



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

Informe de cumplimiento en el Sector Público 2024

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

Septiembre 2025

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	11
c. Registro de las excusas por incumplimiento de la cuota de contratación presentadas	13
2.3. Universo de instituciones públicas y muestra lograda para las diferentes obligaciones que establece la Ley	14
3. Aplicación de la selección preferente de personas con discapacidad	16
3.1. Universo y cobertura del reporte de cumplimiento de la obligación de selección preferente	16
3.2. Procesos de selección y postulación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público	18
3.3. Aplicación de selección preferente en la totalidad de instituciones públicas en el año 2024	21
3.4. Accesibilidad del proceso de selección	25
3.5. Sistema de Ata Dirección Pública 2024	34
4. Cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	35
4.1. Cobertura de la información sobre instituciones públicas obligadas a mantener una reserva de contratación de personas con discapacidad 35	
4.2. Instituciones que incumplen por falta de información sobre cuota de contratación	38
4.3. Contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones no obligadas en el año 2024...	39
4.4. Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones obligadas en el año 2024	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	52
7. Detalle de contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.....	56
7.1. Contratos vigentes según género	58
7.2. Contratos vigentes según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez	59
7.3. Contratos vigentes según año de inicio de la relación laboral con cada institución	61
7.4. Contratos vigentes según estamento	66
7.5. Contratos vigentes según jornada laboral	68
7.6. Contratos vigentes según remuneración imponible	70
8. Conclusiones	75
8.1. Cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley 21.015..	76
8.2. Plazas reservadas.....	80
8.3. Desafíos para la inclusión laboral en el sector público.....	81
8.4. Proyección de los próximos reportes y entrada en vigencia de la Ley N° 21.690	82
Anexo 1: Instituciones que cumplieron selección preferente en 2024	84
Anexo 2: Instituciones que cumplieron con cuota de contratación del 1% en 2024 estando obligadas	86
Anexo 3: Instituciones que presentaron excusas por razones fundadas en 2024	91
Anexo 4: Instituciones que no entregaron ninguna información sobre cumplimiento de la cuota de contratación 2024.....	97

Índice de tablas

Tabla 1: Fuentes de información utilizadas para el reporte de cumplimiento de la Ley N°21.015 en el sector.....	9
Tabla 2: Universo de instituciones públicas en el año 2024	15
Tabla 3: Universo de Instituciones públicas que presentan informe de cumplimiento 2024	17
Tabla 4: Instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2024.....	18
Tabla 5: Instituciones públicas que informaron procesos de selección de personas con discapacidad en el año 2024.....	20
Tabla 6: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2024	20
Tabla 7: Aplicación selección preferente en instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2024	22
Tabla 8: Aplicación selección preferente en instituciones públicas en el año 2024.....	24
Tabla 9: Instituciones que contaron con un procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad para participar en los procesos de selección en 2024.....	27
Tabla 10: Instituciones Públicas que declararon accesibilidad en el sitio web donde se publican los procesos de selección en 2024	30
Tabla 11: Municipalidades que cuentan con medidas de accesibilidad en los formularios de postulación a los procesos de selección en 2024	32
Tabla 12: Datos Sistema de Ata Dirección Pública 2024.....	34
Tabla 13: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2024.....	37
Tabla 14: Instituciones públicas según reserva de contratación en el año 2024.....	37
Tabla 15: Instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2024.....	40
Tabla 16: Tipo de instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2024	40
Tabla 17: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2024	41
Tabla 18: Cumplimiento de cuota de contratación según tipo de instituciones públicas obligadas en el año 2024	42
Tabla 19: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2024 de instituciones públicas.....	45

Tabla 20: Causales de Razones Fundadas para justificar el incumplimiento de la cuota de contratación por las instituciones públicas en el año 2024	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 2024	51
Tabla 22: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir informe de razones fundadas para instituciones que presentaron excusas en año 2023.....	55
Tabla 23: Instituciones que proporcionaron información de las contrataciones de personas con discapacidad en año 2024	56
Tabla 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según obligación de reserva de contratación del organismo contratante.....	57
Tabla 25: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según género	58
Tabla 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez y género de la persona contratada.....	60
Tabla 27: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según año de inicio de relación laboral desde la entrada en vigencia de la Ley y género de las personas contratadas	63
Tabla 28: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según calidad contractual.....	66
Tabla 29: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según estamento	68
Tabla 30: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según jornada laboral y género de las personas contratadas	69
Tabla 31: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según tipo de jornada laboral.....	70
Tabla 32: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según género de las personas contratadas.....	71
Tabla 33: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según tramos de remuneración imponible	73
Tabla 34: Comparativo cumplimiento e incumplimiento de obligaciones de selección preferente y cuota de contratación según tipo de instituciones públicas en el año 2024	79

Tabla 35: Plazas Reservadas según Cuota de Contratación en el año 2024.....	80
---	----

1. Introducción

La Ley N° 21.015, que modificó el artículo 45 de la Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, comenzó a regir el 1 de abril de 2018. Su propósito principal fue promover la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral en condiciones de igualdad, tanto en el sector público como en el privado.

Entre sus disposiciones centrales se encuentran:

- La obligación de que los organismos públicos y las empresas con **100 o más trabajadores y trabajadoras** reserven al menos un **1% de su dotación** para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- La **eliminación de la discriminación salarial** hacia personas con discapacidad mental.
- La fijación de un límite de **26 años para contratos de aprendizaje** con personas con discapacidad.
- La prohibición de cualquier forma de **discriminación laboral** hacia este grupo.
- El reconocimiento expreso de **garantías en los procesos de selección laboral del Estado** para personas con discapacidad.

Para su aplicación, la ley cuenta con dos reglamentos —uno para el ámbito público y otro para el privado— publicados en el Diario Oficial el 1 de febrero de 2018. En el caso del sector público, el Decreto N° 65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (20 de noviembre de 2017) establece las obligaciones específicas que deben cumplir las instituciones:

- Implementar **selección preferente** de personas con discapacidad, sin importar el tamaño de su dotación.
- Garantizar que en los procesos de selección no existan prácticas discriminatorias y que se realicen los **ajustes necesarios** que permitan la participación en igualdad de condiciones.
- Mantener una **reserva de contratación de al menos 1%** de la dotación anual para personas con discapacidad y/o

asignatarias de pensión de invalidez, siempre que la institución tenga 100 o más funcionarios/as. Cuando el cálculo arroje decimales, se aproxima al entero inferior.

- En caso de no cumplir la cuota, las instituciones pueden **justificar su incumplimiento mediante razones fundadas**.
- Informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al SENADIS sobre el cumplimiento de estas obligaciones, y **publicar dichos informes en sus sitios web** dentro de los 30 días siguientes a su entrega.

Es relevante precisar que, si bien el Servicio Civil y SENADIS tienen la responsabilidad de recopilar, sistematizar y difundir la información, la ley no les otorga facultades fiscalizadoras directas sobre el resto de las instituciones públicas. La responsabilidad del cumplimiento recae en cada jefatura de servicio.

Finalmente, cabe destacar que el presente informe aborda únicamente las disposiciones establecidas en la Ley N° 21.015 para el período de reporte 2024. No incluye aún las modificaciones incorporadas por la Ley N° 21.690, promulgada el 14 de agosto de 2024, que introduce cambios en el Código del Trabajo y en otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral y que comenzarán a reflejarse en los próximos ciclos de reporte.

2. Metodología de elaboración del informe

El levantamiento de información sobre el cumplimiento de la Ley N° 21.015ⁱ, correspondiente al período **enero a diciembre de 2024**, se llevó a cabo siguiendo los lineamientos y procedimientos establecidos en la normativa vigente. Para efectos de esta medición, el proceso contempló dos fases principales:

- **Registro del cumplimiento** de la obligación de selección preferente y de la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o beneficiarias de pensión de invalidez, el cual se efectuó entre el **20 de enero y el 31 de marzo de 2025**.
- **Presentación de informes de excusas fundadas** por parte de aquellas instituciones que no lograron dar cumplimiento al 1% de contratación legal, proceso desarrollado durante el mes de **abril de 2025**.

2.1. Fuentes de información

El presente informe se elaboró a partir de la información recopilada por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad, mediante procesos coordinados que emplearon un instrumento de registro común, pero gestionado a través de plataformas diferenciadas según el tipo de institución pública.

Las fuentes utilizadas fueron las siguientes:

- Las instituciones de la **Administración Central del Estado (ACE)** y los organismos **Autónomos (AUT)** remitieron sus reportes mediante la plataforma de la Dirección Nacional del Servicio Civil: <https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl>.
- Las **Municipalidades (MUN)**, desde el proceso de reporte correspondiente al año 2023 en adelante, 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 fundadas**, presentados mediante oficio por las instituciones públicas al Servicio Civil y al SENADIS, para justificar incumplimientos de la cuota legal de contratación.

El uso y aplicación de estas fuentes en la verificación de cada obligación legal se detalla en las secciones posteriores de este informe.

Tabla 1: Fuentes de información utilizadas para el reporte de cumplimiento de la Ley N°21.015 en el sector

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/
Plataforma de Reporte	https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl	https://ley21015.senadis.cl/

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Por último, es relevante señalar que la información presentada corresponde a los antecedentes reportados directamente por cada institución pública. Dado que ni el Servicio Nacional de la Discapacidad ni el Servicio Civil poseen facultades fiscalizadoras sobre los datos entregados, estos se consideran como válidos bajo la responsabilidad de las propias instituciones que los declaran.

2.2. Mejoras y limitaciones del registro de información

Desde la entrada en vigencia de la Ley N° 21.015 en 2018, el Servicio Nacional de la Discapacidad y la Dirección Nacional del Servicio Civil han realizado un trabajo sostenido de seguimiento y ajuste del proceso de reportabilidad, con el fin de fortalecer la calidad de la información y facilitar el cumplimiento por parte de las instituciones públicas. No obstante, aún persisten limitaciones relevantes que afectan la consistencia de los datos reportados, las cuales se detallan a continuación:

a. Registro de selección preferente y procesos de selección

El reglamento aplicable a las instituciones públicas establece que la **selección preferente** se configura cuando una persona con discapacidad es escogida en igualdad de mérito respecto de los demás postulantes finalistas. Se entiende por igualdad de mérito aquella situación en que dos o más postulantes alcanzan resultados equivalentes en la evaluación objetiva realizada (ya sea por puntaje u otro sistema de valoración definido).

En este contexto, si una institución, contando con postulantes con discapacidad dentro de sus nóminas finales, decide no seleccionarlos, podría considerarse en incumplimiento de la obligación, dado que el solo hecho de integrar la nómina final implica igualdad de condiciones de mérito.

Tal como ocurrió en ejercicios anteriores, en el proceso de reporte 2024 se solicitó a los organismos explicar los motivos de no contratación de las personas con discapacidad que figuraron en las nóminas finales. Sin embargo, no todas las instituciones entregaron dicha justificación o esta fue insuficiente, por lo cual varios casos debieron ser clasificados como “sin respuesta” o “falta de información”.

Cabe señalar que el reglamento contempla una excepción en los **procesos de Alta Dirección Pública (ADP)**, donde la obligación de selección preferente se entiende cumplida con la incorporación de personas con discapacidad en la nómina final, siempre que exista igualdad de mérito.

En relación con la información sobre el número de postulantes con discapacidad o asignatarios/as de pensión de invalidez en los procesos de selección realizados en 2024, se observa que no todas las instituciones recopilan este dato. Asimismo, muchas entidades no incluyen en sus formularios de postulación la consulta sobre si la persona requiere ajustes razonables para participar en igualdad de condiciones.

Por el contrario, el portal de empleos sí incorpora esta consulta en cada oferta laboral publicada, aunque la respuesta por parte del/a postulante sea de carácter voluntario.

Finalmente, el reglamento establece un conjunto de medidas que cada institución debe garantizar en materia de selección preferente, entre las que destacan:

- La definición de perfiles y requisitos de postulación libres de condiciones discriminatorias.
- La implementación de ajustes y apoyos necesarios en el proceso de selección, incluyendo ayudas técnicas.
- La adecuación de los sistemas y portales web para que cumplan con criterios de accesibilidad universal.

Desde el año 2022, se incorporaron preguntas piloto en los formularios de reportabilidad para recabar información sobre accesibilidad y apoyos requeridos en procesos de postulación, aplicadas inicialmente al sector municipal. En 2024, estas preguntas se mantuvieron, aunque no todas las instituciones públicas cuentan aún con mecanismos estandarizados de levantamiento de esta información, dado que los concursos difundidos por el portal de empleos ya incluyen de forma estructural la consulta sobre necesidades de accesibilidad y apoyos técnicos.

b. Registro de la cuota de contratación

El presente informe mantiene la metodología ajustada en 2022 respecto de la forma en que se contabiliza el cumplimiento de la obligación de cuota, lo que ha permitido una **mayor claridad en la interpretación de los datos**. Se continúa diferenciando tres subconjuntos de instituciones: i) aquellas que no entregaron información sobre cuota de contratación, por lo que no es posible determinar si están o no

obligadas; ii) las que no están sujetas a la obligación legal, diferenciando entre las que igualmente declaran contar con personas con discapacidad contratadas y las que no; y iii) las instituciones obligadas que sí entregaron información de su dotación, sobre las cuales se centra el análisis principal de cumplimiento de la Ley N°21.015.

En cuanto al cálculo del cumplimiento, se consideran dos componentes:

- a. la dotación máxima o dotación total de funcionarios/as bajo las calidades de planta, contrata y código del trabajo durante el año reportado; y
- b. el número de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez con contratos vigentes en cada uno de los 12 meses del año 2024.

La metodología aplicada difiere según el tipo de institución:

- **Municipalidades:** el SENADIS, a través de su plataforma de reportabilidad, exigió la declaración de la dotación total, lo que redujo significativamente los casos sin información. Para calcular la cuota, se solicitó el detalle individualizado de todas las personas contratadas durante 2024, incluyendo las fechas de vigencia de los contratos. Con estos datos se calculó un **promedio mensual de personas contratadas** en los 12 meses del año, lo que redujo las discrepancias entre la cuota declarada y la nómina de contrataciones efectivas.
- **Administración Central del Estado y organismos Autónomos:** la Dirección Nacional del Servicio Civil solicita a cada institución la **dotación máxima autorizada por la Ley de Presupuestos**, complementando la información con un oficio enviado a la DIPRES. En relación con la cuota, se requiere la declaración mensual del número de personas con discapacidad contratadas, además de la nómina de quienes tuvieron contrato vigente al menos un mes.

A pesar de estas mejoras, persisten algunas limitaciones en los datos:

- **Dotación máxima:** en el caso de las municipalidades, el concepto de dotación máxima no se aplica de manera uniforme,

ya que la ley de plantas define solo una parte del personal, mientras que las demás contrataciones se determinan a partir del presupuesto anual. Esto genera diferencias metodológicas que afectan la transparencia y comparabilidad de la información. En algunos casos, los datos reportados no resultan plausibles, por lo que se clasifican como **“sin información”**.

- **Contratación mensualizada:** al igual que en 2023, se detectaron instituciones que reportaron erróneamente una cantidad menor de personas con discapacidad contratadas, interpretando de forma incorrecta el campo de reporte. Ante estos casos, se prestó apoyo a las instituciones para corregir los registros, contactando directamente a los responsables del ingreso de datos.
- **Detalle de contrataciones:** tanto municipalidades como instituciones de la administración central deben reportar la nómina de las personas contratadas bajo la Ley N° 21.015. Sin embargo, esta información no se valida con documentos de respaldo, por lo que se considera bajo el principio de veracidad de la declaración institucional. En situaciones donde se detectaron inconsistencias (ejemplo: sueldos bajo el mínimo legal o fechas fuera del período de reporte), los datos fueron registrados como **“sin información”** para no distorsionar los resultados.

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

En este informe, la evaluación de las **excusas por incumplimiento** se aborda de manera independiente al análisis del cumplimiento de la cuota legal. De esta forma, el uso de la facultad de presentar excusas no modifica la clasificación de una institución como cumplidora o incumplidora, sino que incide únicamente en determinar si corresponde aplicar sanciones por vulneración de derechos.

En relación con el contenido de los informes de excusas entregados durante el proceso de reportabilidad 2024, se mantienen dificultades que han estado presentes desde la entrada en vigencia de la Ley, entre las cuales destacan:

- Instituciones que no fundamentan adecuadamente las causales de incumplimiento declaradas.
- Reportes que incluyen argumentos contradictorios con la causal invocada.
- Presentación de excusas basadas en causales no contempladas en el reglamento.
- Justificaciones que pueden entrar en conflicto con los principios de **no discriminación** establecidos en la Ley N° 20.422.

Dado que ni el Servicio Civil ni SENADIS poseen facultades para verificar la veracidad de estos antecedentes, las causales se registran tal como son informadas por las instituciones, quedando bajo su responsabilidad respaldar la información en caso de requerimiento por parte de la Contraloría General de la República.

Finalmente, destacar que este año no se completaron reportes de cumplimiento de **selección preferente** y de **cuota de contratación** dentro de un plazo extraordinario. Por lo tanto, no fue posible complementar la información mediante antecedentes entregados en la propia etapa de presentación de excusas.

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

En el año 2024, el universo de instituciones públicas consideradas para el proceso de reportabilidad ascendió a 643 entidades, distribuidas en 345 municipalidades (MUN), 232 instituciones de la Administración Central del Estado (ACE) y 66 organismos autónomos (AUT), tal como se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2: Universo de instituciones públicas en el año 2024

Tipo de instituciones públicas	Número
Municipalidades (MUN)	345
Administración Central del Estado (ACE)	232
Autónomas (AUT)	66
Total	643

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Es importante precisar que las obligaciones establecidas en la Ley N° 21.015 no son uniformes para todas las instituciones. La **selección preferente** y la **publicación de los informes de cumplimiento** son exigencias que aplican a la totalidad de los organismos públicos, sin importar su tamaño. En cambio, la obligación de reservar al menos un **1% de la dotación** para la contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez recae únicamente en aquellas instituciones cuya dotación declarada es **igual o superior a 100 funcionarias y funcionarios**.

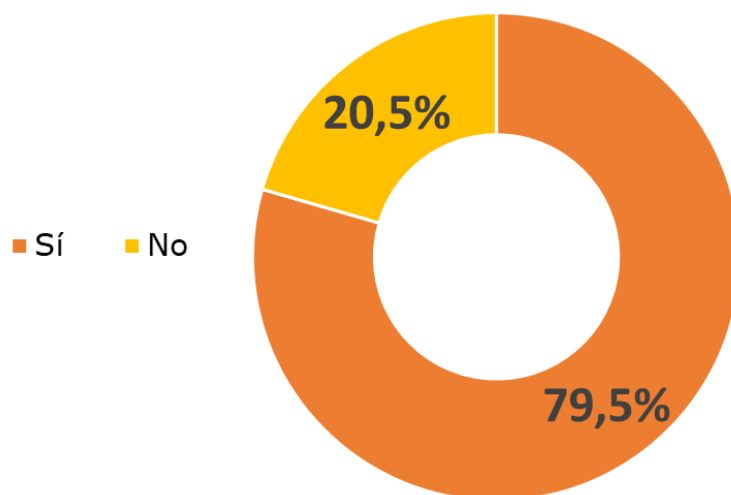
En este último caso, el universo de instituciones obligadas no puede determinarse de manera previa, ya que depende de la información efectivamente declarada por cada organismo respecto de su dotación anual.

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 indicó previamente, la obligación de aplicar la **selección preferente** alcanza a un total de **643 instituciones públicas** en 2024. De este universo, se recibieron reportes de **511 entidades**, lo que equivale al **79,5%**, mientras que **132 instituciones** no entregaron información, representando el **20,5%** restante, tal como se aprecia en el **Gráfico 1**

Gráfico 1: Universo instituciones públicas 2024 que presentaron informe



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al desagregar los datos, se observa que **266 de las 345 municipalidades** cumplieron con la entrega de información; en el caso de la **Administración Central del Estado**, **208 de las 232**

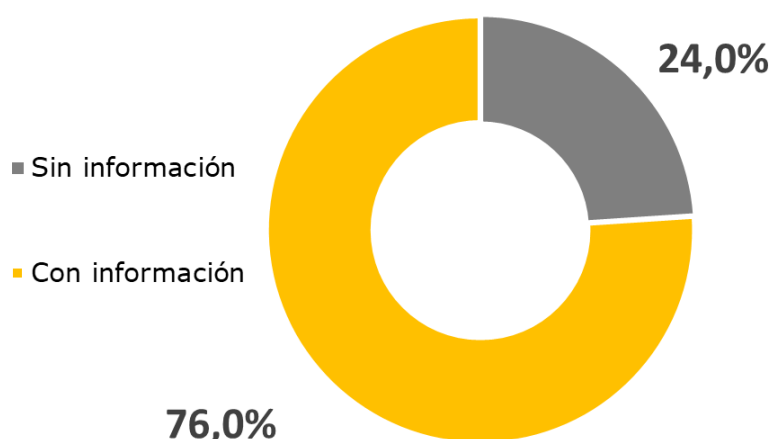
instituciones reportaron, y dentro de los organismos **Autónomos, 37 de 66** presentaron sus informes. El detalle se resume en la **Tabla 3**.

Tabla 3: Universo de Instituciones públicas que presentan informe de cumplimiento 2024

Tipo de instituciones públicas	SI	No
Municipalidades	266	79
Administración Central del Estado	208	24
Autónomas	37	29
Total	511	132

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y Senadis
Para el análisis de la **selección preferente en 2024**, se utilizó la información contenida en los reportes de cumplimiento, los informes de excusas entregados al Servicio Civil y a SENADIS, junto con los registros del portal www.empleospublicos.cl. A partir de este conjunto de datos, se obtuvo información respecto a la aplicación de la selección preferente en **489 instituciones (76%)**, mientras que en **154 instituciones (24%)** no fue posible contar con antecedentes suficientes, lo cual se muestra en el **Gráfico 2**.

Gráfico 2: Instituciones públicas que entregaron información para verificar el cumplimiento de la obligación de selección preferente en el año 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al desagregar la información por tipo de institución, y tal como se presenta en la **Tabla 4**, se advierte que en **Instituciones Autónomas** un **39,4%** registró información sobre la aplicación de la selección preferente. En el caso de las **Municipalidades**, el nivel de respuesta alcanzó un **91,6%**, mientras que en las instituciones de la **Administración Central del Estado** la cifra llegó a **63,4%**.

Tabla 4: Instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2024ⁱⁱ

Tipo de instituciones públicas	Sin información de selección preferente		Con información de selección preferente	
	N	%	N	%
Municipalidades	29	8,4%	316	91,6%
Administración Central del Estado	85	36,6%	147	63,4%
Autónomas	40	60,6%	26	39,4%
Total	154	24,0%	489	76,0%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y Senadis

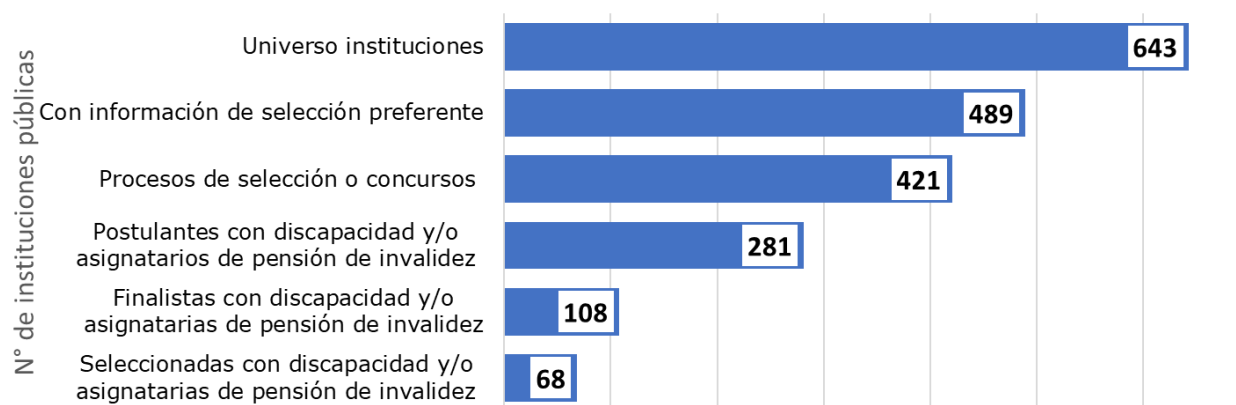
3.2. Procesos de selección y postulación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público

Respecto de los **procesos de selección realizados en 2024**, un total de **489 instituciones** informaron haber llevado a cabo concursos o procesos de selección. De ellas:

- **281 instituciones** reportaron contar con postulantes con discapacidad o asignatarios/as de pensión de invalidez.
- **108 instituciones** señalaron que dichos postulantes alcanzaron la etapa de finalistas.
- **68 instituciones** informaron haber contratado efectivamente a personas con discapacidad o beneficiarias de pensión de invalidez.

Estos resultados se presentan en el **Gráfico 3** y la **Tabla 5**.

Gráfico 3: Etapas de procesos de selección de personas con discapacidad en instituciones públicas con información en año 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Tabla 5: Instituciones públicas que informaron procesos de selección de personas con discapacidad en el año 2024

Etapas del proceso de selección	Instituciones	
	N	%
Número de instituciones que llevaron a cabo procesos de selección o concursos realizados	421	65,5%
Número Postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	281	43,7%
Finalistas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	108	16,8%
Seleccionadas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	68	10,6%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

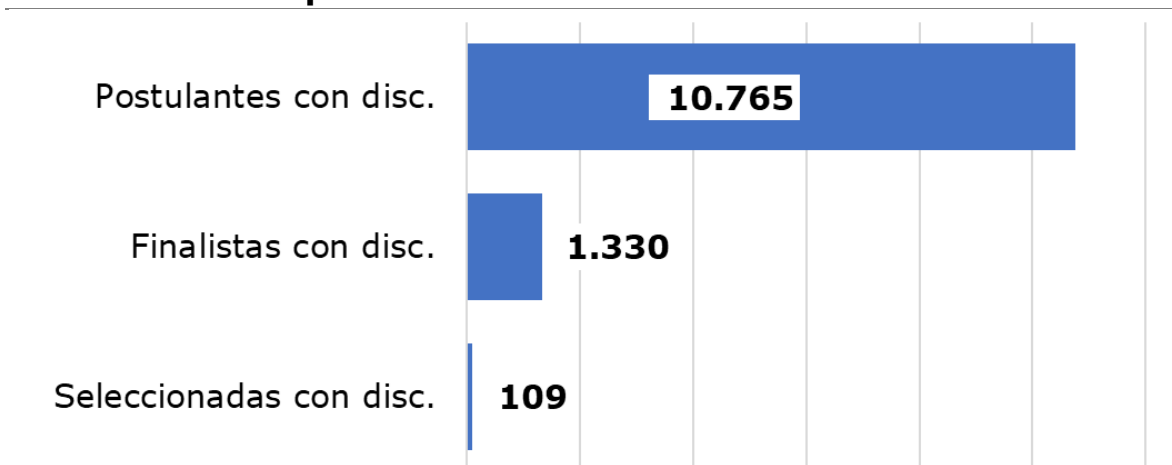
Durante el año **2024**, se reportaron **39.386 convocatorias efectuadas, para proveer empleos en sus diferentes calidades jurídicas**, en los cuales participaron **1.844.209 personas**. De ese total, **10.765 postulantes** corresponden a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, lo que representa apenas un **0,58%** del universo total de postulaciones. De este grupo, **1.330 personas** avanzaron a la etapa de finalistas y finalmente **109 fueron contratadas**, como se detalla en la **Tabla 6** y el **Gráfico 4**.

Tabla 6: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2024

Etapas del proceso de selección	Nº de procesos o personas
Número de convocatorias efectuadas por instituciones públicas	39.386
Número total de postulaciones recibidas	1.844.209
Postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	10.765
Finalistas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	1.330
Seleccionadas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	109

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 4: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

3.3. Aplicación de selección preferente en la totalidad de instituciones públicas en el año 2024

De acuerdo con la definición legal de la selección preferente, el cumplimiento de esta obligación se clasificó en cuatro categorías:

- **Cumple selección preferente:** instituciones que seleccionaron a todas las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que llegaron a la etapa de finalistas en las convocatorias realizadas; o bien, aquellas que seleccionaron a un número menor cuando 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 período, que no recibieron postulaciones de personas con discapacidad o que no tuvieron personas con discapacidad en las nóminas finales.

- **No cumple selección preferente:** instituciones que, teniendo personas con discapacidad en la nómina de finalistas, no las seleccionaron, incumpliendo la condición de igualdad de mérito.
- **Falta información:** instituciones que no completaron el reporte o entregaron datos insuficientes para determinar su situación de cumplimiento.

De acuerdo con la **Tabla 7** y el **Gráfico 5**, se constata que, de las **643 instituciones públicas** consideradas en el proceso 2024, solo un **6,6%** (equivalente a **43 instituciones**) aplicó efectivamente la **selección preferente**, es decir, contrató a todas las personas con discapacidad que llegaron a una nómina final en igualdad de mérito con el resto de postulantes. El detalle de estas instituciones se encuentra en el **Anexo 1**.

Tabla 7: Aplicación selección preferente en instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2024

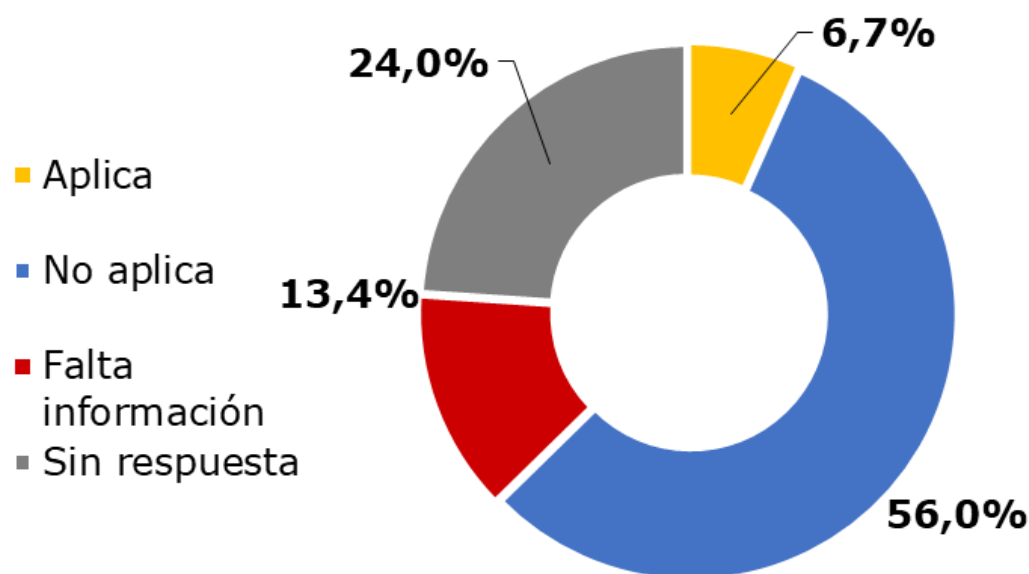
Aplicación selección preferente	Instituciones	
	N	%
Selecciona preferentemente a finalistas con discapacidad	43	6,7%
No cuenta con finalistas con discapacidad	360	56,0%
Falta información para determinar cumplimiento	86	13,4%
Sin Respuesta	154	24,0%
Total	643	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Por otra parte, la mayoría de las entidades, un **56,0%** (360 instituciones), no tuvo finalistas con discapacidad en sus procesos de selección, por lo que en estos casos la aplicación de la selección preferente no resulta procedente.

En tanto, un **13,4%** (86 instituciones) entregó información insuficiente o incompleta, lo que impide determinar con certeza su situación de cumplimiento. Finalmente, un **24%** (154 instituciones) no proporcionó respuesta alguna respecto a este aspecto, quedando registradas como **sin respuesta**.

Gráfico 5: Cumplimiento selección preferente en instituciones públicas en el año 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al comparar los resultados según tipo de institución, tal como se presenta en la **Tabla 8**, se observa que las **Municipalidades** concentran el porcentaje más alto de cumplimiento de la selección preferente, alcanzando un **9,0%** (31 municipios), cifra superior al promedio nacional. En cambio, la **Administración Central del Estado (ACE)** reporta un **5,2%** (12 instituciones), mientras que en los **Organismos Autónomos (AUT)** no se registraron casos de cumplimiento.

Respecto de las instituciones que declararon no haber contado con finalistas con discapacidad en sus procesos de selección, se identifican diferencias relevantes: el **80,6% de las Municipalidades**, el **24,1% de la Administración Central del Estado** y el **39,4% de los Organismos Autónomos** se encuentran en esta situación, lo que explica por qué no corresponde aplicar la selección preferente en dichos casos.

En cuanto a los reportes incompletos, no ha sido posible determinar el cumplimiento en un **2,0% de las Municipalidades** y en un **34,1% de las instituciones de la Administración Central del Estado**. En los Organismos Autónomos, en tanto, no se registran instituciones en esta categoría.

Finalmente, el grupo de instituciones que no entregó información asciende a un **8,4% de las Municipalidades** (29 entidades), un **36,6% de la Administración Central del Estado** (85 instituciones) y un **60,6% de los Organismos Autónomos** (40 instituciones).

Tabla 8: Aplicación selección preferente en instituciones públicas en el año 2024

Cumplimiento selección preferente	MUNI		ACE		AUT	
	N	%	N	%	N	%
Cumple (selecciona preferentemente a todas las personas finalistas con discapacidad)	31	9,0%	12	5,2%	0	0,0%
No aplica (no cuenta con finalistas con discapacidad)	278	80,6%	56	24,1%	26	39,4%
Falta información para determinar cumplimiento	7	2,0%	79	34,1%	0	0,0%
Sin respuesta	29	8,4%	85	36,6%	40	60,6%
Total	345	100,0%	232	100,0%	66	100,0%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

3.4. Accesibilidad del proceso de selección

El **artículo 7 del Reglamento para el sector público** establece la obligación de que las instituciones adopten las **adaptaciones y ajustes razonables necesarios** para garantizar que las personas con discapacidad puedan participar en los procesos de selección en igualdad de condiciones. Este es el primer año que se han estandarizado todas las categorías respecto al apartado de accesibilidad, permitiendo contar con un panorama unificado para monitorear este aspecto, de manera general y de acuerdo con el tipo de organismo del Estado.

De manera similar al proceso de levantamiento de información iniciado en 2022, durante el reporte 2024 se mantuvo la aplicación de un conjunto de preguntas dirigidas a las Instituciones que realizaron procesos de selección en el período enero–diciembre de 2024 y buscan evaluar la incorporación de **medidas de accesibilidad** tanto en los procesos como en los canales de postulación.

En particular, se solicitó a las Instituciones informar si en los concursos desarrollados durante el período se contemplaron los siguientes aspectos:

- La existencia de un **procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos** de las personas con discapacidad en los procesos de selección (por ejemplo, la incorporación de una pregunta específica en el formulario de postulación, o la implementación de un protocolo institucional).
- Si el **sitio web institucional** donde se publicaron las convocatorias cumplía con algún **validador de accesibilidad web** conforme a los estándares W3C (niveles AA o AAA).
- Si el **formulario de postulación** consideraba medidas de accesibilidad, como: disponibilidad en formatos compatibles con lectores de pantalla (PDF accesible o Word), formularios en línea alojados en páginas validadas bajo la norma W3C, versiones en lectura fácil u otras alternativas (por ejemplo, uso de widget de contraste o ajuste de tamaño de letra).

A continuación, se presentan los principales resultados respecto de los avances del sector público en el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias vinculadas a la **implementación de procedimientos de apoyo y accesibilidad en los procesos de selección**.

De acuerdo con la **Tabla 9 y el Gráfico 6**, se observa que un **32,0% del total de instituciones públicas (206 en total)** declaró haber contado con algún procedimiento para identificar las necesidades de apoyo o ajustes razonables de personas con discapacidad en los procesos de selección y/o concursos realizados durante el año 2024.

De este grupo, un **22,3% corresponde a municipalidades (77 instituciones)**, un **82,7% a organismos de la Administración Central del Estado (105 instituciones)** y un **57,1% a organismos autónomos (24 instituciones)**, lo que refleja una adopción gradual de este tipo de medidas en distintos niveles de la administración pública.

En contraste, un **48,1% de las instituciones (309 en total)** informó no haber implementado ningún procedimiento de este tipo, mientras que un **19,9% (128 instituciones)** no entregó información suficiente para determinar su cumplimiento, lo que evidencia una **brecha significativa en la incorporación de mecanismos sistemáticos de identificación de apoyos** durante los procesos de selección laboral.

Estos resultados sugieren que, si bien se observa un avance respecto de ejercicios anteriores, aún persiste una heterogeneidad importante entre instituciones en la aplicación de criterios de accesibilidad y ajustes razonables, particularmente a nivel municipal y en organismos autónomos, donde las capacidades técnicas y los recursos varían considerablemente.

Tabla 9: Instituciones que contaron con un procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad para participar en los procesos de selección en 2024

Contó con procedimiento para detectar necesidades de apoyo para PcD	MUNI		ACE		AUT		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí, contó con procedimiento	77	22.3%	105	82.7%	24	57.1%	206	32.0%
No contó con procedimiento	198	57.4%	98	77.2%	13	31.0%	309	48.1%
Sin información	70	20.3%	29	22.8%	29	69.0%	128	19.9%
Total	345	100	232	100	66	100	643	100%

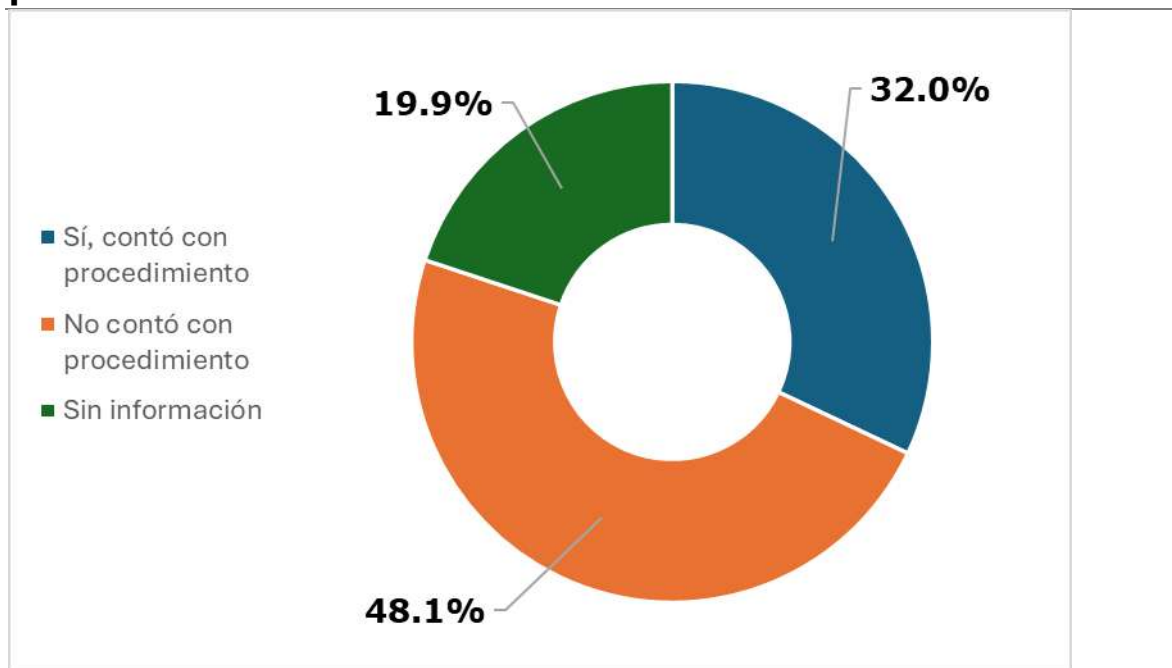
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Se observa que la **mayoría de las instituciones públicas (48,1%)**, equivalente a **309 entidades**, declaró **no contar con procedimientos formales** para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad en los procesos de selección realizados durante 2024.

En tanto, un **32,0% del total de instituciones (206 entidades)** reportó haber implementado este tipo de mecanismos, ya sea de manera parcial o total, lo que representa un avance relevante en la incorporación de criterios de accesibilidad y ajustes razonables en los procesos de reclutamiento público.

Por último, un **19,9% de las instituciones (128 en total)** no entregó antecedentes suficientes sobre este aspecto, siendo clasificadas en la categoría de **"Sin información"**, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de seguimiento y acompañamiento técnico para asegurar una adecuada implementación y registro de estas medidas en todos los niveles de la administración pública.

Gráfico 6: Instituciones Públicas 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 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En relación con la accesibilidad de los sitios web donde se publican las convocatorias a procesos de selección, el **artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 21.015** para el sector público establece 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 (...)”.

Por su parte, el citado **Decreto N° 1/2015** señala en su artículo 5 que los sistemas y sitios web deben desarrollarse o implementarse aplicando estándares de compatibilidad y accesibilidad universal, en concordancia con las principales directrices internacionales y nacionales. Esto incluye las normas de la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006, ratificada por Chile en 2008)**, la **Ley N° 20.422 (2010)** sobre igualdad de oportunidades e inclusión social, y

los estándares técnicos internacionales definidos por la **W3C**, que establecen tres niveles de cumplimiento (A, AA y AAA).

Sobre esta base, en el presente proceso se consultó a todas las instituciones públicas respecto a las medidas de accesibilidad web implementadas en los sitios donde se difunden los procesos de selección y concursos.

De acuerdo con la **Tabla 10 y el Gráfico 7**, se observa que solo un **6,1% de las instituciones públicas (39 en total)** declaró que sus sitios web han aprobado un validador de accesibilidad, alcanzando los niveles **AA o AAA** de la norma W3C, que garantizan condiciones adecuadas de accesibilidad universal. Este porcentaje se concentra principalmente en las **Municipalidades (9,6%)** y los **Organismos Autónomos (9,1%)**, mientras que **ninguna institución de la Administración Central del Estado** reportó cumplimiento en esta materia.

Por otro lado, un **26,7% de las instituciones (172 en total)** indicó que sus sitios web no han aprobado el validador de accesibilidad, lo que refleja una brecha significativa en el cumplimiento de los estándares internacionales.

Asimismo, un **7,2% de las instituciones (46 en total)** reportó haber realizado procesos de selección durante el año 2024, pero sin publicarlos en un sitio web, situación que se concentra principalmente en los **Organismos Autónomos (56,1%)**.

A su vez, un **11,2% (72 Municipalidades)** declaró no haber realizado procesos de selección durante el año en análisis, mientras que un **48,8% del total de instituciones públicas (314)** no entregó información sobre este aspecto, entre las cuales se encuentra la totalidad de las instituciones de la **Administración Central del Estado**.

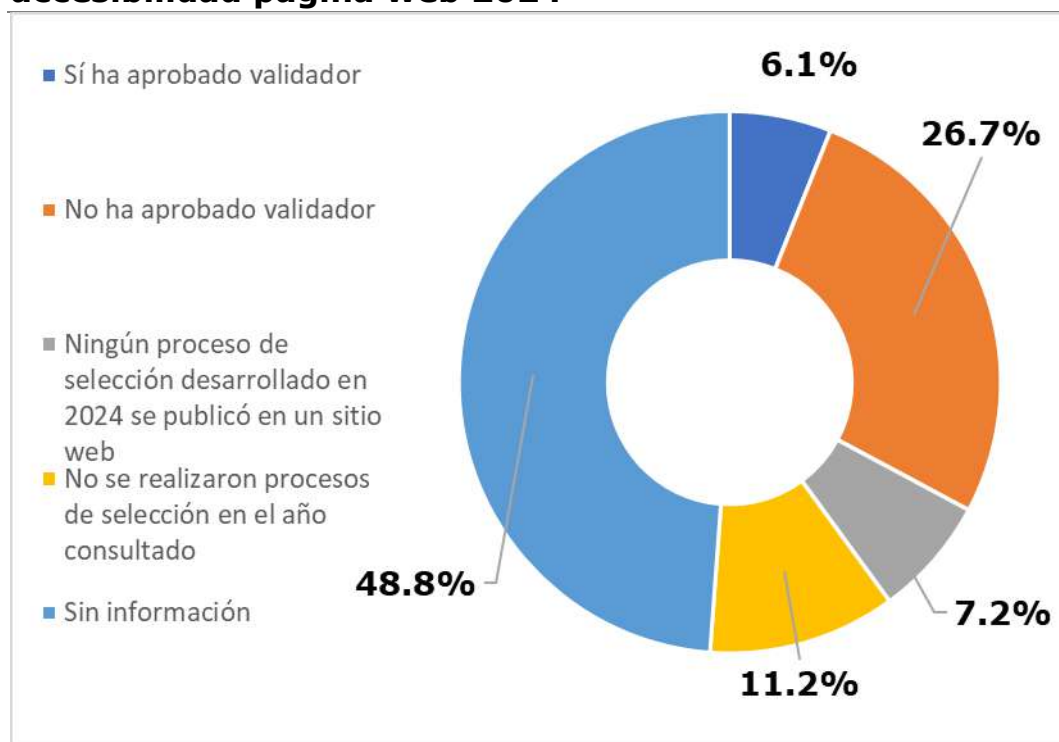
En conjunto, estos resultados evidencian una **baja aplicación de los estándares de accesibilidad web** en los portales institucionales del sector público, especialmente considerando que la normativa vigente exige garantizar la participación en igualdad de condiciones para todas las personas postulantes.

Tabla 10: Instituciones Públicas que declararon accesibilidad en el sitio web donde se publican los procesos de selección en 2024

Accesibilidad página web	MUNI		ACE		AUT		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí ha aprobado validador	33	9.6%	0	0.0%	6	9.1%	39	6.1%
No ha aprobado validador	161	46.7%	0	0.0%	11	16.7%	172	26.7%
Ningún proceso de selección desarrollado en 2024 se publicó en un sitio web	9	2.6%	0	0.0%	37	56.1%	46	7.2%
No se realizaron procesos de selección en el año consultado	72	20.9%	0	0.0%	0	0.0%	72	11.2%
Sin información	70	20.3%	232	100.0%	12	18.2%	314	48.8%
Total	345	100%	232	100%	66	100%	643	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 7: Instituciones Públicas que cuentan con medidas de accesibilidad página web 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

De acuerdo con la **Tabla 11 y el Gráfico 8**, un **18,8% del total de instituciones públicas (121 en total)** declaró que sus formularios de

postulación podían descargarse en formatos compatibles con lectores de pantalla (PDF accesible o Word), garantizando así la accesibilidad digital básica en los procesos de selección.

Asimismo, un 3,1% de las instituciones (20 en total) reportó haber utilizado formularios en lectura fácil, y un 1,4% (9 instituciones) señaló contar con formularios en línea que habían aprobado validadores de accesibilidad conforme a la norma W3C, lo que representa un avance en la implementación de herramientas inclusivas en entornos digitales.

Por otra parte, un 5,1% de las instituciones (33 en total) indicó disponer de otras medidas complementarias de accesibilidad, tales como widgets de contraste, aumento de tamaño de fuente u otras adaptaciones.

En comparación, un 8,1% de las instituciones (52 en total) manifestó no contar con ninguna medida de accesibilidad en sus formularios de postulación. Además, un 12,0% (77 instituciones) declaró no haber realizado procesos de selección durante el año 2024.

Finalmente, un 51,5% del total de instituciones públicas (331 en total) no entregó información sobre este aspecto, siendo clasificadas en la categoría de "Sin información", lo que refleja una baja sistematización y registro de prácticas de accesibilidad digital en el conjunto del sector público.

Estos resultados confirman la existencia de una brecha significativa en la **implementación de medidas de accesibilidad en los procesos de postulación**, especialmente en lo relativo a la adopción de estándares internacionales (W3C), lo que constituye un desafío prioritario para el cumplimiento efectivo de las disposiciones de accesibilidad establecidas por la Ley 21.015 y su reglamento.

Tabla 11: Municipalidades que cuentan con medidas de accesibilidad en los formularios de postulación a los procesos de selección en 2024

Medidas de accesibilidad en postulación	MUNI		ACE		AUT		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No cuenta con ninguna medida de accesibilidad	52	15.1%	0	0.0%	0	0.0%	52	8.1%
Se puede descargar en formato apto para lectores de pantalla: PDF accesible o word	104	30.1%	0	0.0%	17	4.9%	121	18.8%
Es un formulario en lectura fácil	20	5.8%	0	0.0%	0	0.0%	20	3.1%
Es un formulario online que ha aprobado un validador de accesibilidad en conformidad a la norma W3C	5	1.4%	0	0.0%	4	1.2%	9	1.4%
Cuenta con otra medida de accesibilidad	17	4.9%	0	0.0%	16	4.6%	33	5.1%
No se realizaron procesos de selección en el año consultado	77	22.3%	0	0.0%	0	0.0%	77	12.0%
Sin información	70	20.3%	232	67.2%	29	8.4%	331	51.5%
Total	345	100	232	100	66	100	643	100

Fuente: Registros administrativos SENADIS

A A continuación, en el **Gráfico 8**, se presenta una síntesis comparativa de las distintas **medidas de accesibilidad universal** declaradas por las instituciones públicas en sus procesos de selección desarrollados durante el año 2024.

Se observa que la modalidad más frecuente mediante la cual las instituciones reportan garantizar condiciones de igualdad de oportunidades en los procesos de postulación corresponde a la implementación de formularios accesibles, con un 28,5% del total de instituciones (183 entidades) que indican haber dispuesto de formatos compatibles con lectores de pantalla, lectura fácil u otras medidas de accesibilidad digital.

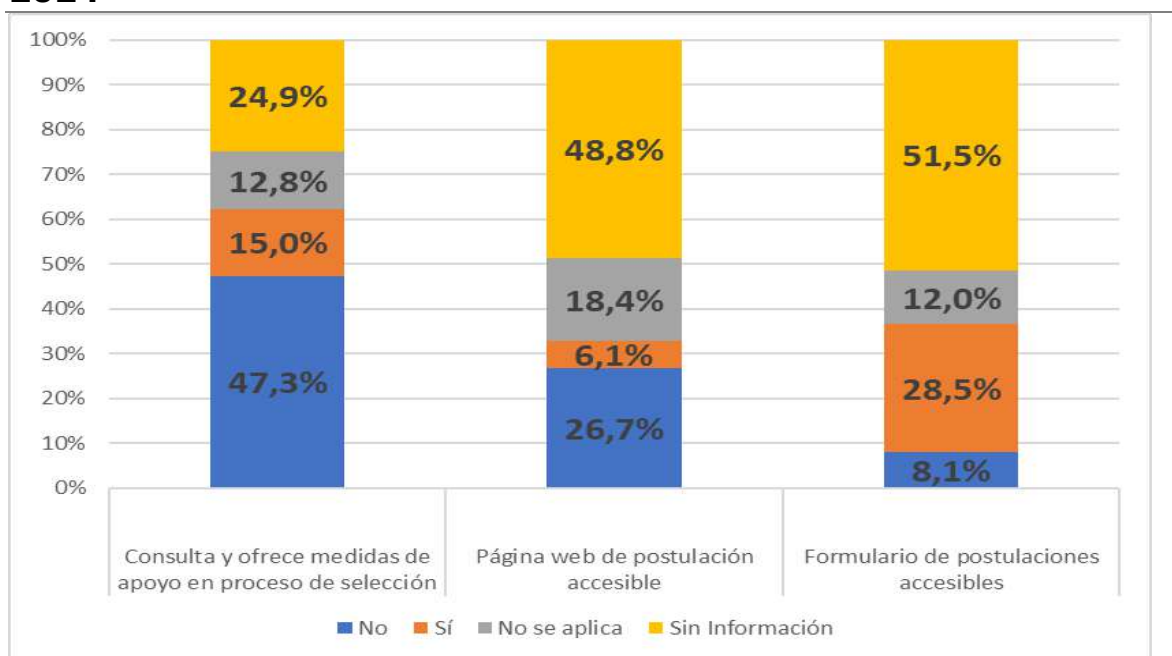
En contraste, el aspecto más rezagado sigue siendo el cumplimiento de los estándares de accesibilidad web, establecidos en el Decreto Supremo N° 1/2015, que aprueba la norma técnica sobre sistemas y sitios web de los órganos de la Administración del Estado. Solo un 6,1%

de las instituciones (39 en total) declaró contar con sitios web de postulación que cumplen con los niveles AA o AAA de la norma W3C, mientras que cerca de la mitad (48,8%) no entregó información al respecto.

En una posición intermedia, aunque también baja, se ubica la consulta e identificación de necesidades de apoyo y ajustes razonables durante los procesos de selección, declarada por un 15,0% de las instituciones (77 en total). Este porcentaje, aunque inferior a los indicadores deseables, representa un avance respecto de años anteriores, donde la práctica de incorporar estas consultas era marginal.

Finalmente, los resultados evidencian que, si bien existen avances en la incorporación de criterios de accesibilidad en los formularios de postulación, aún persiste una **brecha estructural en la accesibilidad web y en la identificación activa de apoyos**, dimensiones que son esenciales para garantizar la participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en los procesos de selección del sector público.

Gráfico 8: Instituciones Públicas que presentan condiciones de accesibilidad en distintos aspectos del proceso de postulación en 2024



Fuente: Registros administrativos SENADIS

3.5. Sistema de Ata Dirección Pública 2024

Durante el año 2024, como muestra la tabla 12, se realizaron un total de 511 concursos de Alta Dirección Pública, de los cuales 66 fueron de primer nivel jerárquico y 445 de segundo nivel.

El total de postulaciones de personas con discapacidad realizadas en el sistema de Alta Dirección Pública fueron 596, contabilizando 65 en el primer nivel jerárquico y 531 en el segundo nivel.

En los concursos de primer nivel jerárquico 1 persona con discapacidad fue incorporada en la nómina final presentada a la autoridad, sin resultar en nombramiento.

En los concursos de segundo nivel jerárquico 4 personas con discapacidad fueron incorporadas en la nómina final presentada a la autoridad, sin resultar en nombramiento.

Tabla 12: Datos Sistema de Ata Dirección Pública 2024

	Nivel		Total Nivel I y II
	I	II	
Total concursos	66	445	511
Postulaciones de personas con discapacidad	65	531	596
Personas con discapacidad en nómina	1	4	5
Personas con discapacidad nombradas	0	0	0

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

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

De acuerdo con la **Ley N° 21.015**, las instituciones que cuenten con una dotación igual o superior a **100 trabajadores y trabajadoras** deben destinar al menos un **1% de su personal** a la contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. En el caso del sector público, esta obligación aplica a aquellas entidades cuya **dotación máxima** sea de 100 o más personas funcionarias.

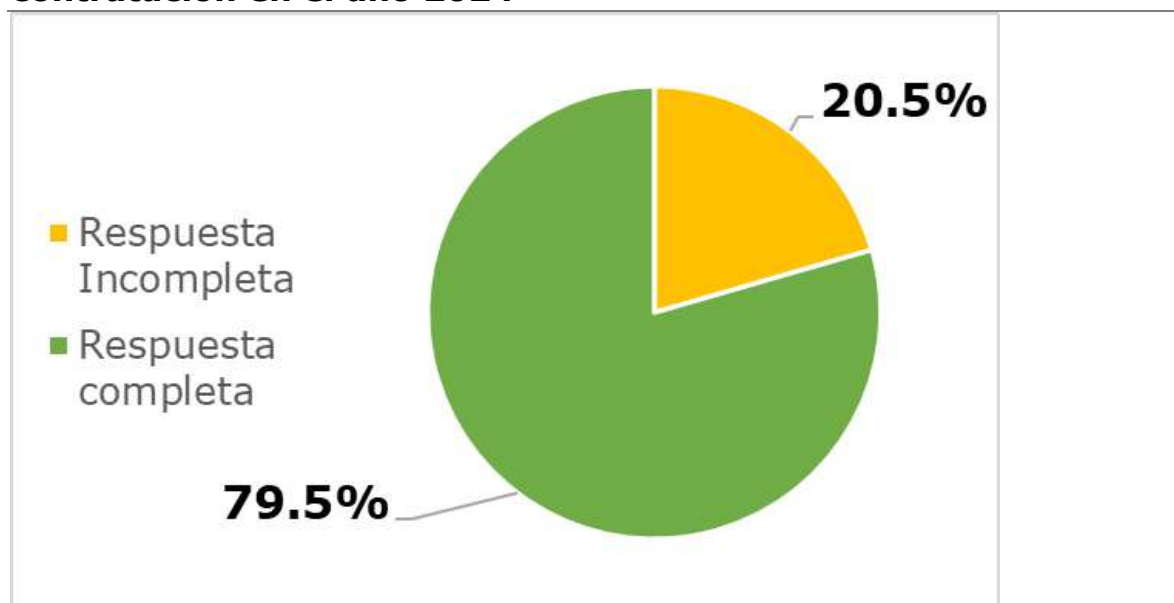
4.1. Cobertura de la información sobre instituciones públicas obligadas a mantener una reserva de contratación de personas con discapacidad

Para establecer anualmente el universo de instituciones sujetas a esta obligación, no existe una **fuentes única y oficial** que consolide el dato de dotación de cada organismo. En el caso de las instituciones cuya dotación anual se fija en la **Ley de Presupuestos** -esto es, la Administración Central del Estado y los Organismos Autónomos-, la información se encuentra centralizada en la Dirección de Presupuestos (DIPRES). Sin embargo, para las **Municipalidades** no existe un registro equivalente, por lo que resulta imprescindible contar con la **declaración directa de cada entidad** a través del proceso de reportabilidad. Solo mediante este mecanismo es posible determinar si dichas instituciones cumplen con el criterio de dotación que las hace obligadas a mantener la reserva del 1% establecida por la Ley.

Del total de instituciones públicas consideradas, se obtuvo información relativa a la contratación y mantención de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en **643 entidades durante el año 2024**, lo que corresponde prácticamente al **100% del universo**. De ellas, **511 instituciones (79,5%)** entregaron su reporte de

manera completa, mientras que el **20,5% restante (132 instituciones)** presentó antecedentes incompletos o no respondió, tal y como se observa en el **Gráfico**.

Gráfico 9: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS, lo resultados de Respuesta incompleta incluyen los casos Sin Información.

De acuerdo con la **Tabla 13**, la cobertura de información muestra diferencias según el tipo de institución:

- En la Administración Central del Estado, un 89,7% (208 instituciones) entregó reportes completos, frente a un 10,3% (24 instituciones) con información incompleta o parcial.
- En el caso de las Municipalidades, un 77,1% (266 instituciones) entregó reportes completos, mientras que un 22,9% (79 instituciones) no lo hizo.
- En los Organismos Autónomos, el reporte es más bajo: sólo un 56,1% (37 instituciones) presentó información completa, mientras que un 43,9% (29 instituciones) quedó con datos incompletos o sin respuesta.

Tabla 13: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2024

Tipo de instituciones públicas	Respuesta incompleta o sin respuesta		Respuesta completa	
	N	%	N	%
Municipalidades	79	22,9%	266	77,1%
Administración Central del Estado	24	10,3%	208	89,7%
Autónomas	29	43,9%	37	56,1%
Total	132	20,5%	511	79,5%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

De acuerdo con la **Tabla 14** y el **Gráfico 10**, referidos a las contrataciones mantenidas durante el año **2024**, se observa que:

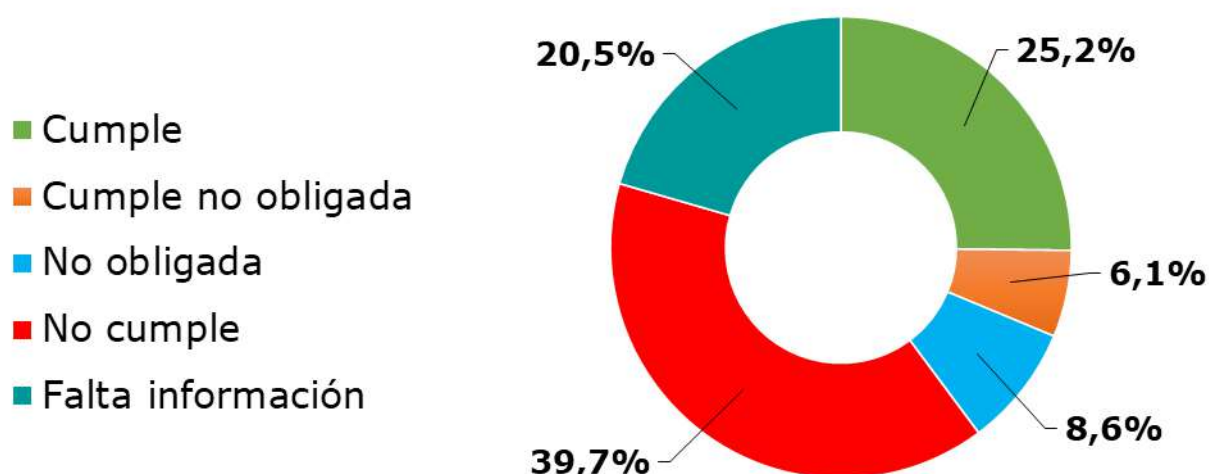
- **162 instituciones (25,2%)** cumplieron con la cuota legal del 1% estando obligadas.
- **39 instituciones (6,1%)** alcanzaron la cuota de contratación aun cuando no estaban obligadas.
- **55 instituciones (8,6%)** declararon no encontrarse sujetas a esta obligación.
- **255 instituciones (39,7%)** no dieron cumplimiento a la reserva de contratación pese a estar obligadas.
- Finalmente, **132 instituciones (20,5%)** no entregaron información suficiente para determinar su condición.

Tabla 14: Instituciones públicas según reserva de contratación en el año 2024

Tipo de instituciones públicas	N	%
Cumple cuota de contratación estando obligada	162	25,2%
Cumple cuota de contratación sin estar obligada	39	6,1%
No obligada a cuota de contratación	55	8,6%
No cumple cuota de contratación estando obligada	255	39,7%
Falta información	132	20,5%
Total	643	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 10: Instituciones públicas según reserva de contratación en el año 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

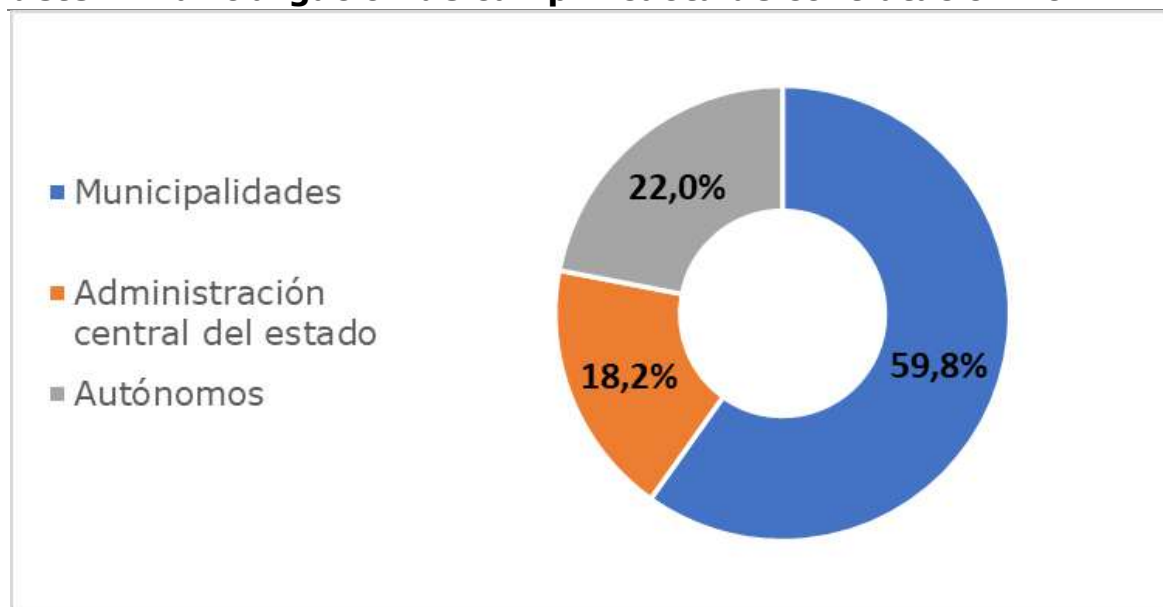
4.2. Instituciones que incumplen por falta de información sobre cuota de contratación

Dado que no existe una fuente oficial y única sobre la dotación máxima de todas las instituciones públicas, el reporte de cada entidad resulta indispensable para determinar si se encuentra obligada a mantener la cuota de contratación. En este sentido, las instituciones que no entregan información suficiente son clasificadas como incumplidoras por falta de antecedentes, situación en la que se encontraron 132 instituciones en 2024, según lo indicado en la **Tabla 14**.

Las instituciones que no entregaron información suficiente para determinar si se encontraban obligadas a cumplir con la cuota de contratación ascienden a **132 en total**. De acuerdo con la distribución presentada en el **Gráfico 11**, la mayoría corresponde a **Municipalidades**, con **79 casos (59,8%)**.

En segundo lugar, se encuentran los **Organismos Autónomos**, que suman **29 instituciones (22,0%)**, mientras que en la **Administración Central del Estado** esta situación afecta a **24 entidades (18,2%)**.

Gráfico 11: Instituciones públicas sin información para determinar obligación de cumplir cuota de contratación 2024



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 2024

La contratación de personas con discapacidad no se limita únicamente a las instituciones obligadas a mantener una reserva del 1% de su dotación. También existe un grupo de organismos que, sin estar sujetos legalmente a esta obligación, igualmente declaran contar con personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez dentro de su personal.

En el año **2024**, **39 instituciones** reportaron encontrarse en esta condición. Por su parte, **55 instituciones** no obligadas señalaron no contar con contrataciones de este tipo. En conjunto, el universo de

instituciones no obligadas ascendió a **94 entidades**, según se detalla en la **Tabla 15**.

Tabla 15: Instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2024

Instituciones públicas	N
No obligada y no declara contratación	55
No obligada y declara contratación	39
Total	94

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al analizar las instituciones con dotaciones inferiores a 100 funcionarios que **no estaban obligadas** a la cuota de contratación, pero que igualmente declararon haber contratado personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2024, se observa la siguiente distribución:

- Un **44% corresponde a Municipalidades** (24 instituciones).
- Un **45% a entidades de la Administración Central del Estado** (25 instituciones).
- Y un **11% a Organismos Autónomos** (6 instituciones).

Estos resultados se presentan en la **Tabla 16**, donde también se observa que, en el grupo de instituciones no obligadas, **39 entidades** reportaron no haber realizado contrataciones de este tipo.

Tabla 16: Tipo de instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2024

Tipo de institución	Instituciones no obligadas			
	Declara contratación		No declara contratación	
	Nº	%	Nº	%
Municipalidades	24	44%	23	59%
Administración Central del Estado	25	45%	14	36%
Autónomas	6	11%	2	5%
Total	55	100	39	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y Senadis

En conjunto, estas instituciones reportaron la contratación o mantención de **39 personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez** durante el año 2024.

4.4. Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones obligadas en el año 2024

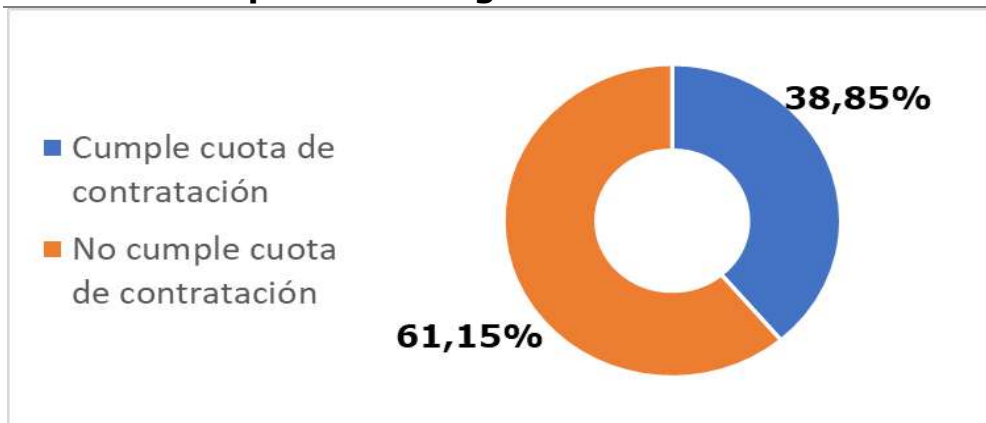
Del total de **instituciones públicas con 100 o más funcionarios/as** en su dotación anual, y por tanto obligadas a cumplir con la reserva legal de contratación, se observa que solo un **38,9% (162 instituciones)** reportó dar cumplimiento a la **cuota del 1% de contratación y mantención** de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. En contraste, un **61,1% (255 instituciones)** no cumplió con esta obligación durante el año 2024, como se muestra en la **Tabla 17** y el **Gráfico 12**.

Tabla 17: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2024

Estado cumplimiento cuota de contratación	Instituciones públicas	
	N	%
Cumple cuota de contratación	162	38,85%
No cumple cuota de contratación	255	61,15%
Total	417	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 12: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al comparar los resultados según tipo de institución, se advierten diferencias en cuanto a la proporción de cumplimiento (Tabla 18):

- Las **Municipalidades** presentan la tasa de cumplimiento más alta, con un **43,4% (95 municipios)** que alcanzaron la cuota legal.
- En la **Administración Central del Estado**, el cumplimiento llegó al **34,3% (58 instituciones)**.
- Finalmente, los **Organismos Autónomos** registran la tasa más baja, con solo un **31,0% (9 instituciones)** que cumplieron la obligación.

Tabla 18: Cumplimiento de cuota de contratación según tipo de instituciones públicas obligadas en el año 2024

Tipo de institución	Instituciones obligadas					
	Cumple cuota 1%		No cumple cuota 1%		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Municipalidades	95	43,4%	124	56,6%	219	100%
Administración Central del Estado	58	34,3%	111	65,7%	169	100%
Autónomas	9	31,0%	20	69,0%	29	100%
Total	162	38,8%	255	61,2%	417	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En síntesis, los resultados muestran que, pese a ciertos avances en algunos sectores, el **incumplimiento de la cuota legal del 1% sigue siendo predominante en el sector público**, alcanzando a más de seis de cada diez instituciones obligadas. La situación es particularmente más baja que el promedio en los **organismos autónomos**, donde el nivel de cumplimiento es más bajo que en municipalidades y servicios de la Administración Central. Estas cifras reflejan la persistencia de importantes brechas en la inclusión laboral de personas con discapacidad, lo que plantea la necesidad de fortalecer los mecanismos de apoyo, acompañamiento y seguimiento para que las instituciones públicas den cumplimiento efectivo a la normativa.

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

De acuerdo con el Reglamento de la **Ley N° 21.015**, las instituciones que, estando obligadas a cumplir con la cuota del 1% de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, no logran hacerlo, pueden presentar ante el **Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)** y/o la **Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC)** un **informe de excusas por Razones Fundadas (RF)**. El reglamento establece que este segundo proceso debe desarrollarse durante el mes de abril de cada año.

Durante el año **2024**, se recibieron un total de **216 informes de excusas**, lo que corresponde al **34% de las instituciones públicas** incluidas en el proceso de reportabilidad (Tabla 19). Sin embargo, no todas estas excusas provienen de entidades que efectivamente estaban en condición de incumplimiento de la cuota legal

En detalle:

- De las **255 instituciones obligadas que declararon no cumplir con la cuota, 188 (74%)** presentaron su informe de excusas, mientras que **67 (26%)** no hicieron uso de esta facultad.
- Entre las **132 instituciones que no entregaron información suficiente para determinar su obligación, solo 15 (11%)** presentaron excusas, en contraste con **117 (89%)** que no lo hicieron.
- Finalmente, se recibieron **13 informes de excusas (5%)** de entidades **no obligadas** a presentar este mecanismo, equivalentes al **18% de este grupo**, lo que indica que algunas instituciones lo utilizaron como vía para aclarar o complementar información.

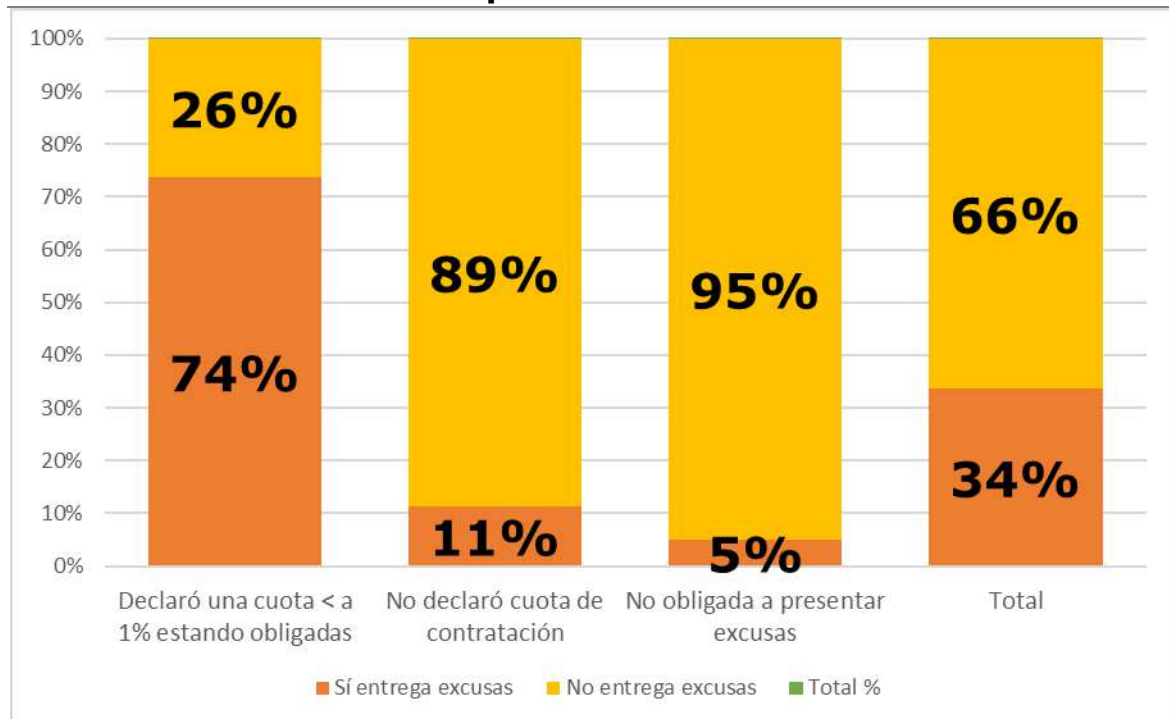
Tabla 19: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2024 de instituciones públicas

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	188	74%	67	26%	255	100%
No declaró cuota de contratación	15	11%	117	89%	132	100%
No obligada a presentar excusas	13	5%	243	95%	256	100%
Total	216	34%	427	66%	643	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Tal como se ilustra en el **Gráfico 13**, el uso de este mecanismo fue mayoritario entre las instituciones que sí tenían la facultad de emplearlo, alcanzando un **74%** de respuestas. En contraste, solo un **11% de las instituciones sin información suficiente** presentó excusas, y un **5% de aquellas no obligadas** hizo uso de este instrumento de manera voluntaria.

Gráfico 13: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2024 de instituciones públicas

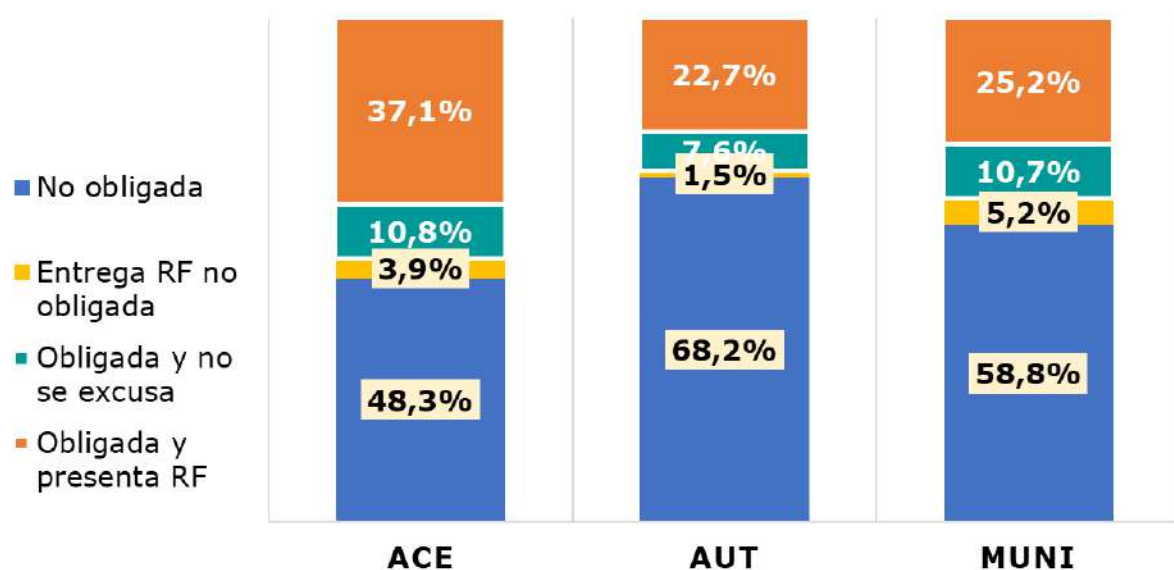


Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Comparando de acuerdo con el tipo de institución pública, como muestra el gráfico 14, las instituciones de la Administración Central del Estado (ACE) presentan un **37,1% de entidades obligadas que presentaron razones fundadas (RF)** para excusarse del incumplimiento de la cuota de contratación, mientras que un **10,8% estaban obligadas, pero no se excusaron**. En el caso de las Municipalidades, un **25,2% de las instituciones obligadas presentaron RF**, mientras que un **10,7% no presentaron excusas** pese a estar en incumplimiento.

Por último, en las Instituciones Autónomas, solo un **22,7% de las entidades obligadas presentaron RF**, mientras que un **7,6% no se excusaron** a pesar de encontrarse en incumplimiento de la normativa.

Gráfico 14: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2024 según tipo de institución que las entregó.



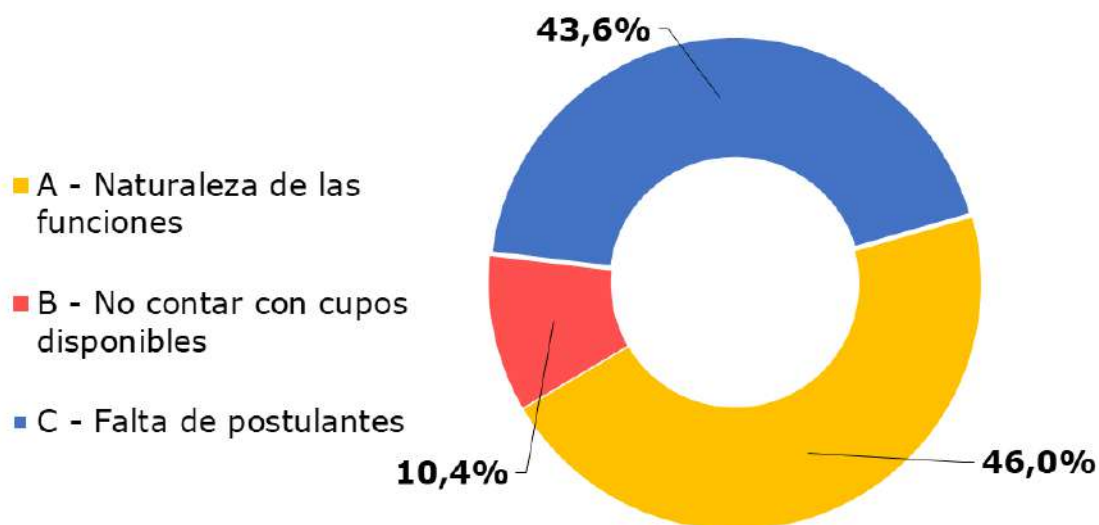
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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, durante el año 2024 se recibieron **433 causales de excusa** para justificar el incumplimiento de la cuota de contratación por las instituciones públicas, considerando que un mismo informe de excusas puede argumentar hasta 3 causales. Del total, un **46,0% corresponde a la causal "Naturaleza de las funciones"**, un **43,6% a la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos**, y un **10,4% a la falta de cupos disponibles**, según se puede observar en el gráfico 15 y la tabla 20.

Por último, cabe señalar que un número significativo de instituciones no indica razones fundadas en sus informes, lo que constituye una brecha en el cumplimiento de la obligación establecida por la normativa.

Gráfico 15: Entrega de Razones Fundadas (RF) en el año 2024



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 2024

Razones fundadas	Razones fundadas	
	N	%
A – Naturaleza de las funciones	199	46,0%
B – No contar con cupos disponibles	45	10,4%
C – Falta de postulantes	189	43,6%
Total	433	100

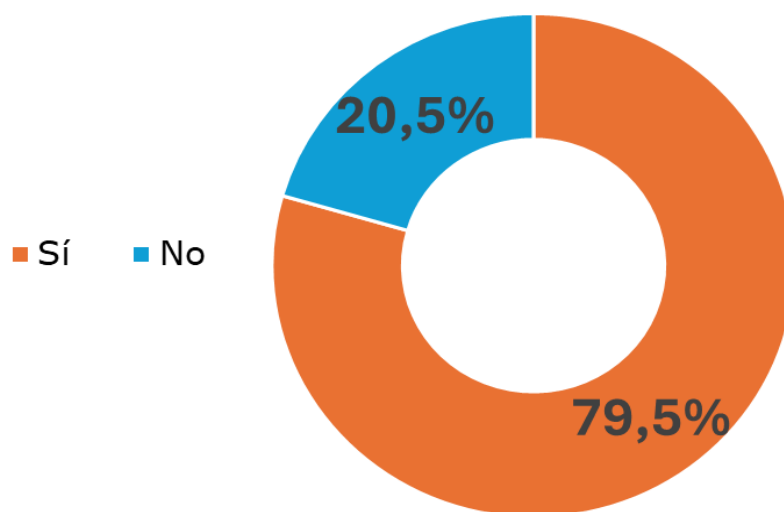
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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 2024, este apartado se ha seguido consultando.

En específico, de **las 643 instituciones públicas**, se recabó información del cumplimiento de la **publicación de informes de 511 de éstas (79,5%)**, en base a las cuales se presenta esta sección, como se observa en el gráfico 16.

Gráfico 16: Instituciones que entregaron información en 2024 referente a la publicación de los informes entregados en 2023



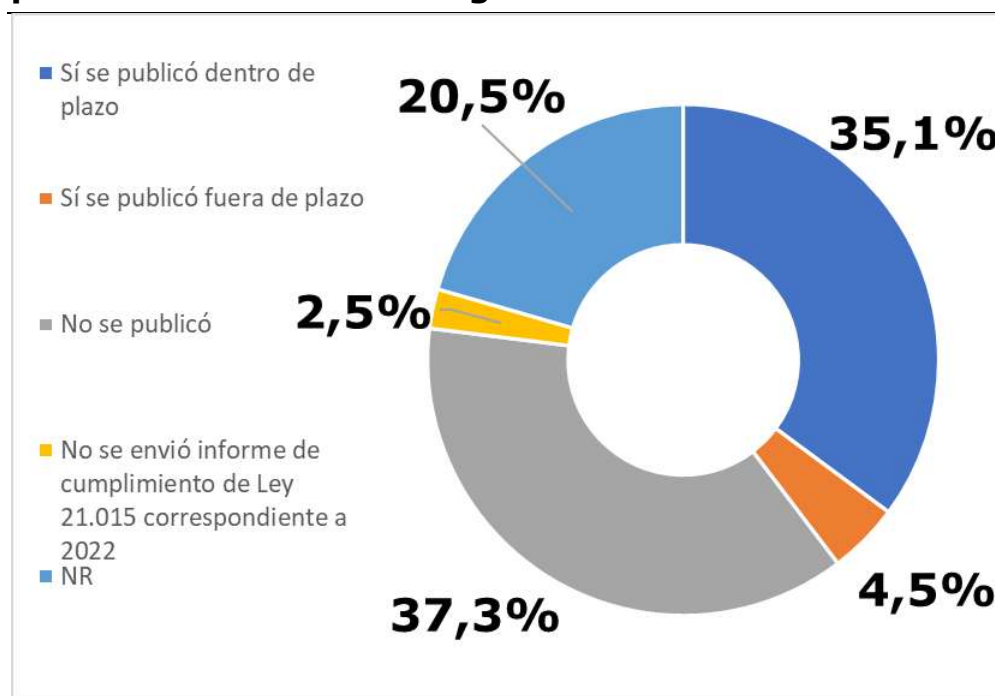
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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

Según se describe en el gráfico 17, un **35,1% de las instituciones reportaron haber publicado el informe de cumplimiento de la Ley 21.015 correspondiente al año 2023 dentro del plazo estipulado de 30 días**, mientras que un 4,5% declaró haberlo publicado fuera del plazo, lo que en conjunto equivale a 255 instituciones públicas.

Por su parte, un 37,3% de las instituciones no publicaron el informe de cumplimiento de la Ley 21.015, lo que corresponde a 240 instituciones. Adicionalmente, un 2,5% (16 entidades) de las instituciones declararon no haber presentado el informe de cumplimiento de 2023, y finalmente, en un 20,5% de las instituciones públicas (132 entidades) no se dispone de información sobre este aspecto.

Gráfico 17: Instituciones que declararon haber publicado el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2023 dentro del plazo establecido en el reglamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Tal como muestra la tabla 21, entre **las Municipalidades (MUNI)**, un 38,6% publicó el informe dentro del plazo, y un 4,6% fuera del plazo, lo que suma un total de 149 Municipalidades (43,2%) que sí cumplieron con la obligación de publicación. En contraste, un 31,0% (107 Municipalidades) no publicó el informe, mientras que un 4,6% no presentó informe, y en un 21,2% de los casos (73 Municipalidades) no se dispone de información.

En el caso de las instituciones de **Administración Central del Estado (ACE)**, un 34,1% publicó el informe dentro del plazo, y un 5,2% lo hizo fuera de plazo. Sin embargo, un 47,8% de las ACE (111 instituciones) no publicó el informe, mientras que un 12,9% (30 instituciones) no registra información al respecto.

Por último, en las **Instituciones Autónomas (AUT)**, un 21,2% publicó dentro del plazo, y un 1,5% fuera de plazo. En cambio, un 33,3% (22 entidades) no publicó el informe, y un 43,9% (29 instituciones) no registra información, lo que evidencia un mayor nivel de ausencia de reporte en este grupo institucional.

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 2024

Publica informe de cumplimiento 2023	ACE		AUT		MUNI		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí, se publicó dentro de plazo	79	34,1%	14	21,2%	133	38,6%	226	35,1%
Sí, se publicó fuera de plazo	12	5,2%	1	1,5%	16	4,6%	29	4,5%
No se publicó	111	47,8%	22	33,3%	107	31,0%	240	37,3%
No presentaron informe 2022	0	0%	0	0%	16	4,6%	16	2,5%
NR (Sin información)	30	12,9%	29	43,9%	73	21,2%	132	20,5%
Total	232	100	66	100	345	100	643	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

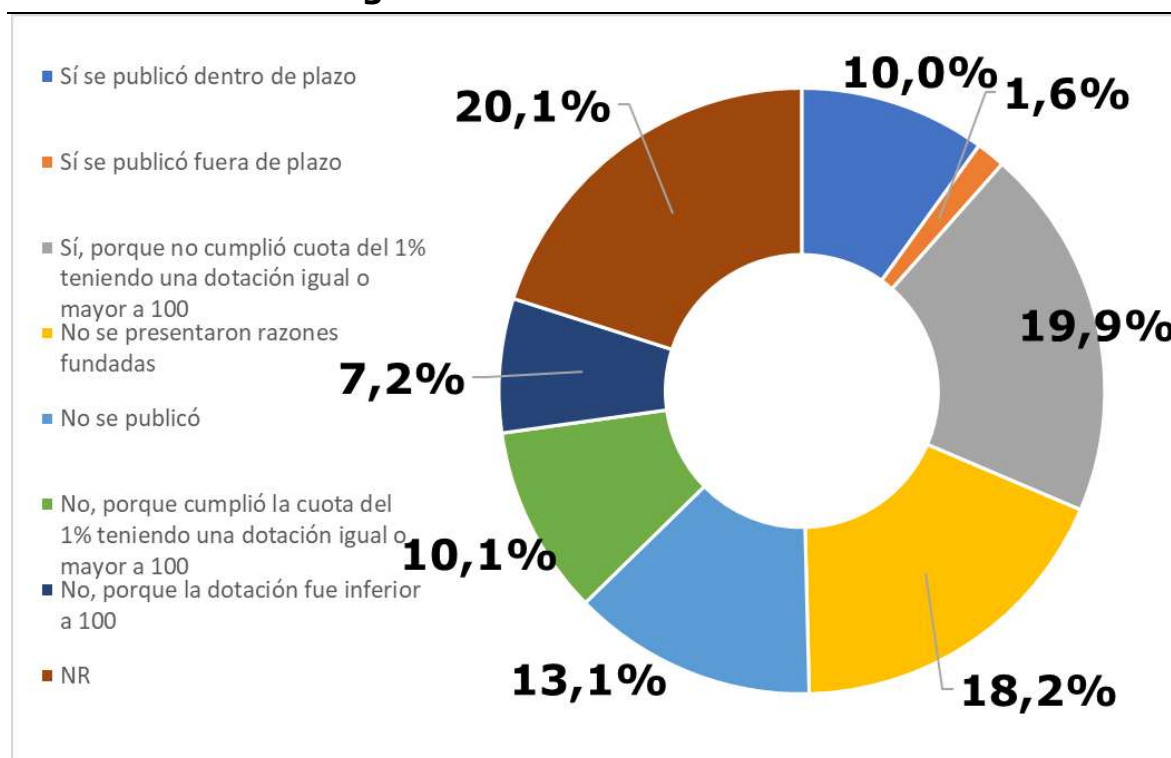
6.2. Difusión de informes de Razones Fundadas por incumplimiento de cuota de contratación

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.

De acuerdo con la información del **gráfico 18**, en el año 2024 un **10,0% de las instituciones (64 organismos)** reportaron haber publicado el informe de excusas dentro del plazo estipulado, mientras que un **1,6% (10 instituciones)** lo hicieron fuera de plazo, completando un total de **74 instituciones públicas** que cumplieron con esta obligación de transparencia. Por otro lado, un **13,1% de las instituciones (84 organismos)** declaró no haber publicado el informe correspondiente.

Adicionalmente, se observa que un **19,9% de las instituciones (128 entidades)** señaló haber publicado el informe por encontrarse en incumplimiento de la cuota del 1% teniendo una dotación igual o superior a 100 funcionarios/as, mientras que un **10,1% (65 instituciones)** indicó que no correspondía publicar debido a que sí cumplieron la cuota del 1%. En tanto, un **7,2% de los organismos (46 instituciones)** señaló que no aplicaba la obligación, dado que su dotación fue inferior a 100 funcionarios/as. Finalmente, un **18,2% (117 instituciones)** no presentó razones fundadas durante el año, y en un **20,1% (129 instituciones)** no se dispone de información.

Gráfico 18: Instituciones que declararon haber difundido el informe de excusas presentado en año 2023 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:

- **Municipalidades (MUNI):**

Un **18,6% publicó el informe dentro de plazo** (64 municipios), mientras que un 2,9% lo hizo fuera de plazo. En contraste, un 24,3% (84 municipalidades) no publicó el informe, y un 33,9% (117 municipios) no presentó razones fundadas. Cabe destacar que en un 20,3% de los casos (70 municipios) no se cuenta con información al respecto.

- **Administración Central del Estado (ACE):**

Un **46,1% (107 instituciones)** publicó el informe por encontrarse en incumplimiento con la cuota del 1% teniendo una dotación igual o mayor a 100 funcionarios/as. Asimismo, un

24,6% (57 instituciones) señaló no corresponder la publicación al cumplir con la cuota del 1%, y un 16,4% (38 instituciones) no estaba obligada al tener una dotación menor a 100. Por otro lado, un 12,9% (30 ACE) no registra información.

- **Instituciones Autónomas (AUT):**

El **31,8% (21 instituciones)** publicó el informe por estar en incumplimiento de la cuota con dotación igual o mayor a 100. En tanto, un 12,1% (8 instituciones) indicó no corresponder la publicación por cumplir con la cuota del 1%, y otro 12,1% (8 instituciones) porque su dotación fue inferior a 100. Finalmente, un 43,9% (29 instituciones) no registra información.

Con esto, el análisis muestra que las **Municipalidades** concentran la mayor proporción de publicaciones efectivas dentro del plazo, mientras que en las **ACE** y **AUT** predomina la justificación de cumplimiento o exclusión por tamaño de dotación. Al mismo tiempo, se observa un porcentaje importante de **falta de información**, especialmente en las Autónomas, lo que representa una brecha relevante en términos de transparencia.

Tabla 22: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir informe de razones fundadas para instituciones que presentaron excusas en año 2023

	ACE		AUT		MUNI		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí se publicó dentro de plazo	0	0%	0	0%	64	18,6%	64	10,0%
Sí se publicó fuera de plazo	0	0%	0	0%	10	2,9%	10	1,6%
Sí, porque no cumplió cuota del 1% teniendo una dotación igual o mayor a 100	107	46,1%	21	31,8%	0	0,0%	128	19,9%
No se presentaron razones fundadas	0	0%	0	0%	117	33,9%	117	18,2%
No se publicó	0	0%	0	0%	84	24,3%	84	13,1%
No, porque cumplió la cuota del 1% teniendo una dotación igual o mayor a 100	57	24,6%	8	12,1%	0	0%	65	10,1%
No, porque la dotación fue inferior a 100	38	16,4%	8	12,1%	0	0,0%	46	7,2%
NR (Sin información)	30	12,9%	29	43,9%	70	20,3%	129	20,1%
Total	232	100	66	100	345	100	643	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 2024, como se observa en la tabla 23, un total de 403 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 62,7% del universo de instituciones para ese año.**

Tabla 23: Instituciones que proporcionaron información de las contrataciones de personas con discapacidad en año 2024

Información proporcionada	Instituciones	
	N	%
Con información de promedio de contrataciones	403	62,7%
Sin información de promedio de contrataciones	240	37,3%
Total	643	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Del total de contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas el año 2024, equivalentes a 2.989, un 25,2% corresponde a contrataciones dentro de 162 organismos obligados a mantener una reserva del 1% de contrataciones con personas con discapacidad, y un 6,1% corresponde a contrataciones dentro de 39 organismos no obligados. Además, existe un 8,6% que corresponde a 55 instituciones que no cumplen, no estando obligadas a ello, y 255 instituciones que no cumplen a pesar de estar obligadas a ello, lo que representa un 39,7%. Finalmente, existen 132 instituciones en donde falta información en el reporte entregado, 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 2024 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	1.266	42,4%	162	25,2%
Cumple cuota de contratación sin estar obligada	75	2,5%	39	6,1%
No cumple, no obligada a cuota de contratación	0	0,0%	55	8,6%
No cumple cuota de contratación estando obligada	1646	55,1%	255	39,7%
Falta información	1	0,03%	132	20,5%
Sin respuesta	0	0%	0	0%
Total	2.989	100%	643	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

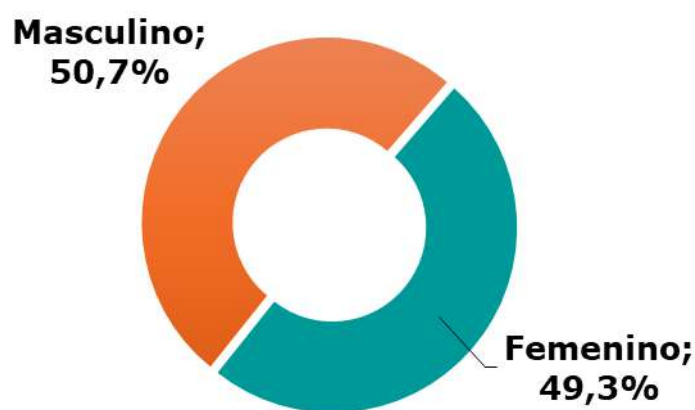
El Reglamento para el sector público no obliga a las instituciones a registrar ni entregar detalles de dichas contrataciones. Sin embargo, desde el proceso de reporte del año 2019, se ha solicitado a las instituciones públicas complementar su reporte enviando antecedentes de las personas contratadas 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 2024 se recibió información de caracterización de 3.277 contrataciones de personas con discapacidad, cifra que aumentó en relación al año 2023 (3.046), lo 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, lo que se desarrolla a continuación.

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 2024, un 50,7% fueron de género masculino, lo que corresponde a 1.660 personas, y un 49,3% fueron de género femenino, lo que equivale a 1.617 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 2024 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 2024 según género

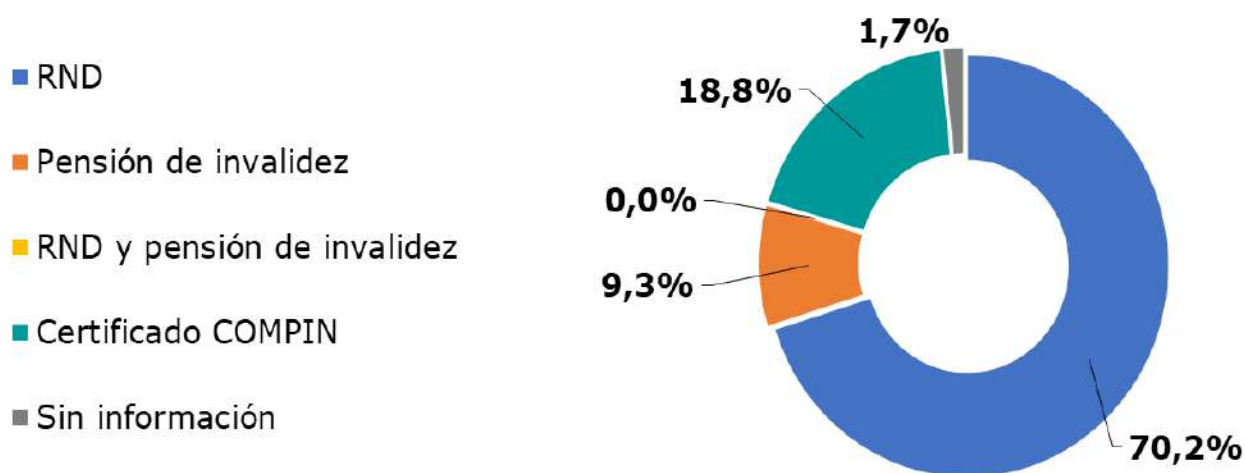
Género	N	%
Femenino	1.617	49,3
Masculino	1.660	50,7
Otro	0	0
Sin información	0	0
Total	3.277	100

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 2024, se declara que un 70,2% se trata de personas inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND), correspondiente a 2.300 contratos. Un 9,3% son personas asignatarias de una pensión de invalidez, equivalente a 305 contratos, un 18,8% declara que cuenta con certificado COMPIN, lo que equivale a 617 contratos, y existe también un espacio para declarar que se cuenta con RND y pensión de invalidez, pero no hay contratos reportados en esta categoría. Finalmente, no se tiene información sobre el restante 1,7% de las contrataciones informadas, lo que corresponde a 55 contratos, 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 2024 según verificador de la condición de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En la tabla 26 se observa que las personas de género masculino declaran poseer RND en un 70,4% (equivalente a 1.168 personas), algo mayor que las de género femenino, que declaran este medio de verificación en un 70% de los casos (1.132 personas).

Asimismo, la Certificación de COMPIN es el medio verificador de la condición de discapacidad del 19,2% de las personas identificadas con el género femenino (equivalentes a 311), versus un 18,4% de las personas identificadas con el género masculino, es decir, 306 personas con certificado COMPIN.

Por último, un 9,2% de quienes se identifican con el género femenino (149 personas) se registran como personas asignatarias de pensión de invalidez y, por su parte, un 9,4% de quienes se identifican con el género masculino, equivalente a 156 personas.

Tabla 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 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)	2.300	70,2	1132	70,0	1168	70,4
Pensión de invalidez	305	9,3	149	9,2	156	9,4
RND y Pensión de Invalidez	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Certificado COMPIN	617	18,8	311	19,2	306	18,4
Sin información	55	1,7	25	1,5	30	1,8
Total	3.277	100	1.617	100	1.660	100

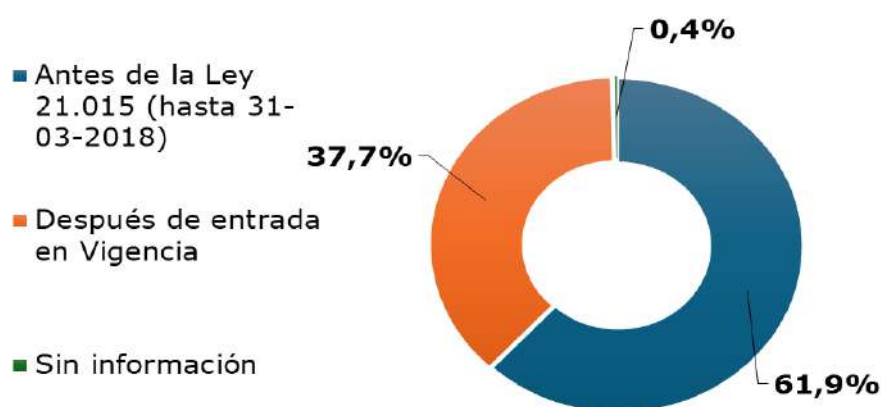
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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 2024 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 2024 de acuerdo a este criterio se observa en el gráfico 21.

En este sentido, se observa que sólo un 37,7% de los contratos vigentes en 2024 se iniciaron después de la entrada en vigencia de la Ley, es decir, desde el 01 de abril de 2018, correspondientes a 1.217 contratos. Dentro de éstos, se destaca que en el séptimo año de entrada en vigencia la Ley, año 2024, se han suscrito 421 contratos, representando un 13,1% del total de contrataciones reportadas. Por otra parte, 61,9% de las contrataciones vigentes al 2024, datan desde antes de la entrada en vigencia de la Ley, lo que equivale a 1.997 contratos, como se visualiza en el gráfico 21 y la tabla 27. Por último, se reportan 12 casos sin información relacionada a la fecha de inicio del contrato, y 51 casos que informaron fechas fuera de rango válido.

Gráfico 21: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según inicio de relación laboral



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En relación a las diferencias de género, se tiene que un 64,3% de las personas con discapacidad de género femenino que trabajaron durante 2024 en los organismos públicos, mantiene un contrato desde antes de dictada la Ley 21.015 (1.024 personas contratadas). En relación a aquellas que celebraron un contrato después de entrada en vigencia la Ley, el porcentaje ha ido aumentando en el tiempo, considerando que en el primer año de entrada en vigencia, la cantidad de contratos que se celebraron fueron 46 (2,9%), el segundo año 71 (4,5%), y pese a que en el tercer año (2020) la cantidad disminuyó a 35 contratos, durante los años siguientes se muestra un aumento sostenido hasta el séptimo año, período en que se celebraron 208 contratos, equivalentes a un 13,1% del total del período posterior a la entrada en vigencia de la Ley, totalizando 1.593 contratos durante los siete años posteriores a su entrada en vigencia.

En el caso de las personas de género masculino, un 59,6% corresponde a contrataciones previas al 2018, año en que entró en vigencia la Ley (973 personas contratadas). En relación a los contratos celebrados posterior a la entrada en vigencia de la Ley, se observa un aumento en la cantidad de contratos año a año, habiendo 40 contratos el primer año, luego 90 contratos, y pese a que el año 2020 la cantidad de contratos nuevos disminuyó a 47, se muestra un aumento sostenido en los años posteriores, alcanzando 213 contratos en 2024, correspondiente a 13% en relación al total del período en que la Ley 21.015 ha estado en vigencia.

En suma, durante el año 2024 se dieron inicio a 421 contratos de personas con discapacidad en el Estado, 208 para el género femenino y 213 para el género masculino. En este reporte ninguna institución informó contratos de personas que se identifiquen en alguna otra clasificación sexo genérica.

Tabla 27: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 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 Ley 21.015 (hasta 31-03-2018) ⁽¹⁾	1.997	61,9	1.024	64,3	973	59,6
Durante primer año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-04-2018 y 31-12-2018) ⁽²⁾	86	2,7	46	2,9	40	2,4
Durante segundo año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2019 y 31-12-2019) ⁽³⁾	161	5,0	71	4,5	90	5,5
Durante tercer año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2020 y 31-12-2020) ⁽⁴⁾	104	3,2	35	2,2	69	4,2
Durante cuarto año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2021 y 31-12-2021) ⁽⁵⁾	103	3,2	56	3,5	47	2,9
Durante quinto año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2022 y 31-12-2022) ⁽⁶⁾	123	3,8	56	3,5	67	4,1

Durante sexto año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2023 y 31-12-2023) ⁽⁷⁾	219	6,8	92	5,8	127	7,8
Durante séptimo año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2024 y 31-12-2024) ⁽⁸⁾	421	13,1	208	13,1	213	13,0
Sin información	12	0,4	5	0,3	7	0,4
Total	3.226	100	1.593	100	1.633	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

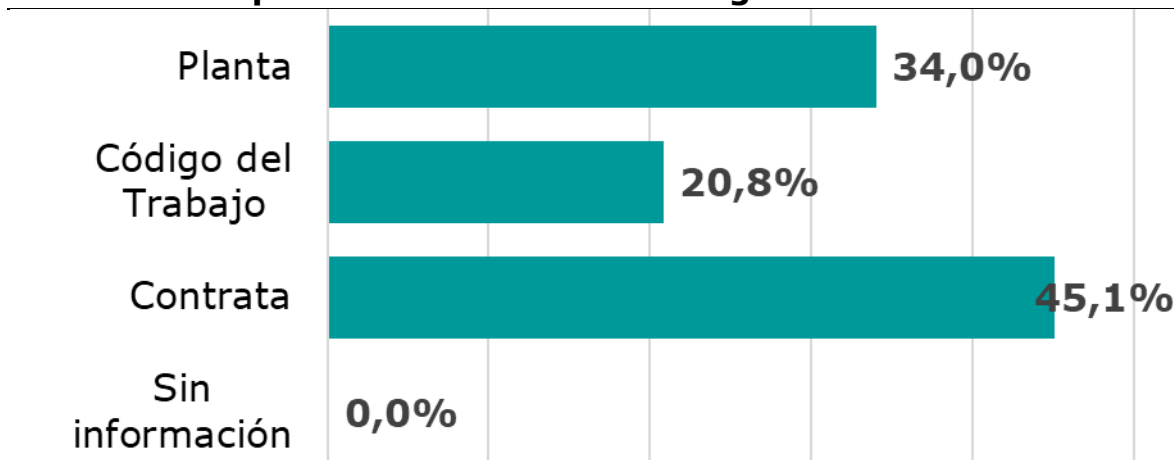
- (1) (hasta 31-03-2018)
- (2) (entre 01-04-2018 y 31-12-2018)
- (3) (entre 01-01-2019 y 31-12-2019)
- (4) (entre 01-01-2020 y 31-12-2020)
- (5) (entre 01-01-2021 y 31-12-2021)
- (6) (entre 01-01-2022 y 31-12-2022)
- (7) (entre 01-01-2023 y 31-12-2023)
- (8) (entre 01-01-2024 y 31-12-2024)
- (9) 51 casos con fechas fuera de rango (no se incluyen en tabla)

En síntesis, ya transcurridos 7 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 1.217 contrataciones a partir del mes de abril del 2018 a la fecha, distribuidas en 564 para personas de género femenino y 653 para personas de género masculino.

En cuanto a la calidad contractual, la Ley 21.015 se refiere sólo a modalidades de contrato de planta, contrata y regidos por el código del trabajo. En las instituciones públicas se declara que un 34% de las contrataciones que estuvieron vigentes durante 2024, corresponden a funcionarios y funcionarias de planta; un 20,8% corresponden a

contratos regidos por el código del trabajo y un 45,1% a contrata, como se visualiza en el gráfico 22. Por último, existen 51 casos reportados en donde las fechas se encontraban fuera de rango y no fue posible clasificarlos en los tramos anteriores.

Gráfico 22: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 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 36,8% a contratos de Planta (equivaliendo a 595 personas), un 16,8% corresponde a contratos regidos por el Código del Trabajo (271 personas), mientras que un 46,4% (750) de las personas de género femenino tiene como modalidad contractual la Contrata; finalmente, existe un reporte cuya calidad contractual no se identifica.

Por su parte, las contrataciones de personas de género masculino corresponden en un 31,3% a contratos de Planta (equivalente a 520 personas), por su parte, las contrataciones de Código del Trabajo corresponden a un 24,8% (411 personas), mientras que un 43,9%, es decir, 729 personas de género masculino, cuentan con una calidad contractual a Contrata.

Tabla 28: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según calidad contractual

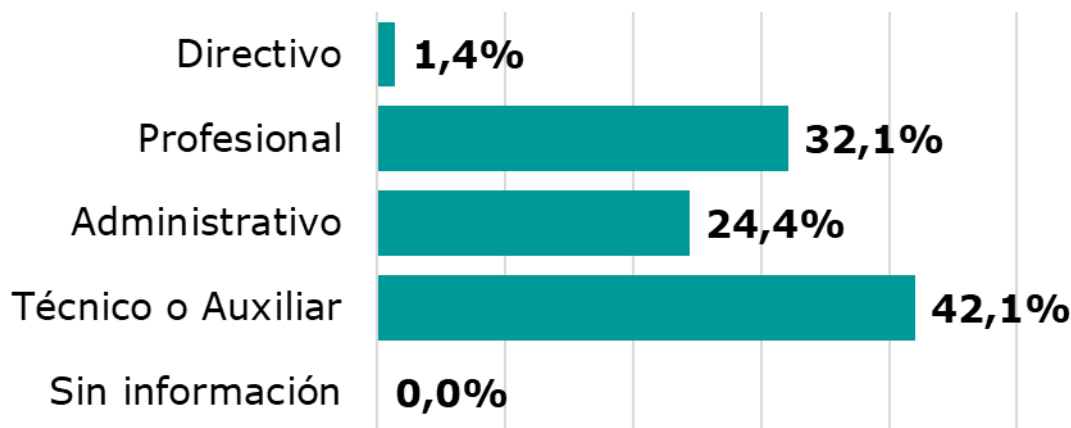
Calidad contractual	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Planta	1.115	34,0	595	36,8	520	31,3
Código del Trabajo	682	20,8	271	16,8	411	24,8
Contrata	1.479	45,1	750	46,4	729	43,9
Sin información	1	0,0	1	0,1	0	0,0
Total	3.277	100	1.617	100	1.660	100

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 2024, corresponden a cargos directivos (46 contrataciones); un 32,1% corresponden al estamento profesional (equivalente a 1.053 contrataciones), el 24,4% al estamento administrativo (799 contratos), y el 42,1% al estamento técnico o auxiliar (1.378 contrataciones). En 1 de los contratos vigentes declarados, no se indicó el estamento.

Gráfico 23: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según estamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Desde el punto de vista de género, se observan diferencias en todos los estamentos, como se muestra en la tabla 29. En el estamento Directivo, el porcentaje de participación de hombres y mujeres tiene una brecha de un punto porcentual a favor de los primeros, pero es la menor diferencia en comparación al resto de los estamentos. En tanto, los estamentos profesionales, administrativo y el de técnico o auxiliar, superan los 2 puntos porcentuales de diferencia.

Las contrataciones de género femenino declaradas corresponden principalmente al estamento Técnico o Auxiliar con 631 personas, es decir un 39%, seguido del estamento Profesional con 553 contrataciones, es decir, un 34,2%. En tercer lugar, el estamento Administrativo con 418 personas de género femenino contratadas (25,9%); y en menor proporción, en el estamento Directivo con un 0,9% de las contrataciones (15 contratos).

Por su parte, las contrataciones de género masculino, corresponden en su mayoría al estamento Técnico o Auxiliar con un 45% de las contrataciones (747 personas), seguidos por el estamento Profesional con un 30,1% de las contrataciones (500 personas), un 23% se encuentra contratado en el estamento Administrativo (equivalente a 381 personas), en cuarto lugar el estamento Directivo, con un 1,9% de

las contrataciones, lo que representan 31 personas, y finalmente existe un caso sin información del estamento de contratación, lo que representa un 0,1%.

Tabla 29: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según estamento

Estamento	Total		Género de la persona contratada			
			Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Directivo	46	1,4	15	0,9	31	1,9
Profesional	1053	32,1	553	34,2	500	30,1
Administrativo	799	24,4	418	25,9	381	23,0
Técnico o Auxiliar	1378	42,1	631	39,0	747	45,0
Sin información	1	0,0	0	0,0	1	0,1
Total	3.277	100	1.617	100	1.660	100

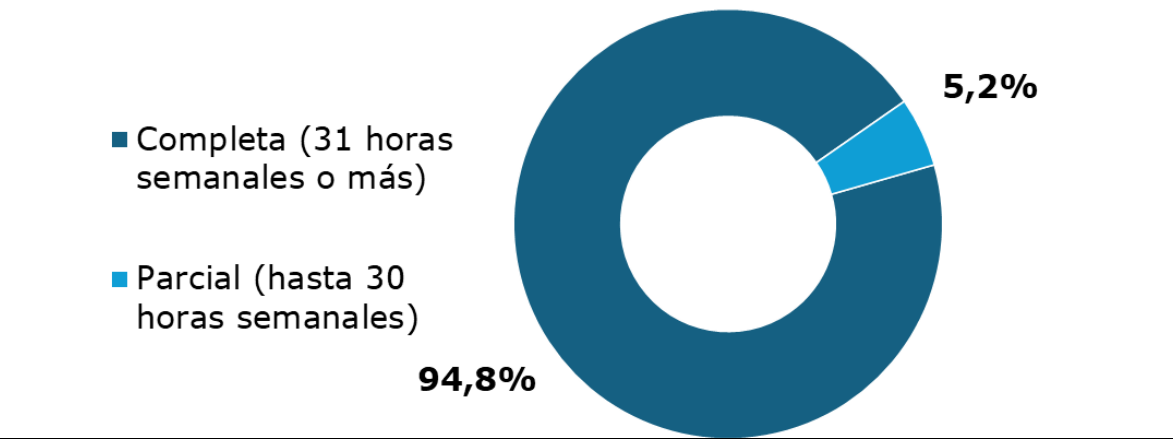
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En síntesis, a diferencia del reporte anterior, donde las personas de género femenino tenían una mayor participación relativa en el estamento Administrativo, mientras que los de género masculino la tenían en el estamento Técnico o Auxiliar, las contrataciones del año 2024 dan cuenta de que ambos géneros tienen mayor presencia relativa en el estamento técnico o auxiliar, luego en el estamento profesional, luego en el administrativo, y por último en el estamento directivo.

7.5. Contratos vigentes según jornada laboral

En cuanto a las jornadas laborales de los contratos vigentes declarados en instituciones públicas en el año 2024, tal como se aprecia en el gráfico 24, un 94,8% corresponde a contratos de jornada laboral completa (3.106 personas), es decir, 31 o más horas semanales; y un 5,2% a contratos de jornada parcial (171 personas), es decir, de hasta 30 horas semanales.

Gráfico 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según jornada laboral



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En cuanto a la calidad contractual se verifican diferencias menores desde el punto de vista de género de la persona contratada. En ambos géneros prevalece significativamente la contratación en calidad de jornada completa. En el caso de las contrataciones de género femenino, se trata de un 94,4% de las contrataciones, mientras que en las personas de género masculino alcanza un 95,1%, lo que se detalla en la tabla 30. Por su parte, las contrataciones por jornada parcial representan un 5,6% de las contrataciones de personas con género femenino (90 personas) y un 4,9% de las contrataciones de género masculino (81 personas).

Tabla 30: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según jornada laboral y género de las personas contratadas

Jornada	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Completa (31 o más horas semanales)	3.106	94,8	1.527	94,4	1.579	95,1
Parcial (hasta 30 horas semanales)	171	5,2	90	5,6	81	4,9
Total	3.277	100	1.617	100	1.660	100

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 2024, se ha estimado que el promedio mensual de los contratos fue de \$1.417.943, como se detalla en la tabla 31. Así, los salarios mensuales informados, oscilan entre una remuneración máxima de \$13.218.463 y una mínima de \$31.489; y se observa que el monto bajo el cual se encuentra la mitad de las personas y sobre el cual se encuentra la otra mitad, es igual a \$1.102.809, 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 a la semana) la remuneración promedio asciende a \$1.454.631, y donde el 50% de los contratos son iguales o superiores a \$1.139.892 mensuales. Dentro de este grupo, el salario mensual mínimo registrado fue de \$31.489 y el máximo fue de \$13.218.463 en 2024.

En el caso de las contrataciones de jornada parcial, es decir de hasta 30 horas semanales, las remuneraciones oscilaron entre \$45.918 y \$8.459.852, con un promedio de \$762.961, y donde el 50% de las contrataciones reportan un salario igual o inferior a \$486.636.

Tabla 31: Remuneración imponible mensual de contrataciones vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según tipo de jornada laboral

Remuneración imponible	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Mínimo	\$31.489	\$45.918	\$31.489
Máximo	\$13.218.463	\$8.459.852	\$13.218.463
Media	\$1.454.631	\$762.961	\$1.417.943
Mediana	\$1.139.892	\$486.636	\$1.102.809

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al comparar las remuneraciones de acuerdo al género de la persona contratada, se observa una gran diferencia en el valor máximo en favor

del género masculino. El resto de los parámetros estadísticos no presenta diferencias relevantes 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 2024 según género de las personas contratadas

Remuneración imponible	Femenino	Masculino
Mínimo	\$45.918	\$31.489
Máximo	\$9.667.135	\$13.218.463
Media	\$1.410.966	\$1.424.718
Mediana	\$1.159.314	\$1.060.712

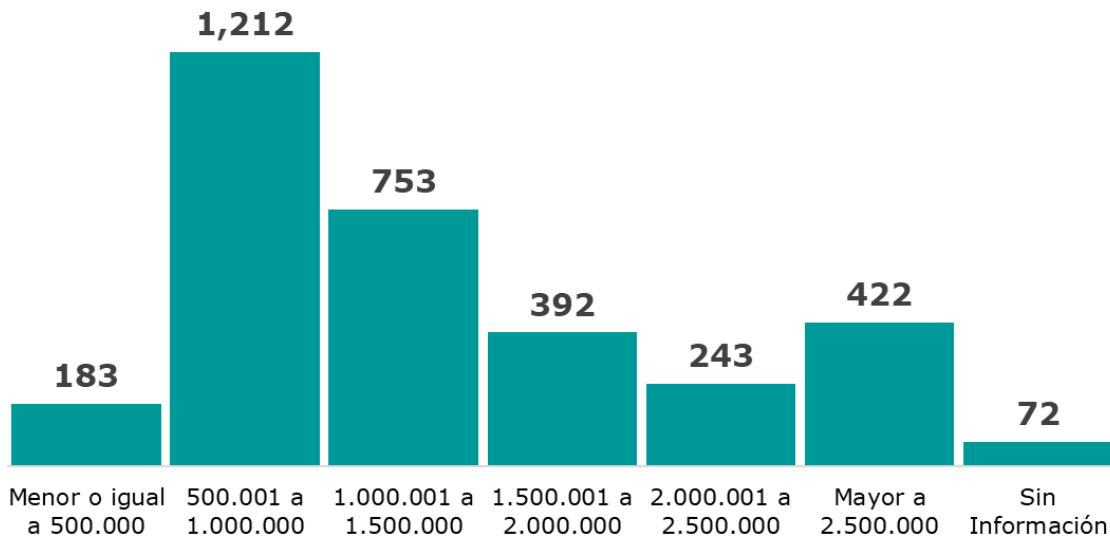
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Por un lado, en el rango de salarios, los hombres con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registraron un rango inferior al de las mujeres (\$31.489 vs \$63.231). Sin embargo, en el extremo superior, los hombres registran una remuneración imponible máxima de \$13.218.463 y las mujeres de \$9.667.135.

Por otro lado, el promedio de la renta imponible mensual de las mujeres con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez (\$1.410.966) es inferior al promedio de renta imponible para los hombres (\$1.424.718) por una diferencia de \$13.752. Por otro lado, mientras el 50% de las mujeres percibieron remuneraciones iguales o superior a \$1.159.314, en el caso de los trabajadores de género masculino, el 50% percibió una remuneración igual o superior a \$1.060.712. 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 2024, que muestra que la mayor cantidad de contratos vigentes están en el tramo entre \$500.001 a \$1.000.000 (1.212 contratos equivalente al 37% del total), seguido por el tramo \$1.000.001 a \$1.500.000 (753 contratos equivalente al 23%) y luego por el tramo mayor a \$2.500.000, con 422 contratos, representando el 12,9%. Por otro lado, no se tiene información de 72 contratos vigentes declarados en el marco de la Ley 21.015.

Es importante indicar que este informe se realiza considerando la información proporcionada por la institución pública correspondiente, imposibilitando a SENADIS y al Servicio Civil, el cuestionamiento de 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 2024 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 ambos géneros se distribuyen mayormente en el tramo de \$500.001 a \$1.000.000 y luego en el tramo siguiente, de \$1.000.001 a \$1.500.000. En el tramo de mayores sueldos, esto es, más de \$2.500.000, la concentración de hombres es mayor que la de mujeres.

En detalle, se observa que los contratos de personas de género masculino percibieron remuneraciones que en un 38,4% se ubican en el tramo de “\$500.001 a \$1.000.000” (correspondiente a 638 contratos).

La segunda frecuencia relativa corresponde al tramo de \$1.000.001 a \$1.500.000, donde se declaran 23% de los contratos de género masculino (equivalente a 382 contratos), y luego aquellos con sueldos

mayores a \$2.500.000, que concentran el 14,2% del total (lo que corresponde a 235 contratos).

Los tramos de ingresos de \$1.500.001 a \$2.000.000 y de \$2.000.001 a \$2.500.000 representan el 10,4% y el 5,8% respectivamente en el género masculino. Finalmente, en el tramo menor o igual a \$500.000, se encuentra el 6,1% de los hombres, equivalente a 101 contratos.

Por su parte, en el caso de las mujeres, el 35,5% de los contratos (574 contratos) obtienen remuneraciones promedio mensual dentro del tramo "\$500.001 a \$1.000.000"; un 22,9% (371 contratos) se ubica en el tramo "\$1.000.001 a \$1.500.000", y un 5,1% (correspondiente a 82 casos) tuvieron salarios mensuales en el tramo "Menor o igual a \$500.000".

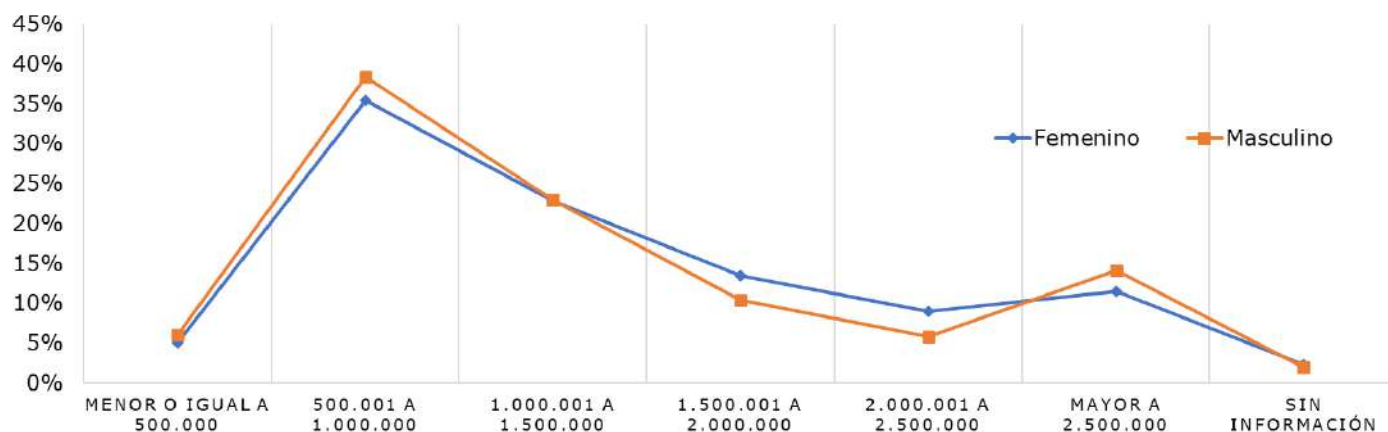
Por otra parte, en los rangos de mayor ingreso, se desprende que un 13,5% de los contratos (219 contratos), se ubican en un rango de remuneración entre "\$1.500.001 a \$2.000.000", un 9% de las mujeres percibieron remuneración entre "\$2.000.001 a \$2.500.000", lo que es equivalente a 146 contratos; y un 11,6% recibió ingresos promedio mensual "Mayor a \$2.500.000" (187 contratos).

Tabla 33: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según tramos de remuneración imponible

Tramos de Remuneración	Total		Mujeres		Hombres	
	N	%	N	%	N	%
Menor o igual a 500.000	183	5,6	82	5,1	101	6,1
500.001 a 1.000.000	1.212	37,0	574	35,5	638	38,4
1.000.001 a 1.500.000	753	23,0	371	22,9	382	23,0
1.500.001 a 2.000.000	392	12,0	219	13,5	173	10,4
2.000.001 a 2.500.000	243	7,4	146	9,0	97	5,8
Mayor a 2.500.000	422	12,9	187	11,6	235	14,2
Sin Información	72	2,2	38	2,4	34	2,0
Total	3.277	100	1.617	100	1.660	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 2024 según género por tramos de remuneración imponible



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

8. Conclusiones

El proceso de evaluación 2024 de la Ley N° 21.015 evidencia avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público, aunque persisten brechas significativas. A pesar de los avances observados en los distintos componentes de cumplimiento de la Ley N° 21.015, se mantiene una brecha relevante en la cantidad de instituciones públicas que efectivamente realizan el ejercicio de reportar anualmente. Esta situación limita la capacidad de análisis integral del estado de cumplimiento y de generación de políticas públicas basadas en evidencia. Relevante la importancia de reportar de forma oportuna y completa es clave para fortalecer la implementación de la Ley.

Del total de instituciones obligadas, solo un 38,9% cumplió con la cuota del 1%, mientras que el 61,1% restante aún no alcanza el estándar legal. En materia de selección preferente, el cumplimiento efectivo se limitó a un 6,6% de las instituciones, lo que refleja la baja participación de personas con discapacidad en las nóminas finales de concursos y procesos de selección.

En cuanto a accesibilidad, apenas un 6,1 % de las instituciones cuenta con validadores web bajo norma W3C, y un 28,5% reporta formularios accesibles, lo que constituye una de las principales brechas estructurales.

Por primera vez, el reporte incorpora información detallada sobre instituciones no obligadas que realizan contrataciones, alcanzando un total de 39 entidades que voluntariamente declaran contar con personas con discapacidad contratadas.

Asimismo, se destaca el cumplimiento del 64,1% de las plazas reservadas establecidas por ley, representando un avance significativo respecto de años anteriores y evidenciando un compromiso progresivo con la inclusión laboral. Las cuotas reservadas corresponden al 1% de la dotación total anual de funcionarios y funcionarias que cada institución pública con 100 o más trabajadores debe destinar a la contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Esta obligación, establecida en la Ley N° 21.015, busca garantizar oportunidades efectivas de inclusión laboral dentro del sector público. El

número de plazas reservadas se calcula y estima en función de la dotación máxima reportada por cada institución, y su cumplimiento implica que estas vacantes deben ser ocupadas de manera efectiva por personas pertenecientes a los grupos señalados, contribuyendo así a la participación laboral y a la igualdad de oportunidades.

Entre los principales desafíos, sobresalen la necesidad de contar con una plataforma unificada de reportabilidad que permita disponer información integrada y consistente, la mejora en la accesibilidad digital, el fortalecimiento del acompañamiento técnico a los servicios públicos en el plano de la inclusión laboral de personas con discapacidad, y la promoción y fomento de buenas prácticas inclusivas, tanto en instituciones obligadas como en aquellas que voluntariamente avanzan en este ámbito.

8.1. Cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley 21.015

Como se ha señalado, la **Ley N° 21.015** establece un conjunto de obligaciones específicas para las instituciones públicas:

- **Selección preferente** de personas con discapacidad que integran nóminas finales, obligación que aplica a todas las instituciones del sector público.
- **Mantención y contratación** de al menos un 1% de la dotación anual con personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, aplicable únicamente a las instituciones que cuenten con **100 o más funcionarios y funcionarias** en su dotación.
- En caso de incumplimiento de esta última obligación, la persona jefa de servicio debe presentar un **informe de excusas por razones fundadas (RF)** ante el Servicio Civil o SENADIS, según corresponda.
- A ello se suma la obligación de **transparencia**, que establece la publicación en los sitios web institucionales de los informes de selección preferente, cuota de contratación y excusas fundadas, dentro de los **30 días posteriores** a su envío oficial.

En este marco, para efectos del análisis correspondiente al año **2024**, se considera:

- Que dieron cumplimiento a la **selección preferente** aquellas instituciones que contrataron a todas las personas con discapacidad que llegaron a las nóminas finales en sus procesos de selección.
- Que cumplieron con la obligación de **mantención y contratación del 1%** aquellas instituciones con dotación igual o superior a 100 funcionarios y funcionarias que alcanzaron la cuota legal.
- Que cumplieron con la obligación de **presentar excusas fundadas** aquellas instituciones obligadas que, no alcanzando el 1%, entregaron su informe dentro del plazo legal (abril de 2024).
- Que cumplieron con la obligación de **transparencia** aquellas instituciones que declararon haber publicado los informes correspondientes al período 2024 en sus portales institucionales.

A partir de este ciclo de reporte, se han diferenciado los análisis de cumplimiento de cada obligación, considerando los distintos universos en los que se aplican. De esta manera, los resultados permiten identificar **tres categorías de cumplimiento** vinculadas a las principales exigencias de la Ley. Las conclusiones son las siguientes:

- **Cobertura y participación institucional:** En el proceso 2024 participaron 643 instituciones, con un 79,5% que entregaron información completa. Si bien esta cifra refleja un nivel de respuesta relativamente alto, persisten importantes brechas de reporte en municipalidades y organismos autónomos, lo que afecta la representatividad de los resultados.
- **Selección preferente:** Solo un 6,6% de las instituciones aplicó la selección preferente, cumpliendo con la obligación de contratar a personas con discapacidad en igualdad de mérito. La mayoría (67,9%) no tuvo finalistas con discapacidad en sus procesos, lo que evidencia un desafío estructural más allá del cumplimiento normativo.
- **Accesibilidad en procesos de selección:** Se observan avances limitados en materia de accesibilidad web y de formularios.

Apenas un 6,1% de las instituciones reporta haber aprobado validadores W3C y un 28,5% contar con formularios accesibles. Esto refleja un área crítica que incide directamente en la participación efectiva de las personas con discapacidad.

- **Cuota de contratación:** Entre las instituciones obligadas, solo un 38,9% cumplió con la reserva legal del 1%, mientras que un 61,1% no lo hizo. Esta cifra evidencia una brecha significativa que se mantiene constante desde ciclos anteriores.
- **Excusas por incumplimiento de cuota de contratación:** Del total de instituciones obligadas que no cumplieron, un 74% presentó excusas fundadas. Sin embargo, aún existen inconsistencias en la fundamentación, incluyendo causales no contempladas o argumentos contrarios a principios de no discriminación.
- **Contratación en instituciones no obligadas:** Un grupo de 39 instituciones sin obligación legal declaró tener personas con discapacidad contratadas, lo que representa un avance cultural y evidencia buenas prácticas que podrían potenciarse.
- **Plazas reservadas:** Se cumplió con el 64,1% de las plazas exigidas por la ley (3.277 personas), mostrando un alza respecto al año anterior (27,8%). Sin embargo, el 35,9% de las plazas sigue pendiente de cumplir.
- **Mejorar la articulación interna para fortalecer la calidad de la información:** Uno de los principales desafíos identificados se relaciona con las dificultades internas que enfrentan las instituciones públicas para consolidar la información requerida en los reportes. Una buena práctica para mejorar este proceso es fortalecer la coordinación entre las distintas áreas internas (Gestión de Personas, Jurídica, Finanzas, etc.) y definir una unidad responsable del reporte institucional, lo que facilitaría también el vínculo con SENADIS y el Servicio Civil para resolver dudas y mejorar la oportunidad y calidad de la información entregada.
- **Cumplimiento como proceso permanente:** Finalmente, es importante recordar que la inclusión laboral y el cumplimiento de la Ley no se agotan en el proceso de reportabilidad. Esta última constituye solo una obligación más dentro de un mandato legal

permanente, orientado a que las instituciones del sector público mantengan condiciones de inclusión laboral para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez durante todo el año.

En relación con el incumplimiento de la Ley y al realizar un análisis comparativo entre los distintos tipos de instituciones públicas, se observa un mayor nivel de cumplimiento en las Municipalidades (MUNI), tal como se presenta en la Tabla 34. A nivel nacional, 31 municipalidades reportaron aplicar la selección preferente, mientras que en la Administración Central del Estado (ACE) este cumplimiento se observó en 12 entidades, y en los Organismos Autónomos (AUT) no se registraron casos.

En cuanto a la cuota de contratación, el cumplimiento se concentró nuevamente en las municipalidades, con 95 entidades obligadas que alcanzaron la meta legal del 1%. Por su parte, en la ACE cumplieron 58 instituciones y en los organismos autónomos 9 entidades.

De este modo, las municipalidades no solo presentan la mayor tasa de cumplimiento de las obligaciones de la Ley N° 21.015, sino que además muestran una menor proporción de incumplimiento declarado, lo que las posiciona por sobre los organismos de la Administración Central y los Autónomos en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Tabla 34: Comparativo cumplimiento e incumplimiento de obligaciones de selección preferente y cuota de contratación según tipo de instituciones públicas en el año 2024

Cumplimiento obligaciones	ACE N	AUT N	MUNI N
Cumple selección preferente	12	0	31
No Cumple selección preferente	56	0	278
Cumple cuota de contratación (obligadas)	58	9	95
No Cumple cuota de contratación (obligadas)	111	20	79

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

8.2. Plazas reservadas

En relación con el **cumplimiento de la reserva legal de contratación**, se observa que, del total de **5.116 plazas reservadas** correspondientes al **1% de la dotación máxima de las instituciones públicas con 100 o más funcionarios/as**, un **64,1%** se encuentra efectivamente cubierto con personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, lo que equivale a **3.277 personas**. El **35,9% restante (1.839 plazas)** aún no ha sido cubierto, como se muestra en la **Tabla 35** y el **Gráfico 27**.

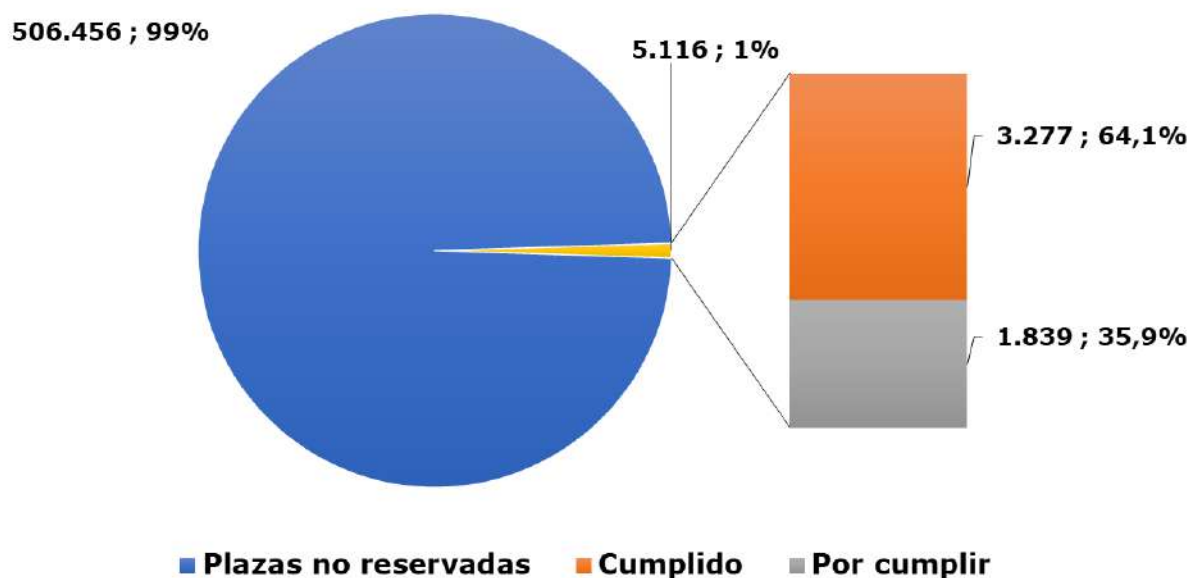
Estos resultados representan una mejora significativa respecto de años anteriores, ya que muestran un **mayor nivel de cumplimiento de la cuota legal**, consolidando una tendencia al alza en la contratación de personas con discapacidad dentro del sector público.

Tabla 35: Plazas Reservadas según Cuota de Contratación en el año 2024

Plazas Reservadas Según Cuota Contratación 2024	N	%
Dotación máxima en instituciones pública (>100)	511.572	100
Plazas no reservadas	506.456	99
Plazas reservadas según ley 21.015	5.116	1
Cumplido	3.277	64,1
Por cumplir	1.839	35,9

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 27: Plazas Reservadas según Cuota de Contratación en el año 2024



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

8.3. Desafíos para la inclusión laboral en el sector público

Luego de siete años de aplicación de la **Ley N° 21.015** en el sector público, es posible identificar avances relevantes en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, dichos progresos han sido desiguales entre instituciones y aún persisten brechas significativas en el cumplimiento de las obligaciones legales. En este escenario, y considerando además la entrada en vigencia de la **Ley N° 21.690**, que introduce nuevas exigencias en la materia, resulta imprescindible fortalecer los mecanismos institucionales y de gestión que permitan consolidar una política pública más eficaz y sostenible en el tiempo:

- **Plataforma unificada de reportabilidad:** La existencia de plataformas diferenciadas para distintos tipos de instituciones genera duplicidad y problemas de consistencia. Unificar los

sistemas en una sola plataforma estatal simplificaría el proceso, aseguraría trazabilidad y mejoraría la calidad de la información.

- **Mejora en accesibilidad web y formularios:** Acelerar la implementación de estándares W3C en todos los organismos públicos y avanzar en formularios accesibles en formatos múltiples (lectura fácil, compatibilidad con lectores de pantalla, validadores de accesibilidad) es clave para garantizar igualdad de oportunidades.
- **Fortalecimiento del seguimiento y acompañamiento:** Dado que SENADIS y el Servicio Civil no cuentan con facultades fiscalizadoras, es necesario generar mecanismos de apoyo, capacitación y seguimiento técnico para que las instituciones comprendan y apliquen correctamente las obligaciones.
- **Potenciar la promoción de la oferta laboral inclusiva:** El bajo número de finalistas con discapacidad en los procesos de selección revela la necesidad de articular políticas más amplias de formación y vinculación laboral, fomentando una mayor postulación de personas con discapacidad al empleo público, con enfoque de curso de vida.
- **Mejor calidad en los informes de excusas:** Establecer lineamientos más claros y uniformes sobre las causales admitidas y exigir evidencias concretas permitiría reducir inconsistencias y asegurar la seriedad del mecanismo de excusas.
- **Monitoreo de las buenas prácticas en instituciones no obligadas:** Documentar y difundir las experiencias de las entidades que, sin obligación legal, contratan personas con discapacidad puede constituir un incentivo para el resto del sector público.

8.4. Proyección de los próximos reportes y entrada en vigencia de la Ley N° 21.690

Si bien este informe corresponde íntegramente al monitoreo de las obligaciones establecidas en la Ley N° 21.015, resulta fundamental anticipar el proceso de transición hacia la nueva Ley N° 21.690, promulgada en agosto de 2024, que amplía y perfecciona el marco de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En este sentido, el próximo ciclo de reporte (año 2025, a informar en 2026) seguirá rigiéndose por las disposiciones de la Ley N° 21.015, puesto que durante todo el año calendario 2025 esta normativa continuará siendo plenamente exigible en el sector público. El año 2026 marcará el inicio del primer ciclo de implementación íntegra de la Ley N° 21.690 (con reglamentos completos y aprobados para ello), cuyos ajustes normativos comenzarán a reflejarse en el reporte del año 2027.

La consideración temprana de este escenario es clave para que las instituciones públicas avancen en la preparación de sus sistemas de registro, en la adecuación de sus prácticas de gestión de personas y en el fortalecimiento de sus mecanismos de cumplimiento. Asimismo, permitirá dar continuidad al proceso de monitoreo sin vacíos de información, resguardando la comparabilidad y la trazabilidad entre ambos marcos normativos.

En este sentido, resulta relevante destacar que la Ley N° 21.690 establece de manera expresa que la fiscalización del cumplimiento de las normas de inclusión laboral en el sector público corresponde a la Contraloría General de la República, por ende, para que el órgano contralor pueda dar cabal cumplimiento a esta función necesitará contar con informes de cumplimiento certeros, datos fiables y comprobables que permitan imponer sanciones cuando corresponda y que éstas no se estimen como arbitrarias o ilegales. Lo anterior, hace aún más urgente fortalecer los mecanismos institucionales y de gestión vinculados a estas normativas y que han sido reseñados en las presentes conclusiones.

Anexo 1: Instituciones que cumplieron selección preferente en 2024

Nº	INSTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Chañaral
2	Ilustre Municipalidad de Paihuano
3	Ilustre Municipalidad de Vicuña
4	Ilustre Municipalidad de Canela
5	Ilustre Municipalidad de Los Vilos
6	Ilustre Municipalidad de Concón
7	Ilustre Municipalidad de Hijuelas
8	Ilustre Municipalidad de Quilpué
9	Ilustre Municipalidad de Machalí
10	Ilustre Municipalidad de Quinta de Tilcoco
11	Ilustre Municipalidad de Pichilemu
12	Ilustre Municipalidad de Pumanque
13	Ilustre Municipalidad de Cauquenes
14	Ilustre Municipalidad de Parral
15	Ilustre Municipalidad de Talcahuano
16	Ilustre Municipalidad de Alto Biobío
17	Ilustre Municipalidad de Perquenco
18	Ilustre Municipalidad de Cholchol
19	Ilustre Municipalidad de Purén
20	Ilustre Municipalidad de Traiguén
21	Ilustre Municipalidad de Puyehue
22	Ilustre Municipalidad de Estación Central
23	Ilustre Municipalidad de Huechuraba
24	Ilustre Municipalidad de La Pintana
25	Ilustre Municipalidad de Peñalolén
26	Ilustre Municipalidad de Quilicura
27	Ilustre Municipalidad de Alhué
28	Ilustre Municipalidad de Talagante
29	Ilustre Municipalidad de Panguipulli
30	Ilustre Municipalidad de San Ignacio
31	Ilustre Municipalidad de Ranquil
32	Servicio de Salud Metropolitano Norte
33	Instituto de Previsión Social
34	Servicio Nacional del Consumidor
35	Unidad de Análisis Financiero
36	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
37	Servicio de Salud Maule

38	Servicio Local de Educación Pública Huasco
39	Subsecretaría de Telecomunicaciones
40	Servicio Local de Educación Pública Costa Central
41	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia
42	Fondo de Solidaridad e Inversión Social
43	Servicio de Registro Civil e Identificación

Anexo 2: Instituciones que cumplieron con cuota de contratación del 1% en 2024 estando obligadas

Nº	INSTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Pica
2	Ilustre Municipalidad de Antofagasta
3	Ilustre Municipalidad de Mejillones
4	Ilustre Municipalidad de Calama
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 Vallenar
10	Ilustre Municipalidad de Alto del Carmen
11	Ilustre Municipalidad de Río Hurtado
12	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar
13	Ilustre Municipalidad de Isla de Pascua
14	Ilustre Municipalidad de Calle Larga
15	Ilustre Municipalidad de Cartagena
16	Ilustre Municipalidad de El Tabo
17	Ilustre Municipalidad de San Felipe
18	Ilustre Municipalidad de Catemu
19	Ilustre Municipalidad de Llay Llay
20	Ilustre Municipalidad de Santa María
21	Ilustre Municipalidad de Quilpué
22	Ilustre Municipalidad de Graneros
23	Ilustre Municipalidad de Mostazal
24	Ilustre Municipalidad de Quinta de Tilcoco
25	Ilustre Municipalidad de San Vicente
26	Ilustre Municipalidad de Lolol
27	Ilustre Municipalidad de Nancagua
28	Ilustre Municipalidad de Pumanque
29	Ilustre Municipalidad de Santa Cruz
30	Ilustre Municipalidad de Constitución
31	Ilustre Municipalidad de Empedrado
32	Ilustre Municipalidad de Pelarco
33	Ilustre Municipalidad de San Rafael
34	Ilustre Municipalidad de Curicó
35	Ilustre Municipalidad de Romeral
36	Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia

37	Ilustre Municipalidad de Villa Alegre
38	Ilustre Municipalidad de Yerbass Buenas
39	Ilustre Municipalidad de Concepción
40	Ilustre Municipalidad de Chiguayante
41	Ilustre Municipalidad de San Pedro de La Paz
42	Ilustre Municipalidad de Santa Juana
43	Ilustre Municipalidad de Tomé
44	Ilustre Municipalidad de Hualpén
45	Ilustre Municipalidad de Lebu
46	Ilustre Municipalidad de Cañete
47	Ilustre Municipalidad de Contulmo
48	Ilustre Municipalidad de Curanilahue
49	Ilustre Municipalidad de Antuco
50	Ilustre Municipalidad de Cabrero
51	Ilustre Municipalidad de Nacimiento
52	Ilustre Municipalidad de Loncoche
53	Ilustre Municipalidad de Perquenco
54	Ilustre Municipalidad de Pitrufrquén
55	Ilustre Municipalidad de Puerto Saavedra
56	Ilustre Municipalidad de Vilcún
57	Ilustre Municipalidad de Cholchol
58	Ilustre Municipalidad de Collipulli
59	Ilustre Municipalidad de Los Sauces
60	Ilustre Municipalidad de Renaico
61	Ilustre Municipalidad de Llanquihue
62	Ilustre Municipalidad de Puerto Varas
63	Ilustre Municipalidad de Castro
64	Ilustre Municipalidad de Quellón
65	Ilustre Municipalidad de Osorno
66	Ilustre Municipalidad de Futaleufú
67	Ilustre Municipalidad de Coyhaique
68	Ilustre Municipalidad de Aysén
69	Ilustre Municipalidad de Punta Arenas
70	Ilustre Municipalidad de Puerto Natales
71	Ilustre Municipalidad de La Florida
72	Ilustre Municipalidad de La Granja
73	Ilustre Municipalidad de Las Condes
74	Ilustre Municipalidad de Lo Prado
75	Ilustre Municipalidad de Ñuñoa
76	Ilustre Municipalidad de Peñalolén

77	Ilustre Municipalidad de San Miguel
78	Ilustre Municipalidad de San Ramón
79	Ilustre Municipalidad de Puente Alto
80	Ilustre Municipalidad de Pirque
81	Ilustre Municipalidad de Lampa
82	Ilustre Municipalidad de Melipilla
83	Ilustre Municipalidad de Curacaví
84	Ilustre Municipalidad de Talagante
85	Ilustre Municipalidad de El Monte
86	Ilustre Municipalidad de Isla de Maipo
87	Ilustre Municipalidad de Máfil
88	Ilustre Municipalidad de Mariquina
89	Ilustre Municipalidad de Paillaco
90	Ilustre Municipalidad de Pemuco
91	Ilustre Municipalidad de Pinto
92	Ilustre Municipalidad de Quillón
93	Ilustre Municipalidad de Quirihue
94	Ilustre Municipalidad de Ranquil
95	Ilustre Municipalidad de San Carlos
96	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
97	Dirección de Compras y Contratación Pública
98	Servicio de Salud Ñuble
99	Instituto de Previsión Social
100	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
101	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota
102	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo
103	Superintendencia de Salud
104	Superintendencia de Electricidad y Combustibles
105	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta
106	Instituto Nacional de la Juventud
107	Consejo Nacional de Televisión
108	Servicio Local de Educación Pública Colchagua
109	Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño
110	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente
111	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
112	Superintendencia de Servicios Sanitarios
113	Servicio Nacional del Adulto Mayor

114	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
115	Secretaría y Administración General de Hacienda
116	Dirección Nacional del Servicio Civil
117	Servicio de Cooperación Técnica
118	Dirección Administrativa de la Presidencia de la República
119	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos
120	Fondo Nacional de Salud
121	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
122	Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Maule
123	Subsecretaría de Servicios Sociales
124	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
125	Secretaría y Administración General de Justicia
126	Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins
127	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
128	Servicio de Salud Aysén
129	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá
130	Dirección del Trabajo
131	Subsecretaría General de Gobierno
132	Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas
133	Subsecretaría de Telecomunicaciones
134	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Tarapacá
135	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Arica y Parinacota
136	Fiscalía Nacional Económica
137	Subsecretaría del Trabajo
138	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas
139	Secretaría y Administración General de Transportes
140	Subsecretaría de Educación Superior
141	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud
142	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y de la Antártica Chilena
143	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Atacama
144	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
145	Superintendencia de Pensiones
146	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
147	Dirección General de Crédito Prendario
148	Servicio Nacional de la Discapacidad
149	Secretaría y Administración General de Minería

150	Fondo de Solidaridad e Inversión Social
151	Servicio de Registro Civil e Identificación
152	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena
153	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de La Araucanía
154	Hospital DIPRECA
155	Universidad de O'Higgins
156	Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Tarapacá y Antofagasta
157	Universidad de Atacama
158	Empresa de Correos de Chile
159	Universidad de Tarapacá
160	Consejo para la Transparencia
161	Contraloría General de la República
162	Universidad de los Lagos

Anexo 3: Instituciones que presentaron excusas por razones fundadas en 2024

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.

Nº	INSTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio
2	Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama
3	Ilustre Municipalidad de Tocopilla
4	Ilustre Municipalidad de Freirina
5	Ilustre Municipalidad de La Serena
6	Ilustre Municipalidad de Paihuano
7	Ilustre Municipalidad de Salamanca
8	Ilustre Municipalidad de Ovalle
9	Ilustre Municipalidad de Combarbalá
10	Ilustre Municipalidad de Monte Patria
11	Ilustre Municipalidad de Valparaíso
12	Ilustre Municipalidad de Casablanca
13	Ilustre Municipalidad de Concón
14	Ilustre Municipalidad de Quintero
15	Ilustre Municipalidad de Los Andes
16	Ilustre Municipalidad de San Esteban
17	Ilustre Municipalidad de La Ligua
18	Ilustre Municipalidad de Papudo
19	Ilustre Municipalidad de Petorca
20	Ilustre Municipalidad de Zapallar
21	Ilustre Municipalidad de Quillota
22	Ilustre Municipalidad de Hijuelas
23	Ilustre Municipalidad de La Cruz
24	Ilustre Municipalidad de San Antonio
25	Ilustre Municipalidad de Algarrobo
26	Ilustre Municipalidad de El Quisco
27	Ilustre Municipalidad de Santo Domingo

28	Ilustre Municipalidad de Catemu
29	Ilustre Municipalidad de Panquehue
30	Ilustre Municipalidad de Olmué
31	Ilustre Municipalidad de Villa Alemana
32	Ilustre Municipalidad de Codegua
33	Ilustre Municipalidad de Coinco
34	Ilustre Municipalidad de Las Cabras
35	Ilustre Municipalidad de Machalí
36	Ilustre Municipalidad de Malloa
37	Ilustre Municipalidad de Quinta de Tilcoco
38	Ilustre Municipalidad de Requinoa
39	Ilustre Municipalidad de Pichilemu
40	Ilustre Municipalidad de San Fernando
41	Ilustre Municipalidad de Maule
42	Ilustre Municipalidad de San Clemente
43	Ilustre Municipalidad de Cauquenes
44	Ilustre Municipalidad de Pelluhue
45	Ilustre Municipalidad de Hualañé
46	Ilustre Municipalidad de Licantén
47	Ilustre Municipalidad de Molina
48	Ilustre Municipalidad de Rauco
49	Ilustre Municipalidad de Teno
50	Ilustre Municipalidad de Linares
51	Ilustre Municipalidad de Colbún
52	Ilustre Municipalidad de Parral
53	Ilustre Municipalidad de Retiro
54	Ilustre Municipalidad de San Javier
55	Ilustre Municipalidad de Penco
56	Ilustre Municipalidad de Talcahuano
57	Ilustre Municipalidad de Arauco
58	Ilustre Municipalidad de Tirúa
59	Ilustre Municipalidad de Los Ángeles
60	Ilustre Municipalidad de Quilleco
61	Ilustre Municipalidad de Tucapel
62	Ilustre Municipalidad de Yumbel
63	Ilustre Municipalidad de Temuco
64	Ilustre Municipalidad de Cunco
65	Ilustre Municipalidad de Gorbea
66	Ilustre Municipalidad de Padre Las Casas
67	Ilustre Municipalidad de Lonquimay

68	Ilustre Municipalidad de Purén
69	Ilustre Municipalidad de Traiguén
70	Ilustre Municipalidad de Puerto Montt
71	Ilustre Municipalidad de Calbuco
72	Ilustre Municipalidad de Fresia
73	Ilustre Municipalidad de Quellón
74	Ilustre Municipalidad de Purránque
75	Ilustre Municipalidad de Puyehue
76	Ilustre Municipalidad de Palena
77	Ilustre Municipalidad de Chile Chico
78	Ilustre Municipalidad de Santiago
79	Ilustre Municipalidad de Conchalí
80	Ilustre Municipalidad de Huechuraba
81	Ilustre Municipalidad de La Pintana
82	Ilustre Municipalidad de La Reina
83	Ilustre Municipalidad de Lo Barnechea
84	Ilustre Municipalidad de Macul
85	Ilustre Municipalidad de Maipú
86	Ilustre Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda
87	Ilustre Municipalidad de Pudahuel
88	Ilustre Municipalidad de Quilicura
89	Ilustre Municipalidad de Quinta Normal
90	Ilustre Municipalidad de Recoleta
91	Ilustre Municipalidad de San Joaquín
92	Ilustre Municipalidad de San Miguel
93	Ilustre Municipalidad de Vitacura
94	Ilustre Municipalidad de Calera de Tango
95	Ilustre Municipalidad de Talagante
96	Ilustre Municipalidad de Padre Hurtado
97	Ilustre Municipalidad de Corral
98	Ilustre Municipalidad de Lanco
99	Ilustre Municipalidad de Bulnes
100	Ilustre Municipalidad de El Carmen
101	Ilustre Municipalidad de San Ignacio
102	Ilustre Municipalidad de Yungay
103	Ilustre Municipalidad de Portezuelo
104	Ilustre Municipalidad de Coihueco
105	Ilustre Municipalidad de San Nicolás
106	Servicio de Salud Metropolitano Norte
107	Secretaría y Administración General y Servicio Exterior

108	Servicio de Salud Arica y Parinacota
109	Dirección de Obras Portuarias
110	Subsecretaría de Agricultura
111	Dirección de Aeropuertos
112	Secretaría y Administración General de Obras Públicas
113	Servicio de Salud Aconcagua
114	Servicio de Salud Metropolitano Sur-Oriente
115	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
116	Servicio de Salud Metropolitano Sur
117	Servicio de Salud Talcahuano
118	Servicio Nacional del Consumidor
119	Subsecretaría de Redes Asistenciales
120	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol
121	Servicio de Salud Magallanes
122	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Maule
123	Subsecretaría para las Fuerzas Armadas
124	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
125	Servicio de Salud Concepción
126	Dirección General de Promoción de Exportaciones
127	Dirección General de Obras Públicas
128	Servicio Nacional de Aduanas
129	Servicio Nacional de Migraciones
130	Servicio Nacional de Turismo
131	Dirección General de Aguas
132	Servicio Nacional de Menores
133	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Ríos
134	Servicio de Salud Metropolitano Central
135	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
136	Subsecretaría de Energía
137	Servicio Agrícola y Ganadero
138	Corporación Nacional Forestal
139	Comisión para el Mercado Financiero
140	Agencia de Calidad de la Educación
141	Subsecretaría de Evaluación Social
142	Corporación de Fomento de la Producción
143	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
144	Servicio de Salud Coquimbo
145	Superintendencia de Educación
146	Servicio de Salud del Reloncaví

147	Dirección General de Aeronáutica Civil
148	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso
149	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales
150	Dirección de Planeamiento
151	Subsecretaría de las Culturas y las Artes
152	Dirección de Presupuestos
153	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
154	Subsecretaría de Educación Parvularia
155	Servicio de Salud Maule
156	Servicio de Salud Osorno
157	Instituto de Seguridad Laboral
158	Superintendencia de Seguridad Social
159	Instituto Nacional de Propiedad Industrial
160	Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
161	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
162	Servicio de Salud Chiloé
163	Subsecretaría de Educación
164	Instituto de Salud Pública
165	Dirección de Arquitectura
166	Subsecretaría de Prevención del Delito
167	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía
168	Subsecretaría General de la Presidencia
169	Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral
170	Servicio de Salud Tarapacá
171	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Valparaíso
172	Subsecretaría de Salud Pública
173	Servicio Administrativo del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago
174	Servicio de Salud Araucanía Sur
175	Secretaría y Administración General de Transportes
176	Servicio de Impuestos Internos
177	Dirección de Vialidad
178	Servicio de Tesorerías
179	Instituto de Desarrollo Agropecuario
180	Dirección de Educación Pública
181	Subsecretaría del Medio Ambiente
182	Junta Nacional de Jardines Infantiles
183	Caja de Previsión de la Defensa Nacional
184	Subsecretaría del Deporte

185	Instituto Nacional de Estadísticas
186	Servicio de Salud O'Higgins
187	Servicio de Salud Los Ríos
188	Dirección de Obras Hidráulicas
189	Servicio de Salud Atacama
190	Defensoría Penal Pública
191	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
192	Servicio Médico Legal
193	Instituto Nacional de Deportes de Chile
194	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Lagos
195	Subsecretaría de Bienes Nacionales
196	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
197	Gendarmería de Chile
198	Consejo de Defensa del Estado
199	Servicio Nacional de Geología y Minería
200	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Antofagasta
201	Universidad de Chile
202	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
203	Universidad de Valparaíso
204	Universidad Tecnológica Metropolitana
205	Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile
206	Universidad de Talca
207	Universidad de Antofagasta
208	Universidad Arturo Prat
209	Empresa Nacional de Minería
210	Universidad de la Frontera
211	Universidad del Biobío
212	Empresa de los Ferrocarriles del Estado
213	Empresa Nacional del Petróleo
214	Universidad de Santiago de Chile
215	Instituto Nacional de Derechos Humanos
216	Ministerio Público

Anexo 4: Instituciones que no entregaron ninguna información sobre cumplimiento de la cuota de contratación 2024

N°	INSTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Iquique
2	Ilustre Municipalidad de Pozo Almonte
3	Ilustre Municipalidad de Camiña
4	Ilustre Municipalidad de Colchane
5	Ilustre Municipalidad de Sierra Gorda
6	Ilustre Municipalidad de Taltal
7	Ilustre Municipalidad de Tocopilla
8	Ilustre Municipalidad de Diego de Almagro
9	Ilustre Municipalidad de Illapel
10	Ilustre Municipalidad de Punitaqui
11	Ilustre Municipalidad de Puchuncaví
12	Ilustre Municipalidad de Rinconada
13	Ilustre Municipalidad de Cabildo
14	Ilustre Municipalidad de Petorca
15	Ilustre Municipalidad de La Calera
16	Ilustre Municipalidad de Nogales
17	Ilustre Municipalidad de Limache
18	Ilustre Municipalidad de Doñihue
19	Ilustre Municipalidad de Olivar
20	Ilustre Municipalidad de Litueche
21	Ilustre Municipalidad de Paredones
22	Ilustre Municipalidad de Chimbarongo
23	Ilustre Municipalidad de Palmilla
24	Ilustre Municipalidad de Peralillo
25	Ilustre Municipalidad de Placilla
26	Ilustre Municipalidad de Talca
27	Ilustre Municipalidad de Río Claro
28	Ilustre Municipalidad de Licantén
29	Ilustre Municipalidad de Vichuquén
30	Ilustre Municipalidad de Longaví
31	Ilustre Municipalidad de Coronel
32	Ilustre Municipalidad de Florida
33	Ilustre Municipalidad de Hualqui
34	Ilustre Municipalidad de Lota
35	Ilustre Municipalidad de Los Álamos

36	Ilustre Municipalidad de Mulchén
37	Ilustre Municipalidad de Negrete
38	Ilustre Municipalidad de Quilaco
39	Ilustre Municipalidad de Santa Bárbara
40	Ilustre Municipalidad de Curarrehue
41	Ilustre Municipalidad de Freire
42	Ilustre Municipalidad de Galvarino
43	Ilustre Municipalidad de Lautaro
44	Ilustre Municipalidad de Nueva Imperial
45	Ilustre Municipalidad de Toltén
46	Ilustre Municipalidad de Lonquimay
47	Ilustre Municipalidad de Lumaco
48	Ilustre Municipalidad de Victoria
49	Ilustre Municipalidad de Cochamó
50	Ilustre Municipalidad de Frutillar
51	Ilustre Municipalidad de Maullín
52	Ilustre Municipalidad de Ancud
53	Ilustre Municipalidad de Chonchi
54	Ilustre Municipalidad de Queilén
55	Ilustre Municipalidad de Puerto Octay
56	Ilustre Municipalidad de Río Negro
57	Ilustre Municipalidad de Hualaihué
58	Ilustre Municipalidad de Cisnes
59	Ilustre Municipalidad de Tortel
60	Ilustre Municipalidad de Chile Chico
61	Ilustre Municipalidad de Río Verde
62	Ilustre Municipalidad de Cabo de Hornos Y Antártica
63	Ilustre Municipalidad de Cerrillos
64	Ilustre Municipalidad de Cerro Navia
65	Ilustre Municipalidad de El Bosque
66	Ilustre Municipalidad de La Cisterna
67	Ilustre Municipalidad de Renca
68	Ilustre Municipalidad de San Bernardo
69	Ilustre Municipalidad de Paine
70	Ilustre Municipalidad de San Pedro
71	Ilustre Municipalidad de Corral
72	Ilustre Municipalidad de Los Lagos
73	Ilustre Municipalidad de Lago Ranco
74	Ilustre Municipalidad de Arica
75	Ilustre Municipalidad de Camarones

76	Ilustre Municipalidad de Chillán
77	Ilustre Municipalidad de Coelemu
78	Ilustre Municipalidad de Trehuaco
79	Ilustre Municipalidad de Ñiquén
80	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama
81	Servicio de Gobierno Interior
82	Superintendencia de Educación Superior
83	Servicio Local de Educación Pública Elqui
84	Servicio Local de Educación Pública Valdivia
85	Servicio Local de Educación Pública Chinchorro
86	SERVICIO NACIONAL DE REINSERCIÓN SOCIAL JUVENIL
87	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Maule
88	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos
89	Servicio de Salud Metropolitano Central
90	Servicio de Salud del Reloncaví
91	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso
92	Servicio Local de Educación Pública Del Pino
93	Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía
94	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
95	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Coquimbo
96	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Valparaíso
97	Servicio de Salud Araucanía Sur
98	Servicio de Salud Los Ríos
99	Servicio Local de Educación Pública Iquique
100	Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota
101	Parque Metropolitano
102	Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera
103	Servicio Local de Educación Pública Aconcagua
104	Corporación Nacional del Cobre de Chile
105	Centro de Formación Técnica Estatal ARAUCANÍA
106	Centro de Formación Técnica Estatal MAULE
107	Televisión Nacional de Chile
108	Consejo de Calificación Cinematográfica
109	Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío
110	Empresa Portuaria Arica
111	Empresa Portuaria San Antonio
112	Centro de Formación Técnica de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
113	Empresa Portuaria Chacabuco
114	Centro de Formación Técnica Estatal Los Ríos

115	Centro de Formación Técnica Estatal Arica
116	Empresa Portuaria Antofagasta
117	Astilleros y Maestranzas de la Armada
118	Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente
119	Empresa Portuaria Coquimbo
120	Universidad de Antofagasta
121	Empresa Portuaria Austral
122	Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana
123	Banco Estado de Chile
124	Centro de Formación Técnica Estatal Metropolitana de Santiago
125	Centro de Formación Técnica Estatal Antofagasta
126	Consejo de Monumentos Nacionales
127	Universidad de Aysén
128	Centro de Formación Técnica Estatal TARAPACÁ
129	Centro de Formación Técnica Estatal Magallanes
130	Centro de Formación Técnica de Biobío
131	Fabrica Y Maestranzas del Ejército
132	Centro de Formación Técnica Estatal Libertador General Bernardo O'Higgins

ⁱ Si bien la Ley N° 21.690, publicada en agosto de 2024, eleva progresivamente la cuota de contratación al **2%**, el presente informe analiza los resultados bajo el marco normativo de la Ley N° 21.015, es decir, con la exigencia de **1% vigente para el período 2024**.

ii 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.