ORD. N° 307.-

MAT.: Informa Excusas según Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre cumplimiento de dotación anual institucional de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

SANTIAGO, 29/04/2026.-

DE: **DR. JUAN ESCRIG MURÚA**
RECTOR (S) UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

A: **SR. PEDRO LEA-PLAZA EDWARDS**
DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Junto con saludar, de acuerdo a lo señalado en el Reglamento del Artículo 45 de la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, cuyo artículo 10 especifica que "...a lo menos un 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en cumplimiento a la obligación del inciso segundo del Artículo 45 de la ley N°20.422".

Asimismo, en su artículo 12, señala que las instituciones podrán excusarse del cumplimiento de la obligación señalada, mediante razones fundadas.

En función de lo anterior, nuestra institución se excusa de dar cumplimiento a lo señalado en el citado artículo 10 del reglamento, para el periodo enero – diciembre 2025, debido a las siguientes razones que se detallan a continuación:

1. Análisis de Dotación y Reportabilidad: De acuerdo con el reporte realizado por nuestra institución a través del portal de Reportabilidad del Servicio Civil, la dotación de personas con discapacidad (PcD) contratadas en relación con el total del funcionariado se detalla en la siguiente tabla:

Mes	Personas Con Discapacidad contratas y plantas 2025	Número total contratas y plantas mensual
Ene	30	5071
Feb	45	5203
Mar	45	5208

Abr	45	5401
May	45	5575
Jun	46	5628
Jul	46	5094
Ago	44	5271
Sept	44	5353
Oct	44	5469
Nov	44	5499
Dic	44	5525
Promedio	**43**	**5358**

Como se observa, la institución mantuvo un promedio anual de 43 personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, lo que representa un 0,8% de la dotación promedio anual, restando un 0,2% para alcanzar el umbral legal.

2. Procesos de Selección e Inclusión: Durante el período 2025, se llevaron a cabo 138 procesos de selección, publicados explícitamente como ofertas de empleo inclusivas. Nuestra plataforma de postulación cuenta con certificación de accesibilidad AA según la norma W3C.

Respecto de la participación en los procesos de selección de personal, de un universo de 8.152 postulantes, solo 58 se identificaron como personas con discapacidad. Tras la evaluación técnica y curricular, ninguna de dichas candidaturas logró situarse en igualdad de condiciones de mérito en relación con las ternas o nóminas finales de los respectivos concursos, lo que impidió aumentar la representatividad en dichas vacantes.

Es importante señalar que, a pesar de la brecha porcentual observada, la Universidad de Santiago de Chile mantiene un compromiso activo con la inclusión laboral de personas con discapacidad, implementando durante el año 2025 diversas acciones orientadas tanto a la incorporación como al fortalecimiento de condiciones laborales inclusivas de las personas contratadas que cuentan con Registro Nacional de Discapacidad (RND) o son beneficiarias de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez.

En este marco, las acciones institucionales se estructuraron en los siguientes ejes:

1. Gestión y fortalecimiento del puesto de trabajo

Se realizaron evaluaciones técnicas de puestos de trabajo para asegurar la idoneidad del entorno, junto con la implementación de ajustes razonables, con el objetivo de asegurar condiciones adecuadas para el desempeño laboral. Asimismo, se desarrollaron instancias formativas dirigidas a funcionariado y jefaturas en materias de inclusión laboral y derecho a la diferencia.

2. Promoción de una cultura organizacional inclusiva

Se generaron espacios de diálogo y participación, tales como encuentros de vinculación entre el funcionariado y el área de Inclusión Laboral del Departamento de Inclusión y Derecho a la Diferencia para analizar experiencias y detectar oportunidades de mejora, junto con ciclos de charlas dirigidas al funcionariado y jefaturas, orientadas a sensibilizar en aspectos normativos y éticos de la inclusión laboral.

3. Acompañamiento en procesos de certificación de discapacidad

En coordinación con la COMPIN, se fortaleció el apoyo técnico para la obtención de certificación de discapacidad, incluyendo la realización del taller de "Calificación y Certificación de Discapacidad en Red con Instrumento IVADEC-CIF" (Instrumento de Valoración del Desempeño en Comunidad basado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la OMS), que permitió certificar a 5 profesionales de la institución para apoyar estos procesos. Complementariamente, en conjunto con trabajadoras sociales de la Universidad, se brinda acompañamiento directo a funcionarios, funcionarias y estudiantes en la tramitación y recopilación de antecedentes requeridos por la COMPIN.

Estas acciones se enmarcan en la política institucional de Inclusión y Derecho a la Diferencia, la cual orienta el desarrollo de iniciativas destinadas a promover entornos laborales inclusivos y equitativos.

En este contexto, la Universidad de Santiago de Chile reafirma su compromiso de continuar fortaleciendo sus estrategias de inclusión laboral, avanzando progresivamente en el cumplimiento de la normativa vigente.

Sin otro particular, se despide atentamente,

Cristian Alejandro Muñoz Canales
Rector (S)
Universidad de Santiago de Chile
30/04/2026 16:57:57

DR. CRISTIAN MUÑOZ CANALES
RECTOR (S)
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE