



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

Informe de cumplimiento en el Sector Público 2023

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

Diciembre 2024

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, uso de texto alternativo y contraste de colores. Los gráficos no contienen texto alternativo y se han marcado como decorativos, ya que el párrafo introductorio contiene su descripción.

Índice de contenidos

1. Introducción	6
2. Metodología de elaboración del informe.....	8
2.1.Fuentes de información.....	8
2.2.Mejoras y limitaciones del registro de información.....	10
a. Registro de selección preferente y procesos de selección.....	10
b. Registro de la cuota de contratación.....	12
c. Registro de las excusas por incumplimiento de la cuota de contratación presentadas.....	15
2.3.Universo de instituciones públicas y muestra lograda para las diferentes obligaciones que establece la Ley	16
3. Aplicación de la selección preferente de personas con discapacidad	17
3.1.Universo y cobertura del reporte de cumplimiento de la obligación de selección preferente	17
3.2.Procesos de selección y postulación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público.....	20
3.3.Aplicación de selección preferente en la totalidad de instituciones públicas en el año 2023.....	22
3.4.Accesibilidad del proceso de selección	26
3.5.Sistema de Ata Dirección Pública 2023	34
4. Cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	36
4.1.Cobertura de la información sobre instituciones públicas obligadas a mantener una reserva de contratación de personas con discapacidad.....	36
4.2.Instituciones que incumplen por falta de información sobre cuota de contratación.....	39
4.3.Contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones no obligadas en el año 2023	40
4.4.Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones obligadas en el año 2023.....	41
5. Entrega de excusas por razones fundadas en caso de incumplimiento de cuota de contratación de 1%.....	44

6. Cumplimiento de la obligación de transparencia de la información reportada por los organismos públicos.....	49
6.1.Difusión de reportes de cumplimiento de obligaciones que establece Ley 21.015.....	50
6.2.Difusión de informes de Razones Fundadas por incumplimiento de cuota de contratación.....	53
7. Detalle de contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	57
7.1.Contratos vigentes según género	59
7.2.Contratos vigentes según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez	60
7.3.Contratos vigentes según año de inicio de la relación laboral con cada institución	62
7.4.Contratos vigentes según estamento	68
7.5.Contratos vigentes según jornada laboral	70
7.6.Contratos vigentes según remuneración imponible.....	72
8. Conclusiones	78
8.1.Cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley 21.015	78
8.2.Plazas reservadas	81
8.3.Desafíos para la inclusión laboral en el sector público	83
Anexo 1: Instituciones que cumplieron selección preferente en 2023	84
Anexo 2: Instituciones que cumplieron con cuota de contratación del 1% en 2023 estando obligadas	85
Anexo 3: Instituciones que presentaron excusas por razones fundadas en 2023	90
Anexo 4: Instituciones que no entregaron ninguna información sobre cumplimiento de la cuota de contratación 2023	96

Índice de tablas

Tabla 1: Fuentes de información para determinar cumplimiento de cada una de las obligaciones de Ley 21.015 para sector público	9
Tabla 2: Universo de instituciones públicas en el año 2023	16
Tabla 3: Universo de Instituciones públicas que presentan informe de cumplimiento 2023	18

Tabla 4: Instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2023	19
Tabla 5: Instituciones públicas que informaron procesos de selección de personas con discapacidad en el año 2023	21
Tabla 6: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2023	21
Tabla 7: Aplicación selección preferente en instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2023	23
Tabla 8: Aplicación selección preferente en instituciones públicas en el año 2023	25
Tabla 9: Municipalidades 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 2023	28
Tabla 10: Municipalidades que declararon accesibilidad en el sitio web donde se publican los procesos de selección en 2023	31
Tabla 11: Municipalidades que cuentan con medidas de accesibilidad en los formularios de postulación a los procesos de selección en 2023	33
Tabla 12: Datos Sistema de Ata Dirección Pública 2023	35
Tabla 13: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2023	37
Tabla 14: Instituciones públicas obligadas a mantener reserva de contratación en el año 2023	38
Tabla 15: Instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2023	40
Tabla 16: Tipo de instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2023	41

Tabla 17: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2023	42
Tabla 18: Cumplimiento de cuota de contratación según tipo de instituciones públicas obligadas en el año 2023	43
Tabla 19: Entrega de excusas por razones fundadas el año 2023 de instituciones públicas	45
Tabla 20: Causales de razones fundadas	48
Tabla 21: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir reporte de cumplimiento de obligaciones que establece Ley 21.015 para el sector público en año 2022	53
Tabla 22: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir informe de razones fundadas para instituciones que presentaron excusas en año 2022	56
Tabla 23: Instituciones que proporcionaron información de las contrataciones de personas con discapacidad en año 2023	57
Tabla 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según obligación de reserva de contratación del organismo contratante	58
Tabla 25: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según género	60
Tabla 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez y género de la persona contratada	62
Tabla 27: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según año de inicio de relación laboral desde la entrada en vigencia de la Ley y género de las personas contratadas	65

Tabla 28: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según calidad contractual.....	68
Tabla 29: vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según estamento.....	70
Tabla 30: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según jornada laboral y género de las personas contratadas.....	72
Tabla 31: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según Jornada laboral y total.....	73
Tabla 32: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según género de las personas contratadas.....	73
Tabla 33: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según tramos de remuneración imponible.....	76
Tabla 34: Comparativo cumplimiento e incumplimiento de obligaciones de selección preferente y cuota de contratación según tipo de instituciones públicas en el año 2023.....	81
Tabla 35: Plazas Reservadas según Cuota de Contratación en el año 2023	82

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.
- Respetar 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.
- Se 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.

Es importante mencionar que el presente informe de cumplimiento de la Ley 21.015 no incorpora los aspectos aprobados por la Ley 21.690, la cual introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y Asignatarias de Pensión de Invalidez, toda vez, que este cuerpo normativo fue promulgado el 14 de agosto de 2024.

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 2023, se ha desarrollado de acuerdo con los parámetros y procedimientos establecidos en su reglamento. Al efecto, 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 asignatarias de pensión de invalidez, se desarrolló entre 19 de enero de 2024 y el 29 de marzo de 2024.
2. Entrega de **informes de excusas** por razones fundadas en casos de incumplimiento de la cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad, etapa desarrollada durante el 01 al 30 de abril de 2024.

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 (ACE) y las Autónomas (AUT) entregaron sus reportes a través de la plataforma de la Dirección Nacional del Servicio Civil: <https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl>. Las Municipalidades (MUN), a partir del reporte correspondiente al año 2023, 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 AUT	Fuentes empleadas para MUN
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/

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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 el año 2018, con la entrada en vigencia de la Ley 21.015 (en adelante la Ley), se ha realizado un seguimiento y evaluación para incorporar mejoras al proceso, de forma continua por parte de Senadis y del Servicio Civil. Sin embargo, es importante señalar que persisten algunas limitaciones en la calidad de la información, detalladas a continuación:

a. Registro de selección preferente y procesos de selección

El Reglamento para las instituciones públicas establece que la selección preferente se cumple cuando se elige 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.

Al igual que el año anterior, en el proceso de reporte de cumplimiento de 2023 se solicitó a las instituciones públicas especificar los motivos de no contratación de todas las personas con discapacidad que quedaron en las nóminas finales y que no fueron contratadas, sin embargo, no todas las instituciones entregaron sus aclaraciones o bien, éstas no fueron lo suficientemente claras, razón por la cual, no fue posible establecer su cumplimiento y se registraron con “sin respuesta” o “falta información”.

Es importante señalar que, 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.

En relación con el reporte sobre la **cantidad de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez postulantes** a los diferentes procesos de selección realizados por las instituciones públicas durante 2023, se puede indicar que éste no es un dato que sea manejado por todas las instituciones, junto con lo anterior, no todas las instituciones públicas incorporan dentro de sus procesos de selección, la consulta respecto a si las personas postulantes son personas con discapacidad que requieran algún tipo de ajuste en el proceso de postulación. En estos casos, en que las instituciones públicas no poseen estos antecedentes, no pueden reportar este dato.

Cabe precisar, que los procesos de selección y concursos públicos difundidos en el portal de empleos públicos sí se realiza la consulta a las personas postulantes si tienen discapacidad, siendo voluntario declarar esta condición.

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 preguntas en los formularios de reportabilidad de la Ley 21.015 sobre los aspectos vinculados a la accesibilidad y apoyos en el proceso de postulación, a modo de pilotaje, iniciando en el 2022 solo en el reporte del sector Municipal. Es importante señalar que estas preguntas no se aplicaron en el resto de instituciones públicas, ya que todos los cargos publicados en el portal de empleos cuentan con accesibilidad al momento de postular y consideran la consulta sobre apoyos técnicos necesarios durante el proceso.

b. Registro de la cuota de contratación

En primer lugar, es importante destacar que el presente informe ha continuado aplicando la incorporación efectuada el año 2022 relacionado con 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. Por lo que, se ha continuado diferenciando los subconjuntos de entidades sobre las cuales se determinar el cumplimiento de esta obligación. De este modo se han distinguido: 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) las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez con contratos vigentes en cada uno de los 12 meses del año 2023.

Respecto a este punto, durante el ejercicio de reportabilidad del año 2023, 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 2023, indicando las fechas dentro del año 2023, 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, consulta a cada institución la dotación máxima autorizada por Ley de presupuesto y además se envía Oficio a DIPRES solicitando este dato respecto de todas las instituciones de la Administración Central del Estado. 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 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, existe una ley de plantas que 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 no es transparente 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 continúan reportando de manera irregular las cifras correspondientes a la 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 se consideran para el análisis de cumplimiento de cuota de contratación al no ser datos confiables.

- **Contratación de personas con discapacidad mensualizado:** Este año, al igual que el año anterior, se brindó asistencia a las instituciones en que se identificó que declararon 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. Al tratarse de un error involuntario, se tomó contacto con la contraparte encargada de reportar para que pudieran corregir el dato informado.

- **Detalle de contrataciones:** Para analizar el detalle de los contratos vigentes realizados en el marco de la Ley 21.015 en el año 2023, las instituciones públicas reportaron 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 municipalidades que no entregaron su reporte de cumplimiento de selección preferente y contratación en el período establecido para ello, sin embargo, se complementó el reporte con antecedentes adicionales cargados en la plataforma, como por ejemplo con la información recopilada durante la presentación del informe de excusas.

2.3. Universo de instituciones públicas y muestra lograda para las diferentes obligaciones que establece la Ley

En el año 2023 el universo de instituciones públicas fue de 629, distribuidas como se observa a continuación, en la tabla 2, con 345 Municipalidades (MUN), 220 Instituciones de Administración Central del Estado (ACE) y 64 Instituciones Autónomas (AUT).

Tabla 2: Universo de instituciones públicas en el año 2023

Tipo de instituciones públicas	Número
Municipalidades (MUN)	345
Administración Central del Estado (ACE)	220
Autónomas (AUT)	64
Total	629

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

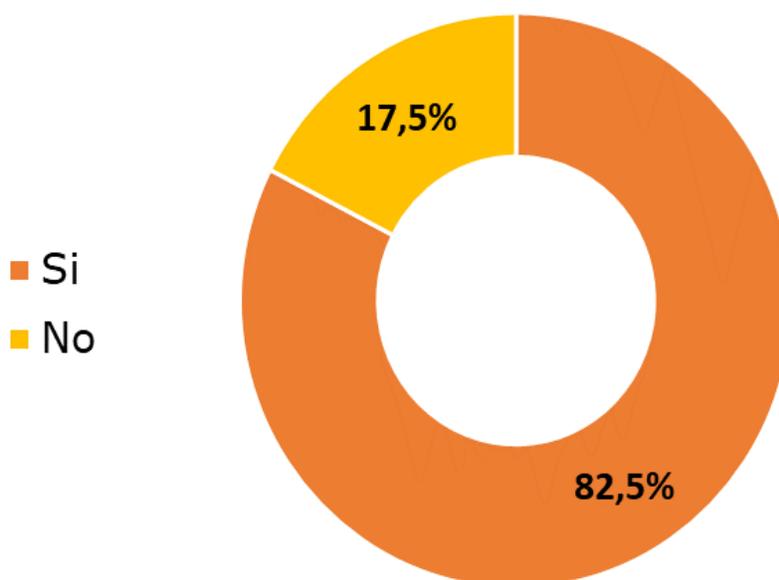
Cabe señalar que las obligaciones que establece la Ley 21.015 no afectan a todas las instituciones por igual. De este modo, se ha señalado precedentemente que la obligación de selección preferente y de publicar los informes de cumplimiento de la selección preferente les asiste a todas las instituciones 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 y funcionarias. 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.

3. Aplicación de la selección preferente de personas con discapacidad

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

Tal como se señaló precedentemente, la obligación de aplicar la selección preferente, comprende a un total de 629 instituciones en 2023, de las cuales se recibió información sólo de 519, lo que equivale al 82,5%, mientras que 110 instituciones no presentaron información, lo que corresponde al 17,5%, como se muestra en el gráfico 1.

Gráfico 1: Universo instituciones públicas 2023 que presentaron informe



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al analizar el universo de instituciones que presentaron su informe se identifica que 265 de las 345 municipalidades entregan información, mientras que 214 de 220 Instituciones de Administración Central del Estado entregan su informe y 40 de las 64 Instituciones Autónomas presentan informes, como muestra la tabla 3.

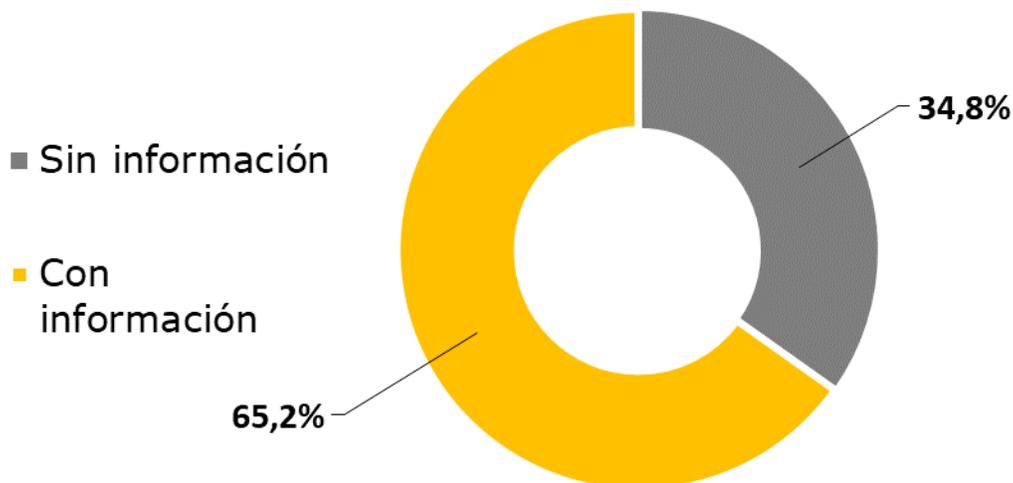
Tabla 3: Universo de Instituciones públicas que presentan informe de cumplimiento 2023

Tipo de instituciones públicas	SI	No
Municipalidades	265	80
Administración Central del Estado	214	6
Autónomas	40	24
Total	519	110

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y Senadis

Para analizar la selección preferente en instituciones públicas en el año 2023, 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 65,2% de las instituciones que conforman el universo, lo que corresponde a 410 instituciones, mientras que un 34,8%, es decir, 219 instituciones no entregaron información, como se observa en el gráfico 2.

Gráfico 2: Instituciones públicas que entregaron información para verificar el cumplimiento de la obligación de selección preferente en el año 2023



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al distinguir por tipo de institución, como muestra la tabla 4, se observa que las Instituciones Autónomas del Estado tuvieron un mayor número de respuestas sobre la aplicación de la selección preferente, con un porcentaje del 98,4%; mientras que en el caso de las Municipalidades el porcentaje de respuestas fue del 87,5% y un 20,5% en el caso de las Instituciones de Administración Central del Estado.

Tabla 4: Instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2023ⁱ

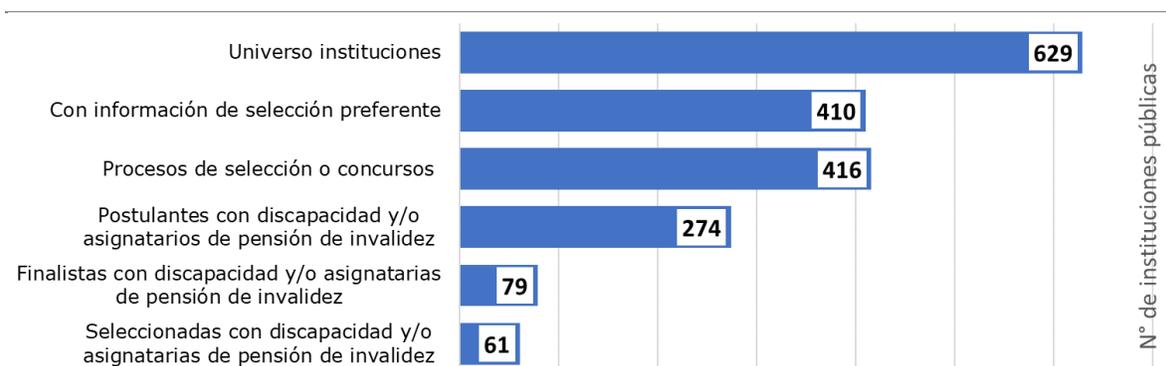
Tipo de instituciones públicas	Sin información de selección preferente		Con información de selección preferente	
	N	%	N	%
Municipalidades	43	12,5	302	87,5
Administración Central del Estado	175	79,5	45	20,5
Autónomas	1	1,6	63	98,4
Total	219	34,8	410	65,2

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y Senadis

3.2. Procesos de selección y postulación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público

En cuanto a la realización de procesos de selección en instituciones públicas en el año 2023, de las 519 instituciones que entregaron información, 416 instituciones declaran que realizaron procesos de selección o concursos; de ellas, 274 instituciones declaran que hubo postulantes con discapacidad o pensión de invalidez; 79 instituciones declaran que contaron con finalistas con discapacidad o pensión de invalidez en los procesos de selección realizados; y 61 instituciones declaran que seleccionaron personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, como se aprecia en el gráfico 3 y la tabla 5 a continuación.

Gráfico 3: Etapas de procesos de selección de personas con discapacidad en instituciones públicas con información en año 2023



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Tabla 5: Instituciones públicas que informaron procesos de selección de personas con discapacidad en el año 2023

Etapas del proceso de selección	Instituciones	
	N	%
Procesos de selección o concursos realizados	416	66,1%
Postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	274	43,6%
Finalistas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	79	12,6%
Seleccionadas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	61	9,7%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

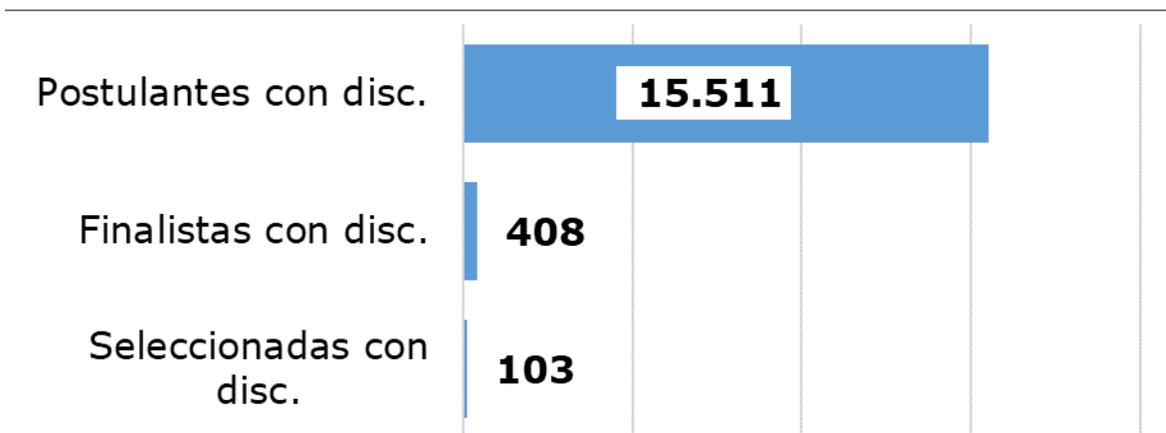
Respecto de los procesos de selección realizados en el año 2023, se informaron 39.693 procesos realizados, en los cuales postularon 1.771.460 personas. De este total de postulantes, sólo 15.511 corresponden a personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez, es decir, solo un 0,88%. De aquellos, se informa que 408 avanzaron a la etapa de finalistas, siendo finalmente seleccionadas 103 personas con discapacidad y/o asignatarios de invalidez, como se visualiza en la tabla 6 y el gráfico 4.

Tabla 6: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2023

Etapas del proceso de selección	Nº de procesos o personas
Procesos de selección o concursos	39.693
Postulantes en procesos de selección y/o concursos	1.771.460
Postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	15.511
Finalistas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	408
Seleccionadas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	103

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 4: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2023



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

3.3. Aplicación de selección preferente en la totalidad de instituciones públicas en el año 2023

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 la tabla 7 y gráfico 5 se observa que, de las 629 instituciones públicas que están obligadas, un 7,6% aplicó 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 48 instituciones públicas individualizadas en el Anexo 1.

Tabla 7: Aplicación selección preferente en instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2023

Aplicación selección preferente	Instituciones	
	N	%
Selecciona preferentemente a finalistas con discapacidad	48	7.6
No cuenta con finalistas con discapacidad	301	47.9
Falta información para determinar cumplimiento	61	9.7
Sin Respuesta	219	34.8
Total	629	100

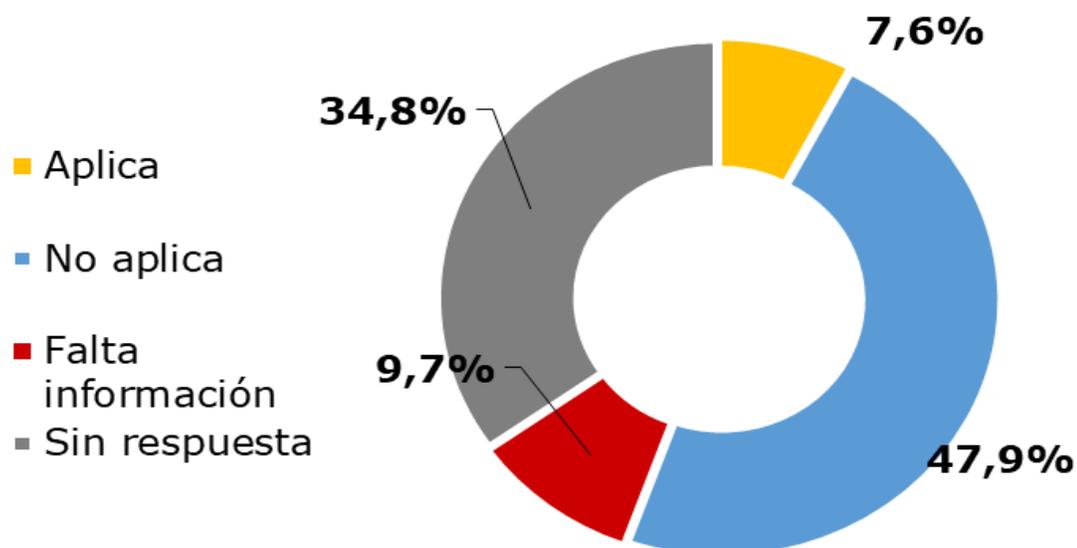
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Asimismo, un 47,9% de las instituciones públicas no contó con finalistas con discapacidad en el año 2023 por lo que, en dichos casos, no resulta procedente aplicar la selección preferente.

Además, un 9,7% 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 2023.

Por último, un 34,8% de las instituciones no entregó respuesta en relación a la aplicación de la selección preferente.

Gráfico 5: Cumplimiento selección preferente en instituciones públicas en el año 2023



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al realizar un análisis comparativo entre los distintos tipos de instituciones como se muestra en la tabla 8, se observa que las Municipalidades han declarado cumplir la selección preferente en un porcentaje mayor que la cifra nacional, con un 9% del total de municipalidades en esta condición, equivalente a 31 Municipalidades (MUN). Los Organismos Autónomos (AUT) y de la Administración Central del Estado (ACE) han aplicado la selección preferente en un porcentaje menor al nacional con un 6,3% y 5,9% respectivamente.

Por otra parte, un 2,3% 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 asignatarias de pensión de invalidez en las nóminas finales de sus concursos. Lo mismo declara un 77,1% de las Municipalidades y un 46,9% de los Organismos Autónomos.

Además, no ha sido posible determinar el cumplimiento de esta obligación en el 45,3% de los Organismos Autónomos, en un 1,4% de las Municipalidades y en un 12,3% de la Administración Central del Estado, ya que falta información en el presente proceso de reporte.

Por último, cabe señalar que, del total de instituciones públicas obligadas a aplicar la selección preferente, 79.5% de las instituciones de la Administración Central del Estado no entregan respuesta, mientras que un 12,5% de los Municipios y un 1,6% de los Organismos Autónomos se encuentra en la misma situación.

Tabla 8: Aplicación selección preferente en instituciones públicas en el año 2023

Cumplimiento selección preferente	MUNI		ACE		AUT	
	N	%	N	%	N	%
Cumple (selecciona preferentemente a todas las personas finalistas con discapacidad)	31	9,0	13	5,9	4	6,3
No aplica (no cuenta con finalistas con discapacidad)	266	77,1	5	2,3	30	49,9
Falta información para determinar cumplimiento	5	1,4	27	12,3	29	45,3
Sin respuesta	43	12,5	175	79,5	1	1,6
Total	345	100	220	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 una serie de obligaciones de 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, se cuenta con dos fuentes de información de acuerdo a la realidad de los diversos organismos del Estado, tal como se describe a continuación.

a. Organismos de la Administración Central del Estado y Autónomos

A partir de 2022, se han incluido un set de preguntas que recogen este aspecto. Para el caso de los servicios públicos se solicitó informar si en los procesos de selección realizados en el período enero-diciembre de 2023 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, 100 servicios públicos declararon identificar las necesidades de apoyo para personas con discapacidad en los procesos de selección y 110 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 2023 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, 20 organismos autónomos identificaron las necesidades de apoyo para personas con discapacidad en los procesos de selección y 19, 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, 21 organismos declararon que se puede descargar en formato apto para lectores de pantalla, es decir, PDF accesible o Word; 18 organismos indicaron que cuentan con otras medidas de accesibilidad y 1 no entregaron información.

b. Municipalidades

Al igual que la recolección de información del año 2022, se mantuvo la aplicación de un set de preguntas que recogen este aspecto solo para el caso de las Municipalidades que hubieran desarrollado procesos de selección durante el año 2023, ya que este ajuste se incorporó en la plataforma de reporte que administra SENADIS.

En particular se solicita informar si en los procesos de selección realizados en el período enero-diciembre de 2023, 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 2023 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 2023 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 9 y gráfico 6, se constata que un 13,3% 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 2023, lo que corresponde a 46 Municipios, mientras que un 7,5% señala que contó con un procedimiento sólo en algunos de los procesos de selección y/o concursos, lo que se traduce en 26 Municipalidades. Contabilizando ambos grupos, son un total de 72 Municipalidades que contaron con algún procedimiento para detectar necesidades de apoyo para personas con discapacidad en uno o más procesos de selección.

Tabla 9: Municipalidades 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 2023

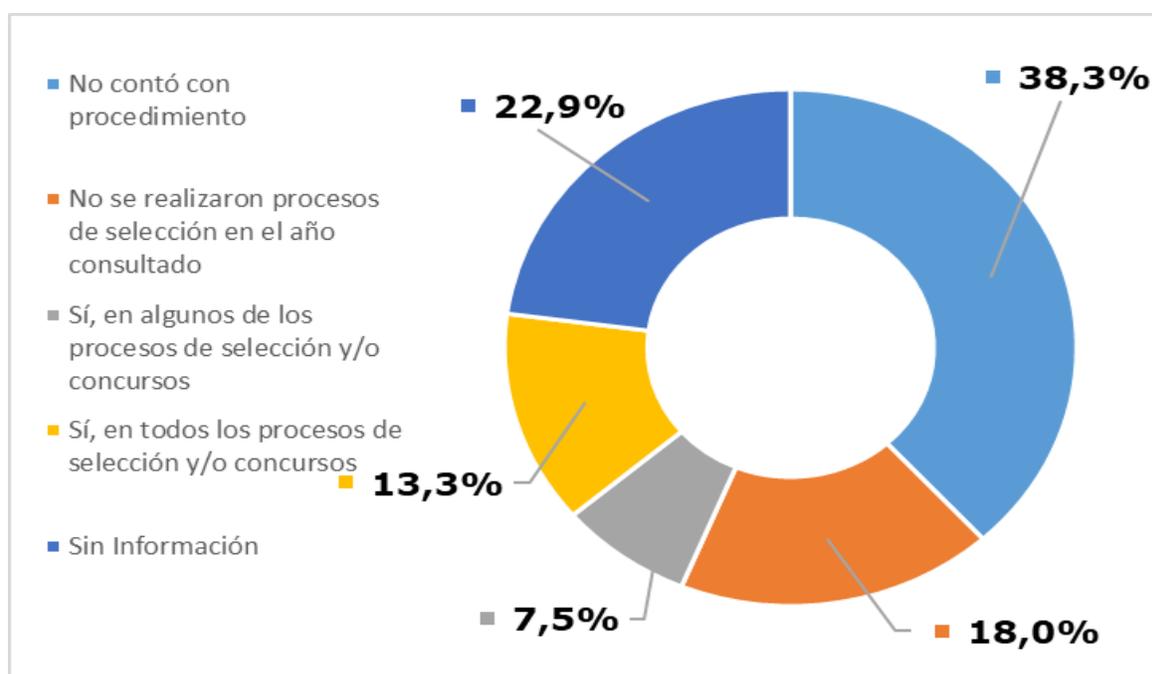
Contó con procedimiento para detectar necesidades de apoyo para PcD	N	%
Sí, en algunos de los procesos de selección y/o concursos	26	7,5
Sí, en todos los procesos de selección y/o concursos	46	13,3
No contó con procedimiento	132	38,3
No se realizaron procesos de selección en el año consultado	62	18
Sin información	79	22,9
Total	345	100

Fuente: Registros administrativos SENADIS

Destaca que la mayoría de Municipalidades (38,3%) 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 2023, lo que corresponde a 132 Municipalidades.

Por último, del total de Municipalidades un 18% no realizó ningún proceso de selección durante el año evaluado, correspondiente a 62 de estas instituciones, y un 22,9% corresponde a Municipalidades de las cuales no se tiene información registrada, que se traducen en 79 Municipios.

Gráfico 6: Municipalidades 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 2023



Fuente: Registros administrativos 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 considerar 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 10 y gráfico 7, se afirma que un 5,2%, equivalente a 18 Municipalidades, declararon que sus sitios web sí han aprobado el validador, es decir, que cuentan con la accesibilidad universal que los califica en un nivel AA o AAA. No obstante, la mayoría de Municipalidades con un 47,5%, declara que su página web donde publican los procesos de selección, no ha aprobado el validador de accesibilidad bajo la norma W3C durante el periodo 2023 en nivel AA o AAA, lo que equivale a 164 Municipalidades.

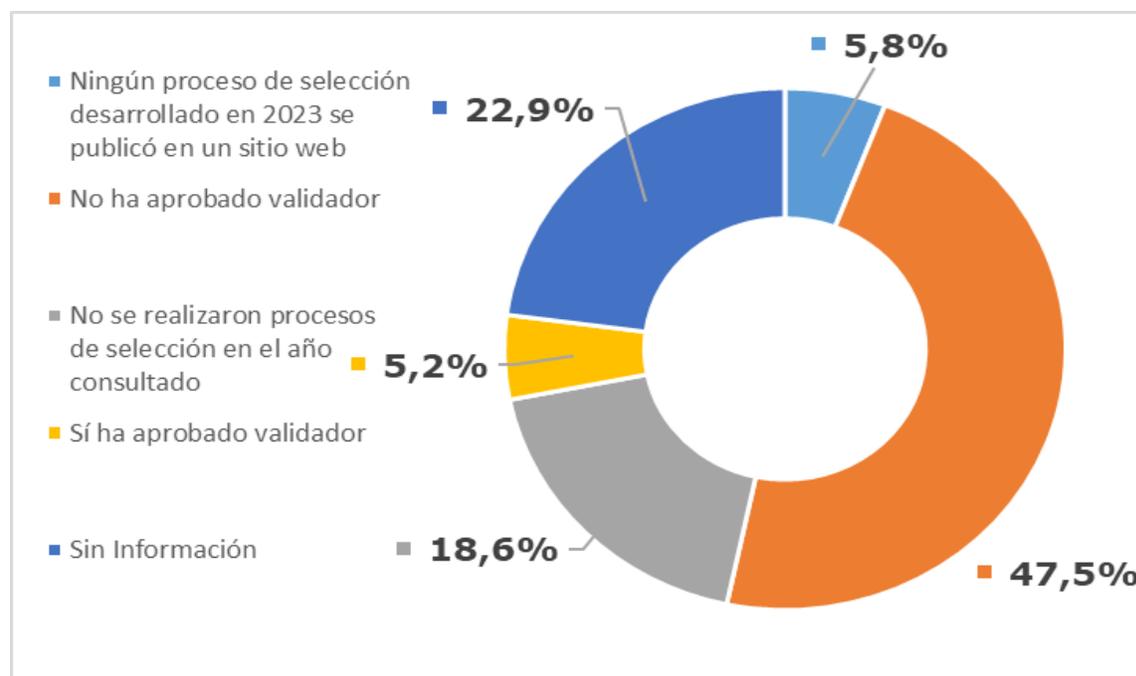
Por último, el 18,6% de las Municipalidades, no llevó a cabo procesos de selección durante el periodo 2023, y un 5,8% no publicó ninguno de sus procesos en un sitio web durante 2023, lo que sumado corresponde a un total de 84 Municipalidades. Por último, el 22,9% corresponde a Municipalidades que no entregaron información sobre los procesos de selección, lo que equivale a 79 Municipalidades.

Tabla 10: Municipalidades que declararon accesibilidad en el sitio web donde se publican los procesos de selección en 2023

Accesibilidad página web	N	%
Sí ha aprobado validador	18	5,2
No ha aprobado validador	164	47,5
Ningún proceso de selección desarrollado en 2023 se publicó en un sitio web	20	5,8
No realizó procesos de selección en el año consultado	64	18,6
Sin información	79	22,9
Total	345	100

Fuente: Registros administrativos SENADIS

Gráfico 7: Municipalidades que cuentan con medidas de accesibilidad página web 2023



Fuente: Registros administrativos 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 en el formulario de postulación utilizado en los procesos de selección y/o concursos publicados en sus páginas web institucionales durante el año 2023. Es así que a partir de los datos de la tabla 11, se observa que un 26,4% de las Municipalidades declaró disponer de formularios descargables en formatos aptos para lectores de pantalla (sean en PDF accesible o Word), equivalente a 91 Municipalidades.

Adicionalmente, un 2,6% de las Municipalidades reportan que los formularios de postulación empleados en los procesos de selección durante el 2023 se encontraban en lectura fácil, lo que equivale a 9 Municipalidades. Un 0,6% las Municipalidades, equivalente a un 2 de las 345 instituciones, declaró que dichos formularios han aprobado un validador de accesibilidad en conformidad a la norma W3C.

Por el contrario, un 20,3% de las Municipalidades declaró no contar con ninguna medida de accesibilidad en los formularios de postulación a procesos de selección, lo que corresponde a 70 Municipalidades.

Por último, del total de municipalidades un 19,1% no realizó procesos de selección durante el 2023, y un 22,9% corresponde a Municipalidades de las cuales no se tiene información registrada.

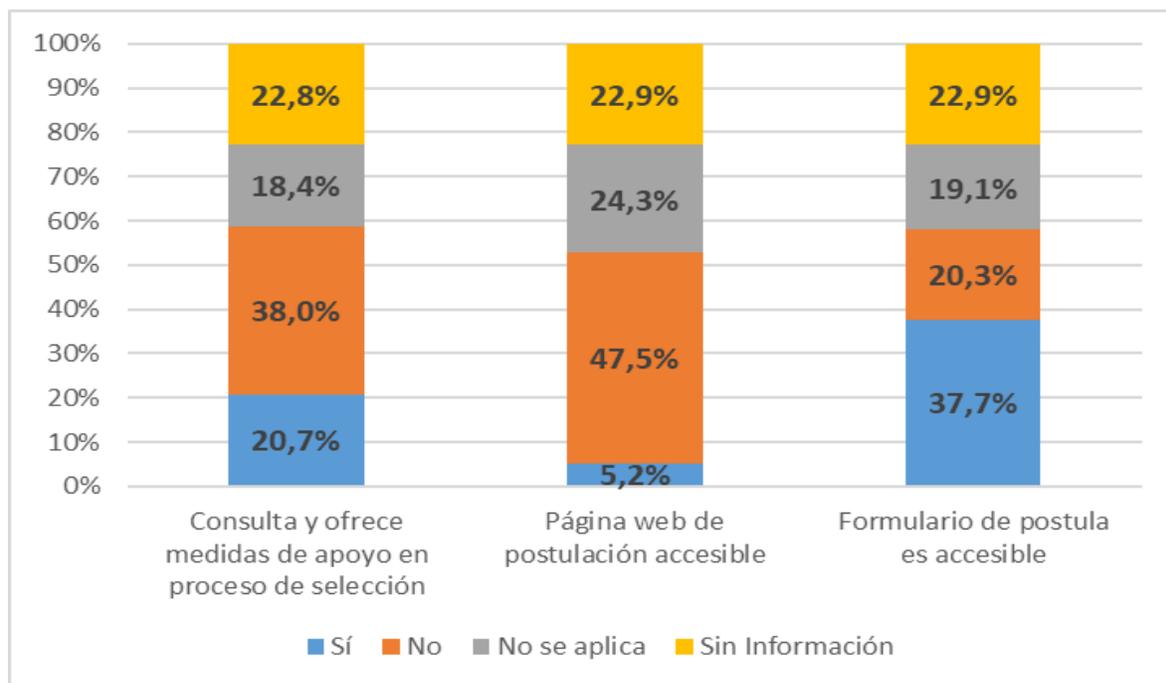
Tabla 11: Municipalidades que cuentan con medidas de accesibilidad en los formularios de postulación a los procesos de selección en 2023

Medidas de accesibilidad en postulación	N	%
No cuenta con ninguna medida de accesibilidad	70	20,3
Se puede descargar en formato apto para lectores de pantalla: PDF accesible o word	91	26,4
Es un formulario en lectura fácil	9	2,6
Es un formulario online que ha aprobado un validador de accesibilidad en conformidad a la norma W3C	2	0,6
Cuenta con otra medida de accesibilidad	28	8,1
No realizó procesos de selección en el año consultado	66	19,1
Sin información	79	22,9
Total	345	100

Fuente: Registros administrativos SENADIS

A continuación, en el gráfico 8, se presenta una síntesis que compara las distintas medidas de accesibilidad universal que las Municipalidades declararon disponer en sus procesos de procesos de selección desarrollados en 2023. Al respecto, 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 que incorporan 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 20,7% de las Municipalidades en 2023.

Gráfico 8: Municipalidades que presentan condiciones de accesibilidad en distintos aspectos del proceso de postulación en 2023



Fuente: Registros administrativos SENADIS

3.5. Sistema de Ata Dirección Pública 2023

Durante el año 2023, como muestra la tabla 12, se realizaron un total de 469 concursos de Alta Dirección Pública, de los cuales 55 fueron de primer nivel jerárquico y 414 de segundo nivel.

Se registraron un total de 57.338 postulaciones, de las cuales 6.900 corresponden a cargos de primer nivel jerárquico y 50.438 al segundo nivel.

El total de postulaciones de personas con discapacidad realizadas en el sistema de Alta Dirección Pública fueron 625, contabilizando 62 en el primer nivel jerárquico y 563 en el segundo nivel.

En los concursos de segundo nivel jerárquico 7 personas con discapacidad fueron incorporadas en la nómina final presentada a la autoridad, siendo 1 de ellas nombrada.

En el caso de concursos del primer nivel jerárquico no se contó con personas con discapacidad en nómina.

Tabla 12: Datos Sistema de Alta Dirección Pública 2023

	Nivel		Total Nivel I y II
	I	II	
Total concursos	55	414	469
Total postulaciones	6900	50438	57338
Postulaciones de personas con discapacidad	62	563	625
Personas con discapacidad en nómina	0	7	7
Personas con discapacidad nombradas	0	1	1

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

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

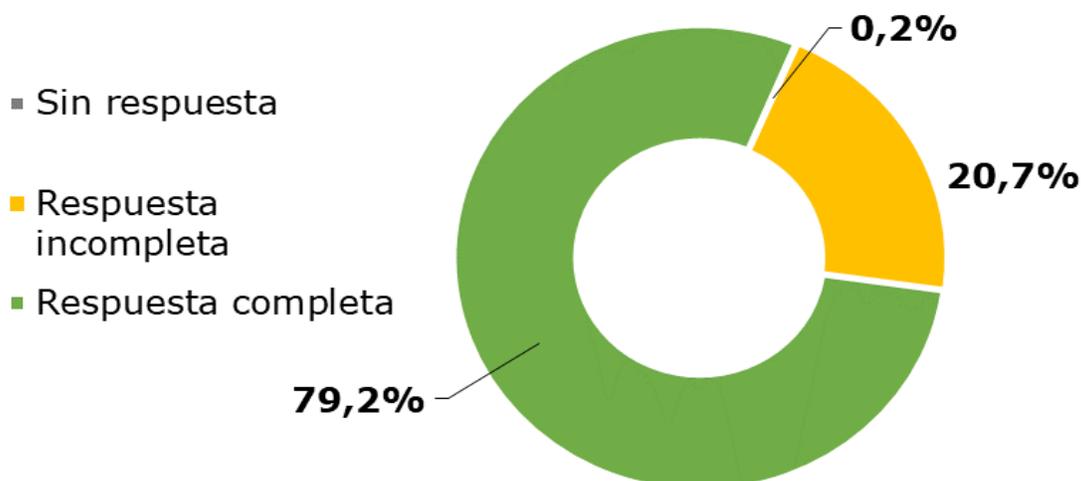
De acuerdo a la Ley 21.015, las entidades con una dotación igual o superior a 100 personas contratadas, deben mantener una reserva del 1% de su dotación con personas con discapacidad. En la aplicación de esta normativa al sector público, se señala que esta obligación se aplica a las instituciones con 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 única fuente de datos oficial que señale la dotación institucional. 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 2023 en 628 instituciones, lo que corresponde a un 99,8% del total de instituciones públicas. De ellas, 498 entregaron su reporte completo, que corresponde al 79,2% del total, mientras que el 20,7% entregó su reporte incompleto, como muestra el análisis del gráfico 9.

Gráfico 9: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2023



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Se observa en la tabla 13 que se obtuvieron respuestas completas para un 92,3% de las instituciones públicas de Administración Central del Estado, en contraste con sólo el 57% de las instituciones públicas Autónomas. En el caso de las Municipalidades, se obtuvo respuestas completas de un 74,8% lo que representa un leve aumento respecto del número de respuestas alcanzadas para el año 2022 que fue del 64,9%.

Tabla 13: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2023

Tipo de instituciones públicas	Sin respuesta		Respuesta incompleta		Respuesta completa	
	N	%	N	%	N	%
Municipalidades	0	0,0	87	25,2	258	74,8
Administración Central del Estado	1	0,5	16	7,3	203	92,3
Autónomas	0	0,0	27	42,2	37	57,8
Total	1	0,2	130	20,7	498	79,2

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

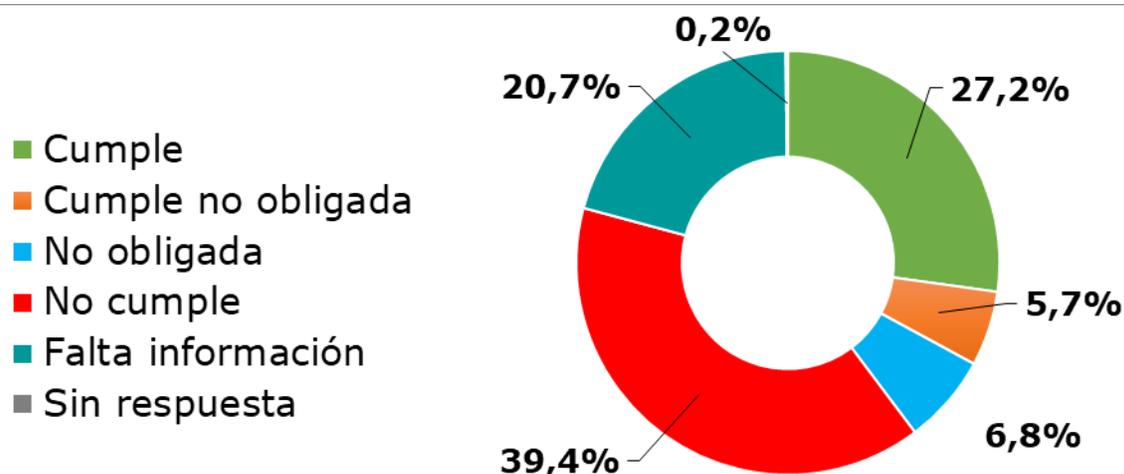
De acuerdo a los datos proporcionados en la tabla 14 y gráfico 10 respecto a las contrataciones mantenidas dentro del año 2023, se puede señalar que 419 instituciones se declararon obligadas a cumplir la reserva de contratación del 1% (66,6%), 79 instituciones se declaran no obligadas (12,6%) y 131 instituciones no entregaron información suficiente para determinar si están o no obligadas, lo que equivale a un 20,8% del universo.

Tabla 14: Instituciones públicas obligadas a mantener reserva de contratación en el año 2023

Tipo de instituciones públicas	N	%
Cumple cuota de contratación estando obligada	171	27,2
Cumple cuota de contratación sin estar obligada	36	5,7
No obligada a cuota de contratación	43	6,8
No cumple cuota de contratación estando obligada	248	39,4
Falta información	130	20,7
Sin respuesta	1	0,2
Total	629	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 10: Instituciones públicas obligadas a mantener reserva de contratación en el año 2023



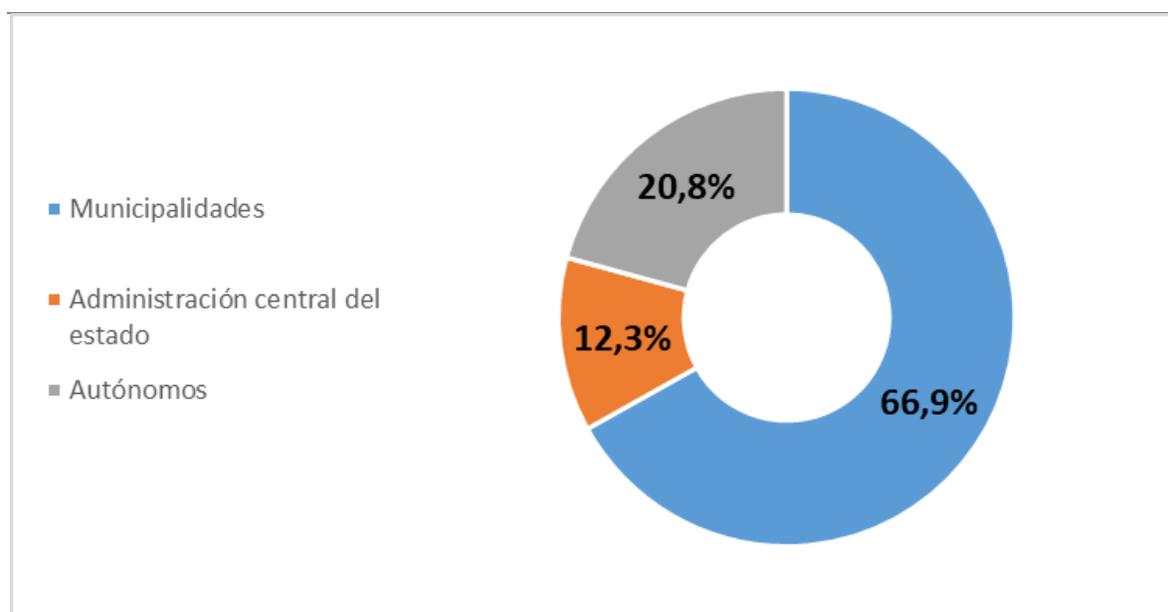
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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 130 instituciones en el año 2023, de acuerdo a la tabla 14.

Estas instituciones que no entregaron información para determinar si están obligadas, son mayoritariamente las Municipalidades, como se observa en el gráfico 11, con un 66,9% (equivalente a 87 instituciones); seguidas por las Instituciones Autónomas que representan un 20,8% (27 entidades) y muy puntualmente las entidades de la Administración Central del Estado, que representa solo un 12,3% con 16 instituciones en total.

Gráfico 11: Instituciones públicas sin información para determinar obligación de cumplir cuota de contratación 2023



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 2023

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 2023, 36 instituciones declararon estar en esta condición, lo que equivale a un 5,7% del universo de instituciones (considerando el total de ACE, Autónomas y Municipalidades) teniendo un aumento con respecto a las 29 instituciones que se encontraban en esta situación el año 2022, como se observa en la tabla 15.

Tabla 15: Instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2023

Instituciones públicas	N
No obligada y no declara contratación	43
No obligada y declara contratación	36
Total	79

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 2023, corresponden en un 50%, Municipalidades, en un 42% a instituciones de la Administración Central del Estado y un 8% a entidades Autónomas, como se observa en la tabla 16.

Tabla 16: Tipo de instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2023

Tipo de institución	Instituciones no obligadas			
	Declara contratación		No declara contratación	
	Nº	%	Nº	%
Municipalidades	18	50	16	37
Administración Central del Estado	15	42	20	47
Autónomas	3	8	7	16
Total	36	100	43	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y Senadis

En estas instituciones, 36 personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en total fueron contratadas o mantuvieron contratos durante el año 2023.

4.4. Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones obligadas en el año 2023

Del total de instituciones públicas, con 100 o más funcionarios/as en su dotación anual de acuerdo a la información entregada, como se observa en la tabla 17 y el gráfico 12, un 40,8% 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 171 instituciones, las que se detallan en Anexo N°2.

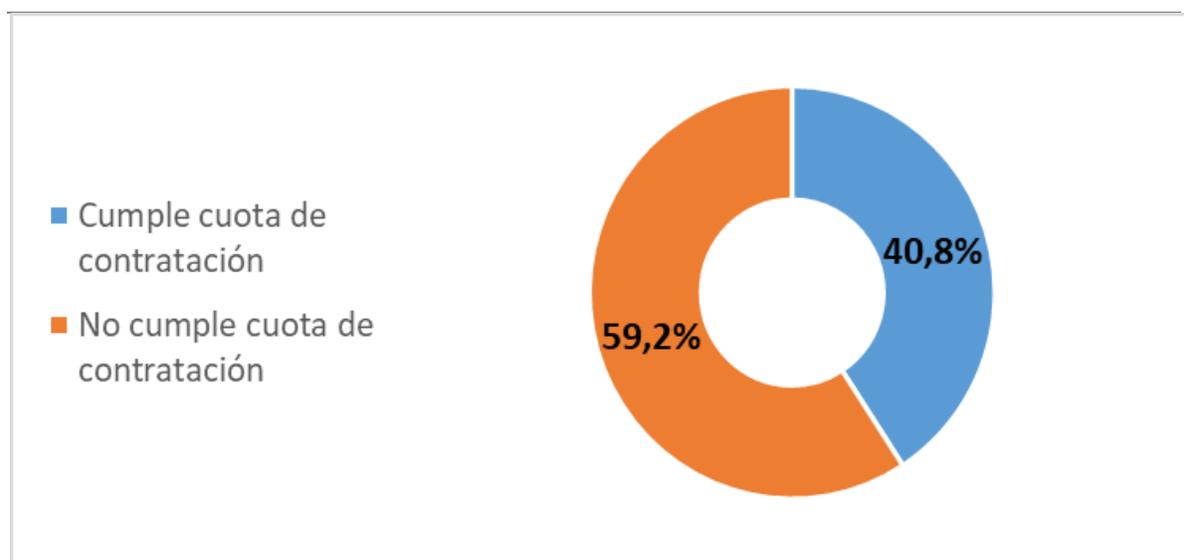
Por otra parte, un 59,2 % de las instituciones públicas no dio cumplimiento a la cuota de contratación y mantención de un 1%, estando obligadas a hacerlo al tener 100 o más funcionarios/as en el año 2023, lo que equivale a 248 instituciones.

Tabla 17: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2023

Estado cumplimiento cuota de contratación	Instituciones públicas	
	N	%
Cumple cuota de contratación	171	40,8%
No cumple cuota de contratación	248	59,2%
Total	419	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 12: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2023



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Comparando los resultados entre los tres tipos de entidades que se recogen en este informe, como se puede apreciar en la tabla 18, se observa que la mayor tasa de cumplimiento se ha registrado en las Municipalidades con un 31,9% de las entidades obligadas (110 Municipios); y con cifras bastante cercanas al comparar las entidades de la Administración Central del Estado, entre las cuales un 24,1% de las entidades obligadas declaró cumplir con el 1% de contratación, y los organismos autónomos con una tasa de cumplimiento del 12,5%.

Tabla 18: Cumplimiento de cuota de contratación según tipo de instituciones públicas obligadas en el año 2023

Tipo de institución	Instituciones obligadas					
	Cumple cuota 1%		No cumple cuota 1%		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Municipalidades	110	31,9	114	33	224	100
Administración Central del Estado	53	24,1	115	52,3	168	100
Autónomas	8	12,5	19	29,7	27	100
Total	171	100	248	100	419	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 (RF). Para este segundo proceso, el reglamento establece como plazo el mes de abril de cada año.

Durante el año 2023, se recibieron informes de excusas de un total de 271 entidades públicas, tal como se observa en la tabla 19, lo que equivale al 43,1% de las instituciones obligadas a ello. 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 379 instituciones que declararon no cumplir la cuota de contratación y estaban obligadas a ello, entidades a que se refiere en específico el artículo del reglamento, que faculta a las autoridades de cada institución a hacer uso de este instrumento, 226 presentaron efectivamente el informe de excusas, equivalente a un 59,6%, mientras que, 153 de ellas no presentaron el informe de excusas, lo que equivale al 40,4% de las instituciones obligadas que no cumplieron con la cuota de contratación.

También se recibieron 45 informes de excusas desde entidades que en efecto no estaban en condición de incumplimiento de la cuota de contratación, lo que equivale a un 18% de todas las entidades no obligadas.

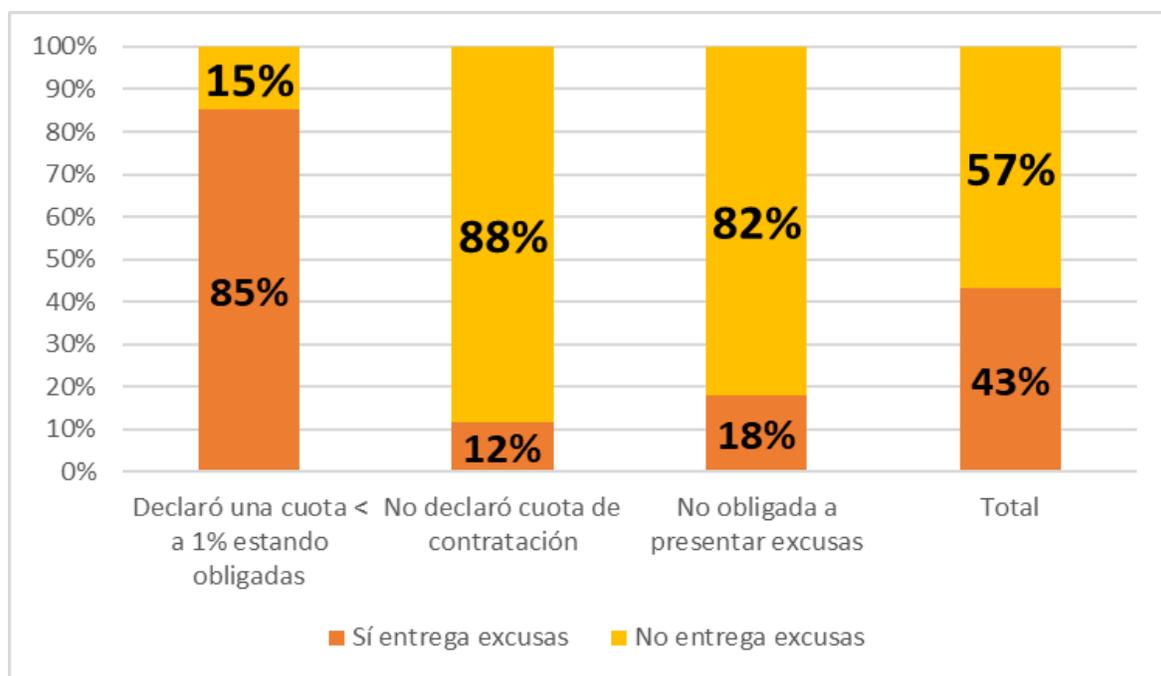
Tabla 19: Entrega de excusas por Razones Fundadas(RF) el año 2023 de instituciones públicas

Obligación de entregar excusas	Sí entrega excusas por RF		No entrega excusas por RF		Total	
	N	%	N	%	N	%
Declaró una cuota < a 1% estando obligadas	211	85	37	15	248	100
No declaró cuota de contratación	15	12	115	88	130	100
No obligada a presentar excusas	45	18	205	82	250	100
Total	271	43	357	57	628	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Como se aprecia en el gráfico 13, el uso del mecanismo de presentación de excusas fue empleado por el 85% de las instituciones que tenían la facultad de emplearlo, solo un 12% de quienes incumplieron por falta de información y un 18% de instituciones que no debían excusarse y que emplearon este mecanismo para aclarar información.

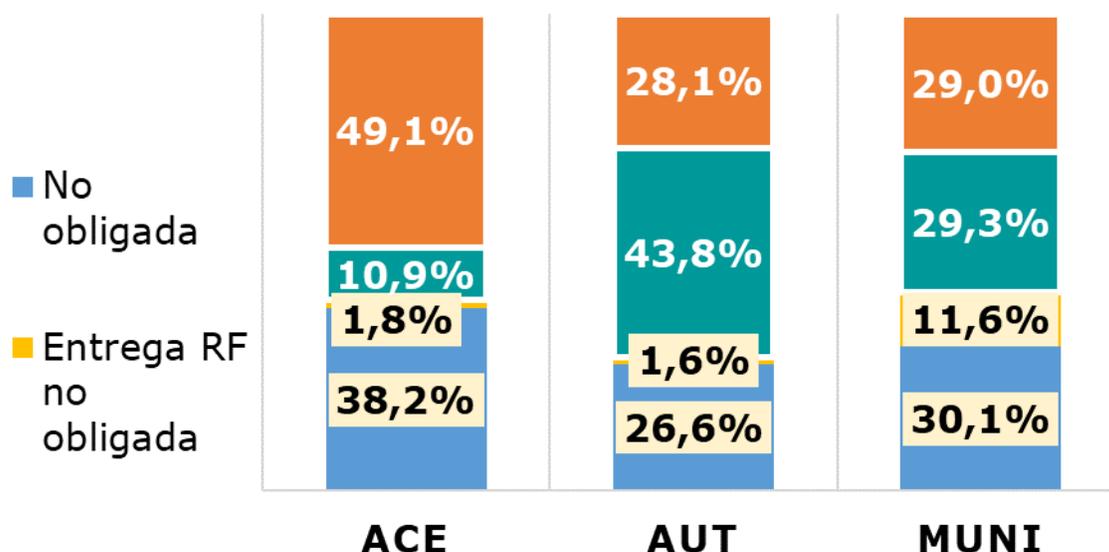
Gráfico 13: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2023 de instituciones públicas



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Comparando de acuerdo al tipo de institución pública, como muestra el gráfico 14, 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, con un 49,1% del total de ACE, mientras que un 10,9% no presentaron excusas, estando en incumplimiento de la cuota de contratación. Por otra parte, un 29% de las Municipalidades (MUNI) habían declarado no cumplir la cuota de contratación y presentaron excusas, mientras que un 29,3% no presentaron excusas, estando también en incumplimiento de la cuota de contratación. Por último, en el caso de las Instituciones Autónomas (AUT), solo un 28,1% de éstas presentó excusas cumpliendo esta obligación, quedando un 43,8% sin excusar dicho incumplimiento.

Gráfico 14: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2023 según tipo de institución que las entregó.

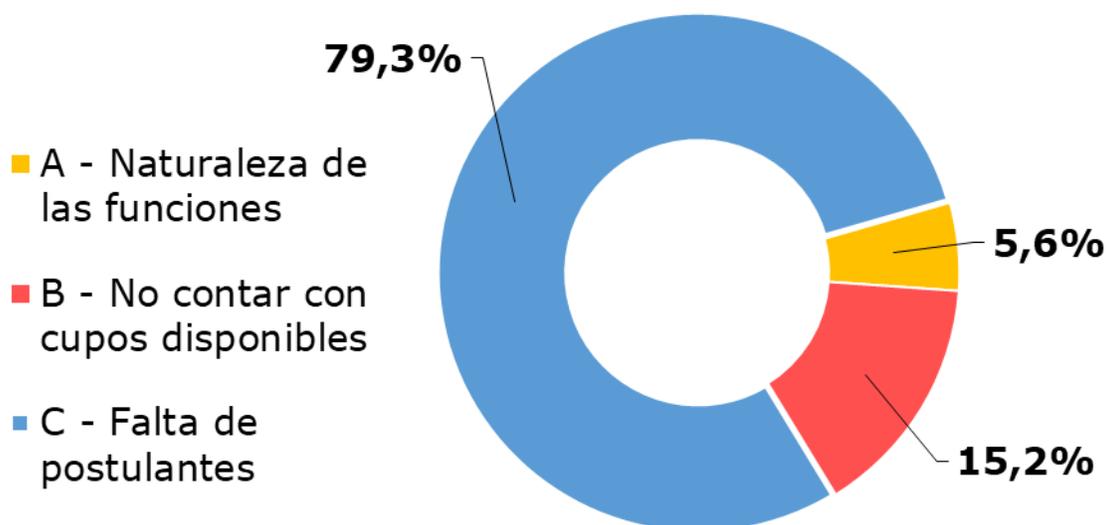


Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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 270 causales para justificar el incumplimiento de la cuota de contratación por las instituciones públicas en el año 2023, considerando que un mismo informe de excusas puede argumentar hasta 3 causales. Un 79,3% 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 5,6% que declaró que, debido a la naturaleza de las funciones del organismo, los procesos o actividades no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad, según se puede observar en el gráfico 15 y la tabla 20. Por último, cabe señalar que 398 instituciones no indican razones fundadas.

Gráfico 15: Entrega de Razones Fundadas (RF) en el año 2023



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Tabla 20: Causales de Razones Fundadas para justificar el incumplimiento de la cuota de contratación por las instituciones públicas en el año 2023

Razones fundadas	Razones fundadas	
	N	%
A – Naturaleza de las funciones	15	5,6
B – No contar con cupos disponibles	41	15,2
C – Falta de postulantes	214	79,3
Total	270	100

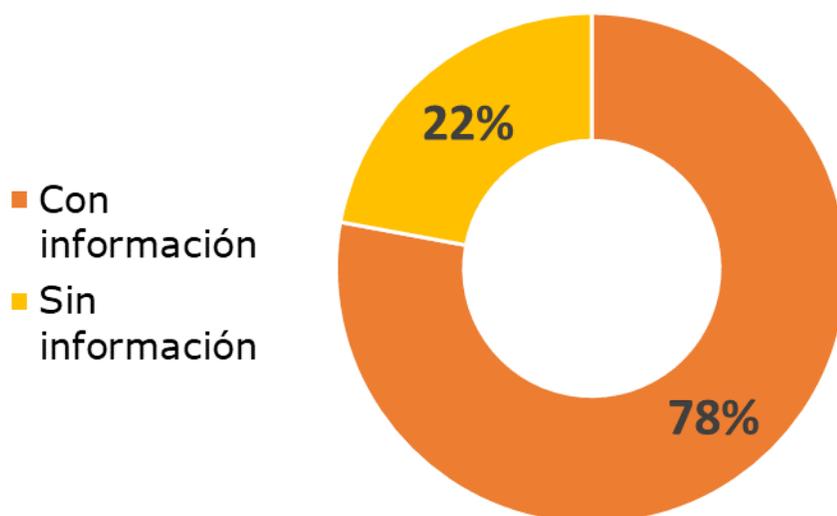
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

6. Cumplimiento de la obligación de transparencia de la información reportada por los organismos públicos

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. Durante el año 2023, este apartado se ha seguido consultando.

En específico, de las 629 instituciones públicas, se recabó información del cumplimiento de la publicación de informes de 490 de éstas (77,9%), en base a las cuales se presenta esta sección, como se observa en el gráfico 16.

Gráfico 16: Instituciones que entregaron información en 2023 referente a la publicación de los informes entregados en 2022



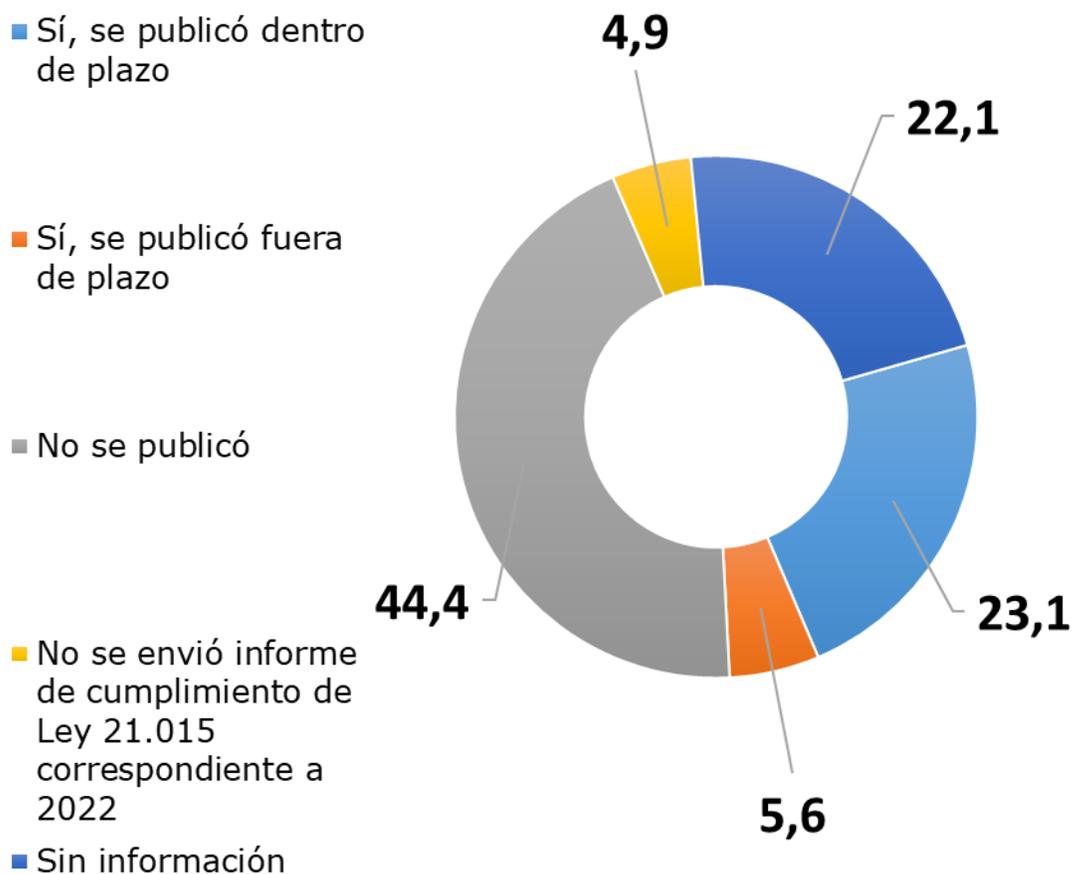
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

6.1. Difusión de reportes de cumplimiento de obligaciones que establece Ley 21.015

Según se describe en el gráfico 17, un 23,1% de las instituciones reportaron sí haber publicado el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2022 dentro del plazo estipulado de 30 días y un 5,6% de las instituciones declararon haber publicado dicho informe fuera del plazo estipulado, lo que en conjunto equivale a 180 instituciones públicas. Por su parte un 44,4% de las instituciones no publicaron el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2022 dentro del plazo establecido en el reglamento, ni fuera de éste, lo que corresponde a 279 instituciones.

Adicionalmente, un 4,9% de las instituciones declararon no haber presentado el informe de cumplimiento de Ley 21.015 correspondiente al año 2022 y en consecuencia no lo publicaron. Por último, no se dispone de esta información para el 22,1% de las instituciones públicas, equivalentes a 139 entidades.

Gráfico 17: Instituciones que declararon haber publicado el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2022 dentro del plazo establecido en el reglamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Comparando los diferentes tipos de instituciones, según muestra la tabla 21, se observa que entre las Municipalidades (MUNI), el 20,6%, correspondiente a 71 Municipalidades, publicó el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2022 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 27,7% de las instituciones sí publicaron el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2022 dentro del plazo y un 7,3% declaró hacerlo fuera del plazo estipulado. Por otro lado, un 60,0% de instituciones ACE no publicaron el informe de cumplimiento de Ley 21.015, equivalente a 132 instituciones. En este caso, no se cuenta con información para un 5% de las instituciones, lo que corresponde a 11 instituciones.

En el caso de las instituciones Autónomas (AUT), un 20,3% declaró sí haber publicado el señalado informe dentro del plazo estipulado de 30 días, lo que equivale a 13 entidades, dos de ellas lo hicieron fuera de plazo, lo que representa un 3,1%. Por el otro lado, el 37,5% de las instituciones AUT (24 organismos) no publicaron el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2022. Finalmente, no se dispone información de un 39,1% de las instituciones AUT respecto a este aspecto, lo que equivale a 25 instituciones.

Tabla 21: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir reporte de cumplimiento de obligaciones que establece Ley 21.015 para el sector público en año 2022

Publica informe de cumplimiento 2022	ACE		AUT		MUNI		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí, se publicó dentro de plazo	61	27,7	13	20,3	71	20,6	145	23,1
Sí, se publicó fuera de plazo	16	7,3	2	3,1	17	4,9	35	5,6
No se publicó	132	60,0	24	37,5	123	35,7	279	44,4
No presentaron informe 2022	0	0,0	0	0,0	31	9,0	31	4,9
Sin información	11	5,0	25	39,1	103	29,9	139	22,1
Total	220	100	64	100	345	100	629	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

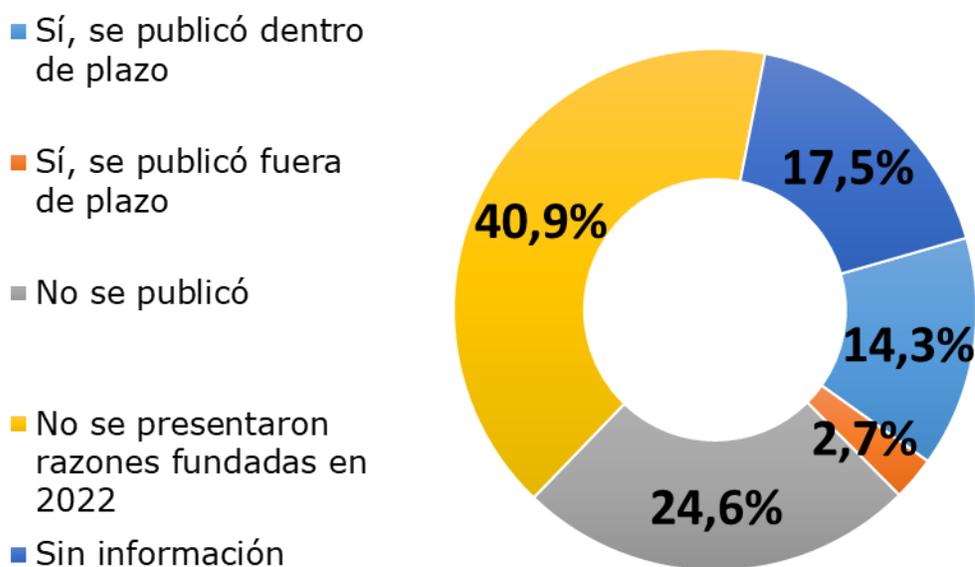
6.2. Difusión de informes de Razones Fundadas por incumplimiento de cuota de contratación

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 18, un 14,3% de las instituciones reportan haber publicado el informe de excusas presentado en año 2022 dentro del plazo estipulado y un 2,7% haberlo publicado fuera del plazo estipulado por el reglamento, lo que completa un total de 107 instituciones públicas. Por el contrario, un 24,6% de las instituciones públicas declararon no haber publicado el informe de excusas presentado de 2022, lo que corresponde a 155 instituciones públicas.

Por otro lado, un 40,9% de las instituciones declararon no haber presentado excusas en el período 2022 en cuyo caso no procede la obligación mencionada. Y no se dispone de información sobre este aspecto en el 17,5% de las instituciones, es decir, 110 organismos públicos.

Gráfico 18: Instituciones que declararon haber difundido el informe de excusas presentado en año 2022 dentro del plazo establecido en el reglamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

A continuación, se compara cómo se aplicó la obligación de publicar los informes de razones fundadas, por parte de los diferentes tipos de institución, como se observa en la tabla 22.

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 a un total de 40 Municipalidades. Por otro lado, 87 Municipalidades no publican el informe, lo que representa un 25,2%, además 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 21,8% de estas publicó dentro del plazo el Informe de Razones Fundadas presentado en 2022 (48 instituciones); mientras que un 5,0% también publicaron en informe de excusas, pero fuera de plazo (11 instituciones), mostrando el mejor desempeño en cuanto a esta obligación de transparencia. Por otra parte, el 25.5% de las instituciones ACE no publicó el Informe de Razones Fundadas presentado en 2022, sumando 56 instituciones. Entre las restantes, un 45,0% corresponde a instituciones ACE que no presentaron razones fundadas en el año previo y un 2,7% (6 instituciones) no aportaron información para evaluar su cumplimiento.

En cuanto a las instituciones Autónomas (AUT), un 12,5% cumplieron la obligación de transparencia, publicando el Informe de Razones Fundadas presentado en 2022 dentro del plazo estipulado, lo que corresponde a solo 8 instituciones; mientras que un 18,8% no publicó las Razones Fundadas presentadas en 2022, lo que equivale a 12 instituciones AUT. Entre las restantes, un 67,2% corresponde a instituciones AUT que no presentaron razones fundadas en el año previo y un 1,6% (1 institución) no aportó información para evaluar su cumplimiento.

Tabla 22: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir informe de razones fundadas para instituciones que presentaron excusas en año 2022

	ACE		AUT		MUNI		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí, se publicó dentro de plazo	48	21,8	8	12,5	34	9,9	90	14,3
Sí, se publicó fuera de plazo	11	5,0	0	0,0	6	1,7	17	2,7
No se publicó	56	25,5	12	18,8	87	25,2	155	24,6
No se presentaron razones fundadas en 2022	99	45,0	43	67,2	115	33,3	257	40,9
Sin información	6	2,7	1	1,6	103	29,9	110	17,5
Total	220	100	64	100	64	100	629	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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

En el reporte del año 2023, como se observa en la tabla 23, un total de 404 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 a un 64,2% de universo de instituciones para ese año.

Tabla 23: Instituciones que proporcionaron información de las contrataciones de personas con discapacidad en año 2023

Información proporcionada	Instituciones	
	N	%
Con información de promedio de contrataciones	404	64,2
Sin información de promedio de contrataciones	225	35,8
Total	629	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En las 404 instituciones que declararon información sobre sus contrataciones en el año 2023, se reportan 3.046ⁱⁱ contratos vigentes a personas con discapacidad 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 27,2% corresponden a contrataciones dentro de 171 organismos obligados, un 5,7% corresponden a contrataciones dentro de 36 organismos no obligados a mantener una reserva del 1% de contrataciones con personas con discapacidad. Además, existe un 6,8%

que corresponde a 43 instituciones que no cumplen, no estando obligada a ello, por otro lado, existe un universo de 248 instituciones que no cumplen a pesar de estar obligadas a ello, lo que representa un 39,4%, finalmente existen 130 instituciones en donde falta información en el reporte entregado y 1 institución que selecciona la categoría "Sin Respuesta" en Plataforma habilitada por Servicio Civil para fines de reportabilidad de la Ley 21.015, como se visualiza en la tabla 24.

Tabla 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según obligación de reserva de contratación del organismo contratante

Medio de verificación	Contratos vigentes		Cantidad de instituciones	
	N	%	N	%
Cumple cuota de contratación estando obligada	1.395	46,92	171	27,2
Cumple cuota de contratación sin estar obligada	135	4,54	36	5,7
No cumple, no obligada a cuota de contratación	0	0	43	6,8
No cumple cuota de contratación estando obligada	1.443	48,53	248	39,4
Falta información	0	0	130	20,7
Sin respuesta	0	0	1	0,2
Total	2.973	100	629	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

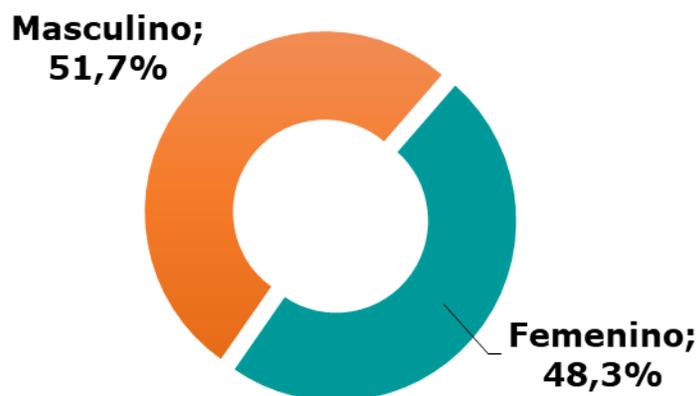
El Reglamento para el sector público no obliga a las instituciones a registrar ni entregar detalles de dichas contrataciones. Sin embargo, desde el proceso de reporte del año 2019, se ha solicitado a las instituciones públicas, complementar su reporte enviando antecedentes de las personas contratadas 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 2023 se recibió información de caracterización de 3.046 contrataciones de personas con discapacidad, dato que aumentó considerablemente con respecto al año anterior, que permite realizar un análisis más robusto sobre la 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 51,7% fueron de género masculino, lo que corresponde a 1.575 personas y un 48,3% fueron de género femenino, lo que equivale a 1.471 contratos, como se puede visualizar en el gráfico 19 y la tabla 25.

Gráfico 19: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según género



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Tabla 25: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según género

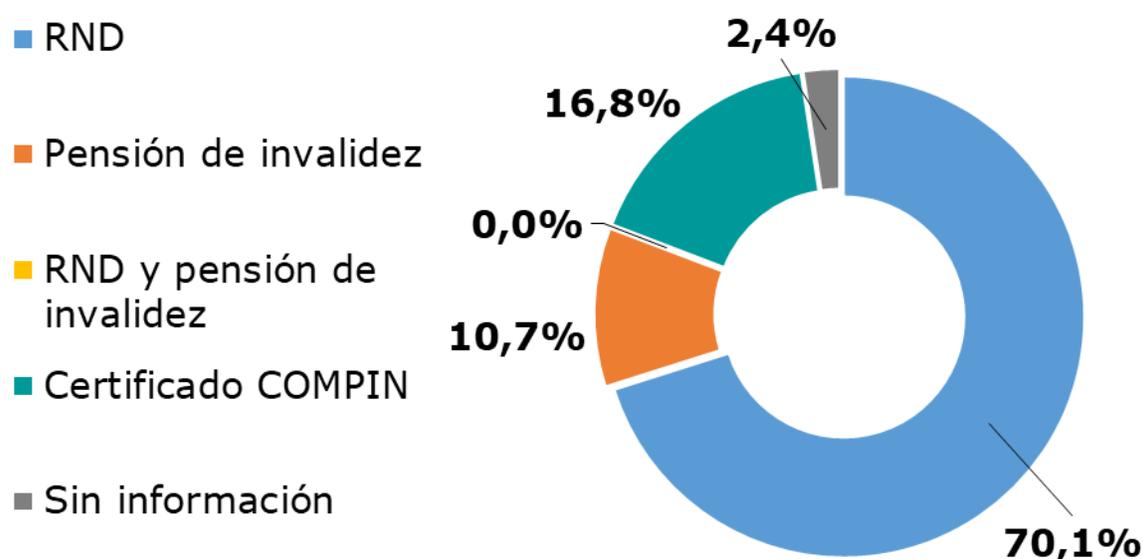
Género	N	%
Femenino	1.471	48,3
Masculino	1.575	51,7
Otro	0	0
Sin información	0	0
Total	3.046	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

7.2. Contratos vigentes según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez

Respecto de los contratos vigentes que pueden considerarse en el marco de la Ley 21.015 en el año 2023, se declara que un 70,1% se trata de personas inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND), correspondiente a 2131 contratos. Un 10,7% son personas asignatarias de una pensión de invalidez, equivalente a 324 contratos, un 16,8% declara que cuenta con certificado COMPIN, lo que equivale a 510 contratos, y existe también un reporte en donde se declara contar con RND y pensión de invalidez. Finalmente, no se tiene información sobre el restante 2,4% de las contrataciones informadas, lo que corresponde a 73 contratos y existen 7 casos en donde no aplicaⁱⁱⁱ, tal como muestra el gráfico 20 y la tabla 26.

Gráfico 20: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 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 26 se observa que, las personas de género masculino declaran poseer RND en un 71,3% (equivalente a 1.120 personas), algo mayor que las de género femenino, que declaran este medio de verificación en un 68,9% de los casos (1.011 personas).

Así mismo, la Certificación de COMPIN es el medio verificador de la condición de discapacidad del 18,5% de las personas identificadas con el género femenino (equivalentes a 272), versus un 15,1% de las personas identificadas con el género masculino, es decir, 238 personas, con certificado COMPIN.

Por último, un 9,7% de quienes se identifican con el género femenino muestra (142 personas) se registran como personas asignatarias de pensión de invalidez y, por su parte, un 11,6%, es decir 182 personas

se identifican con el género masculino. Finalmente, es importante mencionar que existen 73 personas lo que representa un 2,4% que no se cuenta con la información necesaria para categorizar con los medios de verificación autorizados por ley.

Tabla 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 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	
	N	%	N	%	N	%
Registro Nacional de la Discapacidad (RND)	2.131	70,1	1.011	68,9	1.120	71,3
Pensión de invalidez	324	10,7	142	9,7	182	11,6
Certificado COMPIN	510	16,8	272	18,5	238	15,1
RND y Pensión de Invalidez	1	0	1	0,1	0	0
Sin información	73	2,4	42	2,9	31	2,0
Total	3.039	100	1.468	100	1.571	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

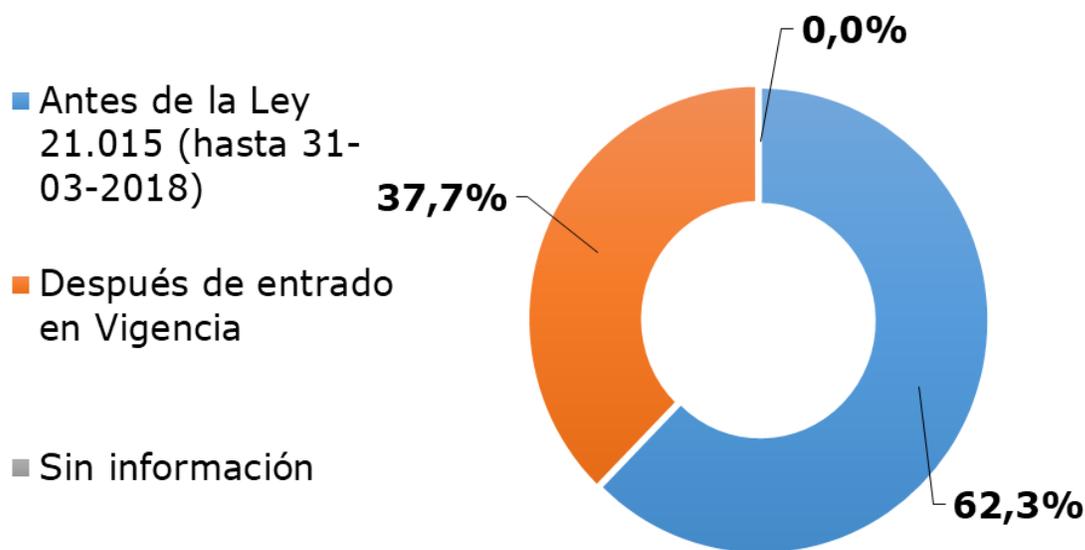
7.3. Contratos vigentes según año de inicio de la relación laboral con cada institución

El inicio de la relación laboral con cada una de las instituciones públicas que reportaron en 2023, 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 2023 de acuerdo a este criterio, se observa en el gráfico 21.

En este sentido, se observa que solo un 37,7% de los contratos vigentes en 2023 se iniciaron después de la entrada en vigencia de la

Ley, es decir, posterior al 01 de abril de 2018, estos corresponden a 1.119 contratos. Dentro de éstos, se destaca que en el quinto año de entrada en vigencia la Ley se han suscrito 522 contratos representando un 17,6% del total de contrataciones reportadas, seguidas del año 2019, con un 5,5% que iniciaron contrato durante el segundo año de entrada en vigencia la Ley, lo que equivale a 164 contrataciones. Por otra parte, 62,3% de las contrataciones vigentes^{iv} al 2023, datan desde antes de la entrada en vigencia de la Ley, lo que equivale a 1.851, como se visualiza en el gráfico 21 y la tabla 27.

Gráfico 21: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según inicio de relación laboral



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En relación a las diferencias de género, se tiene que un 63,6% de las personas con discapacidad de género femenino que trabajaron durante 2023 en los organismos públicos, mantienen un contrato desde antes de

dictada la Ley 21.015 (910 personas contratadas); un 3,7% (53 personas contratadas), inició su contratación durante el 1er año después de dictada la ley; un 4,4% (101 personas contratadas) durante el segundo año; un 2,4% (34 personas contratadas) durante el tercer año; 3,9% durante el cuarto año (56 personas contratadas), un 4,0% durante el quinto año (57 personas contratadas) y un 18,0% durante el año en observación (258 personas contratadas). Lo que totaliza un total de contratos de 1.431.

En el caso de las personas de género masculino, un 61,1% corresponde a contrataciones previas al 2018 cuando entró en vigencia la Ley (941 personas contratadas); 3,1% durante el primer año (48 personas contratadas); subiendo a 6,6% en el segundo año (101 personas contratadas), 3,3% (51 personas contratadas) en el tercer año, 3,8% en el cuarto año (59 personas contratadas), en el año 2022, quinto año de entrada en vigencia de la Ley, se registra un 4,9%, (75 personas contratadas) y finalmente en el año en estudio, ósea el sexto año desde entrada en vigencia la Ley, existe un 17,2% (264 personas contratadas)

En suma, durante el año 2023, se dieron inicio a 522 contratos con personas con discapacidad en el Estado, 258 del género femenino y 264 masculino. Es importante precisar que en este reporte ninguna institución indico mantener contratadas a personas que se identifiquen en alguna otra clasificación sexo genérica^v.

Tabla 27: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 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/ Entrada en vigencia de la Ley 21.015	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Antes de la entrada en vigencia (1)	1.851	62,3	910	63,6	941	61,1
Durante 1º año de vigencia (2)	101	3,4	53	3,7	48	3,1
Durante 2º año de vigencia (3)	164	5,5	63	4,4	101	6,6
Durante 3º año de vigencia (4)	85	2,9	34	2,4	51	3,3
Durante 4º año de vigencia (5)	115	3,9	56	3,9	59	3,8
Durante 5º año de vigencia (6)	132	4,4	57	4,0	75	4,9
Durante 6º año de vigencia (6)	522	17,6	258	18,0	264	17,2
Sin información	0	0	0	0	0	0
Total	2.970	100	1.431	100	1.539	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

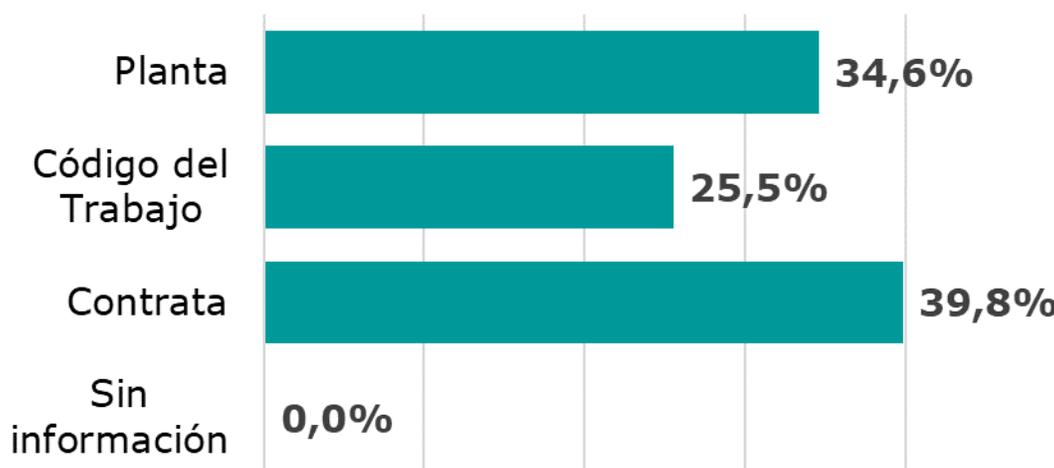
- (1) (hasta 31-03-2018)
- (2) (entre 01-04-2018 y 31-12-2018)
- (3) (entre 01-01-2019 y 31-12-2019)
- (4) (entre 01-01-2020 y 31-12-2020)

- (5) (entre 01-01-2021 y 31-12-2021)
- (6) (entre 01-01-2022 y 31-12-2022)
- (7) (entre 01-01-2023 y 31-12-2023)

En síntesis, ya transcurridos 6 años desde entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Laboral, se puede constatar que ha aumentado la cantidad de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, trabajando en Municipios, Servicios Autónomos y en Instituciones de la Administración del Estado. De esta forma, se puede observar que se han reportado 1.119 contrataciones a partir del mes de abril del 2018 a la fecha. Existiendo una distribución de género relativamente pareja, solo existiendo una diferencia en contratación 108 personas contratadas más de género masculino. Finalmente, es importante indicar, que, en este sexto año de entrada en vigencia de la Ley, se ha reportado una cantidad significativa de contrataciones llegando a 522, siendo 258 de género femenino y 264 del masculino.

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. En las instituciones públicas se declara que un 34,6% de las contrataciones que estuvieron vigentes durante 2023, corresponden a funcionarios y funcionarias de planta; un 25,5% corresponden a contratos regidos por el código del trabajo y un 39,8% a contrata, como se visualiza en el gráfico 22.

Gráfico 22: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según calidad contractual



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al observar los datos desagregados por género de la tabla 28, se da cuenta que las contrataciones de personas de género femenino corresponden en un 37,0% a contratos de Planta (equivaliendo a 544 personas), un 22,7% corresponde a contratos regidos por el Código del Trabajo (333 personas), mientras que un 40,3% (593) 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 32,3% a contratos de Planta (equivalente a 508 personas), por su parte, las contrataciones de Código del Trabajo corresponde a un 28,2% (444 personas), mientras que un 39,4%, es decir, 619 personas de género masculino, cuentan con una calidad contractual a Contrata y existe un reporte que no identifican su calidad contractual.^{vi}

Tabla 28: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según calidad contractual

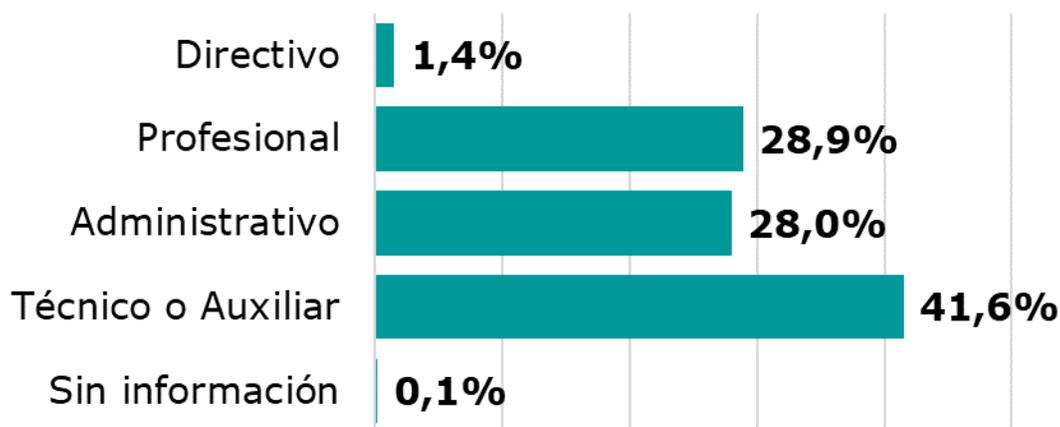
Calidad contractual	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Planta	1.052	34,6	544	37,0	508	32,3
Código del Trabajo	777	25,5	333	22,7	444	28,2
Contrata	1.212	39,8	593	40,3	619	39,4
Sin información	1	0	0	0	1	0,1
Total	3.042	100	1.470	100	1.572	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

7.4. Contratos vigentes según estamento

En cuanto a los estamentos, como muestra el gráfico 23, se observa que sólo un 1,4% de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez con contrato vigente durante el año 2023, corresponden a cargos directivos (44 contrataciones); un 28,9% corresponden al estamento profesional (equivalente a 878 contrataciones), el 28,0% al estamento administrativo (851 contratos), y el 41,6% al estamento técnico o auxiliar (1.264 contrataciones). En un 0,1% de los contratos vigentes declarados, no se indicó el estamento o fueron indicados como sin información.

Gráfico 23: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según estamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Desde el punto de vista de género se observan diferencias en los estamentos, como se observa en la tabla 29, con excepción del estamento Directivo, donde el porcentaje de participación de hombres y mujeres con discapacidad tiene una diferencia menor (1,1% género femenino y 1,8% 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 539 personas, es decir un 36,7%, seguido del estamento Administrativo con 468 contrataciones, es decir, un 31,9%. En tercer lugar, el estamento Profesional con 445 personas de género femenino contratadas (30,3%); en menor proporción, como ya se dijo, en el estamento Directivo con un 1,1% de las contrataciones (16 contratos).

Por su parte, las contrataciones de género masculino, corresponden en la generalidad de los casos, al estamento Técnico o Auxiliar con un 46,1% de las contrataciones (725 personas), seguidos por el estamento Profesional con un 27,5% de las contrataciones (433 personas), un 24,3% se encuentra contratado en el estamento Administrativo

(equivalente a 383 personas), en cuarto lugar el estamento Directivo, con un 1,8% de las contrataciones, lo que representan 28 personas, y finalmente existen cuatro casos sin información del estamento de contratación, lo que representa un 0,3%^{vii}.

Tabla 29: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según estamento

Estamento	Total		Género de la persona contratada			
	N	%	Femenino		Masculino	
			N	%	N	%
Directivo	44	1,4	16	1,1	28	1,8
Profesional	878	28,9	445	30,3	433	27,5
Administrativo	851	28,0	468	31,9	383	24,3
Técnico o Auxiliar	1.264	41,6	539	36,7	725	46,1
Sin información	4	0,1	0	0	4	0,3
Total	3.041	100	1.468	100	1.573	100

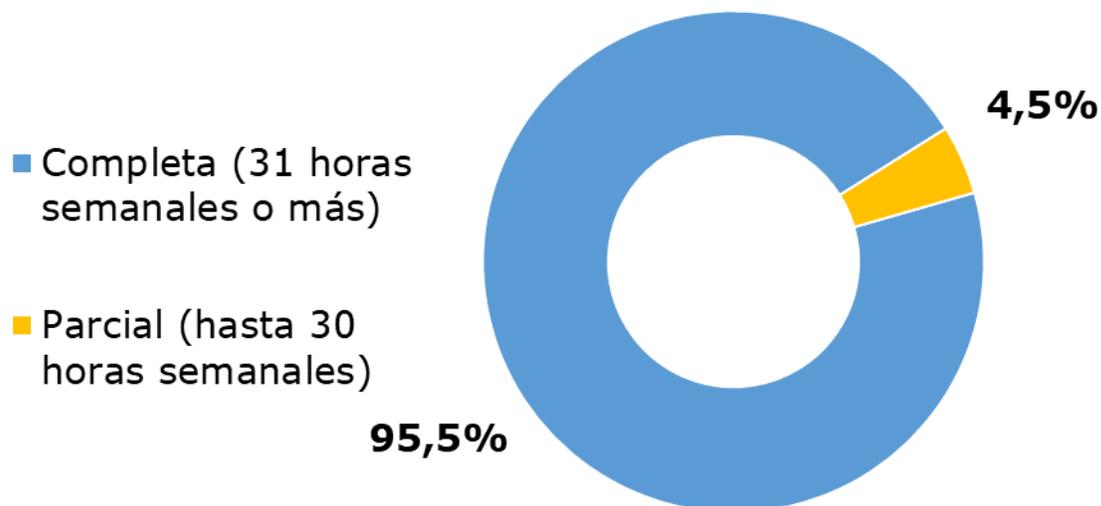
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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 Técnico o Auxiliar.

7.5. Contratos vigentes según jornada laboral

En cuanto a las jornadas laborales de los contratos vigentes declarados en instituciones públicas en el año 2023, tal como se aprecia en el gráfico 24, un 95,5% corresponde a contratos de jornada laboral completa (2.909 personas), es decir, 31 o más horas semanales; un 4,5% con una jornada parcial (136 personas), es decir, hasta 30 horas semanales.

Gráfico 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 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 95,8% de las contrataciones, mientras que el de las personas con género masculino alcanza un 95,3%, lo que se detalla en la tabla 30.

Por su parte, las contrataciones por jornada parcial, representan un 4,2% de las contrataciones de personas con género femenino (62 personas) y un 4,7% de las contrataciones de género masculino (74 personas) ^{viii}.

Tabla 30: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según jornada laboral y género de las personas contratadas

Jornada	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Completa (31 o más horas semanales)	2.909	95,5	1.408	95,8	1.501	95,3
Parcial (hasta 30 horas semanales)	136	4,5	62	4,2	74	4,7
Total	3.045	100	1.470	100	1.575	1.000

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

7.6. 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 2023, se ha estimado que el promedio mensual de los contratos fue de \$1.316.765, como se detalla en la tabla 31. Así, los salarios mensuales promedio informados, oscilan entre una remuneración máxima de \$19.705.081 y una mínima de \$52.618; y se observa que el 50% de los contratos percibió una remuneración mensual promedio de \$997.347 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 \$1.347.125, y donde el 50% de los contratos son iguales o superiores a \$1.020.246 mensuales. Dentro de este grupo, el salario mensual mínimo registrado fue de \$52.618 y el máximo fue de \$19.705.081 en 2023.

En el caso de las contrataciones de jornada parcial, es decir hasta 30 horas semanales, las remuneraciones oscilaron entre \$63.231 y \$3.107.003, con un promedio de \$674.515 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 \$441.222.

Tabla 31: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según tipo de jornada laboral

Remuneración imponible	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Mínimo	\$52.618	\$63.231	\$52.618
Máximo	\$19.705.081	\$3.107.003	\$19.705.081
Media	\$1.347.125	\$674.515	\$1.316.765
Mediana	\$1.020.246	\$441.222	\$997.347

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al comparar las remuneraciones de acuerdo al género de la persona contratada, se observan diferencias puntuales, como se visualiza en la tabla 32, 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 32: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según género de las personas contratadas

Remuneración imponible	Femenino	Masculino
Mínimo	\$63.231	\$52.618
Máximo	\$19.705.081	\$12.703.248
Media	\$1.302.774	\$1.329.700
Mediana	\$1.032.219	\$970.329

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

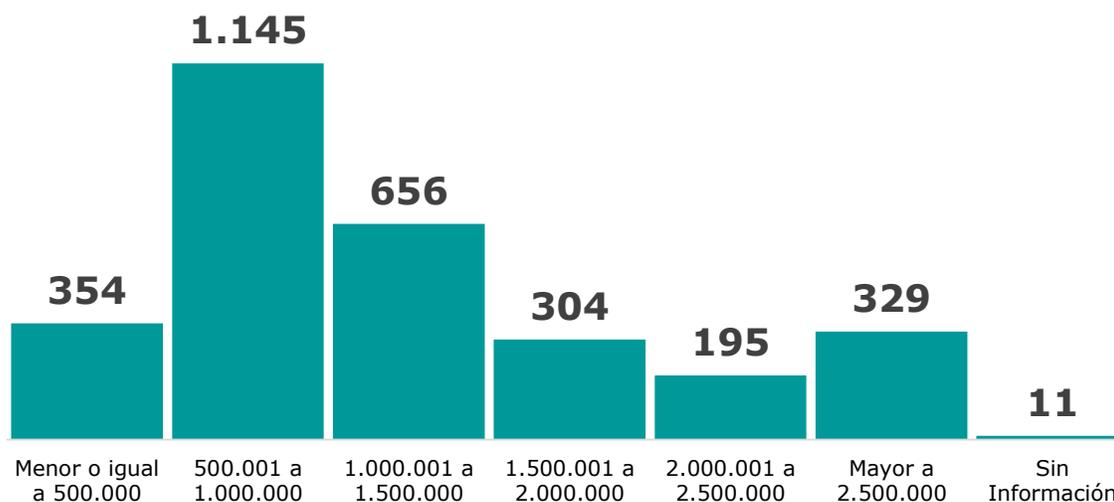
Por un lado, en el rango de salarios, los hombres con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registraron un rango inferior de \$52.618, cifra menor al rango inferior de remuneración imponible de las mujeres (\$63.231). En el extremo superior, los hombres registran una remuneración imponible máxima de \$12.703.248 que es inferior a la máxima remuneración percibida por las mujeres de \$19.705.081.

Por otro lado, el promedio de la renta imponible mensual de las mujeres con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez (\$1.302.774) es inferior al promedio de renta imponible para los hombres (\$1.329.700) por una diferencia de \$26.926. Por otro lado, mientras el 50% de las mujeres percibieron remuneraciones promedio iguales o superior a \$1.032.219, en el caso de los trabajadores de género masculino, el 50% percibió una remuneración igual o superior a \$970.329.

Por último, en el gráfico 25, 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 2023, que muestra que la mayor cantidad de contratos vigentes están en el tramo entre \$500.001 a \$1.000.000 (1.145 contratos equivalente al 38,2% del total), seguido por el tramo \$1.000.001 a \$1.500.000 (656 contratos equivalente al 21,9%) y por el tramo "Menor o igual a \$500.000", que registra 354 contratos (11,8%). En los tramos más altos, se registran 828 contratos, lo que se subdivide en 304 contratos en el tramo de \$1.500.001 a \$2.000.000, 195 contratos entre el tramo de \$2.000.001 a \$2.500.000 y 329 contratos en el tramo mayor a \$2.500.000. Por otro lado, no se tiene información de 11 contratos vigentes declarados en el marco de la Ley 21.015.

Es importante indicar, que este informe se hace en razón de la información proporcionada por la institución pública correspondiente. No teniendo ni SENADIS, ni el Servicio Civil, la posibilidad de cuestionar los datos proporcionados por las instituciones.

Gráfico 25: Cantidad de contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según tramos de remuneración imponible



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Desde el punto de vista de género se aprecia en la tabla 33 y gráfico 26, que en los tramos de salario “Menor o igual a \$500.000”, “\$500.001 a \$1.000.000” y “Mayor a \$2.500.000”, los hombres tienen una mayor participación. Sin embargo, en los tramos de “\$1.000.001 a \$2.500.000” 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 38,9% se ubican en el tramo de “\$500.001 a \$1.000.000” (correspondiente a 603 contratos).

La segunda frecuencia relativa, corresponde al tramo “Menor o igual a \$500.000”, donde se declaran 13,0% de los contratos de género masculino (equivalente a 201 contratos), y en un orden muy similar, el tramo “\$1.000.001 a \$1.500.000” concentra el 21,1% del total (lo que corresponde a 327 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 8,8% de los contratos (correspondiente a 136), el tramo “\$2.000.001 a \$2.500.000” concentra un 5,9% del total (lo que equivale a 92 contratos), y en el último tramo “Mayor a \$2.500.000”, se encuentran el 12,3% de los contratos (equivalente a 191).

Por su parte, en el caso de las mujeres el 37,6% de los contratos (542 contratos) obtienen remuneraciones promedio mensual dentro del tramo “\$500.001 a \$1.000.000”; un 22,8% (329 contratos) se ubica en el tramo “\$1.000.001 a \$1.500.000”, y solo un 10,6% (correspondiente a 153 casos) tuvieron salarios mensuales en el tramo “Menor o igual a \$500.000”.

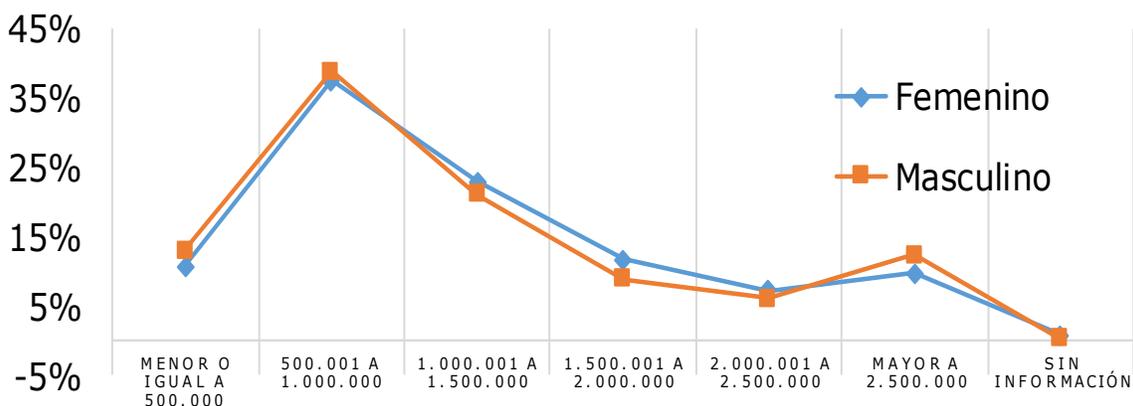
Por otra parte, en los rangos de mayor ingreso, se desprende que un 11,7% de los contratos (168 contratos), se ubican en un rango de remuneración entre “\$1.500.001 a \$2.000.000”, un 7,1% de las mujeres percibieron remuneración entre “\$2.000.001 a \$2.500.000”, lo que es equivalente a 103 contratos; y un 9,6% recibió ingresos promedio mensual “Mayor a \$2.500.000” (138 contratos) ^{ix}

Tabla 33: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 según tramos de remuneración imponible

Tramos de Remuneración	Total		Mujeres		Hombres	
	N	%	N	%	N	%
Menor o igual a 500.000	354	11,8	153	10,6	201	13,0
500.001 a 1.000.000	1.145	38,2	542	37,6	603	38,9
1.000.001 a 1.500.000	656	21,9	329	22,8	327	21,1
1.500.001 a 2.000.000	304	10,2	168	11,7	136	8,8
2.000.001 a 2.500.000	195	6,5	103	7,1	92	5,9
Mayor a 2.500.000	329	11,0	138	9,6	191	12,3
Sin Información	11	0,4	9	0,6	2	0,1
Total	2.994	100	1.442	100	1.552	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2023 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 2023, 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 2023, 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 2023).

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 2023, las instituciones que reportan haber publicado los informes correspondientes al año 2023.

A partir del reporte del año 2023, 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 7,6% de las instituciones públicas que están obligadas a cumplimiento de la selección preferente efectivamente la aplicaron, lo que muestra un leve aumento con respecto al 6,8% de instituciones públicas dieron cumplimiento a la obligación de selección preferente durante el año 2022 (Anexo 1).
- Segundo, un 40,8% 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, en base al total de universo de instituciones que debían reportar, lo que muestra un aumento con respecto al año anterior en donde el cumplimiento de la cuota de contratación en instituciones obligadas fue de un 27,1% (Anexo 2).

- Tercero, un 85% de las instituciones públicas que declararon incumplir la cuota de contratación estando obligadas a ello, presentaron excusas por razones fundadas (Anexo 3).
- Cuarto, un 78% de las instituciones, declaró haber publicado informe de cumplimiento de la Ley 21.015 correspondiente al año 2022 en la página web institucional, dentro del plazo establecido de 30 días, lo que muestra un aumento significativo con respecto al año anterior.
- Quinto, un 14,3% de las instituciones que presentaron razones fundadas en el período 2022, publicó dicho informe en su página web, dentro del plazo establecido, lo que muestra un leve aumento con respecto a la misma cifra en el año 2021.

En cuanto al incumplimiento de la Ley y realizando un análisis comparativo entre los diferentes tipos de instituciones públicas, como muestra la tabla 34, se observa un mayor cumplimiento de la normativa en el año 2023 en las Municipalidades (MUNI). Éstas, reportaron un cumplimiento de la selección preferente en 31 entidades a nivel nacional, y de la cuota de contratación en 110 Municipalidades del país. Del mismo modo, tienen la menor tasa de declaración de incumplimiento de esta obligación.

Tabla 34: Comparativo cumplimiento e incumplimiento de obligaciones de selección preferente y cuota de contratación según tipo de instituciones públicas en el año 2023

Cumplimiento obligaciones	ACE N	AUT N	MUNI N
Cumple selección preferente	13	4	31
No Cumple selección preferente	5	30	266
Cumple cuota de contratación (obligadas)	53	8	110
No Cumple cuota de contratación (obligadas)	115	19	114

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En cuanto al cumplimiento de la cuota de contratación, las Municipalidades también declararon mayores tasas de cumplimiento, en 110 Municipios del país, en comparación con los 53 organismos que cumplieron de los de la Administración Central del Estado (ACE) y de los 19 organismos Autónomos (AUT) en las instituciones obligadas por la ley.

8.2. Plazas reservadas

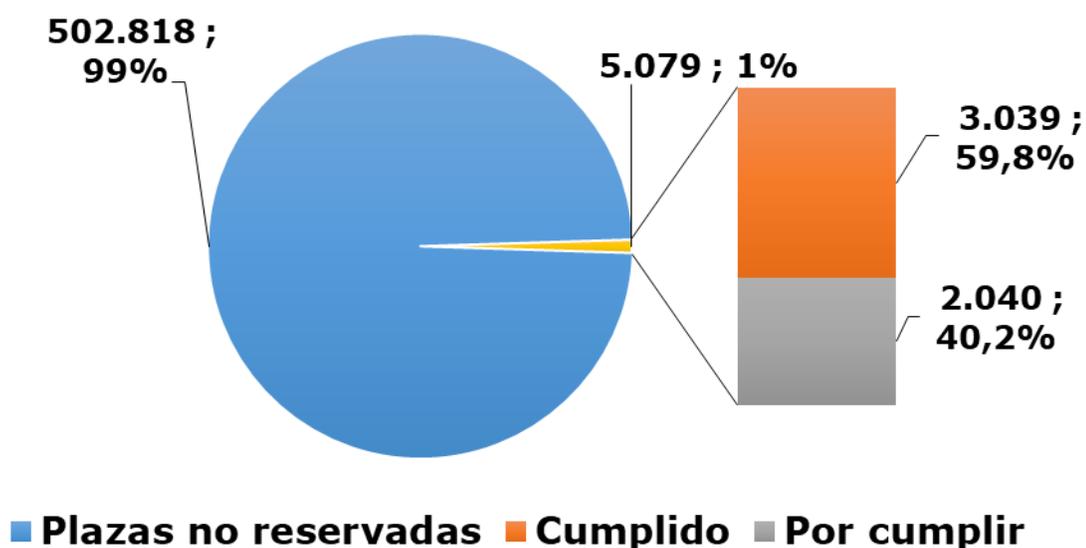
En cuanto al cumplimiento de la reserva contratación, cabe señalar que del total de 5.079 plazas reservadas correspondientes al 1% de la cuota de contratación establecida por ley, de las cuáles el 59,8% de ellas mantuvieron dentro de su dotación de personal a personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, lo que corresponde a 3.039 personas, como se visualiza en la tabla 35 y el gráfico 27. Esta cifra representa un alza porcentual con respecto al mismo número del año 2022, en donde el porcentaje de cumplimiento era de 27,8%.

Tabla 35: Plazas Reservadas según Cuota de Contratación en el año 2023

Plazas Reservadas Según Cuota Contratación 2023	N	%
Dotación máxima en instituciones pública (>100)	507.897	100
Plazas no reservadas	502.818	99
Plazas reservadas según ley 21.015	5.079	1
Cumplido	3.039	59,8
Por cumplir	2.040	40,2

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 27: Plazas Reservadas según Cuota de Contratación en el año 2023



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

8.3. Desafíos para la inclusión laboral en el sector público

Tras seis años de implementación de la Ley 21.015 en el sector público, se visualizan importantes avances, que han sido progresivos y ad portas de la entrada en vigencia de la Ley 21.690 es imperativo:

- Reforzar la difusión de la ley y los procesos de concientización sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, a través de campañas informativas.
- Instalar procesos y acciones intersectoriales medibles de corto, mediano y largo plazo que puedan no sólo instalar prácticas de largo aliento que permita, entre otras cosas, robustecer al gestor laboral.
- Promover la accesibilidad, adecuaciones y adopción de ajustes razonables en todas las etapas del ciclo laboral, incluyendo el desarrollo de carrera en igualdad de condiciones y resguardando el principio de no discriminación.
- Promover la capacitación continua en materias de accesibilidad universal, participación ciudadana inclusiva, autonomía y vida independiente, entendiendo estas temáticas como puntales que aportan a un proceso laboral efectivo.
- Avanzar en el porcentaje no cubierto de las plazas reservadas, ya que, aunque se muestra un alza significativa en el porcentaje de plazas cubiertas de las consideradas en el 1%, aún queda un 40,2% de las plazas no cubiertas.

Anexo 1: Instituciones que cumplieron selección preferente en 2023

N°	INSTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Pica
2	Ilustre Municipalidad de Copiapó
3	Ilustre Municipalidad de Coquimbo
4	Ilustre Municipalidad de Andacollo
5	Ilustre Municipalidad de Quintero
6	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar
7	Ilustre Municipalidad de Zapallar
8	Ilustre Municipalidad de Santo Domingo
9	Ilustre Municipalidad de Putaendo
10	Ilustre Municipalidad de Requinoa
11	Ilustre Municipalidad de La Estrella
12	Ilustre Municipalidad de Empedrado
13	Ilustre Municipalidad de Arauco
14	Ilustre Municipalidad de Los Ángeles
15	Ilustre Municipalidad de Loncoche
16	Ilustre Municipalidad de Nueva Imperial
17	Ilustre Municipalidad de Perquenco
18	Ilustre Municipalidad de Cholchol
19	Ilustre Municipalidad de Traiguén
20	Ilustre Municipalidad de Puyehue
21	Ilustre Municipalidad de La Pintana
22	Ilustre Municipalidad de La Reina
23	Ilustre Municipalidad de Las Condes
24	Ilustre Municipalidad de Lo Barnechea
25	Ilustre Municipalidad de Macul
26	Ilustre Municipalidad de Calera de Tango
27	Ilustre Municipalidad de La Unión
28	Ilustre Municipalidad de Putre
29	Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo
30	Ilustre Municipalidad de Ranquil
31	Ilustre Municipalidad de Coihueco
32	Dirección General de Aeronáutica Civil
33	Subsecretaría de Servicios Sociales
34	Instituto Nacional de Estadísticas
35	Comisión Nacional de Acreditación
36	Servicio de Tesorerías
37	Servicio Nacional de Menores

38	Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas
39	Servicio de Salud Metropolitano Central
40	Servicio de Salud Metropolitano Oriente
41	Servicio de Salud Metropolitano Sur
42	Servicio de Salud Osorno
43	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
44	Instituto Nacional de Deportes de Chile
45	Universidad Arturo Prat
46	Universidad de Chile
47	Universidad de la Serena
48	Universidad de O'Higgins

Anexo 2: Instituciones que cumplieron con cuota de contratación del 1% en 2023 estando obligadas

N°	INSTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Pica
2	Ilustre Municipalidad de Antofagasta
3	Ilustre Municipalidad de Mejillones
4	Ilustre Municipalidad de Sierra Gorda
5	Ilustre Municipalidad de María Elena
6	Ilustre Municipalidad de Caldera
7	Ilustre Municipalidad de Tierra Amarilla
8	Ilustre Municipalidad de Chañaral
9	Ilustre Municipalidad de Alto del Carmen
10	Ilustre Municipalidad de Andacollo
11	Ilustre Municipalidad de Paihuano
12	Ilustre Municipalidad de Vicuña
13	Ilustre Municipalidad de Los Vilos
14	Ilustre Municipalidad de Río Hurtado
15	Ilustre Municipalidad de Casablanca
16	Ilustre Municipalidad de Concón
17	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar
18	Ilustre Municipalidad de Isla de Pascua
19	Ilustre Municipalidad de La Ligua
20	Ilustre Municipalidad de Quillota
21	Ilustre Municipalidad de El Tabo

22	Ilustre Municipalidad de San Felipe
23	Ilustre Municipalidad de Llay Llay
24	Ilustre Municipalidad de Panquehue
25	Ilustre Municipalidad de Putaendo
26	Ilustre Municipalidad de Santa María
27	Ilustre Municipalidad de Rancagua
28	Ilustre Municipalidad de Coltauco
29	Ilustre Municipalidad de Mostazal
30	Ilustre Municipalidad de Peumo
31	Ilustre Municipalidad de Marchigüe
32	Ilustre Municipalidad de Lolol
33	Ilustre Municipalidad de Nancagua
34	Ilustre Municipalidad de Pumanque
35	Ilustre Municipalidad de Santa Cruz
36	Ilustre Municipalidad de Empedrado
37	Ilustre Municipalidad de Pelarco
38	Ilustre Municipalidad de San Rafael
39	Ilustre Municipalidad de Cauquenes
40	Ilustre Municipalidad de Chanco
41	Ilustre Municipalidad de Curicó
42	Ilustre Municipalidad de Romeral
43	Ilustre Municipalidad de Villa Alegre
44	Ilustre Municipalidad de Yerbias Buenas
45	Ilustre Municipalidad de Chiguayante
46	Ilustre Municipalidad de San Pedro de La Paz
47	Ilustre Municipalidad de Santa Juana
48	Ilustre Municipalidad de Tomé
49	Ilustre Municipalidad de Hualpén
50	Ilustre Municipalidad de Lebu
51	Ilustre Municipalidad de Cañete
52	Ilustre Municipalidad de Contulmo
53	Ilustre Municipalidad de Curanilahue
54	Ilustre Municipalidad de Antuco
55	Ilustre Municipalidad de Cabrero
56	Ilustre Municipalidad de Carahue
57	Ilustre Municipalidad de Freire
58	Ilustre Municipalidad de Gorbea
59	Ilustre Municipalidad de Loncoche
60	Ilustre Municipalidad de Perquenco
61	Ilustre Municipalidad de Pitrufquén

62	Ilustre Municipalidad de Pucón
63	Ilustre Municipalidad de Vilcún
64	Ilustre Municipalidad de Cholchol
65	Ilustre Municipalidad de Angol
66	Ilustre Municipalidad de Renaico
67	Ilustre Municipalidad de Fresia
68	Ilustre Municipalidad de Llanquihue
69	Ilustre Municipalidad de Castro
70	Ilustre Municipalidad de Ancud
71	Ilustre Municipalidad de Quellón
72	Ilustre Municipalidad de Osorno
73	Ilustre Municipalidad de Coyhaique
74	Ilustre Municipalidad de Punta Arenas
75	Ilustre Municipalidad de Porvenir
76	Ilustre Municipalidad de Puerto Natales
77	Ilustre Municipalidad de Cerrillos
78	Ilustre Municipalidad de Conchalí
79	Ilustre Municipalidad de El Bosque
80	Ilustre Municipalidad de Independencia
81	Ilustre Municipalidad de La Cisterna
82	Ilustre Municipalidad de La Florida
83	Ilustre Municipalidad de La Granja
84	Ilustre Municipalidad de Lo Prado
85	Ilustre Municipalidad de Macul
86	Ilustre Municipalidad de Peñalolén
87	Ilustre Municipalidad de Pudahuel
88	Ilustre Municipalidad de Renca
89	Ilustre Municipalidad de Pirque
90	Ilustre Municipalidad de Colina
91	Ilustre Municipalidad de Lampa
92	Ilustre Municipalidad de Tiltil
93	Ilustre Municipalidad de Buin
94	Ilustre Municipalidad de Melipilla
95	Ilustre Municipalidad de Curacaví
96	Ilustre Municipalidad de El Monte
97	Ilustre Municipalidad de Isla de Maipo
98	Ilustre Municipalidad de Máfil
99	Ilustre Municipalidad de Mariquina
100	Ilustre Municipalidad de La Unión
101	Ilustre Municipalidad de Río Bueno

102	Ilustre Municipalidad de Bulnes
103	Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo
104	Ilustre Municipalidad de Pemuco
105	Ilustre Municipalidad de Quillón
106	Ilustre Municipalidad de Quirihue
107	Ilustre Municipalidad de Portezuelo
108	Ilustre Municipalidad de Ránquil
109	Ilustre Municipalidad de San Carlos
110	Ilustre Municipalidad de Coihueco
111	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota
112	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama
113	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
114	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Coquimbo
115	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de La Araucanía
116	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena
117	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Tarapacá
118	Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins
119	Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Maule
120	Servicio Administrativo del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago
121	Comisión Nacional de Riego
122	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
123	Servicio Nacional de la Discapacidad
124	Servicio Nacional del Adulto Mayor
125	Subsecretaría de Servicios Sociales
126	Fiscalía Nacional Económica
127	Servicio de Cooperación Técnica
128	Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño
129	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
130	Subsecretaría de Educación Superior
131	Dirección de Compras y Contratación Pública
132	Dirección Nacional del Servicio Civil
133	Secretaría y Administración General de Hacienda
134	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
135	Secretaría y Administración General de Minería
136	Dirección de Contabilidad y Finanzas
137	Dirección de Obras Portuarias

138	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente
139	Servicio de Salud Aysén
140	Servicio de Salud Metropolitano Norte
141	Servicio de Salud Ñuble
142	Servicio de Salud Tarapacá
143	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud
144	Fondo Nacional de Salud
145	Subsecretaría de Telecomunicaciones
146	Parque Metropolitano
147	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta
148	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Arica y Parinacota
149	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Atacama
150	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
151	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo
152	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos
153	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y de la Antártica Chilena
154	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá
155	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
156	Instituto de Previsión Social
157	Superintendencia de Pensiones
158	Dirección del Trabajo
159	Dirección General de Crédito Prendario
160	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
161	Consejo Nacional de Televisión
162	Subsecretaría General de Gobierno
163	Dirección Administrativa de la Presidencia de la República
164	Consejo para la Transparencia
165	Contraloría General de la República
166	Universidad de Atacama
167	Universidad de los Lagos
168	Universidad de Tarapacá
169	Empresa de Correos de Chile
170	Empresa Nacional de Minería
171	Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Tarapacá y Antofagasta

Anexo 3: Instituciones que presentaron excusas por razones fundadas en 2023

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.

N°	INSTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Taltal
2	Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama
3	Ilustre Municipalidad de Tocopilla
4	Ilustre Municipalidad de Diego de Almagro
5	Ilustre Municipalidad de Coquimbo
6	Ilustre Municipalidad de Canela
7	Ilustre Municipalidad de Salamanca
8	Ilustre Municipalidad de Ovalle
9	Ilustre Municipalidad de Combarbalá
10	Ilustre Municipalidad de Valparaíso
11	Ilustre Municipalidad de Quintero
12	Ilustre Municipalidad de Los Andes
13	Ilustre Municipalidad de Calle Larga
14	Ilustre Municipalidad de San Esteban
15	Ilustre Municipalidad de Cabildo
16	Ilustre Municipalidad de Papudo
17	Ilustre Municipalidad de Petorca
18	Ilustre Municipalidad de Zapallar
19	Ilustre Municipalidad de La Cruz
20	Ilustre Municipalidad de San Antonio
21	Ilustre Municipalidad de Algarrobo
22	Ilustre Municipalidad de Cartagena
23	Ilustre Municipalidad de El Quisco
24	Ilustre Municipalidad de Santo Domingo
25	Ilustre Municipalidad de Catemu
26	Ilustre Municipalidad de Quilpué

27	Ilustre Municipalidad de Olmué
28	Ilustre Municipalidad de Villa Alemana
29	Ilustre Municipalidad de Codegua
30	Ilustre Municipalidad de Coinco
31	Ilustre Municipalidad de Las Cabras
32	Ilustre Municipalidad de Machalí
33	Ilustre Municipalidad de Malloa
34	Ilustre Municipalidad de Olivar
35	Ilustre Municipalidad de Quinta de Tilcoco
36	Ilustre Municipalidad de Requinoa
37	Ilustre Municipalidad de San Vicente
38	Ilustre Municipalidad de San Fernando
39	Ilustre Municipalidad de Constitución
40	Ilustre Municipalidad de Curepto
41	Ilustre Municipalidad de Maule
42	Ilustre Municipalidad de Río Claro
43	Ilustre Municipalidad de San Clemente
44	Ilustre Municipalidad de Molina
45	Ilustre Municipalidad de Teno
46	Ilustre Municipalidad de Linares
47	Ilustre Municipalidad de Colbún
48	Ilustre Municipalidad de Parral
49	Ilustre Municipalidad de Retiro
50	Ilustre Municipalidad de San Javier
51	Ilustre Municipalidad de Talcahuano
52	Ilustre Municipalidad de Arauco
53	Ilustre Municipalidad de Los Ángeles
54	Ilustre Municipalidad de Laja
55	Ilustre Municipalidad de Quilaco
56	Ilustre Municipalidad de Quilleco
57	Ilustre Municipalidad de Tucapel
58	Ilustre Municipalidad de Yumbel
59	Ilustre Municipalidad de Temuco
60	Ilustre Municipalidad de Cunco
61	Ilustre Municipalidad de Padre Las Casas
62	Ilustre Municipalidad de Villarrica
63	Ilustre Municipalidad de Collipulli
64	Ilustre Municipalidad de Los Sauces
65	Ilustre Municipalidad de Traiguén
66	Ilustre Municipalidad de Puerto Montt

67	Ilustre Municipalidad de Calbuco
68	Ilustre Municipalidad de Puerto Varas
69	Ilustre Municipalidad de Quemchi
70	Ilustre Municipalidad de Purránque
71	Ilustre Municipalidad de Puyehue
72	Ilustre Municipalidad de Río Negro
73	Ilustre Municipalidad de Futaleufú
74	Ilustre Municipalidad de Palena
75	Ilustre Municipalidad de Torres del Paine
76	Ilustre Municipalidad de Cerro Navia
77	Ilustre Municipalidad de Huechuraba
78	Ilustre Municipalidad de La Pintana
79	Ilustre Municipalidad de Lo Barnechea
80	Ilustre Municipalidad de Maipú
81	Ilustre Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda
82	Ilustre Municipalidad de Providencia
83	Ilustre Municipalidad de Quilicura
84	Ilustre Municipalidad de Quinta Normal
85	Ilustre Municipalidad de Recoleta
86	Ilustre Municipalidad de San Joaquín
87	Ilustre Municipalidad de Vitacura
88	Ilustre Municipalidad de Puente Alto
89	Ilustre Municipalidad de Calera de Tango
90	Ilustre Municipalidad de Alhué
91	Ilustre Municipalidad de Talagante
92	Ilustre Municipalidad de Padre Hurtado
93	Ilustre Municipalidad de Peñaflores
94	Ilustre Municipalidad de Lanco
95	Ilustre Municipalidad de Futrono
96	Ilustre Municipalidad de El Carmen
97	Ilustre Municipalidad de Yungay
98	Ilustre Municipalidad de Cobquecura
99	Ilustre Municipalidad de Ninhue
100	Ilustre Municipalidad de San Nicolás
101	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Antofagasta
102	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Lagos
103	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Ríos
104	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Valparaíso
105	Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Biobío
106	Instituto de Desarrollo Agropecuario

107	Servicio Agrícola y Ganadero
108	Subsecretaría de Agricultura
109	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo
110	Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
111	Caja de Previsión de la Defensa Nacional
112	Dirección General de Aeronáutica Civil
113	Subsecretaría para las Fuerzas Armadas
114	Subsecretaría de Evaluación Social
115	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia
116	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
117	Fondo de Solidaridad e Inversión Social
118	Corporación de Fomento de la Producción
119	Instituto Nacional de Estadísticas
120	Instituto Nacional de Propiedad Industrial
121	Servicio Nacional del Consumidor
122	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
123	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
124	Servicio Nacional de Turismo
125	Agencia de Calidad de la Educación
126	Dirección de Educación Pública
127	Junta Nacional de Jardines Infantiles
128	Subsecretaría de Educación
129	Superintendencia de Educación
130	Subsecretaría de Educación Parvularia
131	Comisión Chilena de Energía Nuclear
132	Subsecretaría de Energía
133	Superintendencia de Electricidad y Combustibles
134	Comisión para el Mercado Financiero
135	Consejo de Defensa del Estado
136	Dirección de Presupuestos
137	Servicio de Impuestos Internos
138	Servicio de Tesorerías
139	Servicio Nacional de Aduanas
140	Defensoría Penal Pública
141	Gendarmería de Chile
142	Secretaría y Administración General de Justicia
143	Servicio de Registro Civil e Identificación
144	Servicio Médico Legal

145	Servicio Nacional de Menores
146	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género
147	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
148	Servicio Nacional de Geología y Minería
149	Dirección de Aeropuertos
150	Dirección de Arquitectura
151	Dirección de Obras Hidráulicas
152	Dirección de Planeamiento
153	Dirección de Vialidad
154	Dirección General de Aguas
155	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas
156	Dirección General de Obras Públicas
157	Secretaría y Administración General de Obras Públicas
158	Superintendencia de Servicios Sanitarios
159	Dirección General de Promoción de Exportaciones
160	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales
161	Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo
162	Secretaría y Administración General y Servicio Exterior
163	Centro de Referencia de Salud de Maipú
164	Servicio de Salud Antofagasta
165	Servicio de Salud Araucanía Sur
166	Servicio de Salud Arauco
167	Servicio de Salud Arica y Parinacota
168	Servicio de Salud Atacama
169	Servicio de Salud Biobío
170	Servicio de Salud Chiloé
171	Servicio de Salud Concepción
172	Servicio de Salud Coquimbo
173	Servicio de Salud del Reloncaví
174	Servicio de Salud Los Ríos
175	Servicio de Salud Maule
176	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
177	Servicio de Salud Metropolitano Oriente
178	Servicio de Salud Metropolitano Sur
179	Servicio de Salud Metropolitano Sur-Oriente
180	Servicio de Salud O'Higgins
181	Servicio de Salud Osorno
182	Servicio de Salud Talcahuano
183	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
184	Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota

185	Subsecretaría de Salud Pública
186	Superintendencia de Salud
187	Secretaría y Administración General de Transportes
188	Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano
189	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía
190	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Ñuble
191	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso
192	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Biobío
193	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Maule
194	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
195	Instituto Nacional de Deportes de Chile
196	Subsecretaría del Deporte
197	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
198	Subsecretaría de Prevención del Delito
199	Servicio de Gobierno Interior
200	Servicio Nacional de Migraciones
201	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
202	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol
203	Subsecretaría del Interior
204	Servicio de Evaluación Ambiental
205	Superintendencia del Medio Ambiente
206	Instituto de Seguridad Laboral
207	Superintendencia de Seguridad Social
208	Subsecretaría General de la Presidencia
209	Centro de Formación Técnica Estatal de Valparaíso
210	Hospital DIPRECA
211	Instituto Nacional de Derechos Humanos
212	Ministerio Público
213	Universidad Arturo Prat
214	Universidad de Chile
215	Universidad de la Frontera
216	Universidad de Magallanes
217	Universidad de O'Higgins
218	Universidad de Santiago de Chile
219	Universidad de Talca
220	Universidad de Valparaíso
221	Universidad del Biobío
222	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
223	Universidad Tecnológica Metropolitana

224	Empresa de los Ferrocarriles del Estado
225	Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile
226	Empresa Nacional del Petróleo

Anexo 4: Instituciones que no entregaron ninguna información sobre cumplimiento de la cuota de contratación 2023

N°	INSTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio
2	Ilustre Municipalidad de Pozo Almonte
3	Ilustre Municipalidad de Camiña
4	Ilustre Municipalidad de Calama
5	Ilustre Municipalidad de Tocopilla
6	Ilustre Municipalidad de Freirina
7	Ilustre Municipalidad de La Serena
8	Ilustre Municipalidad de Punitaqui
9	Ilustre Municipalidad de Puchuncaví
10	Ilustre Municipalidad de Rinconada
11	Ilustre Municipalidad de Cabildo
12	Ilustre Municipalidad de Petorca
13	Ilustre Municipalidad de La Calera
14	Ilustre Municipalidad de Hijuelas
15	Ilustre Municipalidad de Limache
16	Ilustre Municipalidad de Doñihue
17	Ilustre Municipalidad de Graneros
18	Ilustre Municipalidad de Pichidegua
19	Ilustre Municipalidad de Rengo
20	Ilustre Municipalidad de Navidad
21	Ilustre Municipalidad de Paredones
22	Ilustre Municipalidad de San Fernando
23	Ilustre Municipalidad de Chépica
24	Ilustre Municipalidad de Chimbarongo
25	Ilustre Municipalidad de Palmilla
26	Ilustre Municipalidad de Peralillo
27	Ilustre Municipalidad de Placilla
28	Ilustre Municipalidad de Talca
29	Ilustre Municipalidad de Pencahue
30	Ilustre Municipalidad de Río Claro

31	Ilustre Municipalidad de Hualañé
32	Ilustre Municipalidad de Licantén
33	Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia
34	Ilustre Municipalidad de Longaví
35	Ilustre Municipalidad de Coronel
36	Ilustre Municipalidad de Florida
37	Ilustre Municipalidad de Lota
38	Ilustre Municipalidad de Penco
39	Ilustre Municipalidad de Mulchén
40	Ilustre Municipalidad de Negrete
41	Ilustre Municipalidad de Quilaco
42	Ilustre Municipalidad de Santa Bárbara
43	Ilustre Municipalidad de Galvarino
44	Ilustre Municipalidad de Lautaro
45	Ilustre Municipalidad de Melipeuco
46	Ilustre Municipalidad de Teodoro Schmidt
47	Ilustre Municipalidad de Toltén
48	Ilustre Municipalidad de Curacautín
49	Ilustre Municipalidad de Lonquimay
50	Ilustre Municipalidad de Victoria
51	Ilustre Municipalidad de Cochamó
52	Ilustre Municipalidad de Frutillar
53	Ilustre Municipalidad de Los Muermos
54	Ilustre Municipalidad de Maullín
55	Ilustre Municipalidad de Puerto Varas
56	Ilustre Municipalidad de Chonchi
57	Ilustre Municipalidad de Queilén
58	Ilustre Municipalidad de Quemchi
59	Ilustre Municipalidad de Puerto Octay
60	Ilustre Municipalidad de San Juan de La Costa
61	Ilustre Municipalidad de Chaitén
62	Ilustre Municipalidad de Futaleufú
63	Ilustre Municipalidad de Hualaihué
64	Ilustre Municipalidad de Cisnes
65	Ilustre Municipalidad de Tortel
66	Ilustre Municipalidad de Chile Chico
67	Ilustre Municipalidad de Río Verde
68	Ilustre Municipalidad de Cabo de Hornos Y Antártica
69	Ilustre Municipalidad de Santiago
70	Ilustre Municipalidad de Estación Central

71	Ilustre Municipalidad de Recoleta
72	Ilustre Municipalidad de San Ramón
73	Ilustre Municipalidad de San Bernardo
74	Ilustre Municipalidad de Paine
75	Ilustre Municipalidad de María Pinto
76	Ilustre Municipalidad de San Pedro
77	Ilustre Municipalidad de Valdivia
78	Ilustre Municipalidad de Corral
79	Ilustre Municipalidad de Los Lagos
80	Ilustre Municipalidad de Arica
81	Ilustre Municipalidad de Camarones
82	Ilustre Municipalidad de Chillán
83	Ilustre Municipalidad de Yungay
84	Ilustre Municipalidad de Coelemu
85	Ilustre Municipalidad de Trehuaco
86	Ilustre Municipalidad de Ñiquén
87	Ilustre Municipalidad de San Fabián
88	Corporación Nacional Forestal
89	Dirección General de Movilización Nacional
90	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
91	Comisión Administradora del Sistema de Créditos para Estudios Superiores
92	Consejo de Rectores
93	Servicio Local de Educación Pública Huasco
94	Servicio Local de Educación Pública Iquique
95	Servicio Local de Educación Pública Llanquihue
96	Servicio Local de Educación Pública Magallanes
97	Servicio de Salud Aconcagua
98	Servicio de Salud Antofagasta
99	Servicio de Salud Araucanía Norte
100	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
101	Subsecretaría de Redes Asistenciales
102	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía
103	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales
104	Subsecretaría del Trabajo
105	Centro de Formación Técnica Estatal Antofagasta
106	Centro de Formación Técnica Estatal ARAUCANÍA
107	Centro de Formación Técnica Estatal Arica
108	Centro de Formación Técnica Estatal COQUIMBO

109	Centro de Formación Técnica Estatal de Valparaíso
110	Centro de Formación Técnica Estatal Magallanes
111	Centro de Formación Técnica Estatal Metropolitana de Santiago
112	Centro de Formación Técnica Estatal Región de Atacama
113	Centro de Formación Técnica Estatal TARAPACÁ
114	Defensoría de los Derechos de la Niñez
115	Universidad de Antofagasta
116	Universidad de Aysén
117	Universidad de Playa Ancha
118	Astilleros y Maestranzas de la Armada
119	Banco Estado de Chile
120	Corporación Nacional del Cobre de Chile
121	Empresa Portuaria Arica
122	Empresa Portuaria Austral
123	Empresa Portuaria Chacabuco
124	Empresa Portuaria Coquimbo
125	Empresa Portuaria San Antonio
126	Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente
127	Fabrica Y Maestranzas del Ejército
128	Televisión Nacional de Chile
129	Consejo de Calificación Cinematográfica
130	Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío
131	Consejo de Monumentos Nacionales

ⁱ Para determinar la cantidad de instituciones que cuentan con "información de selección preferente", se incluyen aquellas que proporcionaron información parcial o cuya verificación de cumplimiento no fue posible debido a la falta de datos. Por otro lado, las instituciones clasificadas como "Sin información" corresponden a aquellas que no reportaron antecedentes relacionados con la selección preferente.

ⁱⁱ Es importante destacar que, dado los datos proporcionados por las instituciones, si bien se reportan 3.046 contrataciones, no se detallan las contrataciones de 73 personas con discapacidad.

ⁱⁱⁱ Existe un reporte de 7 casos que No Aplica a ninguna de las categorías disponibles en las plataformas de reporte.

^{iv} Es importante destacar que en esta categoría existen 76 casos en donde no es posible determinar el inicio de la relación laboral.

^v Es importante destacar que en esta categoría existen 76 casos en donde no es posible determinar el inicio de la relación laboral.

^{vi} Cabe destacar que en este apartado existen 4 reportes que no logran ser categorizados en los campos disponibles, ósea Contrata, Planta y Código del Trabajo.

^{vii} Cabe destacar que en esta apartado hay 5 casos en donde la información entregada No Aplica en razón de las categorías disponibles.

^{viii} Es importante considerar que en este apartado existe 1 caso que No Aplica en ninguna de las categorías disponibles.

^{ix} Es importante precisar que existen 52 casos en que la información entregada No Aplica a las categorizaciones dispuestas en el formulario de reporte.