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

Informe de cumplimiento en el Sector Público 2025

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

Septiembre 2026

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

Contenido

1. Introducción 7
2. Metodología de elaboración del informe 9
2.1. Fuentes de información 10
2.2. Mejoras y limitaciones del registro de información 12
a) Registro de selección preferente y procesos de selección..... 13
b) Registro de la cuota de contratación 14
c) Registro de las excusas por incumplimiento de la cuota de contratación presentadas..... 16
2.3. Universo de instituciones públicas y muestra lograda para las diferentes obligaciones que establece la Ley 18
3. Aplicación de la selección preferente de personas con discapacidad 19
3.1. Universo y cobertura del reporte de cumplimiento de la obligación de selección preferente 19
3.2. Procesos de selección y postulación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público 22
3.3. Aplicación de selección preferente en la totalidad de instituciones públicas en el año 2025 26
3.4. Accesibilidad del proceso de selección 30
3.5. Sistema de Alta Dirección Pública 2025 43
4. Cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez 44
4.1. Cobertura de la información sobre instituciones públicas obligadas a mantener una reserva de contratación de personas con discapacidad 45
4.2. Instituciones que incumplen por falta de información sobre cuota de contratación..... 49
4.3. Contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones no obligadas en el año 2025 51

4.4. Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones obligadas en el año 2025 53

5. Entrega de excusas por razones fundadas en caso de incumplimiento de cuota de contratación de 1% 56

6. Cumplimiento de la obligación de transparencia de la información reportada por los organismos públicos 61

6.1. Difusión de reportes de cumplimiento de obligaciones que establece Ley 21.015 63

6.2. Difusión de informes de Razones Fundadas por incumplimiento de cuota de contratación 66

7. Detalle de contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez 69

7.1. Contratos vigentes según género 72

7.2. Contratos vigentes según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez 73

7.3. Contratos vigentes según año de inicio de la relación laboral con cada institución 76

7.4. Contratos vigentes según estamento 82

7.5. Contratos vigentes según jornada laboral 85

7.6. Contratos vigentes según remuneración imponible 86

8. Conclusiones 93

8.1. Cobertura y calidad de la información reportada 93

8.2. Selección preferente y accesibilidad de los procesos de selección 94

8.3. Cumplimiento de la cuota de contratación del 1% 95

8.4. Presentación de informes de razones fundadas 96

8.5. Transparencia y publicación de los informes 97

8.6. Caracterización de las contrataciones vigentes 98

8.7. Remuneraciones imponibles y condiciones laborales 99

8.8. Consideraciones para el fortalecimiento del seguimiento institucional 100

8.9. Plazas reservadas 101

8.10. Desafíos para la inclusión laboral en el sector público.....103

8.11. Proyección de los próximos reportes y entrada en vigencia de la Ley N° 21.690.....107

Anexo 1: Instituciones que cumplieron selección preferente en 2025 110

Anexo 2: Instituciones que cumplieron con cuota de contratación del 1% en 2025 estando obligadas 119

Anexo 3: Instituciones que presentaron excusas por razones fundadas en 2025 125

Anexo 4: Instituciones que no entregaron ninguna información sobre cumplimiento de la cuota de contratación 2025 131

Índice de Tablas

Tabla 1: Fuentes de información utilizadas para el reporte de cumplimiento de la Ley N°21.015 en el sector público 11
Tabla 2: Universo de instituciones públicas en el año 2025 18
Tabla 3: Universo de Instituciones públicas que presentan informe de cumplimiento 2025 20
Tabla 4: Instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2025 22
Tabla 5: Instituciones públicas que informaron procesos de selección de personas con discapacidad en el año 2025 24
Tabla 6: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2025 25
Tabla 7: Declaración institucional sobre la aplicación de la selección en el año 2025 27
Tabla 8: Aplicación selección preferente en instituciones públicas en el año 2025 29
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 2025 32
Tabla 10: Instituciones Públicas que declararon accesibilidad en el sitio web donde se publican los procesos de selección en 2025 36
Tabla 11: Instituciones públicas que cuentan con medidas de accesibilidad en los formularios de postulación a los procesos de selección en 2025 40
Tabla 12: Datos Sistema de Alta Dirección Pública 2025 44
Tabla 13: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2025 47
Tabla 14: Instituciones públicas según reserva de contratación en el año 2025 48
Tabla 15: Instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2025 51
Tabla 16: Tipo de instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2025 52
Tabla 17: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2025 53
Tabla 18: Cumplimiento de cuota de contratación según tipo de instituciones públicas obligadas en el año 2025 55
Tabla 19: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2025 de instituciones públicas 57

Tabla 20: Causales de Razones Fundadas para justificar el incumplimiento de la cuota de contratación por las instituciones públicas en el año 2025 61
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 2025 65
Tabla 22: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir informe de razones fundadas para instituciones que presentaron excusas en año 2024, desagregado por tipo de institución 68
Tabla 23: Instituciones que proporcionaron información de las contrataciones de personas con discapacidad en año 2025 69
Tabla 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según obligación de reserva de contratación del organismo contratante 71
Tabla 25: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según género 73
Tabla 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según calidad de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez y género de la persona contratada 75
Tabla 27: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según año de inicio de relación laboral desde la entrada en vigencia de la Ley y género de las personas contratadas 78
Tabla 28: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según calidad contractual..... 82
Tabla 29: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según estamento 84
Tabla 30: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según jornada laboral y género de las personas contratadas 86
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 87
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..... 88
Tabla 33: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2024 según tramos de remuneración imponible 91

Tabla 34: Comparativo cumplimiento e incumplimiento de obligaciones de selección preferente y cuota de contratación según tipo de instituciones públicas en el año 2025 101
Tabla 35: Plazas Reservadas según Cuota de Contratación en el año 2025.....102

1. Introducción

La **Ley N° 21.015, publicada en 2017 y vigente desde el 1 de abril de 2018**, introdujo modificaciones a distintos cuerpos legales con el propósito de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado. Entre ellas, modificó el artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, estableciendo nuevas obligaciones para favorecer su participación en el empleo.

Entre las principales disposiciones de la Ley N° 21.015 se encuentran:

- **Reserva de empleo:** establece una cuota de contratación de al menos el 1% para personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, aplicable a los organismos públicos y empresas que cumplen las condiciones de dotación establecidas en la normativa.
- **Igualdad de remuneraciones:** elimina la disposición que permitía establecer remuneraciones inferiores al ingreso mínimo para personas con discapacidad mental.
- **Contratos de aprendizaje:** modifica las condiciones aplicables a estos contratos, estableciendo un límite de edad de 26 años.
- **Igualdad de oportunidades:** incorpora mecanismos destinados a favorecer la participación de personas con discapacidad en el empleo y en los procesos de selección laboral del Estado.

Para su implementación, la ley contempla reglamentos específicos para los sectores público y privado, publicados en el Diario Oficial el 1 de febrero de 2018. En el ámbito público, el Decreto Supremo N° 65, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula las obligaciones de los organismos de la Administración del Estado en materia de inclusión laboral.

Entre las disposiciones aplicables al sector público se encuentran las siguientes:

- **Selección preferente:** aplicar este mecanismo a las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que participen en procesos de selección, en igualdad de condiciones de mérito. Esta obligación no depende del tamaño de la dotación institucional, sino que se aplica a todas las instituciones públicas que establece la norma.

- **Accesibilidad y ajustes razonables:** adoptar las medidas necesarias para permitir que las personas con discapacidad participen en los procesos de selección en igualdad de condiciones, considerando la accesibilidad de las convocatorias, los mecanismos de postulación y los apoyos requeridos.
- **Cuota de contratación:** mantener una reserva de empleo de al menos el 1%[1] de la dotación anual para personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en las instituciones con 100 o más funcionarios y funcionarias, conforme a las reglas de cálculo establecidas en el reglamento.
- **Razones fundadas:** informar las razones que justifican el incumplimiento de la cuota de contratación cuando corresponda, de acuerdo con las causales previstas en la normativa.
- **Reporte y publicidad:** informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) sobre el cumplimiento de las obligaciones correspondientes y publicar los informes en los sitios web institucionales dentro de los plazos establecidos.

En este contexto, el Servicio Civil y SENADIS participan en la recopilación, sistematización y difusión de los antecedentes proporcionados por las instituciones públicas. La responsabilidad de implementar las obligaciones legales y reglamentarias corresponde a cada organismo, de acuerdo con sus competencias y las disposiciones que le resulten aplicables.

El presente informe examina los antecedentes correspondientes al período de reporte 2025, considerando el universo de 644 instituciones públicas, integrado por 345 municipalidades, 233 organismos de la Administración Central del Estado y 66 organismos autónomos.

El análisis aborda tres ámbitos principales: la aplicación de la selección preferente, las condiciones de accesibilidad de los procesos de selección y el cumplimiento de la cuota de contratación. Asimismo, distingue entre instituciones que declaran cumplir las obligaciones, aquellas en que estas no resultan aplicables y los casos en que la información disponible es insuficiente para determinar su situación.

Finalmente, es necesario considerar que la Ley N° 21.690, publicada en 2024, introdujo modificaciones al marco normativo de inclusión laboral.

[1] Ley 21.690 modifica el artículo 45: a) Reemplázase, en el inciso segundo, la expresión "1%" por "2%".

Por ello, la delimitación normativa del presente informe debe considerar las disposiciones efectivamente aplicables al período de reporte 2025, distinguiéndolas de aquellas cuya entrada en vigencia o implementación corresponda a períodos posteriores, una vez que se publique el Reglamento.

2. Metodología de elaboración del informe

El levantamiento de información sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N° 21.015, correspondiente al período comprendido entre enero y diciembre de 2025, se desarrolló mediante un proceso coordinado entre la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), conforme a los procedimientos de reportabilidad aplicables al sector público.

El proceso de recopilación de antecedentes contempló dos fases principales:

- **Registro del cumplimiento de las obligaciones legales - SENADIS:** recepción y sistematización de los antecedentes proporcionados por las instituciones públicas sobre la aplicación de la selección preferente y el cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. Esta fase se desarrolló en los siguientes plazos:
    - Entre el lunes 12 de enero (00:01) y viernes 27 de febrero (23:59) de 2026.
    - Ampliación de plazo hasta el viernes 06 de marzo de 2026 a las 16:00 horas.
    - Ampliación de plazo hasta el martes 10 de marzo hasta las 13:00 horas.
- **Registro del cumplimiento de las obligaciones legales - Servicio Civil:** recepción y sistematización de los antecedentes proporcionados por las instituciones públicas sobre la aplicación de la selección preferente y el cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. Esta fase se desarrolló en los siguientes plazos:
    - Entre el lunes 12 de enero (00:01) y viernes 27 de febrero.
- **Presentación de informes de razones fundadas SENADIS y Servicio Civil:** recepción de los antecedentes remitidos por las

instituciones que no cumplieron la cuota legal de contratación y que invocaron alguna de las razones fundadas contempladas en la normativa. Esta fase se efectuó entre el miércoles 01 de abril (00:01) hasta el jueves 30 de abril.

La información recopilada permitió caracterizar la situación de las instituciones públicas respecto de las obligaciones examinadas, identificar los casos en que estas no resultaban aplicables y distinguir aquellos en que los antecedentes disponibles fueron insuficientes para determinar su cumplimiento.

2.1. Fuentes de información

El presente informe se elaboró a partir de registros administrativos recopilados por la Dirección Nacional del Servicio Civil y SENADIS. Ambas instituciones desarrollaron un proceso coordinado de levantamiento de información, mediante instrumentos de registro y plataformas diferenciadas según el tipo de organismo público.

Para el período de reporte 2025, se consideraron las siguientes fuentes:

- **Reportes de la Administración Central del Estado (ACE) y de los organismos autónomos (AUT):** antecedentes proporcionados mediante la plataforma de reportabilidad de la Dirección Nacional del Servicio Civil, disponible en https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl/.
- **Reportes de las municipalidades (MUN):** información ingresada en la plataforma de SENADIS, disponible en https://ley21015.senadis.cl/, utilizada para este grupo institucional desde el proceso de reporte correspondiente a 2023.
- **Ley de Presupuestos del Sector Público:** antecedentes sobre la dotación máxima autorizada, utilizados en el análisis de la obligación de contratación cuando corresponde.
- **Registros del portal Empleos Públicos:** información administrativa sobre procesos de selección y participación de postulantes, disponible en www.empleospublicos.cl y administrada por la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- **Informes de razones fundadas:** antecedentes presentados formalmente por las instituciones públicas para justificar el incumplimiento de la cuota legal de contratación, conforme a las disposiciones aplicables.

La utilización de estas fuentes depende de la obligación examinada y del tipo de institución. La **Tabla 1** sintetiza su distribución.

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

Obligación	Fuentes empleadas para ACE y AUT	Fuentes empleadas para MUN
Selección preferente	Reportes portal empleos públicos	https://ley21015.senadis.cl/
Cuota de contratación	https://reportabilidadgp.servicivil.cl *Dotación máxima informada en la Ley de presupuesto del sector público	https://ley21015.senadis.cl/
Plataforma de Reporte	https://reportabilidadgp.servicivil.cl	https://ley21015.senadis.cl/

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

La información obtenida mediante estas fuentes fue organizada para presentar resultados generales y desagregados según tipo de institución. Para cada obligación se utilizaron las categorías de análisis correspondientes, diferenciando las situaciones de cumplimiento, incumplimiento, no aplicación y ausencia o insuficiencia de antecedentes, según procediera.

En particular, el análisis distingue entre la entrega de un reporte institucional y la disponibilidad de información suficiente para evaluar una obligación específica. Esta distinción resulta necesaria, dado que una institución puede haber proporcionado antecedentes para determinadas materias sin que estos permitan establecer su situación en todas las dimensiones examinadas.

Finalmente, cabe precisar que los resultados se sustentan en los antecedentes declarados por las instituciones públicas y en los registros administrativos utilizados para elaborar el informe. La recopilación y sistematización de esta información por parte del Servicio Civil y

SENADIS no constituye, por sí misma, una fiscalización ni una validación independiente de la totalidad de los datos reportados[2]. La responsabilidad sobre la integridad y exactitud de los antecedentes entregados corresponde a las respectivas instituciones, sin perjuicio de las competencias que la normativa atribuya a otros órganos.

2.2. Mejoras y limitaciones del registro de información

Desde la entrada en vigencia de la Ley N.º 21.015, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y la Dirección Nacional del Servicio Civil han desarrollado un proceso continuo de seguimiento y ajuste de los mecanismos de reportabilidad asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público. Este trabajo ha permitido mejorar progresivamente la estructura de los registros, precisar los criterios de clasificación y disponer de mayores antecedentes para el análisis del cumplimiento de las obligaciones legales.

No obstante, el proceso correspondiente al año 2025 continúa evidenciando limitaciones relacionadas con la completitud, consistencia y comparabilidad de la información reportada. Estas restricciones deben ser consideradas al interpretar los resultados presentados en este informe y constituyen ámbitos relevantes para el perfeccionamiento de los próximos procesos de reporte:

[2] Asimismo, en conjunto con dicha publicación, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá remitir copia de dicho informe a la Contraloría General de la República, a fin de que ésta, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, examine los antecedentes y proceda a hacer efectiva, cuando corresponda, la responsabilidad administrativa del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución por incumplimiento reiterado de las obligaciones previstas en el artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Con todo, se considerará una infracción al principio de probidad administrativa el hecho de que un órgano, servicio o institución realice nuevas contrataciones sin dar cumplimiento a la obligación de selección preferente establecida en el artículo 45, inciso primero, de la ley N° 20.422.

a) Registro de selección preferente y procesos de selección

La normativa aplicable establece la selección preferente de personas con discapacidad en los procesos de selección de los organismos públicos, en igualdad de condiciones de mérito con las demás personas postulantes. Su análisis requiere, por tanto, disponer de información suficiente sobre las distintas etapas del proceso de selección, particularmente respecto de la participación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez y de su presencia en las nóminas finales.

Al igual que en ejercicios anteriores, en el proceso de reporte correspondiente a 2025 se solicitó a las instituciones informar sobre la realización de procesos de selección, la participación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, su incorporación a las nóminas finales y la aplicación de la selección preferente.

Sin embargo, persisten dificultades para reconstruir de manera completa la trayectoria de las personas postulantes a través de las distintas etapas del proceso. En particular, no todas las instituciones disponen o reportan información sobre el número de personas con discapacidad que participaron en sus procesos de selección, lo que limita la posibilidad de establecer una secuencia completa entre postulación, conformación de nóminas finales y contratación.

Asimismo, cuando una persona con discapacidad forma parte de una nómina final y no resulta seleccionada, la correcta determinación del cumplimiento de la selección preferente requiere antecedentes suficientes sobre las condiciones de mérito y los criterios utilizados en la decisión. Cuando dichos antecedentes no se encuentran disponibles o resultan insuficientes, no es posible determinar de manera concluyente la situación de cumplimiento, por lo que estos casos deben ser identificados como falta de información o sin respuesta, según corresponda.

Debe considerarse, además, el tratamiento específico previsto para los procesos sujetos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP), de acuerdo con las disposiciones reglamentarias aplicables.

Respecto de la accesibilidad de los procesos de selección, desde 2022 se han incorporado preguntas destinadas a conocer las medidas adoptadas por las instituciones, incluyendo antecedentes sobre accesibilidad de plataformas y formularios y sobre la provisión de ajustes o apoyos para las personas postulantes. Durante 2025 se mantuvo este levantamiento, permitiendo ampliar la información disponible sobre estas materias.

No obstante, los resultados muestran una proporción importante de registros sin información, especialmente en algunas variables relativas a accesibilidad digital. Esta situación limita la posibilidad de determinar el nivel efectivo de implementación de estas medidas en el conjunto del sector público. Por esta razón, la ausencia de información no debe interpretarse como ausencia de medidas de accesibilidad, sino como una limitación del registro disponible.

En consecuencia, continúa siendo necesario fortalecer la estandarización del levantamiento de información sobre los procesos de selección, de manera de mejorar la trazabilidad entre las postulaciones, las nóminas finales, la aplicación de la selección preferente y las contrataciones realizadas.

b) Registro de la cuota de contratación

El proceso de reporte 2025 mantiene la metodología utilizada en los últimos períodos para clasificar a las instituciones según su situación respecto de la cuota legal de contratación. Esta metodología permite distinguir entre: i) instituciones respecto de las cuales no se dispone de información suficiente para determinar su obligación; ii) instituciones no obligadas, diferenciando aquellas que registran contrataciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez de aquellas que no las registran; y iii) instituciones obligadas, sobre las cuales se determina el cumplimiento o incumplimiento de la cuota legal.

Esta distinción resulta especialmente relevante para la interpretación de los resultados, puesto que permite separar el universo total de instituciones públicas del universo efectivamente obligado al cumplimiento de la cuota.

Para determinar la situación de cada institución se consideran, entre otros antecedentes, la dotación utilizada para establecer la obligación legal y la información correspondiente a las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez con contratación vigente durante el período reportado.

La metodología y las fuentes de información presentan particularidades según el tipo de institución:

- **Municipalidades:** SENADIS recopila, mediante su plataforma de reportabilidad, información sobre la dotación institucional y las contrataciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. El registro individualizado de las contrataciones y de sus períodos de vigencia permite determinar su presencia durante los distintos meses del año y contrastar estos antecedentes con la información declarada por cada municipio.
- **Administración Central del Estado y Organismos Autónomos:** la Dirección Nacional del Servicio Civil recopila la información correspondiente a estas instituciones mediante sus mecanismos de reportabilidad y fuentes administrativas, incluyendo antecedentes relativos a la dotación y a las contrataciones informadas para efectos del cumplimiento de la cuota.

A pesar de las mejoras incorporadas en los procesos de levantamiento y consolidación, durante 2025 persisten algunas limitaciones:

- **Disponibilidad de información sobre dotación.** Las diferencias existentes entre los regímenes institucionales y las fuentes utilizadas para establecer la dotación pueden dificultar la aplicación de un criterio completamente homogéneo entre los distintos tipos de organismos. Esta situación es particularmente relevante en el ámbito municipal, donde la composición de la dotación presenta características distintas a las de la Administración Central.
- **Consistencia entre registros agregados e individualizados.** La disponibilidad de antecedentes sobre las contrataciones permite realizar controles de consistencia entre la información

agregada declarada por las instituciones y los registros individualizados. Cuando se detectan diferencias o valores que requieren aclaración, es necesario realizar procesos adicionales de revisión y, cuando corresponde, solicitar antecedentes a las instituciones responsables.

- **Completitud de los registros.** Para 2025, de las 644 instituciones consideradas en el análisis, en 572 fue posible disponer de información suficiente para determinar su situación respecto de la cuota, mientras que en 72 casos no se contó con antecedentes suficientes. Esta situación continúa constituyendo una limitación para obtener una caracterización completa del sector público.
- **Validación de las contrataciones.** La información individualizada reportada permite efectuar controles de consistencia sobre variables como fechas de contratación, remuneraciones y otras características de los registros. Sin embargo, estos controles no equivalen necesariamente a una validación documental de cada antecedente informado. Por ello, los resultados deben interpretarse considerando la naturaleza administrativa y declarativa de las fuentes utilizadas.

El fortalecimiento de estos mecanismos de validación y la integración de las distintas fuentes de información constituyen, por tanto, ámbitos relevantes para mejorar la calidad de los próximos procesos de reporte.

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

El análisis de los informes de razones fundadas se realiza de manera diferenciada del análisis del cumplimiento de la cuota legal de contratación. En consecuencia, una institución que no cumple la cuota correspondiente se mantiene clasificada como incumplidora para efectos de este informe, independientemente de que haya presentado un informe de razones fundadas.

Esta distinción resulta necesaria, dado que la presentación de un informe no constituye por sí misma una validación de las razones

invocadas ni modifica el resultado del cálculo de cumplimiento de la cuota.

Durante el proceso correspondiente a 2025, se mantuvieron algunas dificultades observadas en períodos anteriores en relación con la calidad y completitud de los antecedentes presentados. Entre ellas se encuentran la fundamentación insuficiente de algunas razones declaradas, diferencias en el nivel de detalle de los antecedentes proporcionados y dificultades para establecer, exclusivamente a partir de la información disponible en los registros, la correspondencia entre determinadas justificaciones y las causales previstas en la normativa.

Por esta razón, el presente informe registra las razones declaradas por las instituciones sin asimilar su presentación a una aprobación o validación de su procedencia. En particular, las categorías analizadas permiten describir la frecuencia con que se invocan las distintas razones, pero no establecer por sí mismas si cada caso se encuentra debidamente acreditado.

En el proceso 2025, de las **260 instituciones obligadas que no alcanzaron la cuota de contratación, 220 presentaron un informe de razones fundadas y 40 no lo hicieron**, equivalente al **84,6% y 15,4%**, respectivamente. Este antecedente permite distinguir entre el incumplimiento de la cuota y la presentación del instrumento correspondiente, sin confundir ambas dimensiones del análisis.

Asimismo, las razones informadas pueden incluir más de una causal por institución. Por este motivo, el número de menciones de razones fundadas no necesariamente coincide con el número de informes presentados y debe ser interpretado como una distribución de las causales declaradas, y no como una distribución de instituciones.

Una limitación adicional corresponde a la trazabilidad entre el cumplimiento de la cuota, la presentación del informe de razones fundadas y su posterior publicación. Si bien estas dimensiones se encuentran relacionadas, corresponden a obligaciones y registros distintos, por lo que su análisis requiere mantener identificada la situación de cada institución en cada una de estas etapas.

Finalmente, durante este proceso **no se habilitó un período extraordinario para completar o modificar los reportes de**

cumplimiento de selección preferente y cuota de contratación a partir de antecedentes proporcionados durante la etapa de presentación de razones fundadas. En consecuencia, la información utilizada para determinar el cumplimiento corresponde a aquella disponible en el proceso de reporte respectivo, manteniéndose separada de los antecedentes posteriormente presentados para fundamentar el incumplimiento.

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

Durante el año 2025, el universo considerado para el proceso de reportabilidad de la Ley N°21.015 estuvo conformado por **644 instituciones públicas**. De ellas, 345 corresponden a municipalidades (MUN), 233 a instituciones de la Administración Central del Estado (ACE) y 66 a organismos autónomos (AUT), según se detalla en la Tabla 2.

Tabla 2: Universo de instituciones públicas en el año 2025

Tipo de instituciones públicas	Número
Municipalidades (MUN)	345
Administración Central del Estado (ACE)	233
Autónomas (AUT)	66
Total	**644**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

La composición de este universo debe analizarse considerando que la Ley N°21.015 establece **obligaciones diferenciadas según la materia de que se trate**. Tanto la aplicación de la **selección preferente** en los procesos de selección de personal como la **publicación de los respectivos informes de cumplimiento** corresponden a obligaciones aplicables a las instituciones públicas, con independencia del tamaño de su dotación.

Distinta es la situación de la **cuota de contratación**, que establece la obligación de contar con, a lo menos, un **1% de personas con**

discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, y que resulta exigible únicamente a aquellas instituciones que registran una dotación anual de **100 o más funcionarias y funcionarios**.

Esta distinción resulta relevante para la interpretación de los resultados presentados en las secciones siguientes. Mientras el universo general de reportabilidad para 2025 está constituido por las **644 instituciones identificadas**, el número de organismos efectivamente sujetos a la cuota del 1% se determina a partir de la dotación informada por cada institución durante el proceso de reporte. En consecuencia, **el universo de instituciones obligadas al cumplimiento de la cuota se establece una vez analizada la información declarada y no únicamente a partir del listado general de organismos públicos**.

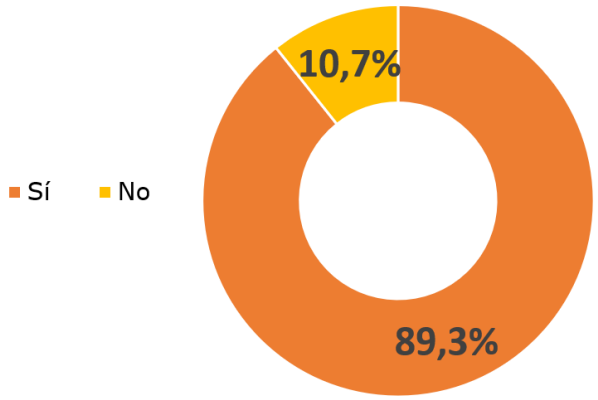
3. Aplicación de la selección preferente de personas con discapacidad

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

Como se señaló anteriormente, durante 2025 el universo considerado para el análisis de las obligaciones asociadas a la **selección preferente** estuvo compuesto por **644 instituciones públicas**. A diferencia de la cuota de contratación del 1%, esta obligación no se encuentra condicionada al tamaño de la dotación institucional, por lo que su análisis comprende al conjunto de organismos incluidos en el proceso de reportabilidad.

Durante el período se recibieron informes de cumplimiento de **575 instituciones**, equivalentes al **89,3% del universo**, mientras que **69 instituciones (10,7%)** no presentaron información. Estos resultados, presentados en el **Gráfico 1**, muestran una alta cobertura del proceso de reportabilidad para el año 2025.

Gráfico 1: Universo instituciones públicas 2025 que presentaron informe



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

La cobertura presenta diferencias según el tipo de institución. Entre las **municipalidades**, 313 de las 345 entidades consideradas presentaron su informe, mientras que 32 no lo hicieron. Para la **Administración Central del Estado** y los **organismos autónomos**, la distribución se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3: Universo de Instituciones públicas que presentan informe de cumplimiento 2025

Tipo de instituciones públicas	**SI**	**No**
Municipalidades	314	31
Administración Central del Estado	225	8
Autónomas	36	30
Total	**575**	**69**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y Senadis

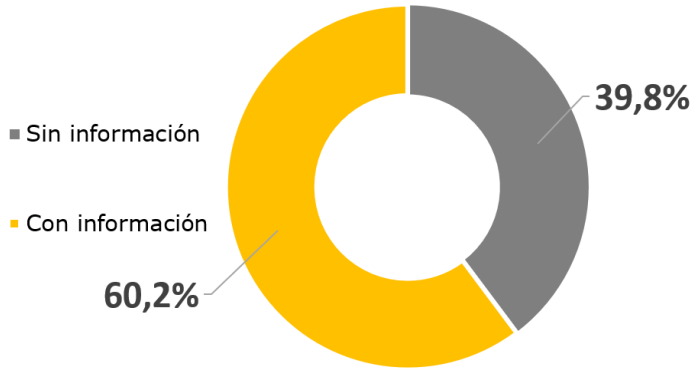
Disponibilidad de información para verificar la selección preferente

La presentación del informe de cumplimiento constituye una primera dimensión de la cobertura del proceso. Sin embargo, para determinar específicamente la aplicación de la **selección preferente** es necesario contar con antecedentes que permitan verificar esta obligación.

Para el análisis correspondiente a 2025 se integró la información disponible en los reportes de cumplimiento, los antecedentes asociados a los informes presentados al Servicio Civil y a SENADIS y los registros disponibles de los procesos de selección de personal. A partir de estas fuentes fue posible disponer de antecedentes sobre selección preferente para **388 instituciones, equivalentes al 60,2% del universo total**. En las restantes **256 instituciones (39,8%)** no se contó con información suficiente para efectuar esta evaluación.

Esta distinción resulta relevante, puesto que **la presentación de un informe no implica necesariamente que se disponga de todos los antecedentes requeridos para verificar cada una de las obligaciones analizadas**. De este modo, mientras la cobertura general de reportabilidad alcanzó un 89,3%, la disponibilidad de información específicamente relacionada con selección preferente fue de 60,2%, como se presenta en el Gráfico 2.

Gráfico 2: Instituciones públicas que entregaron información para verificar el cumplimiento de la obligación de selección preferente en el año 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

La disponibilidad de información presenta diferencias importantes según el tipo de institución. Las **municipalidades muestran la mayor cobertura**, con antecedentes disponibles para **313 de las 345 entidades (90,7%)**. En contraste, en la **Administración Central del Estado** se contó con información para **62 de 233 instituciones (26,6%)**, mientras que entre los **organismos autónomos** se dispuso de antecedentes para **13 de las 66 instituciones (19,7%)**.

Tabla 4: Instituciones públicas con información de selección preferente en el año 2025

Tipo de instituciones públicas	Sin información de selección preferente		Con información de selección preferente	
	N	%	N	%
Municipalidades	32	9,3%	313	90,7%
Administración Central del Estado	171	73,4%	62	26,6%
Autónomas	53	80,3%	13	19,7%
Total	256	39,8%	388	60,2%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y Senadis

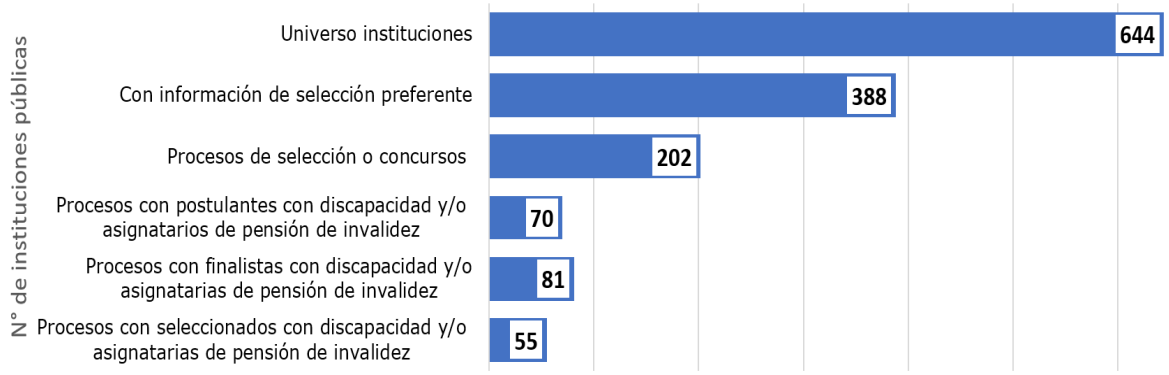
3.2. Procesos de selección y postulación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público

Además de identificar la disponibilidad de antecedentes para evaluar la selección preferente, resulta relevante examinar la información reportada sobre la participación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en los procesos de selección desarrollados por las instituciones públicas durante 2025.

De acuerdo con los antecedentes disponibles, **202 instituciones públicas informaron haber realizado procesos de selección o concursos durante el período**, lo que representa un **31,4% del total de instituciones consideradas en el informe**. Asimismo, **70 instituciones (10,9%)** informaron haber contado con postulantes con discapacidad y/o asignatarios/as de pensión de invalidez; **81 instituciones (12,6%)** reportaron personas de este grupo entre quienes alcanzaron la condición de finalistas; y **55 instituciones (8,5%)** informaron personas seleccionadas, según se presenta en el Gráfico 3 y la Tabla 5.

Estas cifras corresponden a **instituciones que reportaron cada una de las situaciones consultadas** y no necesariamente representan etapas sucesivas de un mismo conjunto de procesos de selección. En particular, se observa que el número de instituciones que informó personas con discapacidad entre sus finalistas es superior al que declaró contar con postulantes de este grupo. Esta diferencia evidencia una **inconsistencia en la información reportada o en la forma en que fueron registradas estas variables**, por lo que los resultados deben interpretarse de manera independiente y no como un flujo continuo entre postulación, condición de finalista y selección.

Gráfico 3: Etapas de procesos de selección de personas con discapacidad en instituciones públicas con información en año 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Nota: Las cifras correspondientes a las distintas etapas del proceso de selección deben interpretarse de manera independiente y no como una secuencia acumulativa. Algunas instituciones no informaron antecedentes

respecto de la participación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en la etapa de postulación, pero sí reportaron información respecto de su presencia en etapas posteriores del proceso, como la conformación de nóminas de finalistas. Por esta razón, el número de instituciones que informó finalistas puede ser superior al número que reportó postulantes.

Además de identificar la disponibilidad de antecedentes para evaluar la selección preferente, resulta relevante examinar la participación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en los procesos de selección desarrollados por las instituciones públicas durante 2025.

Tabla 5: Instituciones públicas que informaron procesos de selección de personas con discapacidad en el año 2025

Etapas del proceso de selección	Instituciones	
	N	%
Instituciones que llevaron a cabo procesos de selección o concursos realizados	202	31,4%
Instituciones con procesos con postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	70	10,9%
Instituciones con procesos con finalistas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	81	12,6%
Instituciones con procesos con seleccionados con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	55	8,5%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

Al analizar los registros a nivel de procesos y personas, durante 2025 se informaron 19.247 convocatorias efectuadas por instituciones públicas, las que concentraron 1.062.280 postulaciones. Dentro de estas, se registraron 2.619 postulaciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, equivalentes aproximadamente al 0,25% del total de postulaciones recibidas.

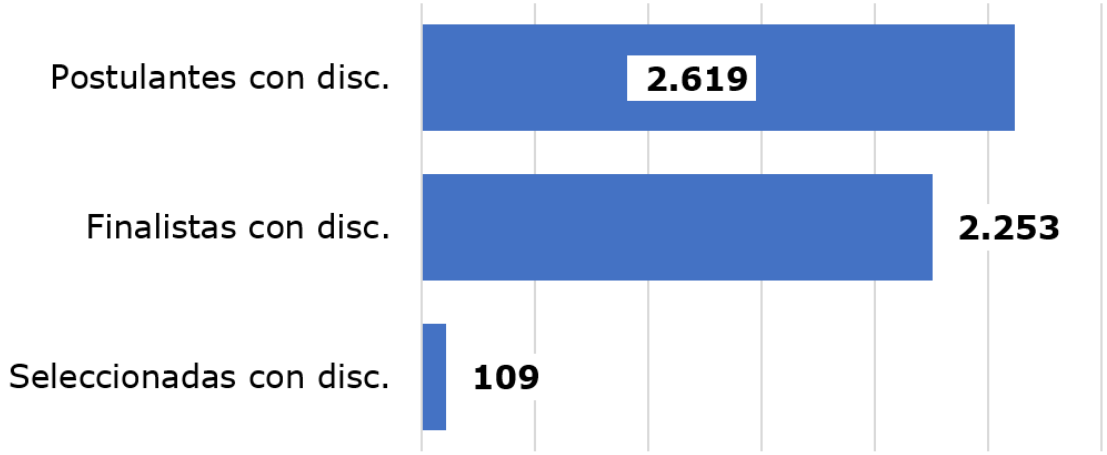
Asimismo, los registros identifican 2.253 personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en calidad de finalistas, mientras que 109 personas fueron informadas como seleccionadas. El detalle de estos antecedentes se presenta en la Tabla 6 y el Gráfico 4.

Tabla 6: Personas con discapacidad en procesos de selección en instituciones públicas en el año 2025

Etapas del proceso de selección	N° de procesos o personas
Número de convocatorias efectuadas por instituciones públicas	19.247
Número total de postulaciones recibidas	1.062.280
Postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez	2.619
Finalistas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	2.253
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 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

3.3. Aplicación de selección preferente en la totalidad de instituciones públicas en el año 2025

Para el análisis del cumplimiento de la obligación de selección preferente durante 2025, las instituciones públicas fueron clasificadas según los antecedentes disponibles sobre sus procesos de selección y la participación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Se consideraron las siguientes categorías:

- **Cumple selección preferente:** instituciones que aplicaron la selección preferente a las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que alcanzaron la etapa de finalistas, en igualdad de condiciones de mérito. Cuando existió más de una persona perteneciente a este grupo en una misma nómina final, la selección de una de ellas se consideró suficiente para efectos de esta clasificación.
- **No procede aplicar selección preferente:** instituciones que no realizaron procesos de selección, no registraron postulaciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, o no contaron con personas pertenecientes a este grupo entre sus finalistas.
- **No cumple selección preferente:** instituciones que, contando con personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en las nóminas finales y verificándose las condiciones para aplicar la selección preferente, no la hicieron efectiva.
- **Falta información:** instituciones cuyos antecedentes resultaron incompletos o insuficientes para establecer su situación de cumplimiento.
- **Sin respuesta:** instituciones para las cuales no se dispuso de una respuesta que permitiera evaluar esta obligación.

Esta clasificación permite distinguir entre el cumplimiento efectivo, las situaciones en que la obligación no resulta aplicable y aquellos casos en los que no es posible emitir una evaluación debido a la ausencia o insuficiencia de información.

De acuerdo con la **Tabla 7** y el **Gráfico 5**, de las 644 instituciones públicas consideradas durante 2025, un total de 290 instituciones (45,0%) registró cumplimiento de la selección preferente. Por su parte, 8 instituciones (1,2%) fueron clasificadas en situación de incumplimiento.

Asimismo, en 90 instituciones (14,0%) no correspondió aplicar la selección preferente, al no registrarse finalistas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez. Estos casos deben distinguirse de las situaciones de incumplimiento, dado que no se configuraron las condiciones necesarias para aplicar la medida.

Tabla 7: Declaración institucional sobre la aplicación de la selección en el año 2025

Aplicación selección preferente	**Instituciones**	
	N	**%**
Selecciona preferentemente a finalistas con discapacidad	290	45,0%
No cumple con selección preferente	8	1,2%
No cuenta con finalistas con discapacidad	90	14,0%
Falta información para determinar cumplimiento	63	9,8%
Sin Respuesta	193	30,0%
Total	**644**	**100**

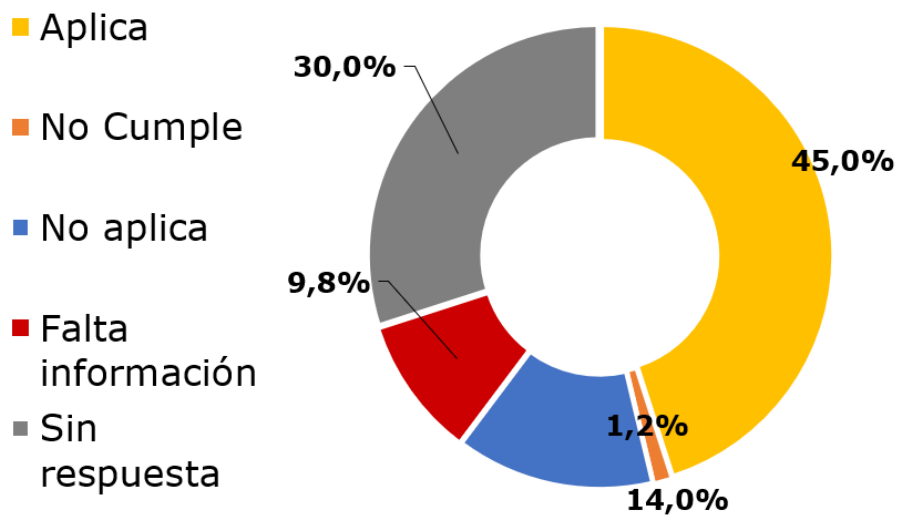
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Nota: Los resultados de esta tabla no son directamente comparables con los presentados en la Tabla 5, debido a que corresponden a variables y preguntas distintas del proceso de reportabilidad. La Tabla 5 se construye a partir de la información específica declarada por las instituciones respecto de los procesos de selección o concursos realizados durante el período y de la participación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en sus distintas etapas. En cambio, la presente tabla corresponde a la declaración institucional respecto de la aplicación de la selección preferente. Por esta razón, una institución puede haber informado la aplicación de selección preferente en esta sección sin contar con información completa o equivalente en el registro específico de concursos. En consecuencia, las 290 instituciones que declaran seleccionar preferentemente no deben interpretarse como

equivalentes a las instituciones que informaron personas con discapacidad entre sus finalistas en la Tabla 5.

Respecto de la disponibilidad de antecedentes, 63 instituciones (9,8%) presentaron información insuficiente para determinar su situación, mientras que 193 instituciones (30,0%) quedaron registradas sin respuesta. En conjunto, estas últimas categorías comprenden 256 instituciones, equivalentes al 39,8% del universo, cuya situación no pudo establecerse con la información disponible.

Gráfico 5: Cumplimiento selección preferente en instituciones públicas en el año 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

La desagregación por tipo de institución permite identificar diferencias en los resultados de aplicación de la selección preferente y en la disponibilidad de información para su evaluación.

En las **municipalidades**, 269 de las 345 instituciones fueron clasificadas en cumplimiento, equivalentes al 78,0% de este grupo. Asimismo, se identificaron 8 municipios (2,3%) en situación de incumplimiento y 36 (10,4%) en los que no correspondió aplicar la selección preferente. En cuanto a los antecedentes disponibles, 31 municipalidades (9,0%) presentaron información insuficiente y una (0,3%) quedó registrada sin respuesta.

En la **Administración Central del Estado**, 17 de las 233 instituciones (7,3%) registraron cumplimiento, mientras que 45 (19,3%) fueron clasificadas en la categoría "No aplica". No se identificaron instituciones en situación de incumplimiento dentro de los registros evaluados. Sin embargo, 25 entidades (10,7%) presentaron información insuficiente y 146 (62,7%) quedaron sin respuesta, lo que restringe el alcance de las conclusiones sobre este grupo institucional.

Por su parte, entre los **organismos autónomos**, 4 de las 66 instituciones (6,2%) registraron cumplimiento y 9 (13,8%) se clasificaron en la categoría "No aplica". Tampoco se identificaron casos de incumplimiento en este grupo. No obstante, 7 instituciones (10,8%) presentaron información insuficiente y 45 (69,2%) quedaron sin respuesta.

Tabla 8: Aplicación selección preferente en instituciones públicas en el año 2025

Cumplimiento selección preferente	**MUNI**		**ACE**		**AUT**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Cumple (selecciona preferentemente a todas las personas finalistas con discapacidad)	269	78,0%	17	7,3%	4	6,1%
No Cumple	8	2,3%	0	0,0%	0	0,0%
No aplica (no cuenta con finalistas con discapacidad)	36	10,4%	45	19,3%	9	13,6%
Falta información para determinar cumplimiento	31	9,0%	25	10,7%	7	10,6%
Sin respuesta	1	0,3%	146	62,7%	46	69,7%
Total	**345**	100,0%	**233**	100,0%	**66**	100,0%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En términos generales, los resultados muestran que las municipalidades concentran tanto el mayor número de instituciones clasificadas en cumplimiento como una mayor disponibilidad de antecedentes para evaluar esta obligación. En contraste, la Administración Central del

Estado y los organismos autónomos presentan proporciones elevadas de instituciones sin respuesta.

Por consiguiente, **las diferencias observadas en los porcentajes de cumplimiento deben interpretarse considerando la cobertura de información de cada grupo institucional**. En particular, la ausencia de incumplimientos identificados en la Administración Central del Estado y en los organismos autónomos no permite concluir que la totalidad de sus instituciones haya cumplido la obligación, dado el número de casos cuya situación permanece sin determinar.

3.4. Accesibilidad del proceso de selección

La accesibilidad constituye una condición fundamental para garantizar la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección del sector público. En este ámbito, el artículo 7 del Reglamento aplicable al sector público establece la adopción de adaptaciones y ajustes razonables que permitan participar en igualdad de condiciones.

Con el propósito de examinar la implementación de estas disposiciones, el proceso de reportabilidad correspondiente a 2025 mantuvo el levantamiento de antecedentes sobre las medidas de accesibilidad incorporadas por las instituciones públicas en sus concursos y mecanismos de postulación. Para este período, se utilizaron categorías estandarizadas de respuesta, lo que permite presentar los resultados de manera uniforme y desagregarlos según el tipo de institución.

El levantamiento consideró tres aspectos principales:

- **Identificación de necesidades de apoyo y ajustes razonables:** existencia de procedimientos que permitan conocer los requerimientos de las personas con discapacidad durante los procesos de selección, mediante preguntas en los formularios de postulación, protocolos institucionales u otros mecanismos.
- **Accesibilidad de los sitios web institucionales:** antecedentes sobre la aplicación de estándares de accesibilidad en las plataformas utilizadas para publicar convocatorias,

incluidos los niveles de conformidad AA o AAA de las directrices del W3C.

- **Accesibilidad de los formularios de postulación:** disponibilidad de mecanismos que faciliten su utilización por personas con discapacidad, como documentos compatibles con lectores de pantalla, formularios alojados en sitios accesibles, versiones en lectura fácil u otras alternativas de presentación e interacción.

Identificación de necesidades de apoyo y ajustes razonables

De acuerdo con la **Tabla 9** y el **Gráfico 6**, durante 2025, 218 instituciones públicas (33,9% del universo) declararon contar con un procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad en los procesos de selección.

Por el contrario, 356 instituciones (55,3%) informaron no disponer de este tipo de mecanismos, mientras que 70 entidades (10,9%) quedaron clasificadas sin información.

En consecuencia, los resultados muestran que la ausencia declarada de procedimientos constituye la situación más frecuente entre las instituciones consideradas. Este antecedente permite identificar un ámbito de atención para el seguimiento de las condiciones de accesibilidad en los procesos de selección, sin que la sola existencia de un procedimiento permita establecer, por sí misma, la calidad o efectividad de los ajustes implementados.

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 2025

Contó con procedimiento para detectar necesidades de apoyo para PcD	MUNI		ACE		AUT		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí, contó con procedimiento	76	22,0%	123	52,8%	19	28,8%	218	33,9%
No contó con procedimiento	237	68,7%	102	43,8%	17	25,8%	356	55,3%
Sin información	32	9,3%	8	3,4%	30	45,5%	70	10,9%
Total	**345**	**100**	**233**	**100**	**66**	**100**	**644**	**100%**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al desagregar los resultados por tipo de organismo, se observan diferencias en la disponibilidad de procedimientos para identificar las necesidades de apoyo.

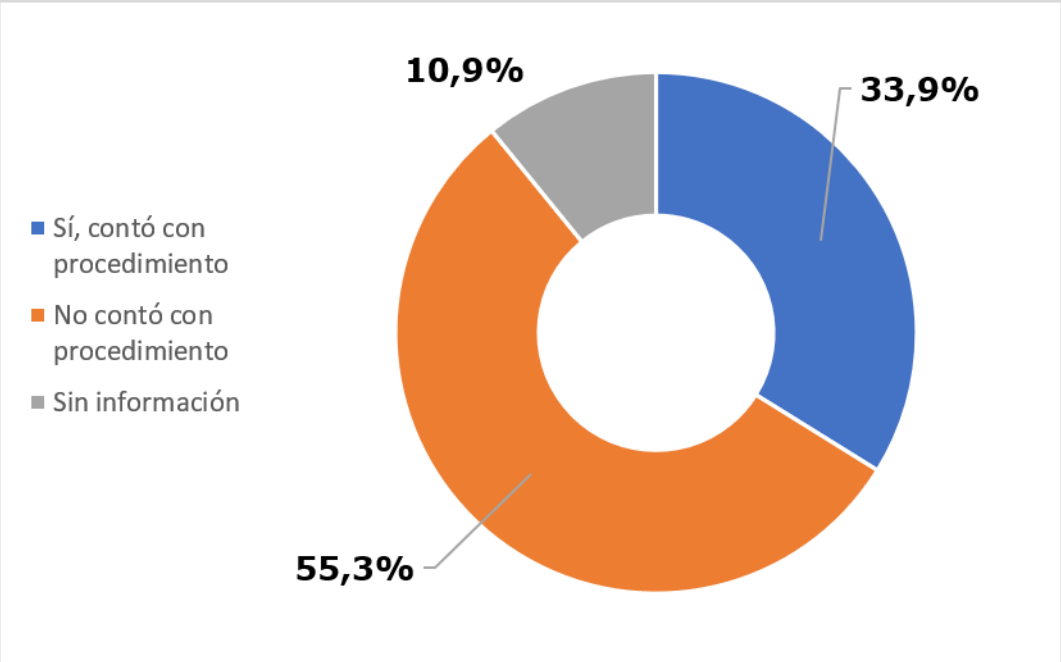
En **la Administración Central del Estado**, 123 de las 233 instituciones (52,8%) declararon contar con un procedimiento, mientras que 102 (43,8%) informaron no disponer de uno. Las 8 instituciones restantes (3,4%) quedaron clasificadas sin información. Este grupo presenta la mayor proporción de instituciones que declaran disponer de mecanismos de identificación de apoyos.

En el caso de las **municipalidades**, 76 de las 345 entidades (22,0%) señalaron contar con un procedimiento. En contraste, 237 municipios (68,7%) declararon no disponer de este mecanismo y 32 (9,3%) no proporcionaron información suficiente. La ausencia declarada de procedimientos representa, por tanto, la situación predominante en este grupo institucional.

Entre **los organismos autónomos**, 19 de las 66 instituciones (28,8%) informaron contar con un procedimiento y 17 (25,8%) declararon no

disponer de uno. Sin embargo, 30 organismos (45,5%) quedaron clasificados sin información, lo que limita la posibilidad de caracterizar con mayor precisión la implementación de estas medidas en el conjunto del grupo.

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 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En términos generales, los resultados evidencian diferencias entre los tipos de instituciones. Mientras la Administración Central del Estado presenta una mayor proporción de organismos que declaran contar con procedimientos, en las municipalidades predomina la respuesta negativa. Por su parte, en los organismos autónomos destaca la elevada proporción de casos sin información.

Esta distinción es relevante para el análisis: las instituciones que declaran no contar con procedimientos y aquellas que no entregan antecedentes representan situaciones diferentes. Las primeras permiten identificar una ausencia declarada del mecanismo consultado; en las

segundas, la información disponible no permite determinar su existencia.

- **Accesibilidad de los sitios web institucionales**

De acuerdo con la **Tabla 10 y el Gráfico 7**, durante 2025, **280 instituciones públicas (43,5% del universo)** registraron que el sitio web utilizado para la publicación de sus procesos de selección cumplía con la validación de accesibilidad considerada en el proceso de reportabilidad. Por su parte, **174 instituciones (27,0%)** informaron que los sitios web utilizados no habían aprobado dicha validación.

Adicionalmente, se identificaron **12 instituciones (1,9%)** que señalaron que ninguno de los procesos de selección desarrollados durante 2025 fue publicado en un sitio web y **21 instituciones (3,3%)** que informaron no haber realizado procesos de selección durante el período. Estas categorías se presentan separadamente debido a que, en ambos casos, **no corresponde determinar el cumplimiento de la validación de accesibilidad del sitio web a partir de la información disponible**.

Finalmente, **157 instituciones (24,4%)** quedaron clasificadas sin información respecto de esta materia. En consecuencia, los resultados deben interpretarse considerando que para aproximadamente una cuarta parte del universo institucional no fue posible establecer la situación de accesibilidad del sitio web utilizado para la publicación de los procesos de selección.

Al desagregar los resultados por tipo de institución se observan diferencias importantes, tanto en la situación registrada como en la disponibilidad de información.

En las **municipalidades**, 31 de las 345 entidades (9,0%) informaron que los sitios web utilizados habían aprobado la validación de accesibilidad, mientras que 158 (45,8%) señalaron que no la habían aprobado. Asimismo, 8 municipalidades (2,3%) indicaron que ninguno de sus procesos de selección fue publicado en un sitio web y 21 (6,1%) declararon no haber realizado procesos durante el período. Las restantes **127 municipalidades (36,8%)** quedaron clasificadas sin información.

En la **Administración Central del Estado (ACE)**, las **233 instituciones consideradas (100,0%)** quedaron registradas en la categoría "Sí ha aprobado validador". Este resultado responde a que las instituciones de la Administración Central publican sus convocatorias mediante el **Portal de Empleos Públicos**, por lo que la información registrada para esta variable corresponde a las condiciones de accesibilidad de dicha plataforma común. En consecuencia, este resultado debe interpretarse considerando que **no representa la evaluación individual de 233 sitios web institucionales distintos**, sino la utilización de una plataforma compartida para la publicación de las convocatorias.

Por su parte, entre los **Organismos Autónomos**, 16 de las 66 instituciones (24,2%) informaron que el sitio web utilizado había aprobado la validación de accesibilidad y otras 16 (24,2%) señalaron que no la había aprobado. Adicionalmente, 4 organismos (6,1%) indicaron que ninguno de sus procesos de selección desarrollados durante el período fue publicado en un sitio web, mientras que **30 instituciones (45,5%)** quedaron clasificadas sin información.

En términos generales, los resultados muestran diferencias importantes según el tipo de institución. No obstante, la elevada proporción de registros sin información entre municipalidades y organismos autónomos limita la posibilidad de establecer un diagnóstico completo sobre la accesibilidad de los sitios utilizados para publicar procesos de selección fuera de la Administración Central.

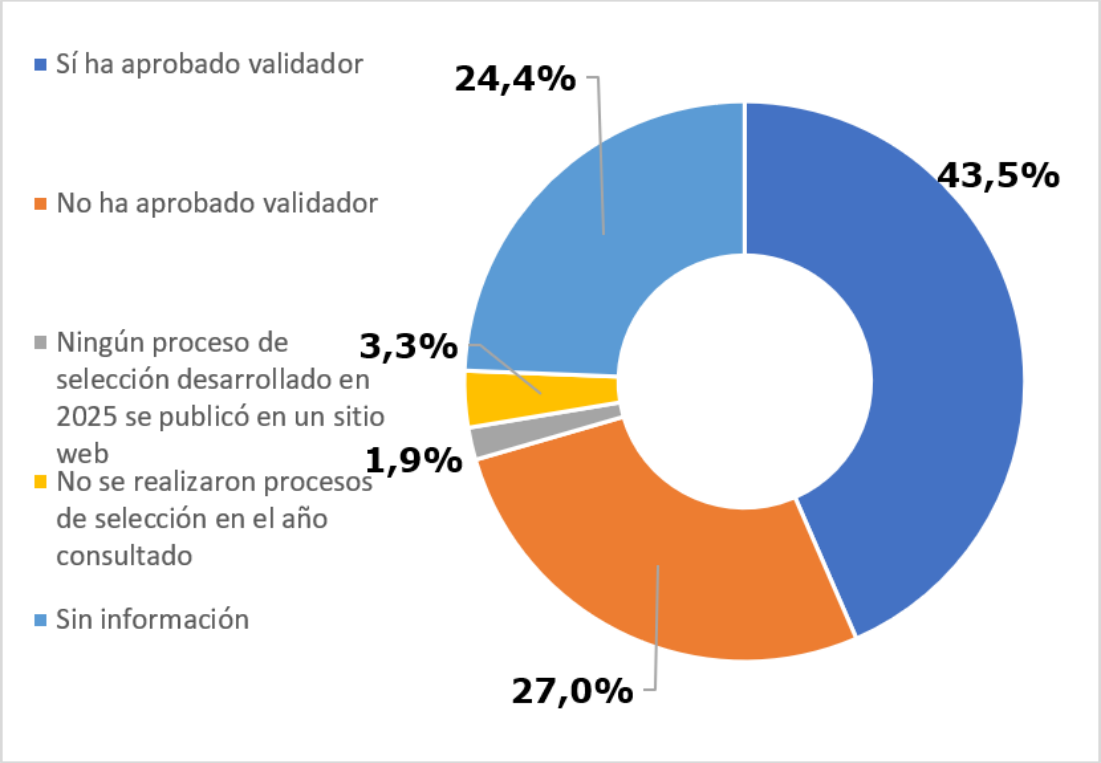
Tabla 10: Instituciones Públicas que declararon accesibilidad en el sitio web donde se publican los procesos de selección en 2025

Accesibilidad página web	MUNI		ACE		AUT		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí ha aprobado validador	31	9,0%	233	100%	16	24,2%	280	43,5%
No ha aprobado validador	158	45,8%	0	0,0%	16	24,2%	174	27,0%
Ningún proceso de selección desarrollado en 2025 se publicó en un sitio web	8	2,3%	0	0,0%	4	6,1%	12	1,9%
No se realizaron procesos de selección en el año consultado	21	6,1%	0	0,0%	0	0,0%	21	3,3%
Sin información	127	36,8%	0	0,0%	30	45,5%	157	24,4%
Total	**345**	**100%**	**233**	**100%**	**66**	**100%**	**644**	**100%**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Nota: La accesibilidad del sitio web utilizado para publicar los procesos de selección y la accesibilidad de los formularios de postulación corresponden a dimensiones distintas. La aprobación de la validación de accesibilidad del sitio o plataforma de publicación no implica necesariamente que los formularios utilizados durante la postulación hayan sido sometidos al mismo procedimiento de validación. Asimismo, para las instituciones de la Administración Central del Estado, esta variable considera la utilización del Portal de Empleos Públicos como plataforma común de publicación

Gráfico 7: Instituciones Públicas que cuentan con medidas de accesibilidad página web 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En síntesis, los resultados muestran que una proporción reducida del universo institucional declaró haber aprobado un validador de accesibilidad web. Sin embargo, la principal limitación para evaluar esta dimensión es la elevada proporción de instituciones sin información, particularmente en la Administración Central del Estado.

Por ello, los resultados deben interpretarse como una caracterización de los antecedentes declarados por las instituciones y no como una evaluación técnica independiente de la accesibilidad de sus plataformas digitales. Asimismo, la ausencia de información no debe equipararse a la falta de cumplimiento de los estándares de accesibilidad.

Accesibilidad de los formularios de postulación

De acuerdo con la **Tabla 11**, durante 2025, **249 instituciones públicas (38,7% del universo)** quedaron registradas en la categoría correspondiente al uso de formularios en línea que han aprobado un validador de accesibilidad conforme a los estándares considerados en el

proceso de reportabilidad. Esta constituye la categoría con mayor frecuencia a nivel agregado y se explica principalmente por las **233 instituciones de la Administración Central del Estado (ACE)** que utilizan el Portal de Empleos Públicos como plataforma común para sus procesos de postulación.

Asimismo, **175 instituciones (27,2%)** informaron disponer de formularios descargables en formatos compatibles con lectores de pantalla, como PDF accesible o Word, mientras que **62 instituciones (9,6%)** declararon contar con otras medidas de accesibilidad en sus formularios de postulación.

Por otra parte, ninguna institución quedó registrada en las categorías "Formulario en lectura fácil", "No cuenta con ninguna medida de accesibilidad" o "No se realizaron procesos de selección en el año consultado".

En tanto, **158 instituciones (24,5%)** quedaron clasificadas sin información respecto de esta materia. Si bien esta proporción es considerablemente menor que la observada antes de incorporar la información correspondiente a la Administración Central del Estado, continúa representando una limitación para caracterizar las condiciones de accesibilidad de los mecanismos de postulación, particularmente entre municipalidades y organismos autónomos.

Al desagregar los resultados por tipo de institución se observan diferencias relevantes tanto en las medidas registradas como en la disponibilidad de antecedentes.

En las **municipalidades**, 162 de las 345 instituciones (47,0%) informaron disponer de formularios descargables en formatos compatibles con lectores de pantalla, constituyendo la medida más frecuentemente declarada en este grupo. Adicionalmente, 49 municipios (14,2%) señalaron contar con otras medidas de accesibilidad y 7 (2,0%) informaron utilizar formularios en línea que habían aprobado un validador de accesibilidad. Las restantes **127 municipalidades (36,8%)** quedaron clasificadas sin información.

En la **Administración Central del Estado**, las **233 instituciones consideradas (100,0%)** quedaron registradas en la categoría correspondiente al uso de formularios en línea que han aprobado un

validador de accesibilidad. Este resultado se relaciona con la utilización del **Portal de Empleos Públicos como plataforma común de postulación**, por lo que debe interpretarse considerando las características de accesibilidad de dicha plataforma y no como el resultado de una evaluación individual de 233 formularios institucionales diferentes.

Por su parte, entre los **Organismos Autónomos**, 13 de las 66 instituciones (19,7%) informaron disponer de formularios descargables compatibles con lectores de pantalla; otras 13 (19,7%) declararon contar con medidas adicionales de accesibilidad; y 9 (13,6%) señalaron utilizar formularios en línea que habían aprobado un validador. Las restantes **31 instituciones (47,0%)** quedaron clasificadas sin información.

En términos generales, los resultados muestran que las medidas de accesibilidad registradas difieren según el tipo de institución y los mecanismos utilizados para gestionar sus procesos de postulación. Mientras en la Administración Central predomina el uso de una plataforma común, entre las municipalidades destaca la disponibilidad de formularios descargables compatibles con lectores de pantalla. En los organismos autónomos, en cambio, se observa una mayor heterogeneidad en las medidas declaradas y una proporción importante de instituciones sin información.

Finalmente, debe considerarse que los resultados corresponden a la información registrada para efectos del proceso de reportabilidad. Por tanto, la clasificación de una institución en alguna de las categorías de accesibilidad no constituye, por sí misma, una certificación técnica independiente respecto de la accesibilidad efectiva de todos sus procesos, formularios o mecanismos de postulación.

Tabla 11: Instituciones públicas que cuentan con medidas de accesibilidad en los formularios de postulación a los procesos de selección en 2025

Medidas de accesibilidad en postulación	MUNI		ACE		AUT		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No cuenta con ninguna medida de accesibilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Se puede descargar en formato apto para lectores de pantalla: PDF accesible o word	162	47,0%	0	0,0%	13	19,7%	175	27,2%
Es un formulario en lectura fácil	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Es un formulario online que ha aprobado un validador de accesibilidad en conformidad a la norma W3C	7	2,0%	233	100%	9	13,6%	249	38,7%
Cuenta con otra medida de accesibilidad	49	14,2%	0	0,0%	13	19,7%	62	9,6%
No se realizaron procesos de selección en el año consultado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sin información	127	36,8%	0	0,0%	31	47,0%	158	24,5%
Total	**345**	**100%**	**233**	**100%**	**66**	**100%**	**644**	**100%**

Fuente: Registros administrativos SENADIS, las Instituciones ACE ya cuentan con un portal que cumple todos los requisitos.

Síntesis de las condiciones de accesibilidad en los procesos de postulación

A continuación, el **Gráfico 8** presenta una síntesis de las condiciones de accesibilidad registradas para las instituciones públicas durante 2025, considerando tres dimensiones del proceso de selección: la consulta u oferta de medidas de apoyo durante el proceso, la accesibilidad de los

sitios web utilizados para la postulación y la disponibilidad de medidas de accesibilidad en los formularios de postulación.

Los resultados muestran diferencias entre las tres dimensiones analizadas. La mayor proporción de respuestas afirmativas se observa en la **accesibilidad de los formularios de postulación**, donde **486 instituciones (75,5%)** quedaron clasificadas con alguna medida de accesibilidad. Le siguen la **accesibilidad de las páginas web utilizadas para la postulación**, con **280 instituciones (43,5%)**, y la **consulta u oferta de medidas de apoyo durante los procesos de selección**, con **218 instituciones (33,9%)**.

En relación con la **consulta u oferta de medidas de apoyo**, 218 instituciones (33,9%) registraron una respuesta afirmativa, mientras que 257 (39,9%) señalaron no contar con estos mecanismos. Adicionalmente, 99 instituciones (15,4%) quedaron clasificadas en la categoría "No se aplica" y 70 (10,9%) no contaron con información disponible para esta dimensión.

Respecto de la **accesibilidad de las páginas web utilizadas para la postulación**, 280 instituciones (43,5%) quedaron clasificadas afirmativamente, mientras que 174 (27,0%) informaron que el sitio web utilizado no había aprobado la validación de accesibilidad considerada en el proceso de reportabilidad. Por su parte, 33 instituciones (5,1%) quedaron clasificadas en la categoría "No se aplica" y 157 (24,4%) no contaron con información sobre esta materia.

La categoría "No se aplica" en esta dimensión comprende situaciones en las cuales no corresponde evaluar la accesibilidad de un sitio web a partir de los antecedentes disponibles, incluyendo instituciones que señalaron no haber publicado sus procesos de selección en un sitio web o no haber realizado procesos de selección durante el período.

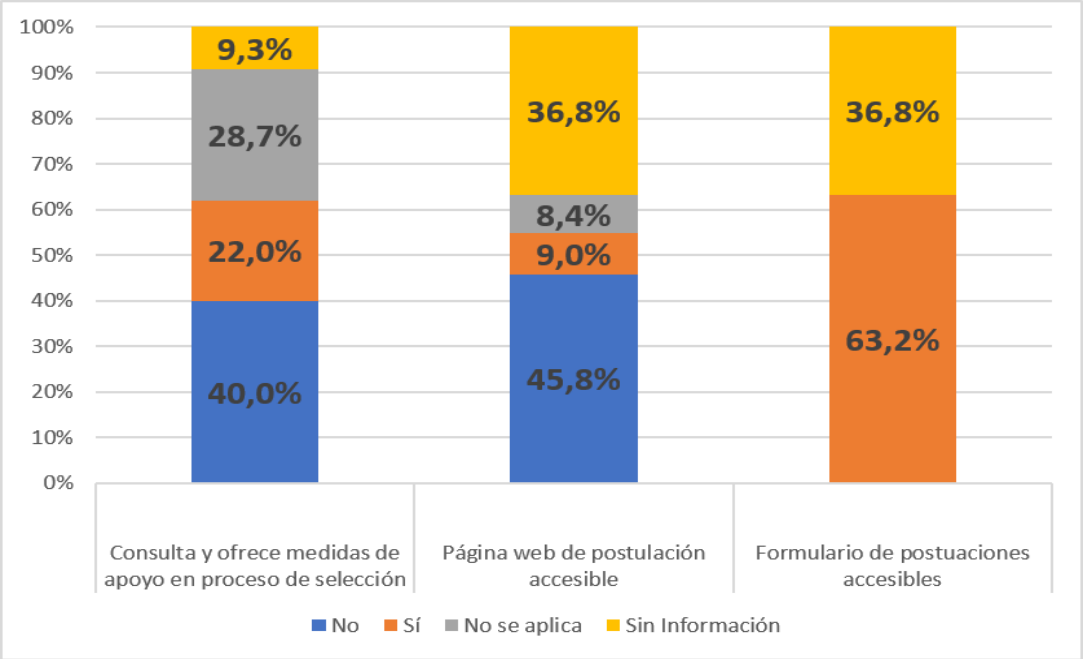
En cuanto a los **formularios de postulación**, 486 instituciones (75,5%) quedaron clasificadas afirmativamente respecto de la disponibilidad de alguna de las medidas de accesibilidad consideradas, mientras que 158 instituciones (24,5%) quedaron sin información. En esta dimensión no se registraron instituciones en las categorías "No" o "No se aplica".

El resultado agregado de formularios debe interpretarse considerando las diferencias existentes entre los tipos de instituciones y los mecanismos de postulación utilizados. En particular, las instituciones de la Administración Central del Estado utilizan el Portal de Empleos Públicos como plataforma común, mientras que municipalidades y organismos autónomos presentan distintas modalidades y medidas de accesibilidad, tal como se detalla en la Tabla 11.

En conjunto, los resultados muestran una mayor presencia declarada de medidas asociadas a la accesibilidad de los formularios de postulación que en las otras dimensiones analizadas. No obstante, persisten brechas de información, especialmente respecto de la accesibilidad de las páginas web, donde aproximadamente una cuarta parte de las instituciones no cuenta con antecedentes disponibles.

Por consiguiente, estos resultados deben interpretarse como una **síntesis de la información registrada o declarada por las instituciones para cada dimensión**. La ausencia de información no debe equipararse a incumplimiento y la clasificación afirmativa tampoco constituye, por sí misma, una certificación técnica independiente de la accesibilidad efectiva de todos los procesos, plataformas o formularios utilizados.

Gráfico 8: Instituciones Públicas que presentan condiciones de accesibilidad en distintos aspectos del proceso de postulación en 2025



Fuente: Registros administrativos SENADIS

Nota: Los indicadores presentados corresponden a una síntesis de distintas variables de accesibilidad recopiladas durante el proceso de reportabilidad. La categoría "No se aplica" agrupa situaciones en las cuales, dadas las características del proceso informado, no corresponde evaluar la dimensión respectiva. En el indicador de accesibilidad de los formularios de postulación, la categoría "Sí" considera a las instituciones que registraron alguna de las medidas de accesibilidad contempladas en la Tabla 11. En el caso de la Administración Central del Estado, se considera además la utilización del Portal de Empleos Públicos como plataforma común para los procesos de postulación. Por lo anterior, los tres indicadores sintetizan dimensiones diferentes y sus porcentajes no deben interpretarse como mediciones equivalentes de un mismo estándar de accesibilidad.

3.5. Sistema de Alta Dirección Pública 2025

Durante el año 2025, como muestra la tabla 12, se realizaron un total de 342 concursos de Alta Dirección Pública, de los cuales 53 fueron de primer nivel jerárquico y 289 de segundo nivel.

El total de postulaciones de personas con discapacidad realizadas en el sistema de Alta Dirección Pública fueron 282, contabilizando 35 en el primer nivel jerárquico y 247 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 8 personas con discapacidad fueron incorporadas en la nómina final presentada a la autoridad y 4 personas fueron nombradas en el cargo.

Tabla 12: Datos Sistema de Alta Dirección Pública 2025

	Nivel		Total
	I	II	Nivel I y II
Total concursos	53	289	342
Postulaciones de personas con discapacidad	35	247	282
Personas con discapacidad en nómina	1	8	9
Personas con discapacidad nombradas	0	4	4

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil

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

La **Ley N° 21.015 establece una reserva de contratación de al menos el 1% de la dotación para personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez** en las instituciones públicas sujetas a esta obligación. Para determinar su aplicación, se considera el criterio de dotación establecido en la normativa, correspondiente a instituciones con 100 o más personas funcionarias.

El análisis de esta obligación requiere identificar, en primer lugar, qué instituciones se encuentran sujetas a la cuota de contratación y, posteriormente, determinar su situación de cumplimiento a partir de los antecedentes disponibles sobre dotación y contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

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

La determinación anual del universo de instituciones sujetas a la cuota de contratación requiere disponer de información sobre la dotación de cada organismo público. Sin embargo, las fuentes utilizadas para obtener estos antecedentes difieren según el tipo de institución.

En el caso de la **Administración Central del Estado y los Organismos Autónomos**, se utilizan los antecedentes de dotación máxima autorizada contenidos en la Ley de Presupuestos del Sector Público, disponibles a través de la Dirección de Presupuestos (DIPRES).

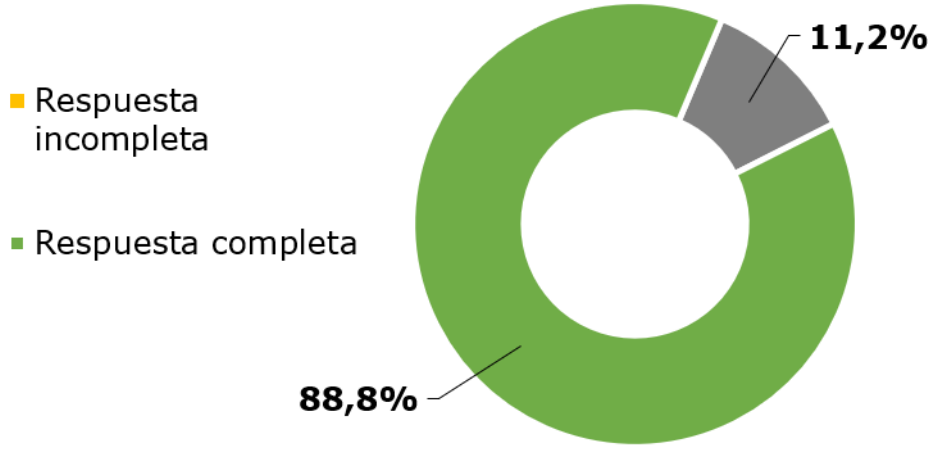
Para las **Municipalidades**, la identificación de las instituciones obligadas depende de los antecedentes proporcionados directamente por cada entidad mediante el proceso de reportabilidad. Esta información permite establecer si cumplen el criterio de dotación necesario para determinar la aplicación de la reserva legal.

En este contexto, durante el período de reporte 2025 se consideró un universo de 644 instituciones públicas, integrado por 345 municipalidades, 233 organismos de la Administración Central del Estado y 66 organismos autónomos.

De acuerdo con **el Gráfico 9 y la Tabla 13**, 572 instituciones (88,8%) proporcionaron información completa sobre la cuota de contratación, mientras que 72 entidades (11,2%) presentaron antecedentes incompletos o no entregaron respuesta.

Estos resultados permiten disponer de información para caracterizar la situación de la mayoría de las instituciones consideradas, aunque persisten diferencias de cobertura entre los distintos tipos de organismos públicos.

Gráfico 9: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS (Los resultados de "Respuesta incompleta" incluyen los casos "Sin Información").

Al desagregar los resultados, se observa que la **Administración Central del Estado** presenta la mayor cobertura de información: 224 de sus 233 instituciones (96,1%) entregaron antecedentes completos, mientras que 9 (3,9%) registraron información incompleta o no respondieron.

En las **Municipalidades**, 313 de las 345 entidades (90,7%) proporcionaron información completa. Las restantes 32 instituciones (9,3%) quedaron clasificadas con respuesta incompleta o sin respuesta.

Por su parte, entre los **Organismos Autónomos**, 35 de las 66 instituciones (53,0%) entregaron antecedentes completos y 31 (47,0%) presentaron información incompleta o no respondieron. Este grupo registra la menor cobertura de información, lo que limita la caracterización de su situación respecto de la cuota de contratación.

Tabla 13: Instituciones públicas con información de cuota de contratación en el año 2025

Tipo de instituciones públicas	Respuesta incompleta o sin respuesta		Respuesta completa	
	N	%	N	%
Municipalidades	32	9,3%	313	90,7%
Administración Central del Estado	9	3,9%	224	96,1%
Autónomas	31	47,0%	35	53,0%
Total	**72**	**11,2%**	**572**	**88,8%**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En términos generales, la cobertura de información alcanza el 88,8% del universo institucional. No obstante, las diferencias identificadas, particularmente en los organismos autónomos, deben considerarse al interpretar los resultados de cumplimiento que se presentan a continuación:

- De acuerdo con la **Tabla 14 y el Gráfico 10**, durante 2025 se identificaron 209 instituciones públicas (32,5% del universo) que cumplieron con la cuota de contratación encontrándose obligadas a mantener la reserva legal del 1%.
- Asimismo, **31 instituciones (4,8%)** registraron una contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez equivalente o superior al 1% de su dotación, pese a no encontrarse sujetas a esta obligación.
- Por otra parte, **72 instituciones (11,2%)** fueron clasificadas como no obligadas a cumplir la cuota de contratación, mientras que **260 entidades (40,4%)** no alcanzaron el porcentaje exigido, aun cuando se encontraban sujetas a la obligación legal.
- Finalmente, **72 instituciones (11,2%)** quedaron clasificadas sin respuesta o con información insuficiente, por lo que no fue posible determinar su situación respecto de la cuota de contratación.

Tabla 14: Instituciones públicas según reserva de contratación en el año 2025

Tipo de instituciones públicas	N	%
Cumple cuota de contratación estando obligada	209	32,5%
Cumple cuota de contratación sin estar obligada	31	4,8%
No obligada a cuota de contratación	72	11,2%
No cumple cuota de contratación estando obligada	260	40,4%
Sin respuesta (o Falta información)	72	11,2%
Total	**644**	**100%**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

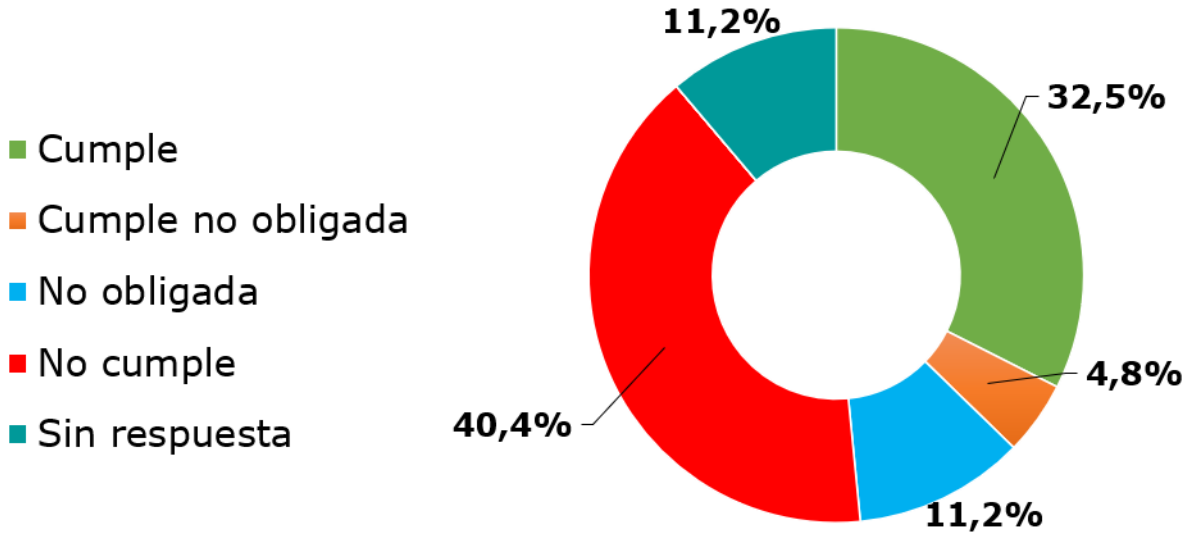
Los resultados permiten distinguir entre las instituciones efectivamente obligadas a mantener la reserva legal, aquellas que registraron contrataciones equivalentes o superiores al 1% sin encontrarse sujetas a la obligación y los organismos cuya situación no pudo determinarse.

En particular, **469 instituciones fueron identificadas como obligadas a cumplir la cuota de contratación**. De ellas, 209 alcanzaron el porcentaje exigido y 260 no lo hicieron. Por consiguiente, entre las instituciones identificadas como obligadas, el cumplimiento alcanzó el 44,6%, mientras que el 55,4% no cumplió la cuota legal.

Esta proporción difiere del 32,5% presentado en la Tabla 14, debido a que este último porcentaje utiliza como denominador la totalidad de las 644 instituciones públicas, mientras que el 44,6% considera exclusivamente a aquellas identificadas como obligadas.

La distinción entre ambos universos resulta fundamental para interpretar adecuadamente los resultados: el porcentaje de instituciones obligadas que cumple la cuota constituye una medida específica de cumplimiento, mientras que la distribución sobre el universo total permite caracterizar las distintas situaciones institucionales.

Gráfico 10: Instituciones públicas según reserva de contratación en el año 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Nota: Las 260 instituciones clasificadas como "No cumple cuota" son aquellas que no alcanzaron la reserva del 1%. Este resultado no informa, por sí solo, si presentaron razones fundadas ni si estas fueron consideradas procedentes. Ese análisis corresponde a una sección posterior.

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

La determinación de las instituciones sujetas a la cuota de contratación requiere disponer de antecedentes sobre su dotación y sobre la contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. Por ello, la ausencia o insuficiencia de información impide establecer con certeza la situación de determinadas instituciones respecto de esta obligación.

De acuerdo con **la Tabla 14**, durante el período de reporte 2025, un total de **72 instituciones públicas (11,2% del universo)** presentó información incompleta o no entregó respuesta, por lo que no fue posible determinar su situación respecto de la cuota de contratación.

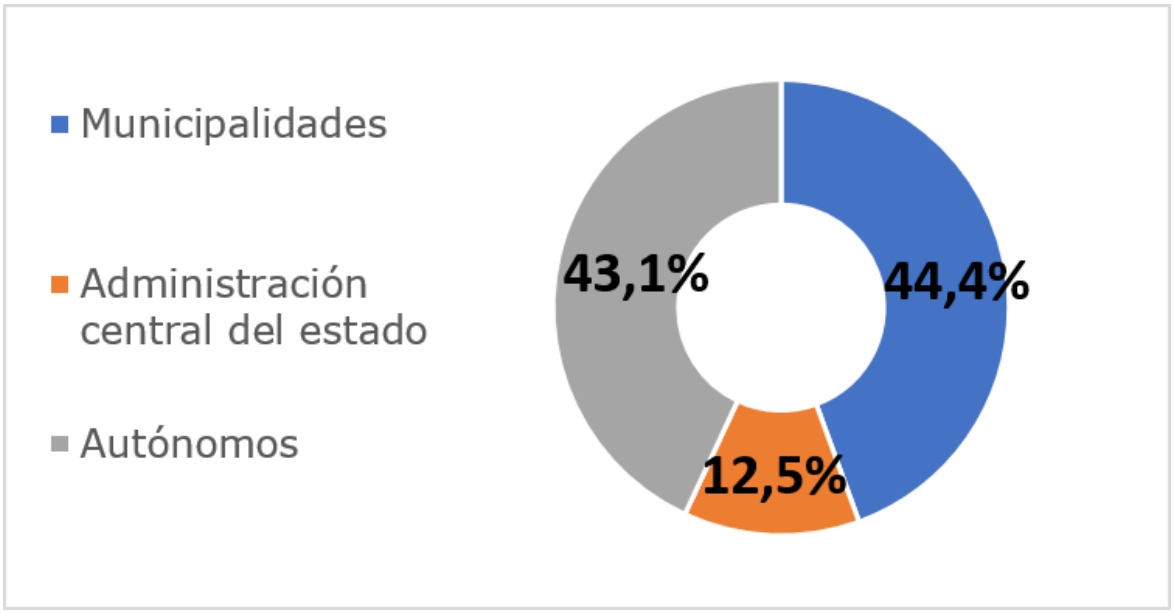
Según la distribución presentada en el **Gráfico 11**, las municipalidades concentran 32 casos, equivalentes al 44,4% de las instituciones sin información suficiente. Les siguen los organismos autónomos, con 31

instituciones (43,1%), y la Administración Central del Estado, con 9 instituciones (12,5%).

Esta distribución muestra que las **Municipalidades** y los **Organismos Autónomos** reúnen conjuntamente 63 de los 72 casos identificados (87,5%). No obstante, al considerar el universo de cada tipo de institución, **la falta de información afecta al 47,0% de los Organismos Autónomos, al 9,3% de las municipalidades y al 3,9% de la Administración Central del Estado**, conforme a los resultados de la **Tabla 13**.

En consecuencia, la insuficiencia de antecedentes constituye una limitación para evaluar la cuota de contratación, especialmente entre los organismos autónomos. Estas instituciones deben distinguirse de aquellas clasificadas como incumplidoras de la cuota legal, dado que, en los casos sin información suficiente, no es posible determinar si estaban obligadas ni establecer su situación de cumplimiento.

Gráfico 11: Instituciones públicas sin información para determinar obligación de cumplir cuota de contratación 2025



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 2025

La incorporación laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez también se registra en instituciones públicas que, debido al tamaño de su dotación, no se encuentran sujetas a la obligación de mantener una reserva de contratación del 1%.

De acuerdo con la **Tabla 15**, durante 2025 se identificaron 103 instituciones no obligadas, equivalentes al 16,0% del universo de 644 organismos públicos. De ellas, 31 instituciones (30,1%) declararon contar con contrataciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, mientras que 72 entidades (69,9%) no registraron contrataciones de este tipo. Estos resultados permiten identificar la presencia de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones que no están sujetas a la cuota legal. No obstante, corresponde distinguir esta situación del cumplimiento de una obligación, dado que la reserva del 1% no resulta exigible a estos organismos.

Tabla 15: Instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2025

Instituciones públicas	**N**
No obligada y no declara contratación	72
No obligada y declara contratación	31
Total	**103**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al examinar la composición de las instituciones no obligadas que declararon contrataciones, se observa que **16 corresponden a municipalidades (51,6%), 14 a organismos de la Administración Central del Estado (45,2%) y una a organismos autónomos (3,2%)**.

Por otra parte, entre las 72 instituciones no obligadas que no declararon contrataciones, se identifican 38 municipalidades (52,8%), 26 organismos de la Administración Central del Estado (36,1%) y 8 organismos autónomos (11,1%).

De esta manera, las municipalidades representan aproximadamente la mitad de las instituciones de ambos grupos, mientras que la Administración Central del Estado concentra una proporción ligeramente mayor entre aquellas que declaran contrataciones que entre las que no las declaran.

Tabla 16: Tipo de instituciones no obligadas que declaran contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en 2025

Tipo de institución	Instituciones no obligadas			
	Declara contratación		No declara contratación	
	N	%	N	%
Municipalidades	38	53%	16	52%
Administración Central del Estado	26	36%	14	45%
Autónomas	8	11%	1	3%
Total	**72**	**100**	**31**	**100**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y Senadis

En conjunto, los antecedentes muestran que **31 instituciones públicas mantuvieron contrataciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez sin encontrarse obligadas a cumplir la cuota legal**. Este resultado permite visibilizar la incorporación laboral de este grupo en organismos con dotaciones inferiores al umbral establecido por la normativa.

Nota: No confundir instituciones con personas contratadas. La información entregada permite identificar 31 instituciones que declaran contrataciones, pero no permite establecer cuántas personas fueron contratadas o mantenidas durante 2025.

4.4. Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones obligadas en el año 2025

De acuerdo con la **Tabla 17** y **el Gráfico 12**, durante 2025 se identificaron 469 instituciones públicas obligadas a mantener una reserva de contratación de al menos el 1% de su dotación para personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

De este conjunto, 209 instituciones (44,6%) cumplieron con la cuota legal, mientras que 260 entidades (55,4%) no alcanzaron el porcentaje exigido. Por lo tanto, el incumplimiento de la cuota se registró en más de la mitad de las instituciones identificadas como obligadas.

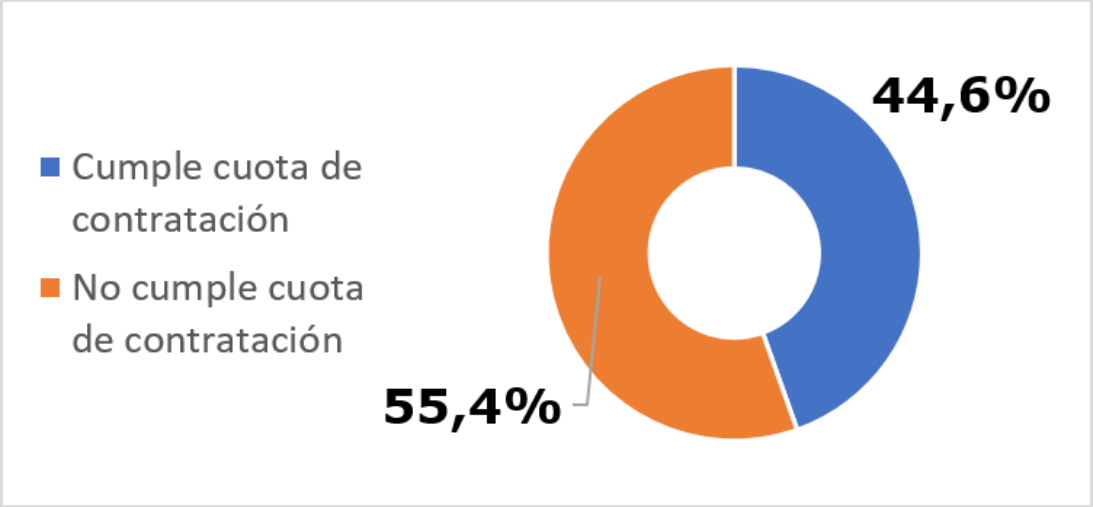
Cabe precisar que estos porcentajes se calculan exclusivamente sobre las 469 instituciones obligadas cuya situación pudo determinarse, excluyendo a las instituciones no obligadas y aquellas que presentaron información insuficiente.

Tabla 17: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2025

Estado cumplimiento cuota de contratación	**Instituciones públicas**	
	N	**%**
Cumple cuota de contratación	209	44, 6%
No cumple cuota de contratación	260	55,4%
Total	**469**	**100**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Gráfico 12: Cumplimiento de cuota de contratación en instituciones públicas obligadas en el año 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

La desagregación por tipo de institución, presentada en la **Tabla 18**, permite identificar diferencias en el cumplimiento de la cuota de contratación.

- En las **Municipalidades**, 130 de las 259 instituciones obligadas (50,2%) alcanzaron la reserva legal del 1%, mientras que 129 (49,8%) no cumplieron con esta obligación. Este grupo presenta una distribución prácticamente equilibrada entre ambas categorías y registra la mayor proporción de cumplimiento entre los tipos de instituciones analizados.
- En la **Administración Central del Estado**, 69 de las 184 instituciones obligadas (37,5%) cumplieron con la cuota de contratación. Por su parte, 115 entidades (62,5%) no alcanzaron el porcentaje exigido, por lo que el incumplimiento representa la situación predominante en este grupo.
- En cuanto a los **Organismos Autónomos**, 10 de las 26 instituciones obligadas (38,5%) registraron cumplimiento, mientras que 16 (61,5%) no cumplieron con la cuota legal. Estos resultados muestran una distribución similar a la observada en la Administración Central del Estado, con una mayor proporción de instituciones que no alcanzaron la reserva exigida.

Tabla 18: Cumplimiento de cuota de contratación según tipo de instituciones públicas obligadas en el año 2025

Tipo de institución	Instituciones obligadas					
	Cumple cuota 1%		No cumple cuota 1%		Total	
	N	%	N	%	N	%
Municipalidades	130	50,2%	129	49,8%	**259**	**100%**
Administración Central del Estado	69	37,5%	115	62,5%	**184**	**100%**
Autónomas	10	38,5%	16	61,5%	**26**	**100%**
Total	**209**	**44,6%**	**260**	**55,4%**	**469**	**100%**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En términos generales, los resultados muestran que el 55,4% de las instituciones públicas obligadas no alcanzó la cuota de contratación durante 2025. Esta proporción es superior al 50% en la Administración Central del Estado y en los organismos autónomos, mientras que en las municipalidades se observa una distribución cercana a la paridad entre cumplimiento e incumplimiento.

Estas diferencias permiten identificar los ámbitos institucionales en los que resulta pertinente profundizar el análisis de las condiciones asociadas al cumplimiento de la reserva legal. Asimismo, es necesario considerar que no alcanzar la cuota del 1% y presentar razones fundadas son situaciones distintas: la eventual presentación de estas últimas debe examinarse separadamente, a partir de los antecedentes remitidos por las instituciones.

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 públicas que, encontrándose obligadas a mantener una reserva de contratación del 1% para personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, no alcanzan dicha cuota pueden presentar informes de excusas por razones fundadas ante el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), conforme al procedimiento establecido para estos efectos.

Para **el período de reporte 2025, se registró la entrega de 222 informes de excusas por razones fundadas**, correspondientes a instituciones que declararon no cumplir la cuota de contratación, instituciones cuya situación no pudo determinarse y organismos que no se encontraban obligados a presentar este tipo de informe.

De acuerdo con la **Tabla 19**, la presentación de excusas se distribuyó de la siguiente manera:

- **Instituciones obligadas que no cumplieron la cuota:** de las 260 entidades identificadas en esta situación, 220 (84,6%) presentaron informes de excusas por razones fundadas, mientras que 40 (15,4%) no lo hicieron.
- **Instituciones sin información suficiente sobre la cuota:** de las 72 entidades clasificadas en esta categoría, una (1,4%) presentó un informe de excusas y 71 (98,6%) no lo hicieron.
- **Instituciones no obligadas a presentar excusas:** de las 103 entidades de este grupo, una (1,0%) presentó un informe, mientras que las 102 restantes (99,0%) no utilizaron este mecanismo.

En consecuencia, la presentación de informes de excusas se concentró en las instituciones obligadas que no alcanzaron la reserva legal, las cuales representan 220 de los 222 informes registrados (99,1%).

Tabla 19: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2025 de instituciones públicas

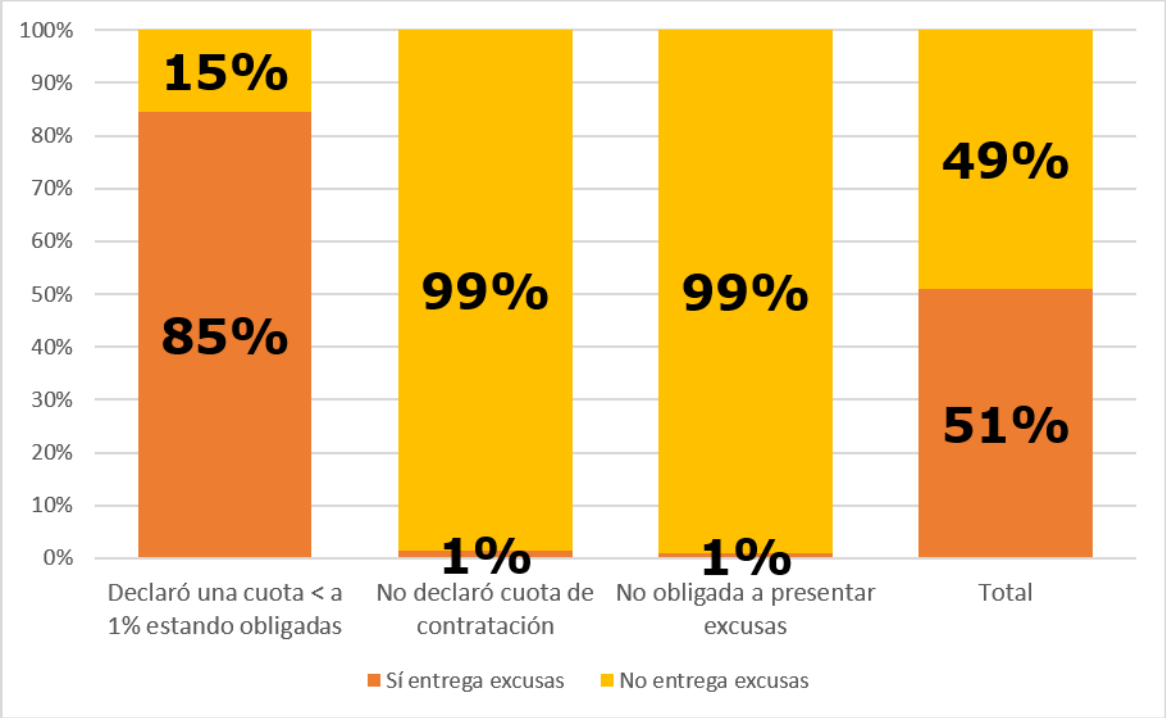
Obligación de entregar excusas	Sí entrega excusas por RF		No entrega excusas por RF		Total	
	N	%	N	%	N	%
Declaró una cuota < a 1% estando obligadas	220	84,6%	40	15,4%	**260**	**100%**
No declaró cuota de contratación	1	1,4%	71	98,6%	**72**	**100%**
No obligada a presentar excusas	1	1%	102	99%	**103**	**100%**
Total	**222**	**51%**	**213**	**49%**	**435**	**100%**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS (no se consideraron instituciones que cumplen con la cuota)

Tal como se presenta en el **Gráfico 13**, la entrega de informes de excusas alcanzó el 84,6% entre las instituciones obligadas que no cumplieron la cuota de contratación. En contraste, la presentación de estos antecedentes fue excepcional entre las instituciones sin información suficiente (1,4%) y aquellas no obligadas (1,0%).

Estos resultados permiten identificar el grado de utilización del mecanismo de razones fundadas entre las instituciones que no alcanzaron la reserva legal. No obstante, la presentación de un informe de excusas no equivale, por sí misma, a la aceptación o procedencia de las razones invocadas. La caracterización de dichas razones y su evaluación deben abordarse separadamente, a partir de los antecedentes contenidos en los informes recibidos.

Gráfico 13: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2025 de instituciones públicas



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al desagregar los resultados según tipo de institución, el Gráfico 14 muestra diferencias en la situación de los organismos respecto de la cuota de contratación y la presentación de informes de razones fundadas durante 2025.

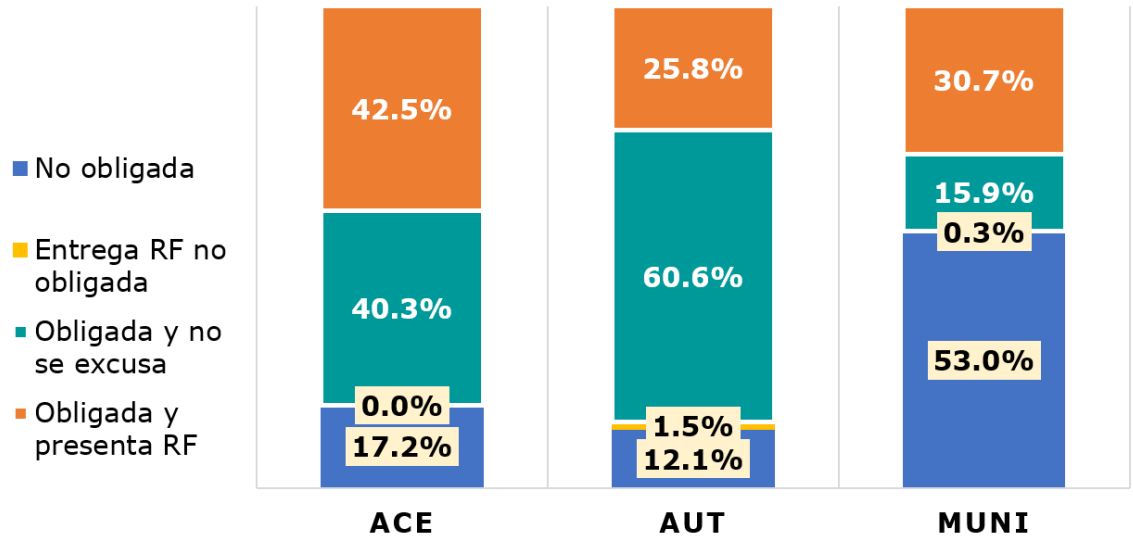
En la **Administración Central del Estado (ACE)**, el 42,5% de las instituciones se encontraba obligado a cumplir la cuota, no la alcanzó y presentó un informe de razones fundadas. Por su parte, el 40,3% correspondió a instituciones obligadas que no cumplieron la cuota y tampoco presentaron excusas. El 17,2% restante se clasificó como no obligado.

En los **Organismos Autónomos (AUT)**, el 25,8% correspondió a instituciones obligadas que presentaron razones fundadas, mientras que el 60,6% se encontraba obligado, no alcanzó la cuota y no presentó excusas. Adicionalmente, el 1,5% presentó razones fundadas pese a no encontrarse obligado y el 12,1% restante se clasificó como no obligado.

En las **Municipalidades (MUNI)**, el 30,7% correspondió a instituciones obligadas que presentaron razones fundadas y el 15,9% a entidades obligadas que no alcanzaron la cuota y no presentaron excusas. Asimismo, el 0,3% presentó razones fundadas sin encontrarse obligado, mientras que el 53,0% restante se clasificó como no obligado.

En conjunto, los resultados muestran diferencias en la presentación de razones fundadas entre los tipos de instituciones. No obstante, estos porcentajes deben interpretarse considerando que el gráfico utiliza como denominador el total de instituciones de cada grupo, y no exclusivamente aquellas obligadas que incumplieron la cuota. Por ello, no representan directamente la proporción de instituciones que no cumplen que presentó excusas.

Gráfico 14: Entrega de excusas por Razones Fundadas (RF) el año 2025 según tipo de institución que las entregó.



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

La normativa contempla tres razones fundadas que pueden invocarse para justificar el incumplimiento de la cuota de contratación: la naturaleza de las funciones que desarrolla la institución, la falta de cupos disponibles y la falta de postulantes con discapacidad que cumplan los requisitos correspondientes. Estas causales pueden presentarse individualmente o de manera conjunta, por lo que un

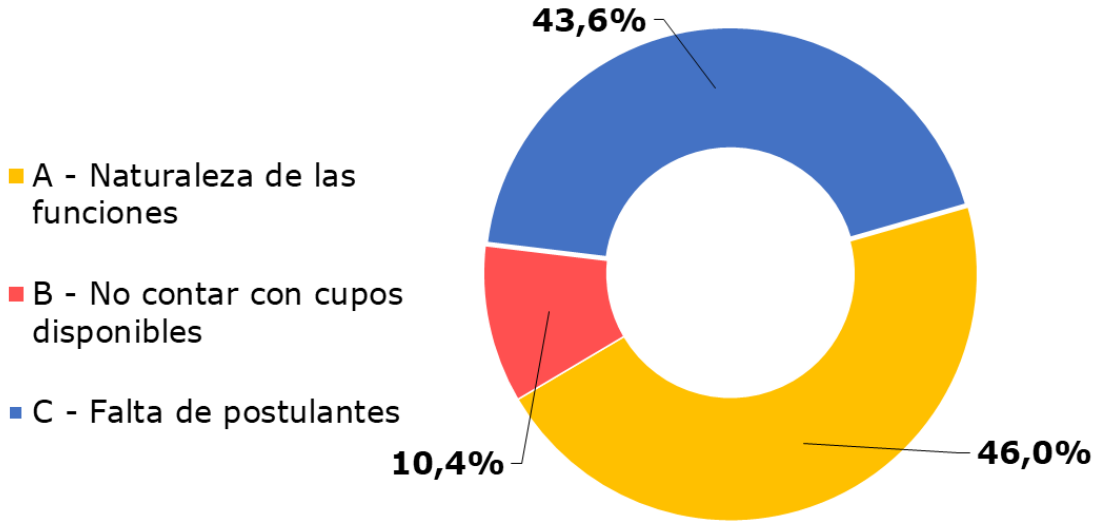
mismo informe puede contener más de una razón fundada. Aun así, hay instituciones que en sus informes no indican ninguna.

De acuerdo con el **Gráfico 15** y la **Tabla 20**, durante el período de reporte 2025 se registraron 273 menciones de causales en los informes de razones fundadas.

La causal más frecuentemente invocada fue la falta de postulantes con discapacidad, con 203 menciones, equivalentes al 74,4% del total. Le siguió la causal de no contar con cupos disponibles, registrada en 53 ocasiones (19,4%). Finalmente, la naturaleza de las funciones fue mencionada en 17 oportunidades (6,2%).

Esta distribución muestra que la falta de postulantes concentra aproximadamente tres de cada cuatro causales registradas. Sin embargo, los antecedentes permiten identificar las razones declaradas por las instituciones, sin que su presentación implique necesariamente que hayan sido verificadas o consideradas procedentes.

Gráfico 15: Entrega de Razones Fundadas (RF) en el año 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En síntesis, la falta de postulantes constituye la causal predominante entre las razones fundadas declaradas durante 2025, seguida por la ausencia de cupos disponibles y la naturaleza de las funciones institucionales. Estos resultados permiten caracterizar los argumentos presentados por los organismos que recurrieron al mecanismo de

excusas, pero no permiten establecer, por sí solos, la procedencia de las justificaciones ni las causas efectivas del incumplimiento de la cuota.

Tabla 20: Causales de Razones Fundadas para justificar el incumplimiento de la cuota de contratación por las instituciones públicas en el año 2025[3]

Razones fundadas	Razones fundadas	
	N	**%**
A – Naturaleza de las funciones	17	6,2%
B – No contar con cupos disponibles	53	19,4%
C – Falta de postulantes con discapacidad	203	74,4%
Total	**273**	**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 N.º 21.015 aplicable al sector público establece obligaciones relacionadas con la transparencia y publicidad de la información reportada por las instituciones en materia de inclusión laboral, incluyendo antecedentes vinculados al cumplimiento de la cuota de contratación y a la presentación de informes de razones fundadas, cuando corresponda.

Desde el período de reporte 2022, se ha solicitado a las instituciones públicas informar respecto del cumplimiento de las obligaciones de publicación establecidas en la normativa. En el proceso correspondiente al **año 2025**, se mantuvo este levantamiento con el propósito de

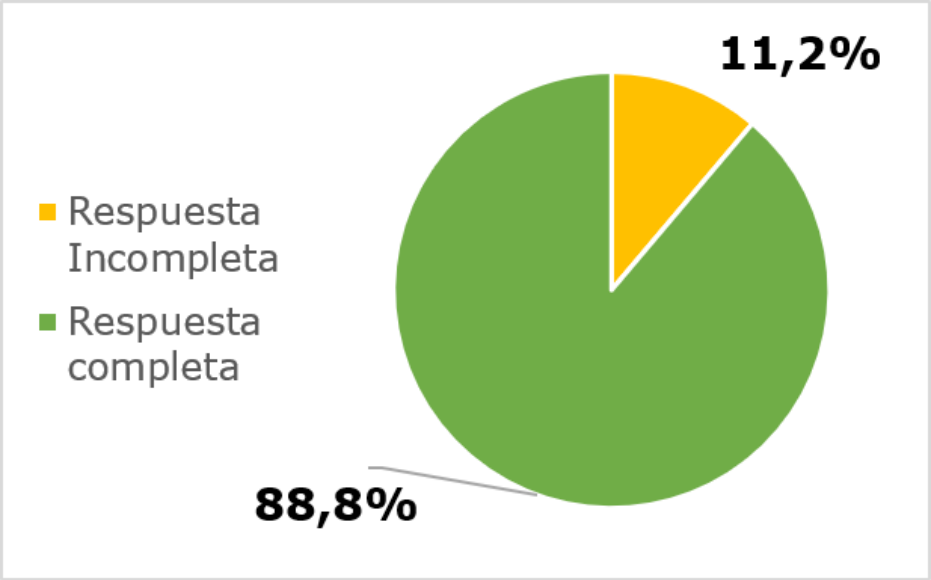
[3] Para el próximo reporte esta categorización cambia, ya que, La Ley 21.690 dispone (art. 45 letra c, ley 20.422): razones fundadas:
a) aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución;
b) no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y
c) la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.
No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución la sola invocación del cumplimiento de sus labores habituales por las que fuere creado.

conocer tanto la disponibilidad de esta información como el cumplimiento de las formalidades de publicación asociadas a los respectivos informes.

Como antecedente previo al análisis de estas obligaciones, se examinó la disponibilidad de información proporcionada por las instituciones respecto de la publicación de sus informes. De acuerdo con los antecedentes recopilados, **el 88,8% de las instituciones entregó información sobre esta materia**, mientras que para el **11,2% restante no se contó con antecedentes suficientes**.

Este resultado representa una mejora en la cobertura de la información disponible para analizar las obligaciones de transparencia. No obstante, es importante distinguir entre **haber entregado información respecto de la publicación** y **haber cumplido efectivamente con la obligación de publicar los informes dentro de los plazos establecidos**, aspecto que se analiza específicamente en los apartados siguientes.

Gráfico 16: Instituciones que entregaron información sobre el cumplimiento de las obligaciones de publicación asociadas al proceso de reporte 2025



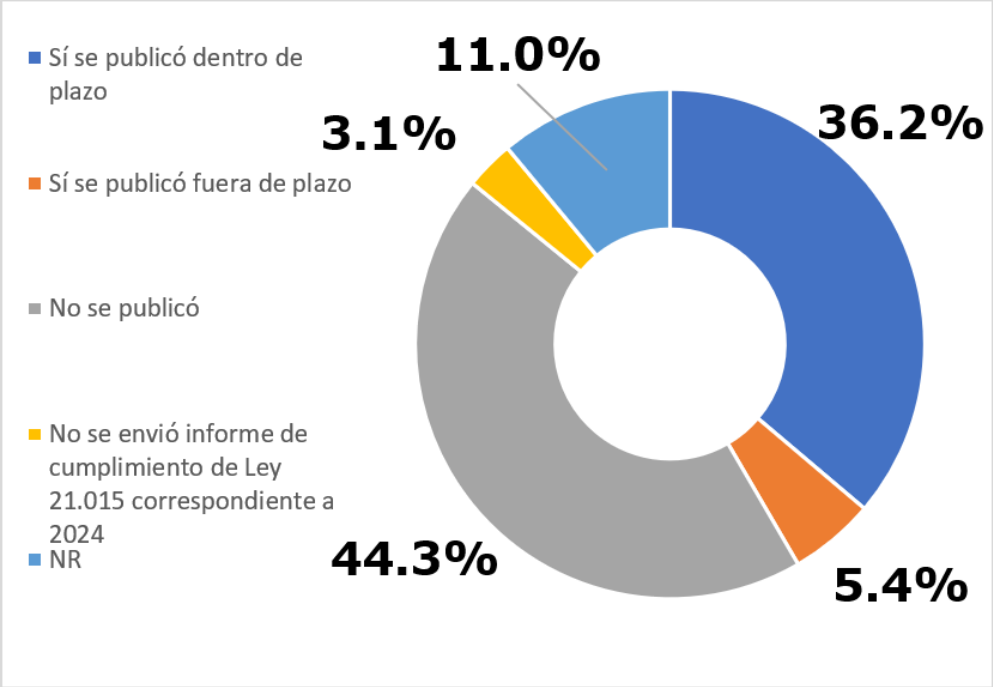
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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

De acuerdo con el **Gráfico 17** y la **Tabla 21**, durante el proceso de reportabilidad correspondiente a 2025, 233 instituciones públicas (36,2% del universo) declararon haber publicado su informe de cumplimiento de la Ley N° 21.015 dentro del plazo establecido de 30 días. Adicionalmente, 35 instituciones (5,4%) informaron haberlo publicado fuera de plazo. En conjunto, 268 instituciones (41,6%) declararon haber efectuado la publicación del informe, aunque sólo 233 señalaron haberlo hecho oportunamente. Por otra parte, 285 instituciones (44,3%) indicaron que no publicaron el informe, mientras que 20 entidades (3,1%) declararon no haberlo presentado. Finalmente, 71 instituciones (11,0%) quedaron clasificadas sin información, por lo que no fue posible determinar su situación respecto de esta obligación.

Estos resultados muestran que la publicación dentro del plazo reglamentario fue declarada por poco más de un tercio de las instituciones públicas. Asimismo, permiten distinguir entre aquellas que publicaron oportunamente, las que lo hicieron fuera de plazo y las que no efectuaron la publicación.

Gráfico 17: Instituciones que declararon haber publicado el informe de cumplimiento de Ley 21.015 de 2024 dentro del plazo establecido en el reglamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al desagregar los resultados por tipo de institución, se observan diferencias en la publicación de los informes y en la disponibilidad de antecedentes.

En las **Municipalidades**, 147 de las 345 entidades (42,6%) declararon haber publicado el informe dentro del plazo y 18 (5,2%) señalaron haberlo hecho fuera de plazo. En conjunto, 165 municipalidades (47,8%) informaron haber efectuado la publicación. En contraste, 128 **Municipalidades** (37,1%) declararon no haber publicado el informe, mientras que 20 (5,8%) señalaron no haberlo presentado. Las 32 municipalidades restantes (9,3%) quedaron clasificadas sin información.

En la **Administración Central del Estado**, 74 de las 233 instituciones (31,8%) declararon haber publicado el informe dentro del plazo y 16 (6,9%) lo hicieron fuera de plazo. De este modo, 90 instituciones (38,6%) informaron haber realizado la publicación.

Por su parte, 134 organismos (57,5%) declararon no haber publicado el informe y 9 (3,9%) quedaron sin información. En este grupo, la ausencia de publicación fue la situación más frecuente.

Finalmente, entre los **Organismos Autónomos**, 12 de las 66 instituciones (18,2%) declararon haber publicado el informe dentro del plazo y una (1,5%) lo hizo fuera de plazo. En conjunto, 13 organismos (19,7%) informaron haber efectuado la publicación.

Adicionalmente, 23 instituciones autónomas (34,8%) declararon no haber publicado el informe, mientras que 30 (45,5%) quedaron clasificadas sin información. Esta última proporción limita la caracterización de la situación del grupo respecto de la obligación de publicación.

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 2025

Publica informe de cumplimiento 2024	ACE		AUT		MUNI		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí, se publicó dentro de plazo	74	31.8%	12	18.2%	147	42.6%	**233**	**36.2%**
Sí, se publicó fuera de plazo	16	6.9%	1	1.5%	18	5.2%	**35**	**5.4%**
No se publicó	134	57.5%	23	34.8%	128	37.1%	**285**	**44.3%**
No presentaron informe 2024	0	0.0%	0	0.0%	20	5.8%	**20**	**3.1%**
NR (Sin información)	9	3.9%	30	45.5%	32	9.3%	**71**	**11.0%**
Total	**233**	**100**	**66**	**100**	**345**	**100**	**644**	**100%**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

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

Las instituciones que presentan un informe de razones fundadas deben dar publicidad a estos antecedentes en su sitio web institucional, dentro del plazo establecido por la normativa. Esta obligación de difusión permite transparentar las razones invocadas por los organismos que, encontrándose sujetos a la cuota de contratación, no alcanzaron el porcentaje legal correspondiente.

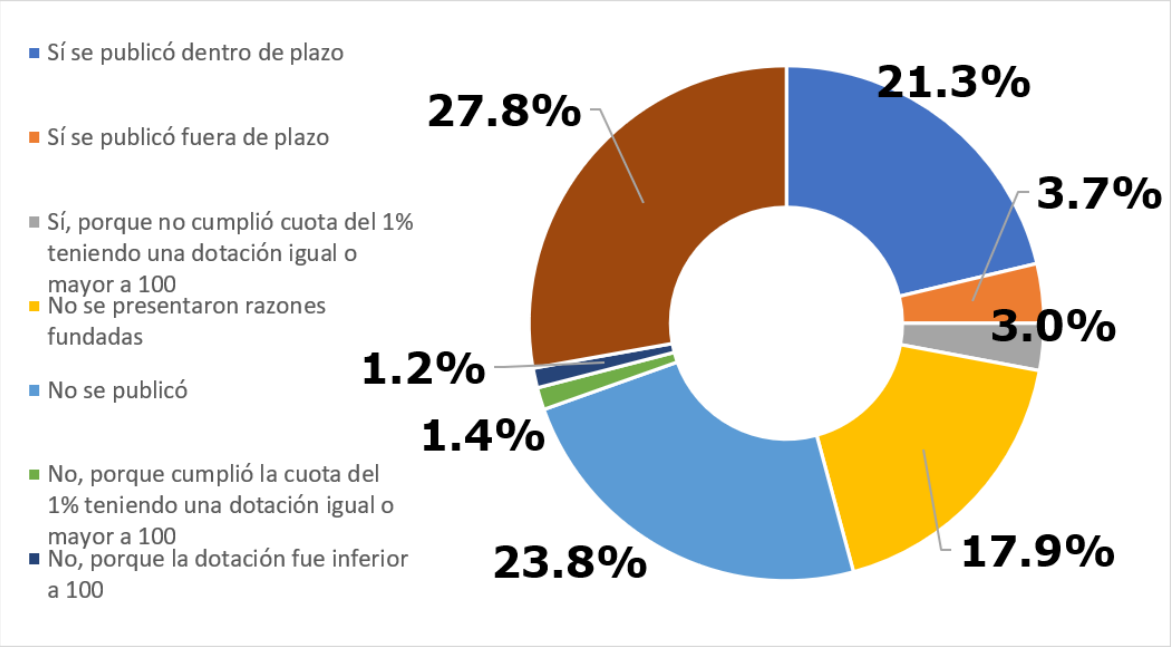
De acuerdo con el **Gráfico 18 y la Tabla 22**, durante el período de reporte 2025, **137 instituciones públicas (21,3% del universo)** declararon haber publicado su informe de razones fundadas dentro del plazo establecido, mientras que **24 instituciones (3,7%)** señalaron haberlo publicado fuera de plazo. En conjunto, **161 instituciones (25,0%)** declararon haber efectuado la publicación del informe, aunque solo 137 indicaron haberlo hecho oportunamente.

Por otra parte, **153 instituciones (23,8%)** declararon no haber publicado el informe de razones fundadas y **115 (17,9%)** señalaron no haber presentado razones fundadas durante el período.

Adicionalmente, la información disponible identifica situaciones en las que la publicación fue registrada de acuerdo con la condición de la institución respecto de la cuota: **19 entidades (3,0%)** señalaron haber publicado debido a que no cumplieron la cuota del 1% teniendo una dotación igual o superior a 100 personas; **9 instituciones (1,4%)** indicaron que no correspondía la publicación por haber cumplido la cuota estando obligadas; y **8 organismos (1,2%)** señalaron que no correspondía debido a que su dotación era inferior a 100 personas.

Finalmente, **179 instituciones (27,8%)** quedaron clasificadas sin información, constituyendo la categoría individual de mayor frecuencia. Esta proporción debe considerarse al interpretar los resultados, dado que no es posible determinar la situación de estas instituciones respecto de la publicación del informe.

Gráfico 18: Total de instituciones que declararon haber difundido el informe de excusas presentado en año 2024 dentro del plazo establecido en el reglamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

La desagregación por tipo de institución muestra diferencias relevantes tanto en la publicación de los informes como en la disponibilidad de antecedentes.

En la **Administración Central del Estado**, 59 de las 233 instituciones (25,3%) declararon haber publicado el informe de excusas dentro del plazo y 15 (6,4%) señalaron haberlo hecho fuera de plazo. En conjunto, **74 instituciones (31,8%)** informaron haber efectuado la publicación. Por otra parte, 42 entidades (18,0%) declararon no haber publicado el informe y **117 (50,2%)** quedaron clasificadas sin información.

En los **organismos autónomos**, ninguna institución quedó registrada en las categorías generales de publicación dentro o fuera de plazo. Sin embargo, 19 organismos (28,8%) declararon haber publicado el informe de excusas debido a que no cumplieron la cuota del 1% teniendo una dotación igual o superior a 100 personas. Asimismo, 9 instituciones (13,6%) señalaron que no correspondía la publicación debido a que habían cumplido la cuota, mientras que 8 (12,1%)

indicaron que su dotación era inferior a 100 personas. Las restantes 30 instituciones (45,5%) quedaron sin información.

En las **municipalidades**, 78 de las 345 entidades (22,6%) declararon haber publicado el informe de excusas dentro del plazo y 9 (2,6%) fuera de plazo, totalizando **87 municipalidades (25,2%)** que informaron haber efectuado la publicación. Por el contrario, 111 municipios (32,2%) señalaron no haber publicado el informe y 115 (33,3%) declararon no haber presentado razones fundadas. Finalmente, 32 municipalidades (9,3%) quedaron clasificadas sin información

Tabla 22: Declaración de cumplimiento de obligación de difundir informe de razones fundadas para instituciones que presentaron excusas en año 2024, desagregado por tipo de institución

	ACE		AUT		MUNI		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí se publicó dentro de plazo	59	25.3%	0	0.0%	78	22.6%	**137**	**21.3%**
Sí se publicó fuera de plazo	15	6.4%	0	0.0%	9	2.6%	**24**	**3.7%**
Sí, porque no cumplió cuota del 1% teniendo una dotación igual o mayor a 100	0	0.0%	19	28.8%	0	0.0%	**19**	**3.0%**
No se presentaron razones fundadas	0	0.0%	0	0.0%	115	33.3%	**115**	**17.9%**
No se publicó	42	18.0%	0	0.0%	111	32.2%	**153**	**23.8%**
No, porque cumplió la cuota del 1% teniendo una dotación igual o mayor a 100	0	0.0%	9	13.6%	0	0.0%	**9**	**1.4%**
No, porque la dotación fue inferior a 100	0	0.0%	8	12.1%	0	0.0%	**8**	**1.2%**
NR (Sin información)	117	50.2%	30	45.5%	32	9.3%	**179**	**27.8%**
Total	**233**	**100**	**66**	**100**	**345**	**100**	**644**	**100**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Los resultados deben interpretarse considerando que la obligación de publicación no resulta aplicable de la misma forma a todas las instituciones del universo. Asimismo, la elevada proporción de casos sin información, particularmente en la Administración Central del Estado y los organismos autónomos, limita la evaluación global de esta dimensión.

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

Durante el período de reporte **2025**, un total de **448 instituciones públicas proporcionaron información sobre las contrataciones vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez**, lo que representa un **69,6% del universo de 644 instituciones** consideradas en el proceso. Por su parte, **196 instituciones (30,4%)** no proporcionaron información sobre el promedio de contrataciones, según se presenta en la Tabla 23.

Tabla 23: Instituciones que proporcionaron información de las contrataciones de personas con discapacidad en año 2025

Información proporcionada	Instituciones	
	N	%
Con información de promedio de contrataciones	448	69,6%
Sin información de promedio de contrataciones	196	30,4%
Total	**644**	**100%**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

A partir de los antecedentes disponibles, durante 2025 se registraron, en promedio, **3.766 contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez** en las instituciones públicas consideradas en el proceso de reportabilidad.

Como se observa en la **Tabla 24**, la mayor parte de estos contratos se concentra en instituciones obligadas a mantener la reserva legal del

1%. En particular, **1.881 contratos (49,9%)** corresponden a instituciones obligadas que no alcanzaron la cuota de contratación, mientras que **1.791 contratos (47,6%)** se registraron en instituciones obligadas que sí dieron cumplimiento a dicha cuota.

En conjunto, ambos grupos reúnen **3.672 contratos vigentes**, equivalentes al **97,5% del total registrado**. Este resultado muestra que prácticamente la totalidad de las contrataciones informadas se concentra en instituciones con una dotación igual o superior a 100 personas y, por tanto, sujetas a la obligación legal de reserva.

Por otra parte, entre las instituciones no obligadas se registraron **49 contratos (1,3%)** correspondientes a 31 entidades que, pese a no estar sujetas a la cuota legal, declararon contrataciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. Asimismo, se registraron **2 contratos (0,1%)** en instituciones no obligadas que fueron clasificadas en la categoría de no cumplimiento. Finalmente, la categoría **"Sin respuesta"** comprende 72 instituciones (11,2% del universo) y registra 43 contratos vigentes, equivalentes aproximadamente al **1,1% del total**.

Tabla 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 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	1.791	47.6%	209	32.5%
Cumple cuota de contratación sin estar obligada	49	1.3%	31	4.8%
No cumple, no obligada a cuota de contratación	2	0.1%	72	11.2%
No cumple cuota de contratación estando obligada	1.881	49.9%	260	40.4%
Falta información	0	0.00%	0	0.0%
Sin respuesta	43	1%	72	11.2%
Total	**3.766**	**100%**	**644**	**100%**

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS,

NOTA: 43 contratos reportados por instituciones que no responden información suficiente para determinar cumplimiento. Es importante precisar que los resultados presentados en la Tabla 24 y aquellos utilizados en las tablas de caracterización posteriores responden a distintas formas de contabilización de las contrataciones informadas durante 2025. La Tabla 24 presenta un total de 3.766 contratos vigentes, correspondiente al indicador agregado de contratación utilizado para caracterizar su distribución según la situación de cumplimiento de las instituciones públicas respecto de la cuota legal. Este indicador considera la información de contratación vigente reportada por las instituciones durante el período. Por su parte, las Tablas 25 a 33 utilizan un universo de 3.878 registros individualizados de contratación, sobre los cuales se dispone de antecedentes para caracterizar variables como género, acreditación de discapacidad o pensión de invalidez, antigüedad laboral, calidad contractual, estamento, jornada y remuneraciones. En consecuencia, la diferencia de 112 registros entre ambos resultados responde a la utilización de unidades y procedimientos de contabilización distintos, por lo que no corresponde interpretar ambas cifras como equivalentes ni calcular diferencias entre ellas como si representaran contratos adicionales o faltantes. Esta distinción debe considerarse al interpretar los resultados, especialmente al comparar el volumen agregado de contratación con las características de los contratos informados.

Es importante considerar que la cantidad de contratos vigentes y el número de instituciones corresponden a **unidades de análisis distintas**. En este sentido, las 209 instituciones obligadas que cumplen la cuota representan el 32,5% del universo institucional y concentran el 47,6% de los contratos vigentes registrados. Por su parte, las 260 instituciones obligadas que no alcanzaron la cuota representan el 40,4% del universo y concentran el 49,9% de los contratos.

Este último resultado requiere una consideración particular: **el incumplimiento de la cuota del 1% no significa necesariamente ausencia de contratación de personas con discapacidad**. De hecho, las instituciones obligadas clasificadas como incumplidoras concentran 1.881 contratos vigentes. Su condición de incumplimiento responde a que las contrataciones registradas no resultan suficientes para alcanzar el porcentaje exigido en función de su respectiva dotación.

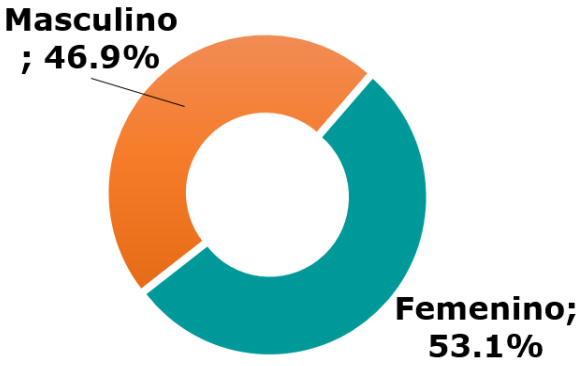
El Reglamento para el sector público no obliga a las instituciones a registrar ni entregar antecedentes detallados de estas contrataciones. No obstante, desde el proceso de reporte correspondiente a 2019 se ha solicitado a las instituciones complementar la información mediante antecedentes de las personas contratadas, con el propósito de caracterizar las condiciones de inserción laboral de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público y disponer de información que contribuya al análisis y diseño de políticas de inclusión laboral.

7.1. Contratos vigentes según género

Para la caracterización de las contrataciones informadas durante el año 2025, se utiliza el universo de 3.878 registros individualizados, de acuerdo con la distinción metodológica presentada al término del apartado anterior.

Como se presenta en el Gráfico 19 y la Tabla 25, 2.059 contratos (53,1%) corresponden a personas de género femenino, mientras que 1.819 (46,9%) corresponden a personas de género masculino. La diferencia entre ambos grupos alcanza los 240 contratos, equivalentes a 6,2 puntos porcentuales.

Gráfico 19: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según género



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

No se registraron contratos en las categorías "Otro" o "Sin información". Por lo tanto, la totalidad de los registros considerados en esta caracterización cuenta con información de género clasificada en las categorías femenino y masculino.

Tabla 25: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según género

Género	N	%
Femenino	2.059	53.1%
Masculino	1.819	46.9%
Otro	0	0.0%
Sin información	0	0.0%
Total	3.878	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

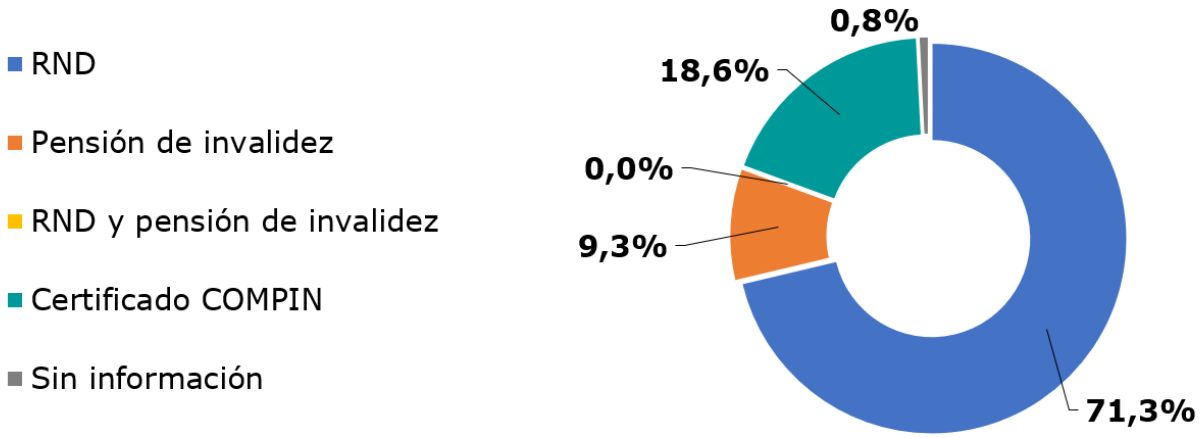
La caracterización de los contratos vigentes permite identificar los medios de verificación declarados por las instituciones públicas para acreditar la condición de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez.

De acuerdo con **el Gráfico 20** y la **Tabla 26**, el Registro Nacional de la Discapacidad (RND) constituye el medio de verificación más frecuente, con 2.765 contratos (71,3%). Le siguen los contratos asociados a personas que cuentan con certificado COMPIN, con 722 registros (18,6%), y aquellos correspondientes a personas asignatarias de pensión de invalidez, con 360 contratos (9,3%).

No se registraron contratos en la categoría que contempla simultáneamente la inscripción en el RND y la asignación de una pensión de invalidez. Finalmente, 31 contratos (0,8%) quedaron clasificados sin información sobre el medio de verificación.

Estos resultados muestran que la inscripción en el RND concentra más de siete de cada diez contratos caracterizados, mientras que el certificado COMPIN y la pensión de invalidez representan proporciones menores dentro del total informado.

Gráfico 20: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según verificador de la condición de persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al desagregar los medios de verificación por género, se observa que el RND es la categoría predominante en ambos grupos. Entre los contratos correspondientes a personas de género femenino, se registraron 1.449 casos (70,4%) asociados al RND, mientras que entre los de género masculino se identificaron 1.316 contratos (72,3%). La proporción de

contratos asociados al RND es, por tanto, 1,9 puntos porcentuales mayor en el grupo masculino.

Respecto del certificado COMPIN, se registraron 391 contratos (19,0%) en el grupo femenino y 331 (18,2%) en el masculino. En este caso, la proporción es 0,8 puntos porcentuales mayor entre los contratos correspondientes a personas de género femenino.

Por su parte, la pensión de invalidez fue declarada como medio de verificación en 203 contratos del grupo femenino (9,9%) y en 157 del masculino (8,6%).

Finalmente, se identificaron 16 contratos (0,8%) sin información sobre el medio de verificación en el grupo femenino y 15 (0,8%) en el masculino. No se registraron casos en la categoría conjunta de RND y pensión de invalidez en ninguno de los dos grupos.

Tabla 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 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)	2765	71,3%	1449	70,4%	1316	72,3%
Pensión de invalidez	360	9,3%	203	9,9%	157	8,6%
RND y Pensión de Invalidez	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Certificado COMPIN	722	18,6%	391	19,0%	331	18,2%
Sin información	31	0,8%	16	0,8%	15	0,8%
Total	3.878	100	2.059	100,0%	1.819	100,0%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

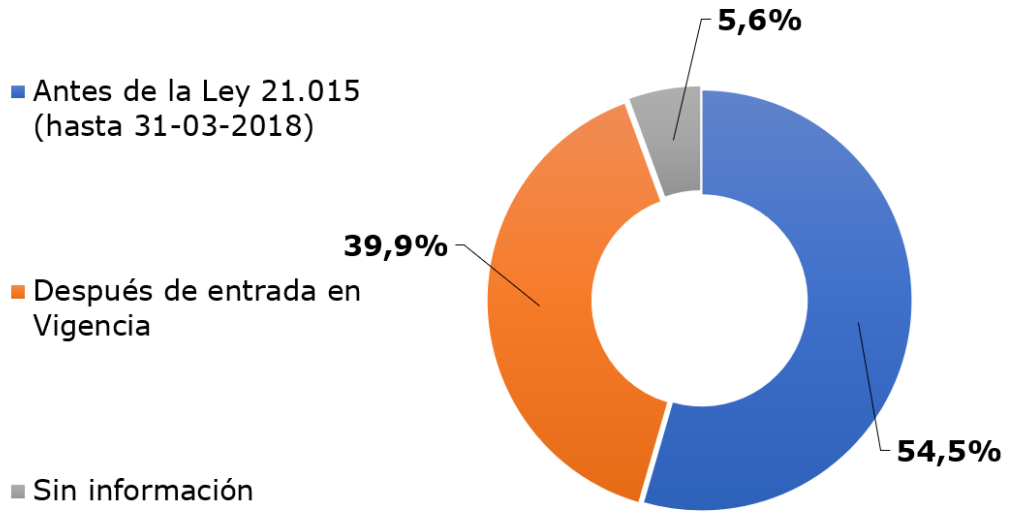
7.3. Contratos vigentes según año de inicio de la relación laboral con cada institución

La fecha de inicio de la relación laboral permite caracterizar la antigüedad de los contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en las instituciones públicas, distinguiendo aquellos iniciados antes y después de la entrada en vigencia de la Ley N.º 21.015, el 1 de abril de 2018.

Este antecedente permite describir la distribución temporal de las contrataciones, aunque no constituye, por sí solo, una medida del efecto atribuible a la Ley, dado que las contrataciones posteriores también pueden responder a otros factores.

Como se observa en el **Gráfico 21** y la **Tabla 27**, de los 3.878 contratos vigentes caracterizados durante 2025, un total de 2.113 (54,5%) corresponde a relaciones laborales iniciadas antes de la entrada en vigencia de la Ley. Por su parte, 1.548 contratos (39,9%) comenzaron a partir del 1 de abril de 2018, mientras que 217 contratos (5,6%) no cuentan con información sobre su fecha de inicio.

Gráfico 21: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según inicio de relación laboral



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al examinar la distribución anual de los contratos iniciados con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley, se observa que 535 contratos comenzaron durante 2025, equivalentes al 13,8% del total de contratos vigentes caracterizados y al 34,6% de aquellos iniciados desde abril de 2018.

Esta cifra supera los registros correspondientes a los años anteriores, entre los que destacan 229 contratos iniciados en 2023 y 157 en 2024. No obstante, estas cifras corresponden exclusivamente a contratos que permanecían vigentes al momento del reporte, por lo que no representan la totalidad de las contrataciones efectuadas durante cada año.

Al desagregar los contratos según género, se observa que 1.164 contratos correspondientes a personas de género femenino (56,5%) se iniciaron antes de la entrada en vigencia de la Ley. En el grupo masculino, esta proporción alcanza el 52,2%, equivalente a 949 contratos.

Respecto de las relaciones laborales iniciadas desde abril de 2018, se registran 776 contratos correspondientes a personas de género femenino y 772 a personas de género masculino. Estas cifras representan, respectivamente, el 37,7% del total de contratos del grupo femenino y el 42,4% del grupo masculino.

Durante 2025 se iniciaron 535 contratos que permanecían vigentes al momento del reporte, de los cuales 294 corresponden a personas de género femenino y 241 a personas de género masculino. Estos representan el 14,3% y el 13,2% de los contratos de cada grupo, respectivamente.

Finalmente, se identificaron 119 contratos del grupo femenino (5,8%) y 98 del masculino (5,4%) sin información sobre la fecha de inicio de la relación laboral.

Tabla 27: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 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)	2.113	54,5%	1164	56,5%	949	52,2%
Durante primer año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-04-2018 y 31-12-2018) (2)	92	2,4%	51	2,5%	41	2,3%
Durante segundo año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2019 y 31-12-2019) (3)	170	4,4%	80	3,9%	90	4,9%
Durante tercer año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2020 y 31-12-2020) (4)	101	2,6%	41	2,0%	60	3,3%

Durante cuarto año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2021 y 31-12-2021) (5)	114	2,9%	57	2,8%	57	3,1%
Durante quinto año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2022 y 31-12-2022) (6)	150	3,9%	66	3,2%	84	4,6%
Durante sexto año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2023 y 31-12-2023) (7)	229	5,9%	110	5,3%	119	6,5%
Durante séptimo año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2024 y 31-12-2024) (8)	157	4,0%	77	3,7%	80	4,4%
Durante octavo año de vigencia Ley 21.015 (entre 01-01-2025 y 31-12-2025)	535	13,8%	294	14,3%	241	13,2%
Sin información	217	5,6%	119	5,8%	98	5,4%
Total	**3.878**	**100%**	**2.059**	**100%**	**1.819**	**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) (entre 01-01-2025 y 31-12-2025)

(10) 217 casos con fechas fuera de rango o sin información.

En síntesis, al cierre del período de reporte 2025, más de la mitad de los contratos vigentes caracterizados (54,5%) corresponden a relaciones laborales iniciadas antes de la entrada en vigencia de la Ley N.º 21.015. Por otra parte, el 39,9% se inició desde abril de 2018, con una distribución de 776 contratos correspondientes a personas de género femenino y 772 a personas de género masculino.

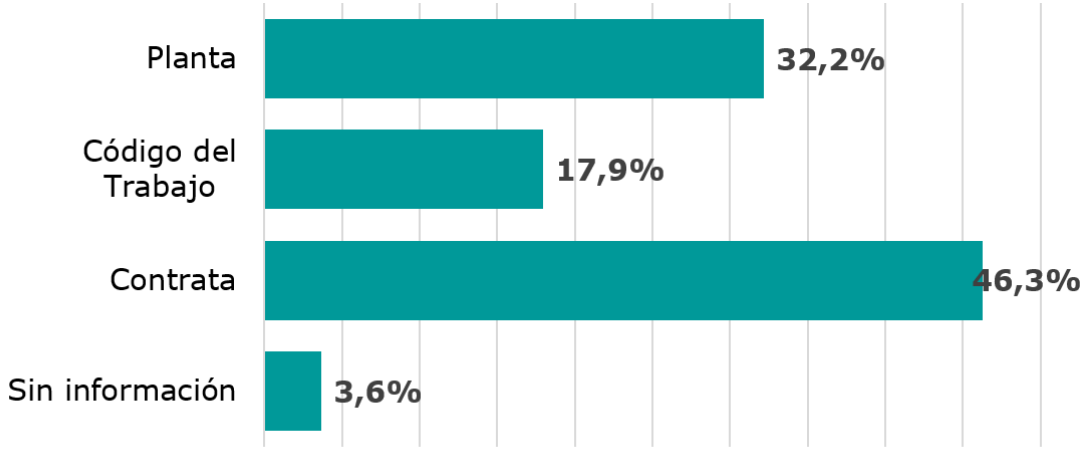
Entre los contratos posteriores a la entrada en vigencia de la Ley que permanecían vigentes al momento del reporte, el año 2025 concentra la mayor cantidad de registros, con 535 contratos.

La calidad contractual permite caracterizar las modalidades de vinculación laboral de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que mantienen contratos vigentes en las instituciones públicas. Para este análisis se consideran las categorías de planta, contrata y contratos regidos por el Código del Trabajo.

De acuerdo con la **Tabla 28**, durante el período de reporte 2025 se caracterizaron 3.878 contratos vigentes. De ellos, 1.795 corresponden a la modalidad de planta (46,3%), constituyendo la categoría con mayor participación. Le siguen los contratos regidos por el Código del Trabajo, con 1.247 registros (32,2%), y los contratos a contrata, con 695 registros (17,9%).

Finalmente, 141 contratos (3,6%) no cuentan con información sobre su calidad contractual. En conjunto, las tres modalidades identificadas reúnen 3.737 contratos, equivalentes al 96,4% del total caracterizado.

Gráfico 22: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según calidad contractual



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al analizar la calidad contractual según género, se observa que la modalidad de planta presenta la mayor proporción en ambos grupos. Entre los contratos correspondientes a personas de género femenino, se registraron 1.001 contratos de planta (48,6%), mientras que entre los de género masculino se identificaron 794 contratos (43,7%). La participación de esta modalidad es 4,9 puntos porcentuales mayor en el grupo femenino.

Respecto de los contratos regidos por el Código del Trabajo, se registraron 686 contratos correspondientes a personas de género femenino (33,3%) y 561 a personas de género masculino (30,8%). La proporción de esta modalidad también es mayor en el grupo femenino, con una diferencia de 2,5 puntos porcentuales.

En cambio, la modalidad de contrata presenta una mayor participación entre los contratos correspondientes a personas de género masculino, con 399 registros (21,9%), frente a 296 contratos del grupo femenino (14,4%). La diferencia alcanza los 7,5 puntos porcentuales. Por último, se identificaron 76 contratos sin información sobre calidad contractual en el grupo femenino (3,7%) y 65 en el masculino (3,6%).

Tabla 28: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según calidad contractual

Calidad contractual	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Planta	1795	46,3%	1001	48,6%	794	43,7%
Código del Trabajo	1247	32,2%	686	33,3%	561	30,8%
Contrata	695	17,9%	296	14,4%	399	21,9%
Sin información	141	3,6%	76	3,7%	65	3,6%
Total	**3.878**	100%	**2.059**	100%	**1.819**	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

7.4. Contratos vigentes según estamento

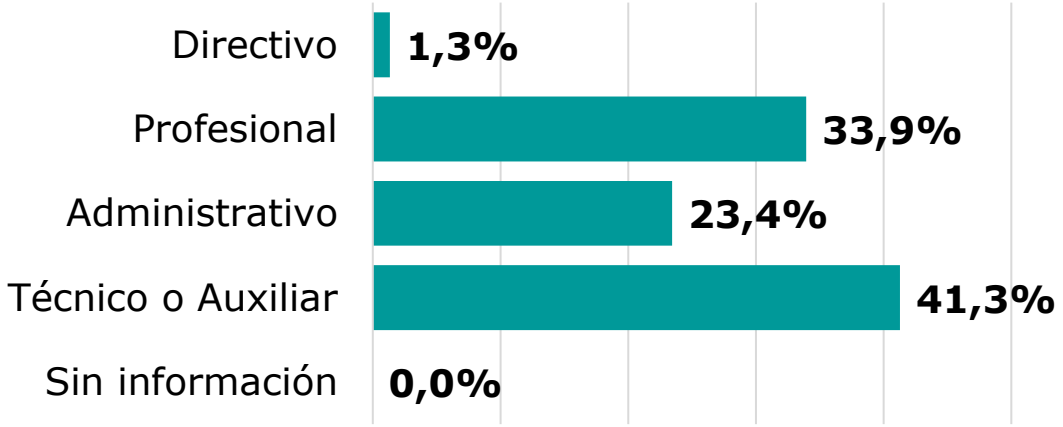
La distribución de los contratos vigentes según estamento permite caracterizar las funciones desempeñadas por las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en las instituciones públicas.

De acuerdo con los antecedentes correspondientes al período de reporte 2025, se dispone de información sobre el estamento de 3.878 contratos vigentes. Como se observa en el **Gráfico 23** y la **Tabla 29**, la mayor proporción corresponde al estamento técnico o auxiliar, con 1.601 contratos (41,3%), seguido del estamento profesional, con 1.316 contratos (33,9%), y del administrativo, con 909 contratos (23,4%).

Por su parte, el estamento directivo registra 52 contratos, equivalentes al 1,3% del total. No se identificaron contratos sin información sobre el estamento dentro del universo considerado para este análisis.

En conjunto, los estamentos técnicos o auxiliar y profesional concentran 2.907 contratos, equivalentes al 75,2% del total caracterizado.

Gráfico 23: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según estamento



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al analizar los contratos vigentes según género, se observan diferencias en la distribución por estamento. Entre los contratos correspondientes a personas de género femenino, la mayor proporción se concentra en el estamento técnico o auxiliar, con 782 contratos (38,0%), seguido muy de cerca por el estamento profesional, con 754 contratos (36,6%). En tercer lugar, se encuentra el estamento administrativo, con 504 contratos (24,5%), mientras que el estamento directivo registra 19 contratos (0,9%).

Por su parte, entre los contratos correspondientes a personas de género masculino, el estamento técnico o auxiliar presenta una participación más elevada, con 819 contratos (45,0%). Le siguen el estamento profesional, con 562 contratos (30,9%), y el administrativo, con 405 contratos (22,3%). Finalmente, el estamento directivo registra 33 contratos (1,8%).

Al comparar la distribución relativa de ambos grupos, se observa que el estamento técnico o auxiliar tiene una participación 7,0 puntos porcentuales mayor en el grupo masculino, mientras que el estamento profesional presenta una participación 5,7 puntos porcentuales mayor en el femenino. En el estamento administrativo, la proporción femenina supera a la masculina en 2,2 puntos porcentuales.

En el estamento directivo, si bien se registra una menor cantidad de contratos en términos absolutos, la participación relativa es de 1,8% en el grupo masculino y 0,9% en el femenino, con una diferencia de 0,9 puntos porcentuales.

Tabla 29: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según estamento

Estamento	Total		Género de la persona contratada			
			Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Directivo	52	1,3%	19	0,9%	33	1,8%
Profesional	1316	33,9%	754	36,6%	562	30,9%
Administrativo	909	23,4%	504	24,5%	405	22,3%
Técnico o Auxiliar	1601	41,3%	782	38,0%	819	45,0%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	**3.878**	100,0%	**2.059**	100,0%	**1.819**	100,0%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS, 10 casos sin información en la

Durante 2025 los contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez se concentran principalmente en los estamentos técnico o auxiliar y profesional, que reúnen aproximadamente tres cuartas partes de los registros caracterizados.

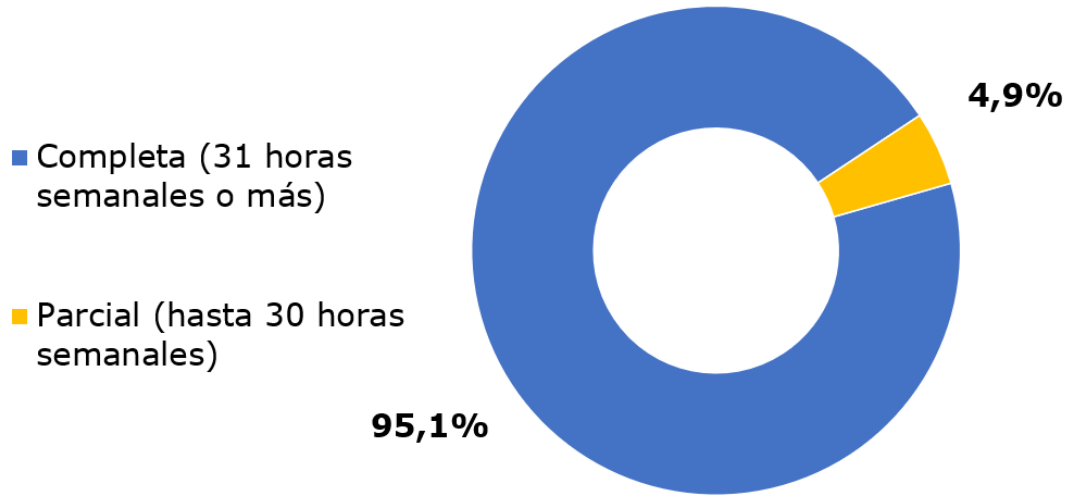
Si bien el estamento técnico o auxiliar presenta la mayor proporción en ambos grupos de género, su participación es más elevada entre los contratos correspondientes a personas de género masculino. En contraste, los estamentos profesional y administrativo tienen una mayor participación relativa en el grupo femenino. El estamento directivo presenta una participación reducida en ambos grupos, inferior al 2%.

7.5. Contratos vigentes según jornada laboral

De acuerdo con los antecedentes correspondientes al período de reporte 2025, la jornada laboral completa constituye la modalidad predominante entre los contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones públicas.

Como se observa en el **Gráfico 24** y la **Tabla 30**, de los 3.878 contratos caracterizados, un total de 3.689 (95,1%) corresponde a jornadas completas, definidas para efectos de este análisis como aquellas de 31 o más horas semanales. Por su parte, 189 contratos (4,9%) corresponden a jornadas parciales, de hasta 30 horas semanales.

Gráfico 24: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según jornada laboral



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Al desagregar los contratos según género, se observa que la jornada completa predomina en ambos grupos, con diferencias porcentuales reducidas.

Entre los contratos correspondientes a personas de género femenino, 1.958 (95,1%) corresponden a jornadas completas, mientras que 101 (4,9%) se clasifican como jornadas parciales. En el caso de los contratos correspondientes a personas de género masculino, 1.731

(95,2%) corresponden a jornadas completas y 88 (4,8%) a jornadas parciales.

En consecuencia, la distribución de los contratos según jornada laboral presenta una diferencia de apenas 0,1 puntos porcentuales entre ambos grupos, con una participación ligeramente mayor de la jornada completa entre los contratos correspondientes a personas de género masculino.

Tabla 30: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según jornada laboral y género de las personas contratadas

Jornada	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Completa (31 o más horas semanales)	3689	95,1%	1.958	95,1%	1.731	95,2%
Parcial (hasta 30 horas semanales)	189	4,9%	101	4,9%	88	4,8%
Total	**3.878**	100%	**2.059**	100%	**1.819**	100%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

7.6. Contratos vigentes según remuneración imponible

La remuneración imponible mensual permite caracterizar las condiciones económicas asociadas a los contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones públicas.

De acuerdo con los antecedentes correspondientes al período de reporte 2025, la remuneración imponible mensual promedio de los contratos caracterizados alcanza los $1.509.254, mientras que la mediana se sitúa en $1.195.960. Esto significa que la mitad de los contratos presenta remuneraciones iguales o inferiores a este último valor y la otra mitad registra remuneraciones iguales o superiores.

Según los valores informados en la Tabla 31, la remuneración mínima registrada es de $52.900 y la máxima alcanza los $20.301.701. Sin embargo, estos valores deben confirmarse, dado que la tabla presenta inconsistencias entre los estadísticos generales y los desagregados por jornada laboral.

Al analizar las remuneraciones según jornada laboral, se observa que los contratos de jornada completa, correspondientes a 31 o más horas semanales, registran una remuneración imponible mensual promedio de $1.542.305 y una mediana de $1.139.892.

Por su parte, los contratos de jornada parcial, de hasta 30 horas semanales, presentan una remuneración promedio de $867.561 y una mediana de $486.636.

De acuerdo con los promedios informados, la remuneración mensual de los contratos de jornada completa supera en $674.744 a la de los contratos de jornada parcial. Esta diferencia debe interpretarse considerando que ambos grupos presentan distintas extensiones de jornada, por lo que sus remuneraciones mensuales no son directamente comparables como medida de remuneración por hora trabajada.

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	$52.900	$52.900	$66.239
Máximo	$20.301.701	$20.301.701	$4.395.988
Media	$1.509.254	$1.542.305	$867.561
Mediana	$1.195.960	$1.224.287	$554.202

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS (se elimina del cálculo un registro con valor $2.917)

Según la **Tabla 32**, al desagregar las remuneraciones según género, se observa que los contratos correspondientes a personas de género femenino presentan una remuneración imponible mensual promedio de $1.518.969, mientras que en el grupo masculino el promedio alcanza

los $1.498.289. La diferencia entre ambos promedios es de $20.680, con un valor mayor en el grupo femenino.

En cuanto a la mediana, se registra un valor de $1.258.217 para los contratos correspondientes a personas de género femenino y de $1.135.365 para los de género masculino. La diferencia alcanza los $122.852.

Respecto de los valores extremos, ambos grupos presentan una remuneración mínima de $52.900. La remuneración máxima registrada alcanza los $20.202.926 en el grupo femenino y los $20.301.701 en el masculino.

Estas diferencias describen los estadísticos de las remuneraciones informadas, pero no constituyen por sí solas una medida de brecha salarial ajustada, dado que no consideran factores como jornada laboral, estamento, calidad contractual o características de los puestos de trabajo.

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	$52.900	$52.900
Máximo	$20.202.926	$20.301.701
Media	$1.518.969	$1.498.289
Mediana	$1.258.217	$1.135.365

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Distribución de los contratos según tramos de remuneración imponible

La distribución de los contratos vigentes según tramos de remuneración imponible mensual permite complementar los estadísticos anteriores e identificar los rangos en que se concentra la mayor cantidad de registros.

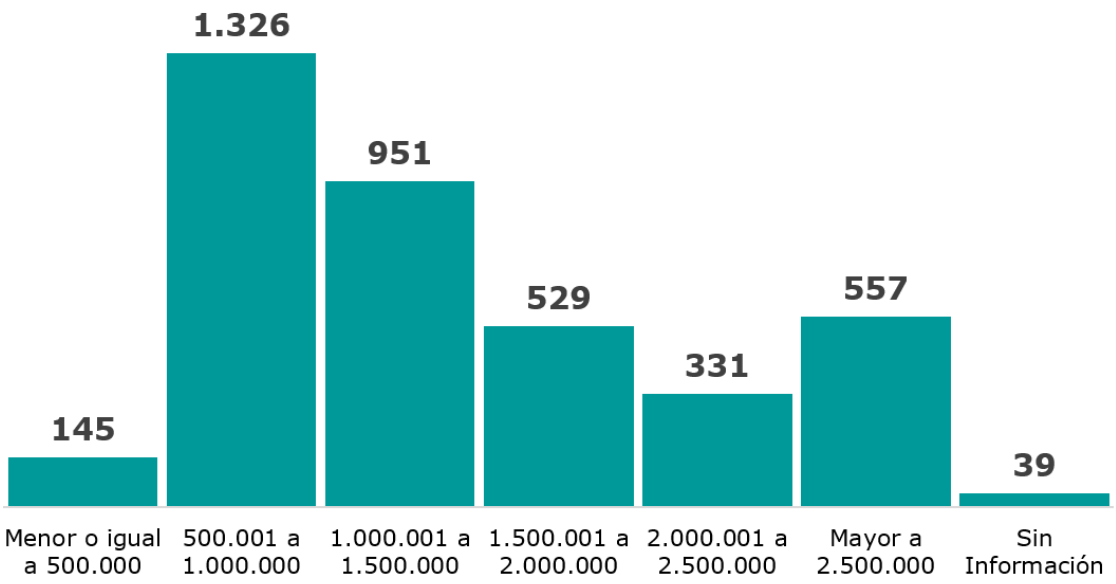
Como se observa en el Gráfico 25 y la Tabla 33, de los 3.878 contratos vigentes caracterizados, la mayor proporción se concentra en el tramo

de $500.001 a $1.000.000, con 1.326 contratos (34,2%). Le sigue el tramo de $1.000.001 a $1.500.000, con 951 contratos (24,5%).

En conjunto, ambos tramos reúnen 2.277 contratos, equivalentes al 58,7% del total caracterizado. Por otra parte, 557 contratos (14,4%) registran remuneraciones imponibles mensuales superiores a $2.500.000, mientras que 145 contratos (3,7%) presentan remuneraciones iguales o inferiores a $500.000. Los tramos intermedios de $1.500.001 a $2.000.000 y de $2.000.001 a $2.500.000 concentran, respectivamente, 529 contratos (13,6%) y 331 contratos (8,5%).

Finalmente, 39 contratos (1,0%) no cuentan con información sobre su remuneración imponible mensual.

Gráfico 25: Cantidad de contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según tramos de remuneración imponible



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Cuando se analiza la distribución de los contratos según género, se observa que ambos grupos se concentran principalmente en los tramos de remuneración comprendidos entre $500.001 y $1.500.000, aunque presentan diferencias en su distribución relativa.

Entre los contratos correspondientes a personas de género femenino, el tramo de $500.001 a $1.000.000 reúne 680 contratos (33,0%), seguido por el tramo de $1.000.001 a $1.500.000, con 488 contratos (23,7%).

En los tramos superiores, 314 contratos (15,3%) presentan remuneraciones entre $1.500.001 y $2.000.000; 205 contratos (10,0%) se ubican entre $2.000.001 y $2.500.000; y 282 contratos (13,7%) registran remuneraciones superiores a $2.500.000.

Por su parte, entre los contratos correspondientes a personas de género masculino, la mayor concentración también se encuentra en el tramo de $500.001 a $1.000.000, con 646 contratos (35,5%), seguido por el tramo de $1.000.001 a $1.500.000, con 463 contratos (25,5%).

En los tramos de mayor remuneración, 215 contratos (11,8%) se sitúan entre $1.500.001 y $2.000.000; 126 contratos (6,9%), entre $2.000.001 y $2.500.000; y 275 contratos (15,1%) presentan remuneraciones superiores a $2.500.000.

Al comparar ambos grupos, se observa que las remuneraciones entre $1.500.001 y $2.500.000 representan el 25,3% de los contratos del grupo femenino y el 18,7% del masculino. En cambio, el tramo superior a $2.500.000 presenta una participación relativa ligeramente mayor entre los contratos correspondientes a personas de género masculino (15,1%) que entre los del grupo femenino (13,7%).

Por último, las remuneraciones iguales o inferiores a $500.000 representan el 3,2% de los contratos del grupo femenino y el 4,3% del masculino.

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	145	3,7%	66	3,2%	79	4,3%
500.001 a 1.000.000	1.326	34,2%	680	33,0%	646	35,5%
1.000.001 a 1.500.000	951	24,5%	488	23,7%	463	25,5%
1.500.001 a 2.000.000	529	13,6%	314	15,3%	215	11,8%
2.000.001 a 2.500.000	331	8,5%	205	10,0%	126	6,9%
Mayor a 2.500.000	557	14,4%	282	13,7%	275	15,1%
Sin Información	39	1,0%	24	1,2%	15	0,8%
Total	**3.878**	100%	**2.059**	100%	**1.819**	100%

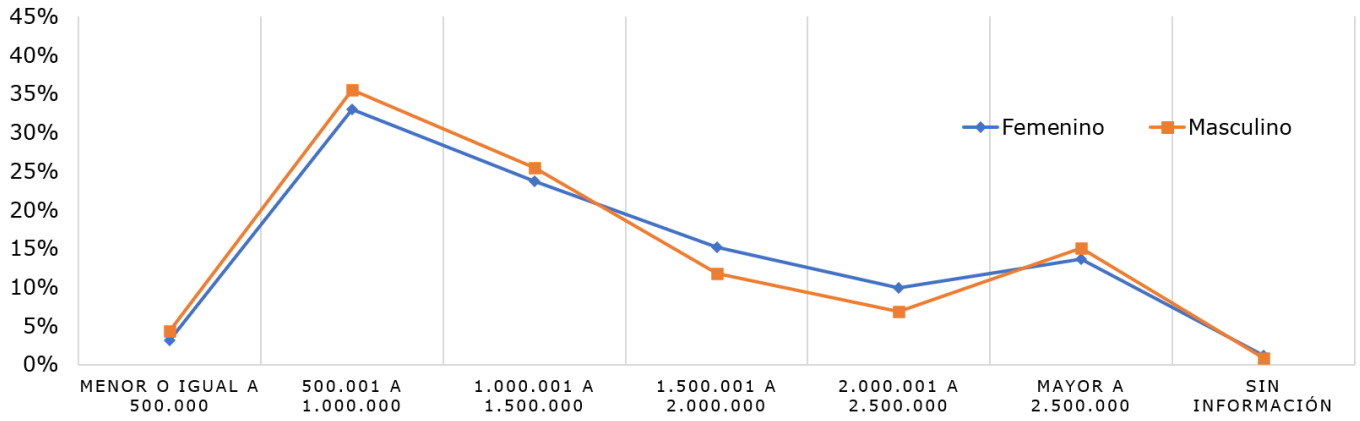
Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

En síntesis, durante 2025 los contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez se concentran principalmente en remuneraciones imponibles mensuales de entre $500.001 y $1.500.000, tramo que reúne el 58,7% de los registros caracterizados.

La distribución según género muestra una mayor participación relativa de los contratos del grupo femenino en los tramos comprendidos entre $1.500.001 y $2.500.000, mientras que los contratos del grupo masculino presentan una proporción ligeramente mayor tanto en el tramo superior a $2.500.000 como en los tramos de hasta $1.500.000.

Estas diferencias deben interpretarse considerando que se trata de remuneraciones mensuales de contratos vigentes, sin ajustes por jornada, estamento, calidad contractual u otras características laborales.

Gráfico 26: Contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2025 según género por tramos de remuneración imponible



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

8. Conclusiones

El proceso de reporte correspondiente al año 2025 permite caracterizar el cumplimiento de las obligaciones asociadas a la Ley N.º 21.015 en las instituciones públicas, así como identificar aspectos que requieren atención para fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Los resultados muestran situaciones diferenciadas entre las instituciones y las obligaciones examinadas. Se identifican entidades que cumplen la cuota de contratación, otras que mantienen contrataciones sin alcanzar el porcentaje exigido y un conjunto de instituciones respecto de las cuales no se dispone de antecedentes suficientes para establecer su situación.

Por ello, las conclusiones deben interpretarse considerando tanto los resultados declarados como las limitaciones de cobertura, completitud y consistencia de los registros administrativos. El reporte constituye una fuente relevante para orientar el seguimiento y la gestión institucional, pero no permite, por sí solo, determinar las causas de los resultados observados ni establecer el efecto atribuible a la legislación.

8.1. Cobertura y calidad de la información reportada

El universo del proceso de reporte 2025 comprende 644 instituciones públicas, distribuidas entre municipalidades, instituciones de la Administración Central del Estado y organismos autónomos.

En materia de cuota de contratación, 572 instituciones (88,8%) proporcionaron información suficiente para establecer su situación, mientras que 72 instituciones (11,2%) presentaron información insuficiente o no respondieron.

La disponibilidad de información presenta diferencias según el tipo de institución. En la Administración Central del Estado, el 96,1% cuenta con información suficiente para determinar su situación respecto de la cuota; en las municipalidades, esta proporción alcanza el 90,7%; y en los organismos autónomos, el 53,0%.

Estos resultados muestran que la cobertura de información debe examinarse de manera diferenciada. En particular, los registros incompletos limitan la posibilidad de establecer el cumplimiento de determinadas obligaciones y dificultan la elaboración de diagnósticos institucionales integrales.

En este contexto, resulta pertinente fortalecer los mecanismos de acompañamiento, validación y seguimiento del reporte, especialmente en aquellas instituciones que presentan mayores dificultades para proporcionar información completa.

Asimismo, la articulación entre las unidades de gestión de personas, administración, finanzas y otras áreas responsables de los antecedentes requeridos podría contribuir a mejorar la oportunidad y consistencia de la información entregada.

8.2. Selección preferente y accesibilidad de los procesos de selección

En relación con la selección preferente, 290 instituciones (45,0% del universo) fueron clasificadas en la categoría de cumplimiento, mientras que 8 instituciones (1,2%) registraron incumplimiento.

Adicionalmente, 90 instituciones (14,0%) informaron que no contaron con personas con discapacidad en las nóminas finales de sus procesos de selección. Otras 63 instituciones (9,8%) presentaron información insuficiente y 193 (30,0%) no proporcionaron respuesta.

Esta distribución pone de manifiesto la importancia de distinguir entre incumplimiento, ausencia de situaciones que permitan aplicar la selección preferente y falta de antecedentes para evaluar la obligación. En particular, la inexistencia de personas con discapacidad en las nóminas finales no debe interpretarse automáticamente como incumplimiento de la selección preferente.

No obstante, este resultado plantea la conveniencia de profundizar en el análisis de las distintas etapas de los procesos de selección, desde la difusión de las convocatorias y la postulación hasta la conformación de las nóminas finales y la contratación.

En materia de accesibilidad, 218 instituciones (33,9%) declararon contar con procedimientos para favorecer la accesibilidad en sus procesos de selección, mientras que 356 (55,3%) informaron no disponer de ellos y 70 (10,9%) no proporcionaron información.

Respecto de la accesibilidad de las plataformas web utilizadas para publicar procesos de selección, 280 instituciones (43,5%) reportaron contar con validación de accesibilidad, mientras que 157 (24,4%) no entregaron información sobre esta materia.

Estos antecedentes permiten identificar ámbitos que requieren mayor seguimiento, la proporción de información no disponible impide establecer con precisión la situación de accesibilidad del conjunto de instituciones públicas.

Por lo tanto, resulta pertinente promover criterios comunes de reporte y mecanismos de verificación que permitan distinguir entre la existencia de medidas declaradas y su implementación efectiva.

8.3. Cumplimiento de la cuota de contratación del 1%

De las 644 instituciones consideradas en el proceso, 469 se encontraban obligadas a cumplir la cuota de contratación del 1% y contaban con información suficiente para evaluar dicha obligación.

Dentro de este grupo, 209 instituciones (44,6%) cumplieron con la cuota, mientras que 260 (55,4%) no alcanzaron el porcentaje exigido.

Estos resultados muestran que una proporción importante de las instituciones obligadas aún no alcanza la cuota de contratación. Sin embargo, es necesario precisar que el incumplimiento de esta obligación no equivale necesariamente a la ausencia de personas con discapacidad contratadas.

De hecho, las instituciones obligadas clasificadas como incumplidoras registran contrataciones vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. Su clasificación responde a que dichas contrataciones no resultan suficientes para alcanzar el porcentaje requerido en función de su dotación.

Al desagregar los resultados por tipo de institución, se observa que, entre las entidades obligadas, cumplieron la cuota 130 de 259 municipalidades (50,2%), 69 de 184 instituciones de la Administración Central del Estado (37,5%) y 10 de 26 organismos autónomos (38,5%).

Estas diferencias permiten identificar necesidades de seguimiento según el tipo de institución, pero no explican por sí mismas sus causas. Para comprenderlas sería necesario considerar, entre otros antecedentes, la composición de las dotaciones, los procesos de contratación, la disponibilidad de vacantes y las características organizacionales.

Por otra parte, 31 instituciones que no se encontraban obligadas a cumplir la cuota declararon contrataciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Este resultado permite constatar que la contratación también se presenta en instituciones no sujetas a la obligación porcentual. Su análisis podría aportar antecedentes sobre las condiciones institucionales que favorecen estas contrataciones, sin que la sola existencia de ellas permita establecer la presencia de buenas prácticas o evaluar su calidad.

8.4. Presentación de informes de razones fundadas

Entre las 260 instituciones obligadas que no alcanzaron la cuota del 1%, un total de 220 (84,6%) presentó informes de razones fundadas, mientras que 40 (15,4%) no los presentaron.

La presentación de estos informes constituye un antecedente relevante para el seguimiento de las obligaciones asociadas a la cuota de contratación.

Sin embargo, es importante distinguir entre la entrega del informe y la evaluación de su contenido. Los resultados de reportabilidad permiten establecer si una institución presentó antecedentes, pero no acreditan por sí solos que las razones invocadas sean procedentes, suficientes o hayan sido validadas por la autoridad correspondiente.

En cuanto a las razones declaradas, se registraron 273 menciones, de las cuales 203 (74,4%) corresponden a falta de postulantes, 53

(19,4%) a ausencia de vacantes disponibles y 17 (6,2%) a la naturaleza de las funciones desarrolladas por la institución.

Estas cifras representan menciones de causales y no necesariamente instituciones distintas, por lo que no deben interpretarse como una distribución de entidades.

La frecuencia con que se declara la falta de postulantes sugiere la conveniencia de examinar con mayor detalle los mecanismos de difusión, accesibilidad y reclutamiento utilizados por las instituciones. No obstante, los antecedentes disponibles no permiten establecer si esta causal responde efectivamente a una ausencia de postulaciones, a dificultades de acceso a las convocatorias o a otros factores.

En consecuencia, el fortalecimiento de los criterios de revisión y sistematización de los informes de razones fundadas podría contribuir a comprender mejor las situaciones declaradas y orientar acciones de acompañamiento institucional.

8.5. Transparencia y publicación de los informes

La publicación de los informes constituye una dimensión adicional del proceso de seguimiento, distinta tanto de la entrega de información como del cumplimiento de la cuota de contratación.

Respecto de la publicación del informe general de cumplimiento, 233 instituciones (36,2%) declararon haberlo publicado dentro del plazo establecido, mientras que 35 (5,4%) informaron una publicación posterior al plazo.

Por su parte, 285 instituciones (44,3%) declararon no haber publicado el informe, 20 (3,1%) no lo presentaron y 71 (11,0%) no proporcionaron información suficiente para establecer su situación.

En relación con los informes de razones fundadas, 137 instituciones (21,3% del universo total) declararon una publicación dentro del plazo y 24 (3,7%) informaron una publicación posterior.

Estas cifras deben interpretarse considerando que no todas las instituciones se encuentran en la misma situación respecto de la obligación de presentar informes de razones fundadas. Por ello, los porcentajes calculados sobre el universo de 644 instituciones no

representan directamente una tasa de cumplimiento entre aquellas efectivamente obligadas a publicar dichos informes.

Los resultados permiten identificar oportunidades para mejorar la trazabilidad del proceso, especialmente mediante registros que vinculen la presentación de los informes, sus fechas de envío, las obligaciones aplicables y su publicación en los sitios institucionales.

8.6. Caracterización de las contrataciones vigentes

Los antecedentes de caracterización correspondientes a 2025 comprenden 3.878 registros de contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

De ellos, 2.059 (53,1%) corresponden a personas de género femenino y 1.819 (46,9%) a personas de género masculino.

Respecto del medio de verificación declarado, el Registro Nacional de la Discapacidad concentra 2.765 contratos (71,3%), seguido del certificado COMPIN, con 722 (18,6%), y la pensión de invalidez, con 360 (9,3%). Los restantes 31 contratos (0,8%) no cuentan con información sobre esta variable.

En cuanto a la fecha de inicio de la relación laboral, 2.113 contratos (54,5%) comenzaron antes de la entrada en vigencia de la Ley N.º 21.015, mientras que 1.548 (39,9%) se iniciaron a partir del 1 de abril de 2018. Otros 217 contratos (5,6%) no cuentan con información sobre su fecha de inicio.

Durante 2025 se iniciaron 535 contratos que permanecían vigentes al momento del reporte, equivalentes al 13,8% del universo caracterizado.

Estos antecedentes permiten describir la antigüedad de las relaciones laborales vigentes, pero no permiten medir el efecto causal de la Ley sobre el empleo ni establecer la evolución completa de las contrataciones, debido a que no incluyen las relaciones laborales finalizadas antes del período de reporte.

En materia de jornada laboral, 3.689 contratos (95,1%) corresponden a jornadas completas y 189 (4,9%) a jornadas parciales, con distribuciones porcentuales similares entre los grupos femenino y masculino.

Por su parte, la caracterización según estamento comprende 3.868 contratos. En este universo, el estamento técnico o auxiliar concentra el 41,2% de los registros, seguido del profesional (33,9%), el administrativo (23,5%) y el directivo (1,3%).

Las diferencias observadas entre géneros en la distribución por estamento constituyen antecedentes descriptivos que pueden orientar análisis posteriores. Sin embargo, no permiten establecer por sí solas desigualdades en las oportunidades de acceso, dado que para ello sería necesario considerar las características de los cargos, las postulaciones y otros factores pertinentes.

8.7. Remuneraciones imponibles y condiciones laborales

La información sobre remuneraciones imponibles mensuales muestra que la mayor concentración de contratos vigentes se encuentra en los tramos comprendidos entre $500.001 y $1.500.000, que reúnen 2.277 contratos, equivalentes al 58,7% del total caracterizado.

En el tramo de remuneraciones superiores a $2.500.000 se registran 557 contratos (14,4%), mientras que 145 (3,7%) presentan remuneraciones iguales o inferiores a $500.000.

La distribución según género muestra diferencias en determinados tramos. Los contratos correspondientes a personas de género femenino presentan una mayor participación relativa en las remuneraciones comprendidas entre $1.500.001 y $2.500.000, mientras que el grupo masculino registra una proporción ligeramente mayor en el tramo superior a $2.500.000.

Estos resultados deben interpretarse con cautela, dado que las remuneraciones mensuales pueden variar según jornada laboral, estamento, calidad contractual y otras características de los puestos de trabajo.

En consecuencia, la comparación de remuneraciones por género no permite establecer, a partir de estos antecedentes descriptivos, la existencia o magnitud de una brecha salarial ajustada.

Para profundizar en esta materia sería pertinente desarrollar análisis que consideren conjuntamente las características contractuales y laborales disponibles, así como revisar la consistencia de los registros de remuneraciones antes de realizar comparaciones más detalladas.

8.8. Consideraciones para el fortalecimiento del seguimiento institucional

Los resultados del proceso 2025 permiten identificar ámbitos de mejoras que podrían contribuir al fortalecimiento de la reportabilidad y al seguimiento de la inclusión laboral en el sector público.

En primer lugar, resulta pertinente avanzar hacia una mayor integración y estandarización de los registros administrativos. La existencia de diferencias entre los universos utilizados en algunas secciones de caracterización evidencia la necesidad de establecer criterios comunes de consolidación, depuración y documentación de las bases de datos.

En segundo lugar, se identifica la conveniencia de fortalecer el acompañamiento técnico a las instituciones, particularmente en la determinación de las obligaciones aplicables, el cálculo de la cuota, la presentación de informes de razones fundadas y los procedimientos de publicación.

En tercer lugar, los resultados relativos a selección preferente y accesibilidad sugieren la necesidad de disponer de antecedentes más completos sobre las distintas etapas de los procesos de selección, de manera que sea posible distinguir con mayor precisión entre las medidas implementadas, las situaciones en que corresponde aplicar una obligación y sus resultados.

En cuarto lugar, sería útil profundizar en la caracterización de las contrataciones, incorporando análisis conjuntos de género, estamento, jornada, calidad contractual y remuneraciones. Ello permitiría complementar el seguimiento cuantitativo de la cuota con antecedentes sobre las condiciones laborales asociadas a las contrataciones.

Finalmente, resulta pertinente fortalecer la coordinación entre las instituciones públicas, el Servicio Civil y SENADIS para mejorar la calidad y oportunidad de los antecedentes reportados, establecer

mecanismos de retroalimentación y facilitar la identificación de necesidades de apoyo institucional.

En definitiva, el cumplimiento de las obligaciones de reporte constituye una condición necesaria para disponer de información confiable, pero no agota el seguimiento de la inclusión laboral. El desafío consiste en complementar la verificación de las obligaciones legales con antecedentes que permitan comprender las condiciones de acceso, contratación y permanencia laboral de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

De esta manera, los resultados del informe pueden contribuir a orientar decisiones de gestión, priorizar ámbitos de seguimiento y formular nuevas preguntas de análisis, reconociendo expresamente las limitaciones de la información disponible.

Tabla 34: Comparativo cumplimiento e incumplimiento de obligaciones de selección preferente y cuota de contratación según tipo de instituciones públicas en el año 2025

Cumplimiento obligaciones	ACEN	AUTN	MUNIN
Cumple selección preferente	17	4	269
No Cumple selección preferente	0	0	8
Cumple cuota de contratación (obligadas)	69	10	130
No Cumple cuota de contratación (obligadas)	115	16	129

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

8.9. Plazas reservadas

Con el propósito de dimensionar la magnitud de la reserva de contratación establecida en la Ley N.º 21.015, se realizó una estimación agregada de las plazas asociadas al 1% de la dotación máxima considerada en el análisis de las instituciones públicas durante 2025.

De acuerdo con los antecedentes disponibles, la dotación máxima considerada alcanza los 570.147 cargos, de los cuales 5.701

corresponderían a plazas reservadas bajo la aplicación referencial de la cuota del 1%.

Por otra parte, durante el período se registraron 3.878 contratos de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, cifra que, al contrastarse referencialmente con las plazas estimadas, representa un 68,0% de dicha reserva. La diferencia entre ambas cantidades equivale a 1.823 plazas (32,0%).

Esta comparación permite aproximarse a la magnitud de la contratación informada en relación con la reserva legal estimada. Sin embargo, no constituye una medición del cumplimiento efectivo de la cuota ni permite determinar directamente el número de plazas pendientes de cobertura, dado que los universos y criterios de contabilización pueden diferir de aquellos empleados para evaluar individualmente a las instituciones obligadas.

En consecuencia, este indicador debe interpretarse exclusivamente como una referencia descriptiva sobre el alcance potencial de la cuota de contratación en el sector público, complementaria al análisis de cumplimiento institucional presentado en las secciones anteriores.

Tabla 35: Plazas Reservadas según Cuota de Contratación en el año 2025

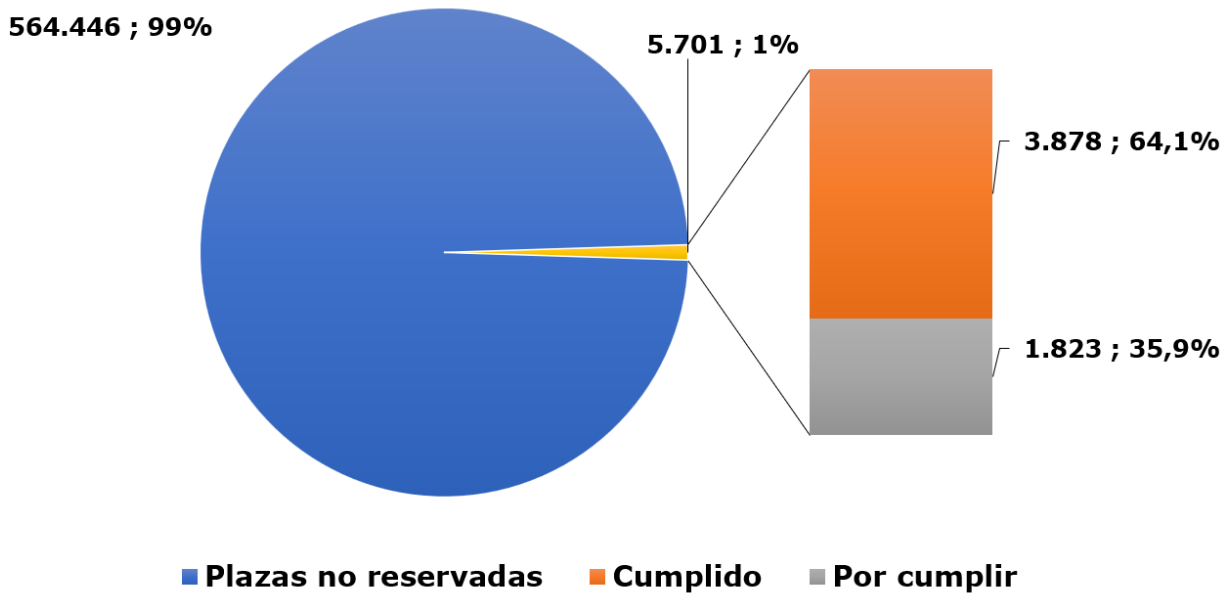
Plazas Reservadas Según Cuota Contratación 2025	N	%
Dotación máxima en instituciones pública (100 o más)	570.147	100%
Plazas no reservadas	564.446	99%
Plazas reservadas según ley 21.015	5.701	1%
Cumplido	3.878	68%
Por cumplir	1823	32%

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Nota: Las plazas reservadas corresponden a una estimación referencial calculada a partir del 1% de la dotación máxima agregada considerada para el período 2025. La comparación con los 3.878 contratos informados tiene un propósito exclusivamente descriptivo y permite dimensionar la magnitud de la contratación registrada en relación con la

reserva estimada. No representa una evaluación del cumplimiento efectivo de la cuota en cada institución ni necesariamente refleja el número de plazas legalmente pendientes de cobertura.

Gráfico 27: Plazas Reservadas según Cuota de Contratación en el año 2025



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

8.10. Desafíos para la inclusión laboral en el sector público

Los resultados del proceso de reporte correspondiente a 2025 permiten identificar avances en determinados indicadores de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en el sector público. En particular, se observa un incremento en la proporción de instituciones que deben cumplir con la cuota y efectivamente cumplen la cuota de contratación, así como una mayor cobertura agregada de las plazas reservadas respecto del período anterior.

No obstante, persisten diferencias entre instituciones, situaciones de incumplimiento y limitaciones en la disponibilidad y calidad de la información reportada. Estos antecedentes muestran que el

seguimiento de la inclusión laboral requiere abordar tanto el cumplimiento de las obligaciones legales como las condiciones institucionales que permiten registrar, implementar y sostener las medidas correspondientes.

En este contexto, y considerando las modificaciones introducidas por la Ley N.º 21.690, se identifican los siguientes desafíos para fortalecer la gestión y el seguimiento de la inclusión laboral en el sector público:

1. Avanzar hacia una plataforma única de reportabilidad.

La existencia de mecanismos y plataformas diferenciadas de reporte dificulta la integración de los antecedentes y puede generar duplicidades, diferencias en los criterios de registro y mayores esfuerzos de consolidación de la información.

Por ello, se mantiene como desafío avanzar hacia una plataforma única de reportabilidad para el sector público, que permita integrar las distintas obligaciones de inclusión laboral, estandarizar los criterios de registro y mejorar la trazabilidad de los antecedentes proporcionados por las instituciones.

Su desarrollo debería considerar las particularidades de los distintos tipos de organismos, la interoperabilidad con los sistemas administrativos pertinentes y la incorporación de mecanismos de validación que permitan detectar oportunamente registros incompletos o inconsistentes.

2. Fortalecer la accesibilidad de los procesos de selección y de sus plataformas digitales.

Los resultados del reporte muestran que una proporción de instituciones declara no disponer de procedimientos para favorecer la accesibilidad en los procesos de selección. Asimismo, existe un volumen importante de información no disponible respecto de la accesibilidad de las plataformas web y los formularios utilizados.

Tal como señala la Ley 21.690, resulta pertinente promover la incorporación de criterios de accesibilidad en las distintas etapas de los procesos de selección, incluyendo la difusión de convocatorias, los mecanismos de postulación, las evaluaciones y la comunicación con las personas postulantes.

Este desafío comprende tanto la implementación de medidas de accesibilidad digital, considerando estándares técnicos pertinentes, como la disponibilidad de ajustes necesarios y apoyos que respondan a los requerimientos de las personas participantes. También implica mejorar los mecanismos de registro y verificación de las medidas efectivamente implementadas.

3. Reforzar el seguimiento y acompañamiento técnico a las instituciones públicas.

Las diferencias observadas en el cumplimiento de la cuota y en la completitud de los antecedentes reportados evidencian la conveniencia de fortalecer los mecanismos de orientación y acompañamiento institucional.

En particular, resulta pertinente desarrollar acciones de capacitación y asistencia técnica relacionadas con la determinación de las obligaciones aplicables, el cálculo de la cuota, la selección preferente, la presentación de informes de razones fundadas y la publicación de los antecedentes correspondientes.

Estas acciones deberían complementarse con procedimientos de revisión y retroalimentación que permitan identificar errores de registro y resolver dudas antes del cierre de cada proceso de reporte, respetando las competencias de los distintos organismos involucrados.

4. Mejorar la información sobre las etapas de los procesos de selección y contratación.

Los antecedentes disponibles muestran que una proporción acotada de instituciones declara contar con personas con discapacidad en las nóminas finales de sus procesos de selección.

Sin embargo, esta información no permite establecer por sí sola las causas de dicha situación. Para comprenderla, sería necesario disponer de antecedentes más completos sobre la difusión de las convocatorias, las postulaciones recibidas, las etapas de evaluación, la conformación de las nóminas finales y las contrataciones realizadas.

En este sentido, se identifica la oportunidad de fortalecer los registros de los procesos de selección y promover una mayor articulación entre

las instituciones públicas y los mecanismos de intermediación laboral, formación y vinculación con personas con discapacidad.

5. Mejorar la calidad y trazabilidad de los informes de razones fundadas.

La presentación de informes de razones fundadas constituye un componente relevante del seguimiento de las instituciones que no cumplen la cuota de contratación. No obstante, la entrega de estos antecedentes no permite establecer, por sí sola, la procedencia o suficiencia de las razones invocadas.

Por ello, resulta pertinente avanzar en criterios comunes para su elaboración, registro y revisión, promoviendo una mayor claridad en la descripción de las circunstancias declaradas y en los antecedentes que las respaldan.

Asimismo, sería conveniente fortalecer la trazabilidad entre la situación de cumplimiento de cada institución, la presentación del informe, las razones declaradas y su publicación, cuando corresponda.

6. Profundizar en la caracterización de las contrataciones y sus condiciones laborales.

El seguimiento de la inclusión laboral no debería limitarse exclusivamente a verificar el cumplimiento de la cuota de contratación. Los antecedentes sobre género, estamento, calidad contractual, jornada laboral, remuneraciones y antigüedad de las relaciones laborales permiten complementar el análisis de las condiciones de inserción laboral.

En consecuencia, se identifica la necesidad de fortalecer la calidad y consistencia de estos registros, así como desarrollar análisis que consideren conjuntamente las distintas características de las contrataciones.

Ello permitiría identificar ámbitos que requieren mayor estudio, sin atribuir automáticamente las diferencias observadas a situaciones de desigualdad o discriminación que no hayan sido evaluadas mediante metodologías específicas.

7. Identificar y sistematizar experiencias institucionales de contratación inclusiva.

Durante 2025 se identificaron instituciones que, sin contar con una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, declararon contrataciones de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Estas experiencias podrían constituir una fuente de información para conocer los mecanismos de reclutamiento, contratación y gestión de personas utilizados por dichas instituciones.

No obstante, su identificación como buenas prácticas requiere antecedentes adicionales que permitan examinar las medidas implementadas, sus resultados y las condiciones que favorecerían su eventual aplicación en otros organismos.

En conjunto, estos desafíos apuntan a fortalecer la capacidad del Estado para disponer de información confiable, acompañar a las instituciones en el cumplimiento de sus obligaciones y ampliar el conocimiento sobre las condiciones de inclusión laboral en el sector público.

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

El presente informe analiza los resultados correspondientes al período de reporte 2025, considerando las obligaciones de inclusión laboral aplicables durante dicho período y las disposiciones pertinentes de la Ley N.º 21.015 y sus modificaciones.

La Ley N.º 21.690 introduce modificaciones en el marco normativo de la inclusión laboral, lo que plantea nuevos requerimientos para el seguimiento institucional y la elaboración de los próximos informes. Su implementación debe examinarse considerando la entrada en vigencia de cada disposición, las condiciones legales establecidas y la normativa reglamentaria que resulte aplicable.

En particular, el incremento de la cuota de contratación del 1% al 2% se encuentra sujeto a las condiciones establecidas en la legislación. Por ello, el aumento del 1 al 2% se producirá cuando se cumpla la condición señalada en la ley.

Los resultados del presente informe constituyen un antecedente para el seguimiento de estas condiciones y para la preparación de los futuros

procesos de reporte. Sin embargo, cualquier determinación sobre la aplicación de nuevas exigencias deberá considerar los procedimientos y criterios establecidos en la normativa correspondiente.

En este escenario, se identifican cuatro ámbitos de preparación institucional.

En primer lugar, resulta necesario adecuar los sistemas de registro y reportabilidad para incorporar las modificaciones normativas que correspondan, manteniendo la trazabilidad de los antecedentes y la identificación de las obligaciones aplicables en cada período. En este contexto, la implementación de una plataforma única de reportabilidad continúa siendo un desafío relevante para integrar la información del sector público y facilitar su seguimiento.

En segundo lugar, se requiere resguardar la comparabilidad de los resultados entre períodos. Los cambios normativos, las modificaciones en los universos institucionales y los eventuales ajustes metodológicos pueden afectar la interpretación de los indicadores. Por ello, los próximos informes deberían documentar expresamente sus criterios de cálculo, fuentes de información, exclusiones y diferencias respecto de los procesos anteriores.

En tercer lugar, resulta pertinente fortalecer los procedimientos de validación y verificación de los antecedentes reportados. La disponibilidad de registros completos, consistentes y oportunos es necesaria para establecer la situación de las instituciones respecto de sus obligaciones y facilitar las actuaciones que correspondan a los organismos competentes.

En cuarto lugar, se identifica la necesidad de reforzar la coordinación interinstitucional entre SENADIS, el Servicio Civil y los demás organismos involucrados en la implementación, seguimiento y control de las obligaciones de inclusión laboral. Esta coordinación debería contribuir a establecer criterios comunes, evitar duplicidades y facilitar el intercambio de información dentro del ámbito de las competencias de cada institución.

Asimismo, considerando las funciones fiscalizadoras de la Contraloría General de la República, adquiere especial importancia contar con

antecedentes verificables y procedimientos documentados que permitan sustentar adecuadamente las actuaciones institucionales.

En definitiva, la implementación de las modificaciones introducidas por la Ley N.º 21.690 representa una oportunidad para fortalecer los mecanismos de seguimiento de la inclusión laboral en el sector público. Para ello, será necesario avanzar en la integración de los sistemas de información, la estandarización de los procedimientos y la coordinación entre los organismos responsables, procurando que los futuros reportes proporcionen antecedentes comparables y útiles para orientar la gestión pública.

Anexo 1: Instituciones que cumplieron selección preferente en 2025

N°	INTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Iquique
2	Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio
3	Ilustre Municipalidad de Pozo Almonte
4	Ilustre Municipalidad de Huara
5	Ilustre Municipalidad de Pica
6	Ilustre Municipalidad de Antofagasta
7	Ilustre Municipalidad de Mejillones
8	Ilustre Municipalidad de Sierra Gorda
9	Ilustre Municipalidad de Calama
10	Ilustre Municipalidad de Ollagüe
11	Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama
12	Ilustre Municipalidad de Tocopilla
13	Ilustre Municipalidad de Caldera
14	Ilustre Municipalidad de Tierra Amarilla
15	Ilustre Municipalidad de Chañaral
16	Ilustre Municipalidad de Diego de Almagro
17	Ilustre Municipalidad de Vallenar
18	Ilustre Municipalidad de Alto del Carmen
19	Ilustre Municipalidad de Freirina
20	Ilustre Municipalidad de La Serena
21	Ilustre Municipalidad de Coquimbo
22	Ilustre Municipalidad de Andacollo
23	Ilustre Municipalidad de La Higuera
24	Ilustre Municipalidad de Paihuano
25	Ilustre Municipalidad de Vicuña
26	Ilustre Municipalidad de Illapel
27	Ilustre Municipalidad de Canela
28	Ilustre Municipalidad de Los Vilos
29	Ilustre Municipalidad de Salamanca
30	Ilustre Municipalidad de Ovalle

31	Ilustre Municipalidad de Combarbalá
32	Ilustre Municipalidad de Monte Patria
33	Ilustre Municipalidad de Punitaqui
34	Ilustre Municipalidad de Río Hurtado
35	Ilustre Municipalidad de Casablanca
36	Ilustre Municipalidad de Concón
37	Ilustre Municipalidad de Quintero
38	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar
39	Ilustre Municipalidad de Isla de Pascua
40	Ilustre Municipalidad de Los Andes
41	Ilustre Municipalidad de Calle Larga
42	Ilustre Municipalidad de San Esteban
43	Ilustre Municipalidad de La Ligua
44	Ilustre Municipalidad de Cabildo
45	Ilustre Municipalidad de Papudo
46	Ilustre Municipalidad de Petorca
47	Ilustre Municipalidad de Zapallar
48	Ilustre Municipalidad de Quillota
49	Ilustre Municipalidad de La Calera
50	Ilustre Municipalidad de Hijuelas
51	Ilustre Municipalidad de La Cruz
52	Ilustre Municipalidad de San Antonio
53	Ilustre Municipalidad de Cartagena
54	Ilustre Municipalidad de El Quisco
55	Ilustre Municipalidad de El Tabo
56	Ilustre Municipalidad de Santo Domingo
57	Ilustre Municipalidad de San Felipe
58	Ilustre Municipalidad de Catemu
59	Ilustre Municipalidad de Llay Llay
60	Ilustre Municipalidad de Panquehue
61	Ilustre Municipalidad de Putaendo
62	Ilustre Municipalidad de Santa María
63	Ilustre Municipalidad de Quilpué
64	Ilustre Municipalidad de Olmué
65	Ilustre Municipalidad de Villa Alemana

66	Ilustre Municipalidad de Rancagua
67	Ilustre Municipalidad de Codegua
68	Ilustre Municipalidad de Coinco
69	Ilustre Municipalidad de Coltauco
70	Ilustre Municipalidad de Graneros
71	Ilustre Municipalidad de Las Cabras
72	Ilustre Municipalidad de Machalí
73	Ilustre Municipalidad de Malloa
74	Ilustre Municipalidad de Mostazal
75	Ilustre Municipalidad de Olivar
76	Ilustre Municipalidad de Peumo
77	Ilustre Municipalidad de Pichidegua
78	Ilustre Municipalidad de Quinta de Tilcoco
79	Ilustre Municipalidad de Requinoa
80	Ilustre Municipalidad de San Vicente
81	Ilustre Municipalidad de Pichilemu
82	Ilustre Municipalidad de Marchigüe
83	Ilustre Municipalidad de Navidad
84	Ilustre Municipalidad de San Fernando
85	Ilustre Municipalidad de Chépica
86	Ilustre Municipalidad de Chimbarongo
87	Ilustre Municipalidad de Lolol
88	Ilustre Municipalidad de Nancagua
89	Ilustre Municipalidad de Pumanque
90	Ilustre Municipalidad de Santa Cruz
91	Ilustre Municipalidad de Talca
92	Ilustre Municipalidad de Constitución
93	Ilustre Municipalidad de Curepto
94	Ilustre Municipalidad de Empedrado
95	Ilustre Municipalidad de Maule
96	Ilustre Municipalidad de Pelarco
97	Ilustre Municipalidad de Pencahue
98	Ilustre Municipalidad de Río Claro
99	Ilustre Municipalidad de San Clemente
100	Ilustre Municipalidad de San Rafael

101	Ilustre Municipalidad de Cauquenes
102	Ilustre Municipalidad de Chanco
103	Ilustre Municipalidad de Pelluhue
104	Ilustre Municipalidad de Curicó
105	Ilustre Municipalidad de Hualañé
106	Ilustre Municipalidad de Licantén
107	Ilustre Municipalidad de Molina
108	Ilustre Municipalidad de Rauco
109	Ilustre Municipalidad de Romeral
110	Ilustre Municipalidad de Teno
111	Ilustre Municipalidad de Vichuquén
112	Ilustre Municipalidad de Linares
113	Ilustre Municipalidad de Colbún
114	Ilustre Municipalidad de Longaví
115	Ilustre Municipalidad de Parral
116	Ilustre Municipalidad de Retiro
117	Ilustre Municipalidad de San Javier
118	Ilustre Municipalidad de Yerbas Buenas
119	Ilustre Municipalidad de Concepción
120	Ilustre Municipalidad de Chiguayante
121	Ilustre Municipalidad de Florida
122	Ilustre Municipalidad de Hualqui
123	Ilustre Municipalidad de Lota
124	Ilustre Municipalidad de Penco
125	Ilustre Municipalidad de San Pedro de La Paz
126	Ilustre Municipalidad de Santa Juana
127	Ilustre Municipalidad de Talcahuano
128	Ilustre Municipalidad de Tomé
129	Ilustre Municipalidad de Hualpén
130	Ilustre Municipalidad de Lebu
131	Ilustre Municipalidad de Arauco
132	Ilustre Municipalidad de Cañete
133	Ilustre Municipalidad de Contulmo
134	Ilustre Municipalidad de Curanilahue
135	Ilustre Municipalidad de Los Álamos

136	Ilustre Municipalidad de Tirúa
137	Ilustre Municipalidad de Los Ángeles
138	Ilustre Municipalidad de Antuco
139	Ilustre Municipalidad de Cabrero
140	Ilustre Municipalidad de Laja
141	Ilustre Municipalidad de Mulchén
142	Ilustre Municipalidad de Nacimiento
143	Ilustre Municipalidad de Quilaco
144	Ilustre Municipalidad de Quilleco
145	Ilustre Municipalidad de San Rosendo
146	Ilustre Municipalidad de Santa Bárbara
147	Ilustre Municipalidad de Tucapel
148	Ilustre Municipalidad de Carahue
149	Ilustre Municipalidad de Cunco
150	Ilustre Municipalidad de Freire
151	Ilustre Municipalidad de Gorbea
152	Ilustre Municipalidad de Nueva Imperial
153	Ilustre Municipalidad de Padre Las Casas
154	Ilustre Municipalidad de Perquenco
155	Ilustre Municipalidad de Pitrufquén
156	Ilustre Municipalidad de Pucón
157	Ilustre Municipalidad de Puerto Saavedra
158	Ilustre Municipalidad de Toltén
159	Ilustre Municipalidad de Vilcún
160	Ilustre Municipalidad de Villarrica
161	Ilustre Municipalidad de Cholchol
162	Ilustre Municipalidad de Angol
163	Ilustre Municipalidad de Collipulli
164	Ilustre Municipalidad de Curacautín
165	Ilustre Municipalidad de Los Sauces
166	Ilustre Municipalidad de Lumaco
167	Ilustre Municipalidad de Purén
168	Ilustre Municipalidad de Renaico
169	Ilustre Municipalidad de Traiguén
170	Ilustre Municipalidad de Victoria

171	Ilustre Municipalidad de Puerto Montt
172	Ilustre Municipalidad de Calbuco
173	Ilustre Municipalidad de Fresia
174	Ilustre Municipalidad de Frutillar
175	Ilustre Municipalidad de Llanquihue
176	Ilustre Municipalidad de Puerto Varas
177	Ilustre Municipalidad de Castro
178	Ilustre Municipalidad de Ancud
179	Ilustre Municipalidad de Puqueldón
180	Ilustre Municipalidad de Quellón
181	Ilustre Municipalidad de Quinchao
182	Ilustre Municipalidad de Osorno
183	Ilustre Municipalidad de Purranque
184	Ilustre Municipalidad de Puyehue
185	Ilustre Municipalidad de San Juan de La Costa
186	Ilustre Municipalidad de Chaitén
187	Ilustre Municipalidad de Futaleufú
188	Ilustre Municipalidad de Palena
189	Ilustre Municipalidad de Coyhaique
190	Ilustre Municipalidad de Aysén
191	Ilustre Municipalidad de Cochrane
192	Ilustre Municipalidad de Tortel
193	Ilustre Municipalidad de Punta Arenas
194	Ilustre Municipalidad de Laguna Blanca
195	Ilustre Municipalidad de San Gregorio
196	Ilustre Municipalidad de Puerto Natales
197	Ilustre Municipalidad de Torres del Paine
198	Ilustre Municipalidad de Santiago
199	Ilustre Municipalidad de Conchalí
200	Ilustre Municipalidad de El Bosque
201	Ilustre Municipalidad de Estación Central
202	Ilustre Municipalidad de Huechuraba
203	Ilustre Municipalidad de La Cisterna
204	Ilustre Municipalidad de La Granja
205	Ilustre Municipalidad de La Reina

206	Ilustre Municipalidad de Las Condes
207	Ilustre Municipalidad de Lo Barnechea
208	Ilustre Municipalidad de Lo Espejo
209	Ilustre Municipalidad de Lo Prado
210	Ilustre Municipalidad de Macul
211	Ilustre Municipalidad de Maipú
212	Ilustre Municipalidad de Ñuñoa
213	Ilustre Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda
214	Ilustre Municipalidad de Peñalolén
215	Ilustre Municipalidad de Providencia
216	Ilustre Municipalidad de Pudahuel
217	Ilustre Municipalidad de Quilicura
218	Ilustre Municipalidad de Quinta Normal
219	Ilustre Municipalidad de Renca
220	Ilustre Municipalidad de San Joaquín
221	Ilustre Municipalidad de San Miguel
222	Ilustre Municipalidad de San Ramón
223	Ilustre Municipalidad de Vitacura
224	Ilustre Municipalidad de Puente Alto
225	Ilustre Municipalidad de Pirque
226	Ilustre Municipalidad de San José de Maipo
227	Ilustre Municipalidad de Colina
228	Ilustre Municipalidad de Lampa
229	Ilustre Municipalidad de Tiltil
230	Ilustre Municipalidad de San Bernardo
231	Ilustre Municipalidad de Buin
232	Ilustre Municipalidad de Calera de Tango
233	Ilustre Municipalidad de Melipilla
234	Ilustre Municipalidad de Alhué
235	Ilustre Municipalidad de Curacaví
236	Ilustre Municipalidad de María Pinto
237	Ilustre Municipalidad de San Pedro
238	Ilustre Municipalidad de Talagante
239	Ilustre Municipalidad de El Monte
240	Ilustre Municipalidad de Isla de Maipo

241	Ilustre Municipalidad de Padre Hurtado
242	Ilustre Municipalidad de Peñaflor
243	Ilustre Municipalidad de Lanco
244	Ilustre Municipalidad de Máfil
245	Ilustre Municipalidad de Mariquina
246	Ilustre Municipalidad de Paillaco
247	Ilustre Municipalidad de Panguipulli
248	Ilustre Municipalidad de La Unión
249	Ilustre Municipalidad de Futrono
250	Ilustre Municipalidad de Lago Ranco
251	Ilustre Municipalidad de Río Bueno
252	Ilustre Municipalidad de Arica
253	Ilustre Municipalidad de Putre
254	Ilustre Municipalidad de Chillán
255	Ilustre Municipalidad de Bulnes
256	Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo
257	Ilustre Municipalidad de Pemuco
258	Ilustre Municipalidad de Pinto
259	Ilustre Municipalidad de San Ignacio
260	Ilustre Municipalidad de Yungay
261	Ilustre Municipalidad de Cobquecura
262	Ilustre Municipalidad de Coelemu
263	Ilustre Municipalidad de Portezuelo
264	Ilustre Municipalidad de Ranquil
265	Ilustre Municipalidad de Treguaco
266	Ilustre Municipalidad de San Carlos
267	Ilustre Municipalidad de Coihueco
268	Ilustre Municipalidad de Ñiquén
269	Ilustre Municipalidad de San Nicolás
270	Agencia Nacional de Ciberseguridad
271	Dirección General de Promoción de Exportaciones
272	Instituto Nacional de Deportes de Chile
273	Instituto de Previsión Social
274	Servicio Médico Legal
275	Servicio Nacional de la Discapacidad

276	Servicio de Registro Civil e Identificación
277	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
278	Dirección de Obras Hidráulicas
279	Servicio Local de Educación Pública Los Libertadores
280	Subsecretaría del Interior
281	Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas
282	Dirección del Trabajo
283	Servicio de Salud Osorno
284	Instituto de Seguridad Laboral
285	Servicio de Salud Maule
286	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
287	Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile
288	Contraloría General de la República
289	Universidad de Atacama
290	Empresa de los Ferrocarriles del Estado

Anexo 2: Instituciones que cumplieron con cuota de contratación del 1% en 2025 estando obligadas

N°	INTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Iquique
2	Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio
3	Ilustre Municipalidad de Pica
4	Ilustre Municipalidad de Antofagasta
5	Ilustre Municipalidad de Mejillones
6	Ilustre Municipalidad de Sierra Gorda
7	Ilustre Municipalidad de Calama
8	Ilustre Municipalidad de Caldera
9	Ilustre Municipalidad de Tierra Amarilla
10	Ilustre Municipalidad de Chañaral
11	Ilustre Municipalidad de Vallenar
12	Ilustre Municipalidad de Alto del Carmen
13	Ilustre Municipalidad de Andacollo
14	Ilustre Municipalidad de La Higuera
15	Ilustre Municipalidad de Vicuña
16	Ilustre Municipalidad de Río Hurtado
17	Ilustre Municipalidad de Casablanca
18	Ilustre Municipalidad de Concón
19	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar
20	Ilustre Municipalidad de Isla de Pascua
21	Ilustre Municipalidad de Calle Larga
22	Ilustre Municipalidad de La Ligua
23	Ilustre Municipalidad de Papudo
24	Ilustre Municipalidad de Hijuelas
25	Ilustre Municipalidad de Cartagena
26	Ilustre Municipalidad de El Tabo
27	Ilustre Municipalidad de San Felipe
28	Ilustre Municipalidad de Catemu
29	Ilustre Municipalidad de Llay Llay
30	Ilustre Municipalidad de Santa María
31	Ilustre Municipalidad de Quilpué
32	Ilustre Municipalidad de Rancagua
33	Ilustre Municipalidad de Codegua
34	Ilustre Municipalidad de Graneros

35	Ilustre Municipalidad de Machalí
36	Ilustre Municipalidad de Mostazal
37	Ilustre Municipalidad de Pichidegua
38	Ilustre Municipalidad de Quinta de Tilcoco
39	Ilustre Municipalidad de Marchigüe
40	Ilustre Municipalidad de Lolol
41	Ilustre Municipalidad de Nancagua
42	Ilustre Municipalidad de Pumanque
43	Ilustre Municipalidad de Santa Cruz
44	Ilustre Municipalidad de Talca
45	Ilustre Municipalidad de Constitución
46	Ilustre Municipalidad de Curepto
47	Ilustre Municipalidad de Empedrado
48	Ilustre Municipalidad de Pelarco
49	Ilustre Municipalidad de San Rafael
50	Ilustre Municipalidad de Cauquenes
51	Ilustre Municipalidad de Curicó
52	Ilustre Municipalidad de Romeral
53	Ilustre Municipalidad de Colbún
54	Ilustre Municipalidad de Longaví
55	Ilustre Municipalidad de Yerbas Buenas
56	Ilustre Municipalidad de Concepción
57	Ilustre Municipalidad de Chiguayante
58	Ilustre Municipalidad de Florida
59	Ilustre Municipalidad de Hualqui
60	Ilustre Municipalidad de Lota
61	Ilustre Municipalidad de San Pedro de La Paz
62	Ilustre Municipalidad de Santa Juana
63	Ilustre Municipalidad de Talcahuano
64	Ilustre Municipalidad de Tomé
65	Ilustre Municipalidad de Lebu
66	Ilustre Municipalidad de Cañete
67	Ilustre Municipalidad de Contulmo
68	Ilustre Municipalidad de Curanilahue
69	Ilustre Municipalidad de Antuco
70	Ilustre Municipalidad de Cabrero
71	Ilustre Municipalidad de Nacimiento
72	Ilustre Municipalidad de Temuco
73	Ilustre Municipalidad de Carahue
74	Ilustre Municipalidad de Freire

75	Ilustre Municipalidad de Gorbea
76	Ilustre Municipalidad de Loncoche
77	Ilustre Municipalidad de Padre Las Casas
78	Ilustre Municipalidad de Puerto Saavedra
79	Ilustre Municipalidad de Vilcún
80	Ilustre Municipalidad de Villarrica
81	Ilustre Municipalidad de Cholchol
82	Ilustre Municipalidad de Collipulli
83	Ilustre Municipalidad de Traiguén
84	Ilustre Municipalidad de Llanquihue
85	Ilustre Municipalidad de Puerto Varas
86	Ilustre Municipalidad de Castro
87	Ilustre Municipalidad de Ancud
88	Ilustre Municipalidad de Quellón
89	Ilustre Municipalidad de Futaleufú
90	Ilustre Municipalidad de Aysén
91	Ilustre Municipalidad de Punta Arenas
92	Ilustre Municipalidad de Puerto Natales
93	Ilustre Municipalidad de La Cisterna
94	Ilustre Municipalidad de La Florida
95	Ilustre Municipalidad de La Reina
96	Ilustre Municipalidad de Las Condes
97	Ilustre Municipalidad de Lo Prado
98	Ilustre Municipalidad de Macul
99	Ilustre Municipalidad de Ñuñoa
100	Ilustre Municipalidad de Pudahuel
101	Ilustre Municipalidad de San Miguel
102	Ilustre Municipalidad de San Ramón
103	Ilustre Municipalidad de Vitacura
104	Ilustre Municipalidad de Pirque
105	Ilustre Municipalidad de Colina
106	Ilustre Municipalidad de Lampa
107	Ilustre Municipalidad de Tiltil
108	Ilustre Municipalidad de San Bernardo
109	Ilustre Municipalidad de Buin
110	Ilustre Municipalidad de Calera de Tango
111	Ilustre Municipalidad de Melipilla
112	Ilustre Municipalidad de Curacaví
113	Ilustre Municipalidad de María Pinto
114	Ilustre Municipalidad de Talagante

115	Ilustre Municipalidad de Isla de Maipo
116	Ilustre Municipalidad de Padre Hurtado
117	Ilustre Municipalidad de Peñaflor
118	Ilustre Municipalidad de Valdivia
119	Ilustre Municipalidad de Máfil
120	Ilustre Municipalidad de Mariquina
121	Ilustre Municipalidad de Panguipulli
122	Ilustre Municipalidad de Arica
123	Ilustre Municipalidad de Putre
124	Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo
125	Ilustre Municipalidad de Pemuco
126	Ilustre Municipalidad de Pinto
127	Ilustre Municipalidad de Ranquil
128	Ilustre Municipalidad de San Carlos
129	Ilustre Municipalidad de Coihueco
130	Ilustre Municipalidad de Ñiquén
131	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
132	Subsecretaría de Redes Asistenciales
133	Subsecretaría de Servicios Sociales
134	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo
135	Superintendencia de Salud
136	Superintendencia de Electricidad y Combustibles
137	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y de la Antártica Chilena
138	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta
139	Superintendencia de Pensiones
140	Instituto Nacional de la Juventud
141	Subsecretaría General de Gobierno
142	Consejo Nacional de Televisión
143	Secretaría y Administración General de Obras Públicas
144	Instituto de Previsión Social
145	Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo
146	Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas
147	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota
148	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Biobío
149	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
150	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de La Araucanía
151	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
152	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Tarapacá
153	Servicio Médico Legal

154	Servicio Nacional de la Discapacidad
155	Secretaría y Administración General de Minería
156	Fondo de Solidaridad e Inversión Social
157	Servicio de Registro Civil e Identificación
158	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Arica y Parinacota
159	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena
160	Parque Metropolitano
161	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
162	Dirección General de Crédito Prendario
163	Subsecretaría de Educación Superior
164	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud
165	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama
166	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Atacama
167	Dirección de Educación Pública
168	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
169	Fiscalía Nacional Económica
170	Subsecretaría General de la Presidencia
171	Subsecretaría de Salud Pública
172	Subsecretaría del Trabajo
173	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas
174	Secretaría y Administración General de Transportes
175	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
176	Dirección de Compras y Contratación Pública
177	Centro de Referencia de Salud de Maipú
178	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
179	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Coquimbo
180	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá
181	Dirección del Trabajo
182	Servicio Local de Educación Pública Del Pino
183	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
184	Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins
185	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos
186	Fondo Nacional de Salud
187	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
188	Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Maule
189	Dirección Nacional del Servicio Civil
190	Servicio de Cooperación Técnica

191	Subsecretaría de Evaluación Social
192	Dirección Administrativa de la Presidencia de la República
193	Servicio Local de Educación Pública Colchagua
194	Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño
195	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente
196	Servicio Nacional del Adulto Mayor
197	Servicio de Salud Aysén
198	Subsecretaría de Telecomunicaciones
199	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Ríos
200	Universidad de O'Higgins
201	Hospital DIPRECA
202	Universidad de los Lagos
203	Universidad Arturo Prat
204	Contraloría General de la República
205	Universidad de Atacama
206	Empresa de Correos de Chile
207	Universidad de Tarapacá
208	Banco Estado de Chile
209	Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Tarapacá y Antofagasta

Anexo 3: Instituciones que presentaron excusas por razones fundadas en 2025

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.

N°	INTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Pozo Almonte
2	Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama
3	Ilustre Municipalidad de Diego de Almagro
4	Ilustre Municipalidad de Freirina
5	Ilustre Municipalidad de La Serena
6	Ilustre Municipalidad de Coquimbo
7	Ilustre Municipalidad de Illapel
8	Ilustre Municipalidad de Canela
9	Ilustre Municipalidad de Los Vilos
10	Ilustre Municipalidad de Salamanca
11	Ilustre Municipalidad de Ovalle
12	Ilustre Municipalidad de Combarbalá
13	Ilustre Municipalidad de Monte Patria
14	Ilustre Municipalidad de Punitaqui
15	Ilustre Municipalidad de Quintero
16	Ilustre Municipalidad de Los Andes
17	Ilustre Municipalidad de Cabildo
18	Ilustre Municipalidad de Petorca
19	Ilustre Municipalidad de Zapallar
20	Ilustre Municipalidad de Quillota
21	Ilustre Municipalidad de La Calera
22	Ilustre Municipalidad de La Cruz
23	Ilustre Municipalidad de San Antonio
24	Ilustre Municipalidad de Algarrobo
25	Ilustre Municipalidad de El Quisco
26	Ilustre Municipalidad de Santo Domingo
27	Ilustre Municipalidad de Panquehue
28	Ilustre Municipalidad de Putaendo
29	Ilustre Municipalidad de Olmué
30	Ilustre Municipalidad de Villa Alemana
31	Ilustre Municipalidad de Coinco
32	Ilustre Municipalidad de Coltauco

33	Ilustre Municipalidad de Las Cabras
34	Ilustre Municipalidad de Malloa
35	Ilustre Municipalidad de San Vicente
36	Ilustre Municipalidad de Pichilemu
37	Ilustre Municipalidad de Navidad
38	Ilustre Municipalidad de San Fernando
39	Ilustre Municipalidad de Chépica
40	Ilustre Municipalidad de Maule
41	Ilustre Municipalidad de Río Claro
42	Ilustre Municipalidad de San Clemente
43	Ilustre Municipalidad de Chanco
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 Vichuquén
51	Ilustre Municipalidad de Linares
52	Ilustre Municipalidad de Retiro
53	Ilustre Municipalidad de Penco
54	Ilustre Municipalidad de Hualpén
55	Ilustre Municipalidad de Arauco
56	Ilustre Municipalidad de Los Álamos
57	Ilustre Municipalidad de Los Ángeles
58	Ilustre Municipalidad de Laja
59	Ilustre Municipalidad de Mulchén
60	Ilustre Municipalidad de Quilaco
61	Ilustre Municipalidad de Tucapel
62	Ilustre Municipalidad de Cunco
63	Ilustre Municipalidad de Nueva Imperial
64	Ilustre Municipalidad de Pitrufquén
65	Ilustre Municipalidad de Pucón
66	Ilustre Municipalidad de Lumaco
67	Ilustre Municipalidad de Puerto Montt
68	Ilustre Municipalidad de Calbuco
69	Ilustre Municipalidad de Fresia
70	Ilustre Municipalidad de Purranque
71	Ilustre Municipalidad de Puyehue
72	Ilustre Municipalidad de San Juan de La Costa

73	Ilustre Municipalidad de Chaitén
74	Ilustre Municipalidad de Palena
75	Ilustre Municipalidad de Coyhaique
76	Ilustre Municipalidad de Torres del Paine
77	Ilustre Municipalidad de Santiago
78	Ilustre Municipalidad de El Bosque
79	Ilustre Municipalidad de Huechuraba
80	Ilustre Municipalidad de La Granja
81	Ilustre Municipalidad de Lo Barnechea
82	Ilustre Municipalidad de Lo Espejo
83	Ilustre Municipalidad de Maipú
84	Ilustre Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda
85	Ilustre Municipalidad de Peñalolén
86	Ilustre Municipalidad de Providencia
87	Ilustre Municipalidad de Quilicura
88	Ilustre Municipalidad de Quinta Normal
89	Ilustre Municipalidad de Renca
90	Ilustre Municipalidad de San Joaquín
91	Ilustre Municipalidad de Puente Alto
92	Ilustre Municipalidad de San José de Maipo
93	Ilustre Municipalidad de San Pedro
94	Ilustre Municipalidad de Lanco
95	Ilustre Municipalidad de Paillaco
96	Ilustre Municipalidad de La Unión
97	Ilustre Municipalidad de Futrono
98	Ilustre Municipalidad de Lago Ranco
99	Ilustre Municipalidad de Río Bueno
100	Ilustre Municipalidad de Chillán
101	Ilustre Municipalidad de Bulnes
102	Ilustre Municipalidad de San Ignacio
103	Ilustre Municipalidad de Yungay
104	Ilustre Municipalidad de Coelemu
105	Ilustre Municipalidad de Portezuelo
106	Ilustre Municipalidad de San Nicolás
107	Servicio de Salud Antofagasta
108	Servicio de Salud Metropolitano Norte
109	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol
110	Servicio de Salud Metropolitano Oriente
111	Subsecretaría de Educación

112	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil
113	Servicio de Salud Magallanes
114	Dirección de Contabilidad y Finanzas
115	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Maule
116	Subsecretaría para las Fuerzas Armadas
117	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
118	Servicio de Salud Arauco
119	Junta Nacional de Jardines Infantiles
120	Servicio de Salud Concepción
121	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos
122	Dirección General de Promoción de Exportaciones
123	Instituto Nacional de Deportes de Chile
124	Servicio Nacional de Aduanas
125	Dirección General de Obras Públicas
126	Secretaría y Administración General y Servicio Exterior
127	Servicio de Salud Aconcagua
128	Servicio de Salud Ñuble
129	Servicio Local de Educación Pública Barrancas
130	Servicio de Salud Talcahuano
131	Servicio Nacional de Geología y Minería
132	Instituto de Salud Pública de Chile
133	Comisión Chilena de Energía Nuclear
134	Servicio de Salud Arica y Parinacota
135	Dirección de Obras Portuarias
136	Servicio de Gobierno Interior
137	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Lagos
138	Subsecretaría de Bienes Nacionales
139	Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
140	Servicio de Evaluación Ambiental
141	Gendarmería de Chile
142	Consejo de Defensa del Estado
143	Subsecretaría del Medio Ambiente
144	Caja de Previsión de la Defensa Nacional
145	Servicio de Salud O'Higgins
146	Servicio de Salud Los Ríos
147	Dirección de Obras Hidráulicas
148	Servicio de Salud Atacama
149	Defensoría Penal Pública
150	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
151	Servicio de Impuestos Internos

152	Dirección de Vialidad
153	Servicio de Tesorerías
154	Subsecretaría de Prevención del Delito
155	Dirección de Aeropuertos
156	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía
157	Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral
158	Servicio de Salud Tarapacá
159	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Valparaíso
160	Servicio Administrativo del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago
161	Subsecretaría del Interior
162	Secretaría y Administración General de Transportes
163	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
164	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo
165	Dirección General de Aeronáutica Civil
166	Subsecretaría de Seguridad Pública
167	Instituto Nacional de Propiedad Industrial
168	Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
169	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
170	Servicio de Salud Chiloé
171	Servicio Local de Educación Pública Huasco
172	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
173	Subsecretaría de Educación Parvularia
174	Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa
175	Secretaría y Administración General de Justicia
176	Servicio de Salud Osorno
177	Instituto de Seguridad Laboral
178	Servicio de Salud Maule
179	Superintendencia del Medio Ambiente
180	Corporación de Fomento de la Producción
181	Servicio de Salud Metropolitano Sur-Oriente
182	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
183	Servicio de Salud Coquimbo
184	Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano
185	Superintendencia de Educación
186	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales
187	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso
188	Comisión Nacional de Riego
189	Dirección de Planeamiento
190	Subsecretaría de las Culturas y las Artes
191	Servicio de Salud Metropolitano Central

192	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
193	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género
194	Servicio Agrícola y Ganadero
195	Comisión para el Mercado Financiero
196	Agencia de Calidad de la Educación
197	Servicio Nacional del Consumidor
198	Servicio Nacional de Migraciones
199	Superintendencia de Servicios Sanitarios
200	Dirección General de Aguas
201	Servicio de Salud Metropolitano Sur
202	Dirección General de Movilización Nacional
203	Dirección de Presupuestos
204	Superintendencia de Seguridad Social
205	Dirección de Arquitectura
206	Universidad Tecnológica Metropolitana
207	Universidad de Playa Ancha
208	Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso
209	Universidad de Magallanes
210	Universidad de Valparaíso
211	Universidad de Chile
212	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
213	Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile
214	Universidad de Talca
215	Empresa Nacional del Petróleo
216	Instituto Nacional de Derechos Humanos
217	Ministerio Público
218	Universidad del Biobío
219	Universidad de la Frontera
220	Empresa de los Ferrocarriles del Estado
221	Universidad de Santiago de Chile
222	Empresa Nacional de Mineria

Anexo 4: Instituciones que no entregaron ninguna información sobre cumplimiento de la cuota de contratación 2025

N°	INTITUCIÓN
1	Ilustre Municipalidad de Camiña
2	Ilustre Municipalidad de Colchane
3	Ilustre Municipalidad de Taltal
4	Ilustre Municipalidad de Puchuncaví
5	Ilustre Municipalidad de Rinconada
6	Ilustre Municipalidad de Nogales
7	Ilustre Municipalidad de Limache
8	Ilustre Municipalidad de Rengo
9	Ilustre Municipalidad de Litueche
10	Ilustre Municipalidad de Palmilla
11	Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia
12	Ilustre Municipalidad de Coronel
13	Ilustre Municipalidad de Negrete
14	Ilustre Municipalidad de Yumbel
15	Ilustre Municipalidad de Alto Biobío
16	Ilustre Municipalidad de Galvarino
17	Ilustre Municipalidad de Lautaro
18	Ilustre Municipalidad de Melipeuco
19	Ilustre Municipalidad de Teodoro Schmidt
20	Ilustre Municipalidad de Maullín
21	Ilustre Municipalidad de Puerto Octay
22	Ilustre Municipalidad de Cisnes
23	Ilustre Municipalidad de Cabo de Hornos Y Antártica
24	Ilustre Municipalidad de Cerrillos
25	Ilustre Municipalidad de Cerro Navia
26	Ilustre Municipalidad de Independencia
27	Ilustre Municipalidad de La Pintana
28	Ilustre Municipalidad de Recoleta
29	Ilustre Municipalidad de Paine
30	Ilustre Municipalidad de Camarones
31	Ilustre Municipalidad de El Carmen
32	Ilustre Municipalidad de Quillón
33	Servicio de Salud Biobío
34	Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera
35	Consejo de Rectores

36	Servicio Local de Educación Pública Licancabur
37	Servicio Local de Educación Pública Magallanes
38	Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía
39	Comisión Administradora del Sistema de Créditos para Estudios Superiores
40	Corporación Nacional Forestal
41	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Ñuble
42	Centro de Formación Técnica Estatal Libertador General Bernardo O'Higgins
43	Empresa Portuaria Arica
44	Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío
45	Centro de Formación Técnica Estatal MAULE
46	Centro de Formación Técnica de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
47	Consejo de Calificación Cinematográfica
48	Centro de Formación Técnica Estatal ARAUCANÍA
49	Empresa Portuaria Coquimbo
50	Centro de Formación Técnica Estatal COQUIMBO
51	Centro de Formación Técnica Estatal de Valparaíso
52	Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana
53	Defensoría de los Derechos de la Niñez
54	Consejo para la Transparencia
55	Empresa Portuaria Austral
56	Empresa Portuaria Antofagasta
57	Astilleros y Maestranzas de la Armada
58	Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente
59	Empresa Portuaria San Antonio
60	Empresa Portuaria Chacabuco
61	Universidad de la Serena
62	Centro de Formación Técnica Estatal Arica
63	Centro de Formación Técnica Estatal Los Ríos
64	Centro de Formación Técnica Estatal Magallanes
65	Centro de Formación Técnica de Biobío
66	Centro de Formación Técnica Estatal Antofagasta
67	Television Nacional de Chile
68	Universidad de Aysén
69	Consejo de Monumentos Nacionales
70	Universidad de Santiago de Chile
71	Fabrica Y Maestranzas del Ejército
72	Corporación Nacional del Cobre de Chile