



Subdirección de Gestión y Desarrollo de  
Personas  
Depto. Desarrollo Organizacional  
N° 01

**ANT.:**

**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.

**INCL.:**

**DE: DIRECTOR  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE.**

**A : DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
DIRECTOR SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD**

Junto con saludar, de acuerdo con 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 y luego de realizar la consulta a todos los establecimientos de la Red Salud Oriente, 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 la siguiente razón:

- **Falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos:**

Ante los concursos para proveer cargos que quedaron liberados por algún tipo de alejamiento del titular, en la mayoría de los establecimientos de la Red Oriente no se recibieron postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, por ende, tampoco podemos señalar si sus postulaciones hubieran cumplido el perfil requerido. En los dos únicos casos de personas con discapacidad que postularon a concursos reportados por la Red, en el primero, el postulante no se ajustaba al perfil requerido en etapa de admisibilidad y en el otro caso, la persona postulante no aprobó etapa de entrevista con comisión de selección.

No obstante lo anteriormente señalado, es importante mencionar que las convocatorias a procesos de reclutamiento y selección de la Red Oriente, realizadas a través del Portal de Empleos Públicos, incluyen por defecto el siguiente texto: *"Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección"*.

Por otro lado, si bien nuestro reporte establece que como Red Oriente (10 establecimientos en total) no cumplimos con lo señalado en el del art. N° 1 de la Ley 21.015 de Inclusión, es importante señalar que respecto al ítem de "mantención y contratación", **por segundo año consecutivo el Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda (INRPAC) y la Dirección de Servicio de Salud Metropolitano Oriente (DSSMO) cumplen con el porcentaje** señalado en relación a su propia dotación y, **por vez primera, el Instituto Nacional de Geriátrica (INGER) también cumple** con lo estipulado en la ley.

En la misma línea, podemos destacar que **otros establecimientos han ido aumentando lenta pero sostenidamente la mantención y contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez** de algún régimen previsional en sus equipos, observándose un avance en la materia, considerando que cada vez más establecimientos se van alejando de la nula presencia de personas con discapacidad en sus dotaciones. Lo anterior, responde a estrategias de educación, orientación y pesquisa interna para obtención de RND y Pensión de Invalidez, como también a la generación de políticas y protocolos de análisis de puesto de trabajo y ajustes razonables durante 2025, que nos han permitido dar una estructura organizacional y el soporte necesario a estos procesos.

Por ello, destacamos el avance en nuestra gestión, ya que no solo **hemos ido acercándonos a la cuota del 1% (0.12% en 2021 a 0.45% en 2025)**, sino que tal como mencionamos anteriormente, por primera vez contamos con más de dos establecimientos que cumplen con la ley en lo que respecta al período 2025.

Nos parece relevante señalar que lo anterior se gesta en el marco de que el **Servicio de Salud Metropolitano Oriente ha desarrollado desde el 2022 una estrategia para la gestión de la diversidad e inclusión con todos los establecimientos que la componen**, en la cual, además de una campaña de sensibilización y concientización, se han desarrollado múltiples acciones técnicas (capacitaciones, acciones de difusión con Equipos Directivos y Asociaciones Gremiales, conformación de mesa de trabajo con referentes, alianzas estratégicas con el sector público -MINSAL, Servicio Civil, municipios y SENADIS- y con el sector privado -Universidades, Fundación "Descúbreme" y Programa "Pacto inclusión"- entre otras) con el propósito de que **todos los establecimientos diseñen, formalicen y ejecuten sus propias rutas de inclusión**, que contemplan actividades de capacitación, difusión de buenas prácticas, alianzas estratégicas con las entidades ya mencionadas y otras acciones de gobernanza y educación conducentes al cumplimiento de lo establecido en la ley, como talleres prácticos de ajustes razonables y análisis de puesto de trabajo para nuestros referentes y su gestión en la materia, impartido por profesionales del Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda.

En relación con esto, en términos de gobernanza, también queremos destacar que nuestra **Red de Salud Oriente incorporó desde el año 2023 a los compromisos de desempeño ADP, indicadores vinculados a la gestión de la Diversidad e Inclusión**, incluyendo el cumplimiento de la Ley 21.015 entre otros.

Por otro lado, en relación con acciones diagnósticas, la Red Salud Oriente ya ha iniciado la **medición de la percepción de la comunidad funcionaria y trabajadora con respecto a la Diversidad e Inclusión**, con un instrumento de elaboración local, aplicado en 5 de 10 establecimientos, con más de 1.300 personas encuestadas y del cual ya contamos con resultados preliminares, que nos permiten desarrollar planes de acción más precisos y efectivos.

En ese marco, si bien aún no cumplimos con el porcentaje estipulado, nuestra Red está y continuará trabajando las temáticas de diversidad e inclusión con gran compromiso por parte de sus instituciones, directivos y referentes, instalando una cultura que nos permita incorporar efectivamente a personas con discapacidad y con talento diverso, potenciando nuestro quehacer y mejorando nuestras relaciones como comunidad y de cara a nuestros/as usuarios/as.

Quedamos atentos a nuevos lineamientos o estrategias desde vuestras instituciones, tanto para la convocatoria a concursos, como para la incorporación efectiva de personas con discapacidad a la Administración Pública.

Sin otro particular, se despide atentamente,

**DISTRIBUCIÓN:**

- a) Plataforma reportabilidad Dirección Nacional del Servicio Civil
- b) Departamento de Desarrollo Organizacional
- c) Dirección SSMO
- d) Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
- e) Oficina de Partes.

Fecha: 09 de abril 2025

