



**Informe del estado de cumplimiento de la cuota de contratación de la
Ley N°21.015, sobre materias de inclusión laboral de personas con
discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez**

Agosto, 2026



Resumen ejecutivo

El presente informe entrega antecedentes sobre el estado de cumplimiento de la cuota de contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, conforme a lo establecido en la Ley N°21.015 y a las modificaciones introducidas por la Ley N°21.690. El análisis integra información proveniente del sector privado y del sector público correspondiente al año de cumplimiento 2025.

En el sector privado, el universo analizado corresponde a 666.828 unidades económicas, de las cuales 7.829 se encuentran obligadas a cumplir la cuota legal de contratación. Considerando únicamente contratos validados administrativamente, 3.474 empresas cumplen con la obligación legal, equivalente al 44,4% de las empresas obligadas.

En el sector público, se analizaron 644 instituciones, de las cuales 469 se encontraban obligadas a cumplir la cuota de contratación. De este total, 209 instituciones alcanzan el cumplimiento, equivalente a un 44,6% de las instituciones obligadas. Respecto del año anterior, el cumplimiento aumenta desde 38,8% a 44,6%, lo que representa un incremento de 5,8 puntos porcentuales.

En conjunto, el informe considera 667.472 entidades entre empresas e instituciones públicas, de las cuales 8.298 se encontraban obligadas a cumplir la cuota legal. De ellas, 3.683 cumplen con la obligación de contratación directa, equivalente a un 44,4% del total de entidades obligadas. Los resultados muestran una mejora respecto del informe anterior tanto en el sector privado como en el sector público. Sin embargo, el nivel de cumplimiento conjunto continúa siendo significativamente inferior al umbral del 80% establecido en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.690 para habilitar el aumento de la cuota legal de contratación desde el 1% al 2%.

En consecuencia, de acuerdo con los antecedentes disponibles para el año de cumplimiento 2025, no se verifica el cumplimiento del umbral legal requerido para avanzar a una cuota de contratación del 2%.



1. Antecedentes

La Ley N°21.015, promulgada en 2017, estableció por primera vez en Chile la obligación de que las empresas y organismos públicos con 100 o más personas trabajadoras reservaran al menos un 1% de su dotación anual para personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Esta normativa representó un hito en materia de inclusión laboral, al fijar una cuota mínima de contratación directa y promover la incorporación efectiva de personas con discapacidad al mercado del trabajo.

Posteriormente, la Ley N°21.690 reforzó y amplió este marco normativo. Entre sus principales modificaciones se encuentra el aumento de la cuota legal de contratación al 2%, la incorporación de nuevas obligaciones de accesibilidad y ajustes razonables, el fortalecimiento de la figura del gestor o gestora de inclusión laboral y la intensificación de las facultades de fiscalización y sanción.

En particular, el artículo primero transitorio de la Ley N°21.690 dispone que la entrada en vigencia del aumento de la cuota al 2% estará sujeta a la verificación del cumplimiento de la cuota legal del 1% por parte de, al menos, el 80% de las empresas e instituciones obligadas. Para acreditar dicho cumplimiento, se contempla la elaboración de un informe anual a cargo conjunto de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda.

El presente documento contribuye a dicho mandato legal mediante la presentación del estado de cumplimiento de la cuota de contratación directa en el sector privado. Su objetivo principal es reportar el nivel de cumplimiento efectivo de las empresas e instituciones públicas obligadas, con el fin de aportar antecedentes para determinar si existen condiciones suficientes para avanzar al régimen de cuota del 2%.

El informe se estructura en tres secciones. La primera describe la metodología utilizada para calcular el cumplimiento de la cuota de contratación. La segunda presenta los resultados generales y desagregados para el sector privado y público. La tercera incorpora desagregaciones territoriales y antecedentes administrativos complementarios provenientes de los registros de la Dirección del Trabajo.



2. Metodología

El cumplimiento anual de la cuota de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez se determina calculando la siguiente proporción.

$$\text{Tasa de cumplimiento (\%)} = \frac{\text{Nº Empresas e instituciones obligadas que contrata y cumple el 1\%}}{\text{Nº Empresas e instituciones obligadas}}$$

En términos simples, este indicador corresponde al porcentaje de empresas sujetas a la obligación legal que alcanzan o superan la cuota de contratación directa exigida. Para efectos del presente informe, este indicador constituye el parámetro oficial para evaluar el grado de cumplimiento y su distancia respecto del umbral de 80% exigido, que habilita el incremento de la cuota legal del 1% al 2%.

2.1. Empresas obligadas

Están obligadas a cumplir con la cuota de inclusión del 1% todas aquellas instituciones que, durante el año anterior al reporte (en el caso del sector público) o al envío de la comunicación electrónica (en el caso del sector privado) registren contrataciones en promedio de 100 o más personas trabajadoras.

Para el año de cumplimiento 2025, la determinación de las empresas obligadas se realiza en función del promedio de personas trabajadoras registrado entre noviembre de 2023 y octubre de 2024. A partir de ese promedio se identifica si la empresa se encuentra obligada y, en caso afirmativo, se calcula el número mínimo de contrataciones directas que debe mantener durante el año 2025.

La Figura 1 ejemplifica el método de cálculo para una empresa tipo. En este caso el promedio de trabajadores entre noviembre y octubre de 2024 es de 105,3 trabajadores, por lo que la empresa estuvo obligada a contratar al menos una persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez en 2025.

Figura 1: Determinación de la cuota de contratación de inclusión laboral

2022												2023											
Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
105	105	105	105	105	105	103	103	104	105	105	105	105	105	98	98	98	98	100	100	102	102	102	102
Trabajadores 2022 = 104,6												Trabajadores 2023 = 100,6											
2024												2025											
Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
102	104	104	104	104	104	107	107	107	107	107	107	112	112	112	112	112	112	107	107	107	107	107	107
Trabajadores 2024 = 105,3												Trabajadores 2025 = 109,5											
Contabilización CE 2023												Contabilización CE 2024											
Contabilización CE 2025												Contabilización CE 2026											

Fuente: Elaboración propia.



2.2. Contratación directa y validación

El cumplimiento se evalúa considerando los contratos vigentes de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez informados por las empresas durante los meses de enero a diciembre de 2025. Para cada empresa obligada, se compara el promedio anual de contratos vigentes con el número de contrataciones exigidas de acuerdo con su dotación. El informe distingue dos formas de medición:

- a) **Cumplimiento considerando todos los contratos registrados.** Corresponde al cálculo realizado considerando todos los contratos registrados por las empresas como asociados a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, según la información declarada en los sistemas administrativos de la Dirección del Trabajo.
- b) **Cumplimiento considerando contratos validados.** Corresponde al cálculo estricto de cumplimiento, considerando únicamente los contratos asociados a personas cuya condición se encuentra validada administrativamente, ya sea por inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o por la calidad de asignataria de una pensión de invalidez. Este indicador se utiliza como referencia principal para evaluar el cumplimiento efectivo de la cuota de contratación directa.

La distinción entre ambos indicadores es relevante, debido a que la sola declaración o registro de contratos no necesariamente acredita el cumplimiento legal de la cuota. Para que una contratación sea considerada en el cálculo estricto, debe cumplir con los requisitos normativos y administrativos establecidos para acreditar la condición de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez.

En todos los casos, las empresas o instituciones se considerarán en cumplimiento de la contratación efectiva únicamente si satisfacen los requisitos establecidos en el artículo 6 del Decreto N°64 y en el artículo 157 bis del Código del Trabajo.

En este contexto, se debe precisar que las empresas o instituciones se consideran en cumplimiento efectivo cuando, frente al término de la relación laboral de una persona trabajadora con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez, inician de manera oportuna un nuevo proceso de búsqueda y contratación, conforme a lo dispuesto en el Decreto N°64 y en el artículo 157 bis del Código del Trabajo.

Por el contrario, aquellas entidades que, tras el término de la relación laboral, no logran concretar una nueva contratación, ya sea porque no hubo postulantes idóneos o porque no se presentó ninguna persona al proceso, y que optan por las medidas alternativas de cumplimiento durante los meses restantes, no se contabilizan como cumplimiento de la obligación de contratación directa.



2.3. Fuentes de información

2.3.1. Sector Público

- **Sistema de Reportabilidad de la Ley N° 21.015:** plataforma oficial de registro en la que los organismos reportan anualmente su dotación de trabajadores, el número de personas con discapacidad contratadas y las justificaciones en caso de no cumplimiento de la cuota.
- **Registros administrativos del Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS):** validación de la información declarada, seguimiento de medidas alternativas y fiscalización de los procesos de contratación.
- **Informes complementarios de organismos públicos:** comunicaciones directas para subsanar inconsistencias o justificar casos excepcionales.

2.3.2. Sector Privado

- **Administradora de Fondos de Cesantía (AFC):** Permite observar la dotación de trabajadores de cada empresa, por pago de cotizaciones, y el universo de entidades obligadas.
- **Dirección del Trabajo (DT):** Recepción de la comunicación electrónica con información del número total de personas trabajadoras de la empresa, el número de contratos vigentes y terminados que tengan con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez y todo lo relativo a la certificación y cumplimiento de su obligación.
- **Bolsa Nacional de Empleo (BNE):** Estos datos permiten verificar si, frente al término de una relación laboral con una persona con discapacidad, las empresas obligadas publicaron una vacante para dicho puesto dentro del plazo legal, lo que constituye un criterio fundamental para determinar si efectivamente se encuentran en cumplimiento de la obligación de contratación establecida en la normativa.
- **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO):** Validación de las personas trabajadoras que sean asignatarios de una pensión de invalidez.
- **Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS):** Validación de las personas trabajadoras que estén inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad.



3. Cumplimiento de la cuota de contratación

3.1. Cumplimiento total

La Tabla 1 presenta el estado de cumplimiento de la cuota de contratación establecida en la Ley N°21.015 para el año 2025, considerando de manera integrada los resultados del sector privado y del sector público.

Para el año de cumplimiento 2025, el universo analizado corresponde a 667.472 empresas e instituciones públicas, de las cuales 8.298 se encontraban obligadas a cumplir con la cuota legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. De este total, 3.683 entidades cumplen con la obligación, equivalente a un 44,4% de las empresas e instituciones obligadas.

Al analizar los resultados por sector, se observa que el sector público registra un mayor nivel de cumplimiento (44,7%) que el sector privado (44,4%). En términos absolutos, el sector privado concentra el mayor número de entidades obligadas (7.829 empresas), mientras que el sector público considera 469 instituciones obligadas.

No obstante, el nivel de cumplimiento conjunto continúa siendo considerablemente inferior al umbral del 80% establecido por la Ley N°21.690 para habilitar el aumento de la cuota legal de contratación desde el 1% al 2%.

Tabla 1: Cumplimiento de la cuota de contratación 2025

Año	Unidades económicas	Universo	Obligadas	Cumplimiento	
				N°	%
2025	Sector Privado	666.828	7.829	3.474	44,4
	Sector Público	644	469	209	44,6
	Total	667.472	8.298	3.683	44,4

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo, Administradora de Fondos de Cesantía, Servicio Nacional de la Discapacidad y Superintendencia de Seguridad Social.

3.2. Sector Público

Para el año de cumplimiento 2025 se dispone de información correspondiente a 644 instituciones públicas, de las cuales 469 se encontraban obligadas a cumplir con la cuota de contratación establecida en la Ley N°21.015, por registrar una dotación igual o superior a 100 funcionarios o funcionarias.

Tabla 2: Cumplimiento de la cuota de contratación en el sector público 2025

Año	Unidades económicas	Universo	Obligadas	Cumplimiento validado	
				N°	%
2025	Sector Público	644	469	209	44,6

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS).

Del total de instituciones obligadas, 209 cumplieron con la cuota de contratación, lo que representa un 44,6% de cumplimiento. Asimismo, 260 instituciones obligadas no alcanzaron la cuota exigida. Por otra parte, 103 instituciones no estaban obligadas a cumplir la cuota, mientras que 72 instituciones no presentaron información, por lo que no fue posible determinar su situación de cumplimiento.

Tabla 3: Cumplimiento de la cuota de contratación en el sector público 2025

Estado de Cumplimiento	Instituciones	%
Cumple cuota estando obligada	209	32,4
No obligada	103	16,0
No cumple estando obligada	260	40,4
Sin respuesta	72	11,2
Total	644	100%

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)

La distribución del cumplimiento presenta diferencias según el tipo de institución pública. En las municipalidades, el 37,7% de las instituciones obligadas cumple con la cuota de contratación establecida por la Ley N°21.015, mientras que un 37,4% no alcanza dicho cumplimiento. Asimismo, un 15,7% corresponde a instituciones no obligadas y un 9,3% no presentó información para determinar su situación. Lo anterior representa un incremento respecto del año de cumplimiento 2024, cuando el cumplimiento alcanzó un 38,8%, equivalente a un aumento de 5,9 puntos porcentuales.

En la Administración Central, el 29,6% de las instituciones cumple con la cuota de contratación, mientras que el 49,4% de las instituciones obligadas no alcanza el cumplimiento, constituyendo la categoría predominante. Por su parte, el 17,2% corresponde a instituciones no obligadas y el 3,9% no presentó información.



En los Organismos Autónomos, el 15,2% cumple con la cuota de contratación y el 24,2% corresponde a instituciones obligadas que no cumplen. Destaca que casi la mitad de estas instituciones (47,0%) no presentó información, lo que limita la evaluación del cumplimiento en este grupo. El 13,6% restante corresponde a instituciones no obligadas.

En términos generales, las municipalidades presentan la mayor proporción de instituciones que cumplen la cuota de contratación, mientras que la Administración Central concentra la mayor proporción de instituciones obligadas que no alcanzan el cumplimiento. En el caso de los Organismos Autónomos, la elevada proporción de instituciones sin respuesta constituye la principal limitación para evaluar su desempeño en materia de inclusión laboral.

Tabla 4: Cumplimiento de la cuota de contratación en el sector público 2025, según tipo de institución pública

Estado cumplimiento	Municipalidad	%	Administración Central	%	Autónomos	%
Cumple cuota (obligadas)	130	37,7	69	29,7	10	15,2
No cumple cuota (obligadas)	129	37,4	114	49,1	16	24,2
No obligadas	54	15,7	40	17,2	9	13,6
Sin respuesta	32	9,3	9	3,9	31	47,0
Total	345	100,0	232	100,0	66	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)

En comparación con el período anterior, el sector público muestra una mejora en el nivel de cumplimiento de la cuota de contratación, aunque menos de la mitad de las instituciones obligadas alcanza el estándar exigido por la Ley N°21.015. Asimismo, la existencia de instituciones que no reportan información continúa constituyendo una limitación para el seguimiento integral del cumplimiento.



3.2.1 Personas contratadas

Las instituciones públicas informaron la contratación de 3.878 personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. De ellas, 53,1% corresponde a mujeres y 46,9% a hombres, manteniéndose una distribución relativamente equilibrada por sexo.

Respecto del mecanismo de acreditación, 71,3% de las personas contratadas acredita su condición mediante inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, 18,6% mediante certificado COMPIN y 9,3% mediante la calidad de asignataria de pensión de invalidez.

En relación con la antigüedad laboral, 54,5% de las personas contratadas ya se desempeñaba en la institución antes de la entrada en vigencia de la Ley N°21.015, mientras que 39,9% inició su relación laboral con posterioridad, lo que refleja que la implementación de la ley ha contribuido a incrementar la incorporación de personas con discapacidad al empleo público.

En cuanto al tipo de contratación, predominan los cargos a contrata (46,3%), seguidos por cargos de planta (32,2%) y trabajadores regidos por el Código del Trabajo (17,9%). Respecto del estamento, la mayor proporción corresponde a técnicos o auxiliares (41,2%), seguido de profesionales (33,9%) y administrativos (23,5%).

Finalmente, la contratación se caracteriza por una alta estabilidad de jornada, observándose que 95,1% de las personas contratadas desempeña funciones en jornada completa.

3.3. Sector Privado

Para el año de cumplimiento 2025, el universo de empresas con información administrativa disponible corresponde a 668.828 unidades económicas. De ellas, 7.829 empresas registran una dotación promedio de 100 o más personas trabajadoras, por lo que se encuentran obligadas a cumplir con la cuota de contratación directa establecida en la Ley N°21.015.

La Tabla 1 presenta el resultado general del cumplimiento de la cuota en 2025. Los resultados muestran un cumplimiento del 44,4% las unidades obligadas a cumplir la cuota de contratación para el año 2025.

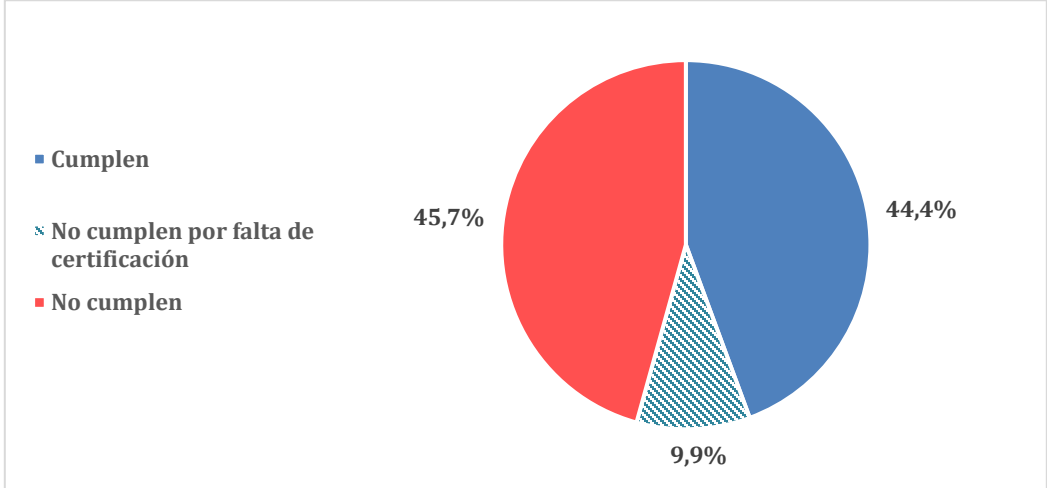
Tabla 5: Cumplimiento de la cuota de contratación en el sector privado 2025

Año	Unidades económicas	Universo	Obligadas	Cumplimiento sin validación de contratos		Cumplimiento validado	
				Nº	%	Nº	%
2025	Sector Privado	666.828	7.829	4.252	54,3	3.474	44,4

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo, Administradora de Fondos de Cesantía, Servicio Nacional de la Discapacidad y Superintendencia de Seguridad Social.

Esta diferencia refleja que una parte importante de los contratos informados por las empresas no puede ser considerada para efectos del cálculo estricto de la cuota, al no contar con acreditación administrativa suficiente. El cumplimiento considerando todos los contratos registrados entrega una aproximación amplia al universo de empresas que declaran contar con trabajadores asociados a la Ley N°21.015. No obstante, al aplicar el criterio de validación, la tasa de cumplimiento disminuye sustantivamente.

Figura 2: Cumplimiento de la cuota de contratación en el sector privado 2025



Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo, Administradora de Fondos de Cesantía, Servicio Nacional de la Discapacidad y Superintendencia de Seguridad Social.

Este resultado refuerza la importancia de distinguir entre registro y acreditación. Para efectos del cumplimiento normativo, la existencia de contratos registrados no resulta suficiente si no es posible validar la condición de la persona trabajadora como persona con discapacidad o asignataria de

pensión de invalidez. Para efectos del análisis de cumplimiento de la cuota legal y del umbral establecido en la Ley N°21.690, el indicador principal corresponde al cumplimiento considerando contratos validados.

Por lo tanto, del total de unidades económicas analizadas el 44,4% está en cumplimiento de la cuota, un 9,9% (778) no cumple porque los contratos que registra no están validados y un 45,7% no cumple porque no registra contratos.

3.3.1. Desagregación regional

Los resultados regionales muestran heterogeneidad en los niveles de cumplimiento. Entre las regiones con información disponible, las tasas más altas se observan en Arica y Parinacota, Maule, Ñuble, Biobío, Los Lagos y Magallanes. En particular, Arica y Parinacota registra la mayor tasa de cumplimiento, con 52,1% de las empresas obligadas cumpliendo con contratos validados. La Tabla 5 presenta la distribución de empresas obligadas según región de la casa matriz y estado de cumplimiento con contratos validados.

Tabla 5. Empresas obligadas según región de casa matriz y cumplimiento con contratos validados, año 2025

Región casa matriz	Cumple	No cumple	Sin contratos 2025	Total	% Cumplimiento
Arica y Parinacota	13	3	0	16	81,3
Tarapacá	42	22	0	64	65,6
Antofagasta	109	70	4	183	59,6
Atacama	34	19	4	57	59,6
Coquimbo	81	37	3	121	66,9
Valparaíso	171	60	4	235	72,8
Metropolitana	1206	550	74	1.830	65,9
O'Higgins	111	40	2	153	72,5
Maule	119	26	1	146	81,5
Ñuble	69	15	3	87	79,3
Biobío	206	50	4	260	79,2
Araucanía	91	27	6	124	73,4
Los Ríos	28	12	1	41	68,3
Los Lagos	136	39	1	176	77,3
Aysén	8	3	1	12	66,7
Magallanes	55	19	0	74	74,3
Sin información	995	1.213	2.042	4.250	23,4
Total	3.474	2.205	2.150	7.829	44,4

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de la Dirección del Trabajo.



En contraste, las menores tasas de cumplimiento regional se observan en Antofagasta, Atacama, Tarapacá, Coquimbo y la Región Metropolitana. En la Región Metropolitana se concentra el mayor número absoluto de empresas obligadas con información regional, con 1.830 empresas, de las cuales 1.206 cumplen con la cuota validada, equivalente a una tasa de cumplimiento de 65,9%.

Debe considerarse que 4.250 empresas obligadas se encuentran clasificadas como “Sin información” en la región de casa matriz, lo que equivale a más de la mitad del total de empresas obligadas. Este grupo presenta una tasa de cumplimiento de 23,4% y concentra 2.042 empresas sin contratos registrados en 2025. Debido a la magnitud de esta categoría, los resultados territoriales deben interpretarse con cautela y no deben ser utilizados como una medición exhaustiva del desempeño regional sin una depuración adicional de la variable de región.

3.3.2. Antecedentes administrativos complementarios

Durante enero de cada año, las empresas privadas obligadas deben realizar el trámite de **comunicación electrónica**, mediante el cual informan su dotación mensual de trabajadores, el cumplimiento de la cuota de contratación, el uso de medidas subsidiarias, las razones fundadas en caso de no cumplimiento, las políticas de inclusión laboral y la información relativa al gestor o gestora de inclusión laboral.

Tabla 6. Cantidad de empresas que realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral

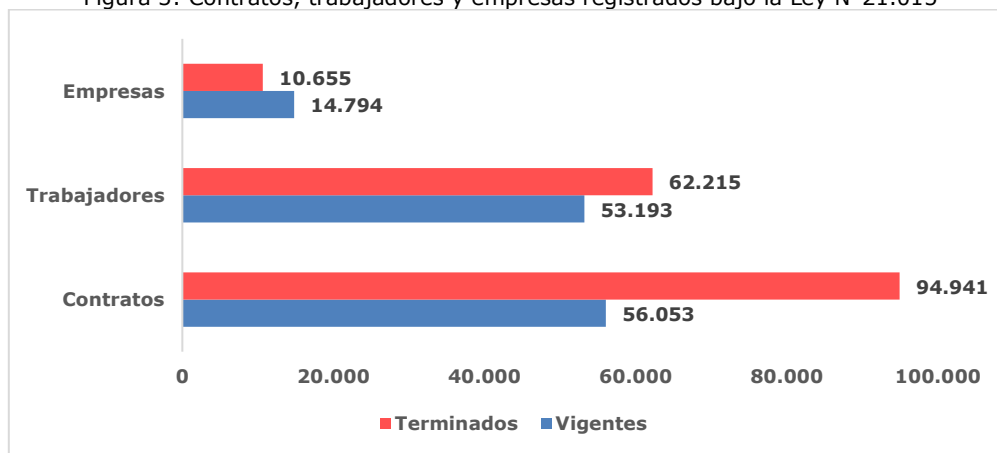
Año declaración	Empresas
2024	4.047
2025	3.728
2026	4.103

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

De acuerdo con las estadísticas administrativas de la Dirección del Trabajo, para la declaración del año 2026 se registran 4.103 empresas que realizaron la comunicación electrónica. Esta cifra es superior a las 3.728 empresas registradas en la declaración del año 2025, y levemente superior a las 4.047 empresas registradas en 2024.

Respecto de los **contratos registrados** bajo la Ley N°21.015 o en el Registro Electrónico Laboral, los antecedentes de la Dirección del Trabajo actualizados a abril de 2026 identifican 148.155 contratos registrados, de los cuales 56.210 se encontraban vigentes y 91.945 terminados. Estos contratos corresponden a 114.070 trabajadores y a 25.231 empresas con contratos registrados. Entre los contratos vigentes, se identifican 53.376 trabajadores y 14.974 empresas con contratos vigentes.

Figura 3: Contratos, trabajadores y empresas registrados bajo la Ley N°21.015



Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Estos antecedentes permiten dimensionar el volumen de registros asociados a la inclusión laboral en el sector privado. No obstante, para efectos del cálculo de cumplimiento de la cuota legal, resulta necesario aplicar el criterio de validación administrativa de la condición de discapacidad o pensión de invalidez, además de restringir el análisis a las empresas obligadas y al período de cumplimiento correspondiente.

En materia de **medidas subsidiarias** declaradas en la comunicación electrónica de 2026, 117 empresas informaron sólo contratación de servicios, 137 sólo donaciones y 15 ambas medidas. En conjunto, 269 empresas declararon utilizar medidas subsidiarias, mientras que 3.666 declararon no utilizarlas. Estos antecedentes son relevantes para caracterizar el comportamiento administrativo de las empresas obligadas, aunque el presente informe se concentra en el cumplimiento por contratación directa.

En relación con las políticas de inclusión laboral, las estadísticas de la Dirección del Trabajo muestran que la totalidad de las empresas que realizaron comunicación electrónica en 2026 registraron políticas de inclusión laboral. Asimismo, 3.583 empresas registraron gestor o gestora de inclusión laboral, mientras que 350 no lo hicieron. Adicionalmente, se informaron 7.892 cargos de gestor o gestora laboral y 3.916 personas únicas ejerciendo dicho cargo.

Tabla 7. Cantidad de empresas que registran gestores de inclusión laboral y cantidad de cargos asociados, sobre quienes realizaron la Comunicación Electrónica de la Ley de Inclusión Laboral

Año declaración	Registran gestor/a de inclusión	Cantidad de cargos de gestor/a	Cantidad de personas que ejercen el cargo
2024	4.024	7.442	4.557
2025	3.644	8.568	3.864
2026	3.694	8.120	4.051

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Y por último, respecto a las certificaciones otorgadas por ChileValora para gestores/as de inclusión laboral, se observa que desde la implementación de la figura legal de gestores/as de inclusión en las empresas en 2022 hasta la fecha, se han otorgado un total de 9.284 certificaciones.

Tabla 8. Cantidad de certificaciones otorgadas por ChileValora para gestores/as de inclusión laboral

Años	Certificaciones	Porcentaje	Porcentaje acumulado
2022	833	8,97	8,97
2023	4.052	43,64	52,62
2024	1.739	18,73	71,35
2025	1.966	21,18	92,52
2026	694	7,48	100
Total	9.284	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de ChileValora.