



SUBDIRECCION GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AREA INCLUSION LABORAL

Gestión de Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral

**Informe de cumplimiento de selección preferente y cuota de contratación
correspondiente al Año 2023.**

Informe Elaborado por:	Natalia Oyarce Torres. Gestora Saludablemente.
Revisado y visado por:	Sergio Tudela Farfán. Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas

Fecha de emisión: Abril 2024



SUBDIRECCION GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AREA INCLUSION LABORAL

Introducción

En el marco de la promulgación de la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, se dicta el Decreto N°65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este reglamento aprueba las disposiciones del Artículo 45 de la Ley N°20.422, estableciendo normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad en los órganos de la Administración del Estado.

Las instituciones afectas a este reglamento deben informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad sobre los procesos de selección que contemplen la contratación y mantención de personas con discapacidad o beneficiarias de una pensión de invalidez en cualquier régimen previsional. Este informe cumple con dicha obligación.

Definiciones Relevantes

Para efectos del reglamento, se consideran personas con discapacidad o beneficiarias de una pensión de invalidez aquellas que cuenten con, a lo menos, uno de los siguientes puntos:

1. **Certificación de discapacidad otorgada por COMPIN**, conforme al Artículo 13 de la Ley N°20.422.
2. **Registro Nacional de Discapacidad (RND)**, según el Artículo 4 de la misma ley.
3. **Pensión de invalidez**, incluyendo:
 - Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) del Estado (IPS).
 - Pensión por enfermedades profesionales y accidentes del trabajo (Ley N°16.744).
 - Pensión de Invalidez otorgada por AFP o el sistema previsional antiguo (Ley N°3.500).



SUBDIRECCION GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AREA INCLUSION LABORAL

RESULTADOS DEL PERÍODO 2023

Para garantizar el cumplimiento de estas disposiciones y promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, el Servicio de Salud Tarapacá cuenta con un Gestor/a en Inclusión Laboral. Esta figura desempeña un papel clave en la implementación de estrategias asegurando el cumplimiento del marco legal vigente a la fecha.

Nombre	Natalia Oyarce Torres
Correo Electrónico	natalia.oyarce.t@redsalud.gob.cl
Cargo	Gestora Saludablemente – Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental, Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
Teléfono	57 2 406986

Selección Preferente

La Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, para los órganos de la Administración del Estado, y el Decreto Supremo 65 de 2018 que aprueba el Reglamento del Artículo 45 de la citada Ley, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Entregan orientaciones sobre la realización de estos procedimientos, para esto el Servicio Civil ha dispuesto una plataforma de reportabilidad en que realiza las siguientes consultas para determinar el grado de cumplimiento de esta normativa, para el proceso correspondiente al año 2023 la situación es la siguiente:

Pregunta 1: ¿Hubo postulantes con discapacidad y/o asignatarios/as de pensión de invalidez en la nómina final durante 2023?

- R: Sí, hubo postulantes con discapacidad y/o asignatarios/as de pensión de invalidez en los procesos de selección llevados a cabo entre enero y diciembre de 2023.



SUBDIRECCION GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AREA INCLUSION LABORAL

Pregunta 2: ¿Cuántos postulantes con discapacidad y/o asignatarios/as de pensión de invalidez formaron parte de la nómina final en 2023?

- En total, 3 postulantes con discapacidad y/o asignatarios/as de pensión de invalidez formaron parte de la nómina final en procesos de selección durante el período evaluado.

Pregunta 3: ¿Cuántos fueron finalmente seleccionados?

- De los 3 postulantes, 2 fueron seleccionados de acuerdo con las Políticas de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Tarapacá.

Pregunta 4: ¿Cuál fue el motivo por el que 1 postulante no fue seleccionado?

- La decisión se basó en factores como calificaciones insuficientes, inasistencias a evaluaciones técnicas y el no cumplimiento de requisitos en la revisión curricular.

Mantención y Contratación de Personas con Discapacidad

La Ley 21.015 establece que los órganos de la Administración del Estado con una dotación de 100 o más funcionarios deben garantizar que al menos un 1% de su personal sean personas con discapacidad o beneficiarias de una pensión de invalidez.

La siguiente información indica el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez con contrato vigente mensualmente durante el año 2023, contabilizando solo contratadas y plantas.

N° de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez contratadas - Año 2023.	Total Mensual
Enero 2023	30
Febrero 2023	32
Marzo 2023	33
Abril 2023	33
Mayo 2023	33
Junio 2023	35
Julio 2023	35
Agosto 2023	34
Septiembre 2023	33
Octubre 2023	31
Noviembre 2023	32
Diciembre 2023	32
Promedio 2023	32

La dotación máxima autorizada por la Ley de Presupuesto 2023 fue de **3.267 funcionarios**, lo que implica que el 1% corresponde a **32 personas**. Durante 2023, el Servicio de Salud Tarapacá cumplió con esta cuota.



SUBDIRECCION GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AREA INCLUSION LABORAL

Medidas de Accesibilidad en Procesos de Selección

En conformidad con el Artículo 7 del reglamento, el Servicio de Salud Tarapacá garantiza la implementación de ajustes razonables en sus procesos de selección. Los concursos son realizados mediante la plataforma de Empleos Públicos, que mantiene una opción para que el postulante indique si posee alguna discapacidad, lo que conlleva a realizar adaptaciones al proceso, de manera de garantizar la igualdad de condiciones en dichos proceso.

Durante 2023, los tres postulantes con discapacidad **no solicitaron ajustes ni apoyos en sus postulaciones.**

Publicación de Informes

De acuerdo con el reglamento, las instituciones deben publicar el informe de cumplimiento en su página web dentro de los 30 días posteriores a su emisión. En 2022, el informe para ese periodo fue efectivamente realizado, sin embargo, no fue publicado, por otro lado, en 2024 se ha fortalecido el compromiso con la transparencia y el acceso a la información, publicando tanto el informe año 2022, como 2023.

Conclusiones y Compromisos Futuros

El Servicio de Salud Tarapacá ha cumplido con la cuota de inclusión establecida por la Ley 21.015, garantizando el acceso laboral a personas con discapacidad. No obstante, se identifican áreas de mejora en:

- Fortalecer el Rol de la Gestora de Inclusión Laboral del Servicio de Salud.
- Coordinar acciones dentro de la Red para sociabilizar la indicación de la normativa.
- Difusión de los informes de cumplimiento.
- Mayor sensibilización sobre ajustes razonables en los procesos de selección.
- Implementación de estrategias para ampliar la participación de personas con discapacidad en el mundo laboral.

El compromiso del Servicio de Salud Tarapacá es seguir fortaleciendo la inclusión laboral y garantizar igualdad de oportunidades para todos los postulantes.