidad de Villarrica
244. Ilustre Municipalidad de Vitacura
245. Ilustre Municipalidad de Puerto Varas
246. Universidad de O'Higgins
247. Ilustre Municipalidad de Zapallar

Anexo 4: Instituciones que no entregaron ninguna información sobre cumplimiento de la cuota de contratación

1. Astilleros y Maestranzas de la Armada
2. Centro de Formación Técnica Estatal ARAUCANÍA
3. Centro de Formación Técnica Estatal COQUIMBO
4. Centro de Formación Técnica Estatal Magallanes
5. Centro de Formación Técnica Estatal Metropolitana de Santiago
6. Centro de Formación Técnica Estatal TARAPACÁ
7. Comisión Administradora del Sistema de Créditos para Est. Superiores
8. Consejo de Calificación Cinematográfica
9. Consejo de Monumentos Nacionales
10. Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío
11. Corporación Nacional del Cobre de Chile
12. Empresa de los Ferrocarriles del Estado
13. Empresa Nacional de Minería
14. Empresa Portuaria Antofagasta
15. Empresa Portuaria Arica
16. Empresa Portuaria Austral
17. Empresa Portuaria Chacabuco
18. Empresa Portuaria Coquimbo
19. Empresa Portuaria Puerto Montt
20. Empresa Portuaria San Antonio
21. Fabrica Y Maestranzas del Ejército
22. Ilustre Municipalidad de Alhué

23. Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio
24. Ilustre Municipalidad de Bulnes
25. Ilustre Municipalidad de Cabildo
26. Ilustre Municipalidad de Cabo de Hornos Y Antártica
27. Ilustre Municipalidad de Calbuco
28. Ilustre Municipalidad de Camarones
29. Ilustre Municipalidad de Camiña
30. Ilustre Municipalidad de Chiguayante
31. Ilustre Municipalidad de Chile Chico
32. Ilustre Municipalidad de Chillán
33. Ilustre Municipalidad de Chimbarongo
34. Ilustre Municipalidad de Cisnes
35. Ilustre Municipalidad de Cochamó
36. Ilustre Municipalidad de Cochrane
37. Ilustre Municipalidad de Coelemu
38. Ilustre Municipalidad de Coronel
39. Ilustre Municipalidad de Corral
40. Ilustre Municipalidad de Curaco de Vélez
41. Ilustre Municipalidad de Curanilahue
42. Ilustre Municipalidad de Doñihue
43. Ilustre Municipalidad de Frutillar
44. Ilustre Municipalidad de Futrono
45. Ilustre Municipalidad de Galvarino
46. Ilustre Municipalidad de General Lagos
47. Ilustre Municipalidad de Hualañé
48. Ilustre Municipalidad de Juan Fernández
49. Ilustre Municipalidad de La Estrella
50. Ilustre Municipalidad de La Ligua
51. Ilustre Municipalidad de Lago Verde
52. Ilustre Municipalidad de Lampa
53. Ilustre Municipalidad de Lanco
54. Ilustre Municipalidad de Lolol
55. Ilustre Municipalidad de Longaví
56. Ilustre Municipalidad de Lonquimay
57. Ilustre Municipalidad de Los Álamos
58. Ilustre Municipalidad de Los Lagos
59. Ilustre Municipalidad de Los Muermos
60. Ilustre Municipalidad de María Pinto
61. Ilustre Municipalidad de Maullín
62. Ilustre Municipalidad de Mulchén
63. Ilustre Municipalidad de Nacimiento

64. Ilustre Municipalidad de Navidad
65. Ilustre Municipalidad de Negrete
66. Ilustre Municipalidad de Olivar
67. Ilustre Municipalidad de Padre Hurtado
68. Ilustre Municipalidad de Paillaco
69. Ilustre Municipalidad de Palmilla
70. Ilustre Municipalidad de Panguipulli
71. Ilustre Municipalidad de Petorca
72. Ilustre Municipalidad de Placilla
73. Ilustre Municipalidad de Puchuncaví
74. Ilustre Municipalidad de Puerto Saavedra
75. Ilustre Municipalidad de Puerto Varas
76. Ilustre Municipalidad de Puyehue
77. Ilustre Municipalidad de Queilén
78. Ilustre Municipalidad de Quilaco
79. Ilustre Municipalidad de Quilleco
80. Ilustre Municipalidad de Quintero
81. Ilustre Municipalidad de Recoleta
82. Ilustre Municipalidad de Rinconada
83. Ilustre Municipalidad de Río Verde
84. Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia
85. Ilustre Municipalidad de San Bernardo
86. Ilustre Municipalidad de San Esteban
87. Ilustre Municipalidad de San Juan de La Costa
88. Ilustre Municipalidad de San Pedro
89. Ilustre Municipalidad de San Ramón
90. Ilustre Municipalidad de San Rosendo
91. Ilustre Municipalidad de Santiago
92. Ilustre Municipalidad de Sierra Gorda
93. Ilustre Municipalidad de Talca
94. Ilustre Municipalidad de Temuco
95. Ilustre Municipalidad de Teno
96. Ilustre Municipalidad de Tirúa
97. Ilustre Municipalidad de Tortel
98. Ilustre Municipalidad de Valdivia
99. Ilustre Municipalidad de Yumbel
100. Television Nacional de Chile
101. Universidad de Antofagasta
102. Universidad de Aysén
103. Universidad de Magallanes
104. Universidad de Playa Ancha