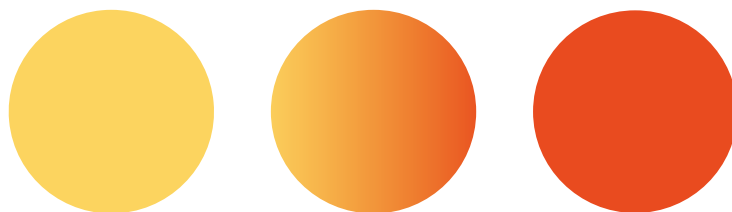


fcid

Fundación Chilena para la Discapacidad

Serie de estudios sobre
inclusión sociolaboral en Chile

**Nº1: Análisis y propuestas para
impulsar una inclusión laboral de
calidad en personas en situación de
discapacidad**



Nº1: Análisis y propuestas para impulsar una inclusión laboral de calidad en personas en situación de discapacidad

Mayo, 2026.

Matías Poblete Sandoval
Catalina González Maldonado
Observatorio Chileno para los Derechos de las personas con Discapacidad
Dirección General de Incidencia y Cooperación - Fundación Chilena para la Discapacidad

Índice

I. Presentación	4
II. Análisis diagnóstico	5
III. El Ejemplo de España	11
III.I. Normativa sobre el empleo con Apoyo	12
III.II. Normativa sobre Centros Especiales de Empleo (CEE)	13
IV. Conclusiones	14
Bibliografía	15

I. Presentación

La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad continúa siendo uno de los principales desafíos en materia de derechos humanos, desarrollo social y políticas públicas en Chile. Pese a los avances normativos impulsados durante la última década, especialmente a partir de la **Ley N°21.015 sobre inclusión laboral**, los indicadores de participación y ocupación siguen siendo significativamente inferiores respecto de la población sin discapacidad.

El debate público ha tendido a concentrarse en el cumplimiento de cuotas de contratación por parte de empresas e instituciones. Sin embargo, **esta mirada resulta insuficiente para comprender las múltiples barreras estructurales que afectan la inclusión sociolaboral**. La baja contratación no responde únicamente a factores empresariales, sino también a desigualdades previas asociadas a educación, accesibilidad, autonomía, apoyos, transporte, formación pertinente y sistemas de cuidado.

Diversas personas en situación de discapacidad participan en procesos de capacitación y formación laboral, pero aún así no logran acceder ni mantenerse en empleos formales y sostenibles. Esto evidencia una desconexión entre formación e inclusión efectiva, así como la necesidad de avanzar hacia modelos integrales de acompañamiento y apoyos personalizados acorde a las necesidades de las distintas personas en situación de discapacidad.

En este contexto, la **Fundación Chilena para la Discapacidad (FCHD)** viene a presentar una estudio que expone una aproximación a la realidad chilena y analiza críticamente las limitaciones actuales de la política pública. Adicionalmente se presentan referencias internacionales, particularmente la experiencia de España en materia de empleo con apoyo y Centros Especiales de Empleo.

El presente documento corresponde al primer estudio de la *Serie de Estudios sobre Inclusión Sociolaboral en Chile*, impulsada por la **Fundación Chilena para la Discapacidad**, cuyo propósito es generar evidencia técnica y científica sobre las principales brechas, desafíos y oportunidades en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Esta serie busca desarrollar investigaciones sucesivas orientadas a analizar la efectividad de políticas, programas y mecanismos de inserción sociolaboral en el país, aportando información basada en evidencia para fortalecer la toma de decisiones, mejorar la eficiencia de los recursos y promover modelos de inclusión laboral más sostenibles y centrados en derechos humanos.

La FCHD propone dos iniciativas orientadas al fortalecimiento de la inclusión laboral: un modelo de **Centro Especial de Empleo adaptado a la realidad chilena y un Centro de Empleo con Apoyo**, ambos orientados a generar trayectorias laborales dignas, sostenibles y centradas en la autonomía y los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad.

II. Análisis diagnóstico

A pesar de los avances normativos y del creciente reconocimiento de los derechos de las personas en situación de discapacidad, la inclusión laboral en Chile continúa evidenciando importantes brechas en el acceso, permanencia y desarrollo dentro del mercado del trabajo. De acuerdo con el III Estudio Nacional de la Discapacidad (2022), sólo el 30,5% de las personas adultas en situación de discapacidad se encuentra ocupada, cifra considerablemente inferior al 58,2% registrado en personas sin discapacidad. Del mismo modo, la participación laboral alcanza apenas un 35,5% en personas en situación de discapacidad, mientras que en la población sin discapacidad asciende al 65,3%, reflejando profundas desigualdades estructurales en el ejercicio del derecho al trabajo.

En este contexto, la implementación de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral ha representado un avance significativo en materia de reconocimiento de derechos y formalización del empleo inclusivo. Sin embargo, las cifras más recientes de la Dirección del Trabajo muestran que persisten desafíos relevantes en términos de estabilidad laboral, sostenibilidad de las contrataciones y cumplimiento efectivo de la normativa.

Según el reporte de estadísticas administrativas actualizado a marzo de 2026 de la Dirección del Trabajo, desde la entrada en vigencia de la ley se han registrado 150.311 contratos asociados a personas en situación de discapacidad y/o asinatarias de pensión de invalidez. No obstante, de ese total, únicamente 56.439 contratos se encontraban vigentes al momento del reporte, mientras que 93.872 habían finalizado, lo que da cuenta de una elevada rotación laboral y de la persistencia de trayectorias laborales marcadas por la precariedad e inestabilidad.

Según el Informe del Análisis del cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad en Chile (2025) realizado por la FCHD, la mayoría de estos empleos son de carácter administrativo o auxiliar, con baja remuneración, alta rotación y limitada proyección laboral.

Además de la baja calificación de los empleos, el análisis muestra una marcada masculinización del empleo. Del total de contratos registrados, 94.576 corresponden a hombres y 55.735 a mujeres, reflejando una significativa brecha de género en el acceso al empleo formal para mujeres en situación de discapacidad. Esta desigualdad también se observa en los contratos vigentes, donde los hombres concentran 34.003 contratos mientras las mujeres alcanzan 22.436 contratos.

En términos etarios, la mayor concentración de contratos se encuentra en personas entre 26 y 59 años, acumulando más de 111 mil contratos, mientras que la participación de jóvenes menores de 25 años es considerablemente menor. Esto podría evidenciar barreras de transición entre educación y empleo para jóvenes en situación de discapacidad, así como dificultades de inserción temprana en el mercado laboral.

Respecto de la calidad del empleo, si bien el 42,8% de los contratos son indefinidos, aún existe una elevada proporción de contratos a plazo fijo (40,3%) y por obra o faena (15,1%), modalidades que suelen asociarse a mayor precariedad e inestabilidad laboral. Además, entre las principales causales de término contractual destacan el vencimiento del plazo convenido (25,6%), la renuncia voluntaria (22%) y la conclusión de obra o servicio (18,4%). Estas cifras, permiten inferir que una proporción importante de las trayectorias laborales de las personas en situación de discapacidad continúan siendo discontinuas y poco sostenibles en el tiempo.

Respecto de las remuneraciones imponibles de las personas trabajadoras contratadas bajo la Ley N°21.015, se observan bajos sueldos que se acrecientan aún más cuando se intersecciona el género. Los hombres en situación de discapacidad perciben ingresos superiores en 14 de las 16 regiones del país, alcanzando una remuneración imponible promedio de \$645.713 mensuales, mientras que las mujeres en situación de discapacidad registran un promedio nacional de \$597.846 (HUB Incluye, 2023).

A nivel territorial, la Región Metropolitana de Santiago concentra la mayor cantidad de contratos y trabajadores registrados, con 68.803 contratos y 51.993 trabajadores, seguida por Biobío y Valparaíso. Esto refleja una fuerte centralización de las oportunidades laborales, reproduciendo desigualdades regionales históricas en el acceso al empleo y a políticas de inclusión.

En relación con el cumplimiento empresarial, el mismo reporte de la Dirección del Trabajo, muestra que 4.083 empresas realizaron la Comunicación Electrónica correspondiente al año 2026. No obstante, aunque la mayoría declara no utilizar medidas subsidiarias de cumplimiento, aún existen empresas que recurren a donaciones o contratación de servicios externos en lugar de contratación directa de personas en situación de discapacidad. De igual manera, las empresas continúan justificando el incumplimiento mediante “razones fundadas”, principalmente asociadas a la naturaleza de las funciones o a la supuesta falta de candidatos que cumplan con el perfil requerido. Esto evidencia que persisten barreras culturales, organizacionales y de accesibilidad que dificultan una inclusión laboral efectiva y no meramente formal.

Toda esta estadística, insinúa que nos enfrentamos a un problema más profundo: muchas personas llegan al mercado laboral después de trayectorias marcadas por barreras educativas, falta de accesibilidad, dependencia, escasa autonomía, discriminación y formación laboral poco conectada con empleos reales.

Chile registra 1.812.550 personas en situación de discapacidad, equivalentes al 9,7% de la población de 5 años o más. Además, los datos disponibles muestran una fuerte brecha educativa: un análisis de CASEN 2022 indica que el 62,8% de las personas adultas en situación de discapacidad tiene educación media incompleta o menos, frente al 27,1% de las personas sin discapacidad. Esta diferencia afecta directamente las posibilidades de acceso a empleos formales, calificados y sostenibles.

A ello se suma la dimensión de autonomía. La ENDISC 2022 informa que el 52,2% de las personas adultas en situación de discapacidad se encuentra en situación de dependencia, lo que significa que requiere apoyo de otra persona para actividades de la vida diaria. Por tanto, la baja inclusión laboral no depende sólo de la voluntad empresarial, sino también de la existencia de apoyos, transporte accesible, ajustes razonables, accesibilidad universal, sistemas de cuidado y trayectorias educativas inclusivas.

En este contexto, desde la FCHD se está desarrollando un estudio orientado a analizar la cantidad de personas intermediadas a través de los distintos programas y dispositivos de inclusión laboral existentes en el país, con el propósito de evaluar su efectividad real en términos de inserción, permanencia y resultados laborales. Esta investigación busca generar evidencia que permita identificar brechas, duplicidades y niveles de impacto de las distintas estrategias implementadas, contribuyendo así al diseño de políticas públicas más eficientes, articuladas y basadas en evidencia, que permitan optimizar el uso de los recursos públicos destinados a inclusión.

Como FCHD, creemos que existen dos principales falencias que se establecen en la falta de éxito de los objetivos de inclusión laboral y tienen relación con la ausencia de un modelo robusto, y el foco en la obligatoriedad de las empresas sin considerar las brechas previas.

En cuanto a la ausencia del modelo, es posible indicar que si bien en Chile se ha instalado con fuerza el concepto de “empleo con apoyo” como una metodología de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, gran parte de las iniciativas que se presentan bajo esa denominación no cumplen con los estándares internacionales del verdadero Supported Employment, transformándose más bien en programas de intermediación o acompañamiento laboral temporal, centrados en la colocación y no en la permanencia, desarrollo y autonomía de la persona trabajadora (Verdugo & Jordán de Urrés, 2001).

El problema de fondo es que en Chile se ha reducido el empleo con apoyo a la figura de un “gestor” o “facilitador laboral” que acompaña por un período acotado a la persona en su inserción, generalmente condicionado a la duración de un proyecto financiado o a metas administrativas. Esto, dista profundamente del modelo internacional, cuyo eje central es la provisión de apoyos individualizados, continuos y flexibles a lo largo de toda la trayectoria laboral de la persona, incluyendo ajustes razonables, desarrollo de carrera, apoyos naturales dentro de la empresa, participación de la familia cuando corresponda, intervención sobre el entorno laboral y seguimiento permanente (European Union of Supported Employment EUSE, 2010). Resulta fundamental que estos facilitadores laborales cuenten con las competencias técnicas y metodológicas necesarias para promover procesos de inclusión laboral efectivos, sostenibles y centrados en la persona. En este sentido, desde la FCHD se propone la creación de una certificación de competencias laborales para el rol de facilitador laboral, mediante su acreditación a través del sistema de certificación de competencias de ChileValora, con el propósito de establecer estándares de calidad, fortalecer la profesionalización del cargo y asegurar apoyos adecuados para las personas en situación de discapacidad durante toda su trayectoria laboral.

En consecuencia, lo que existe actualmente en programas de SENCE, OMIL o de organizaciones de la sociedad civil bajo la Ley de Inclusión Laboral N°21.015 no es empleo con apoyo, sino acompañamiento laboral transitorio. La diferencia implica apoyos permanentes y ajustados a las necesidades cambiantes de la persona; financiamiento estable y no concursable; preparación y transformación de los entornos laborales; apoyos dentro y fuera del puesto de trabajo; seguimiento indefinido; enfoque centrado en la persona; desarrollo de carrera y promoción laboral; coordinación intersectorial entre salud, educación, protección social y empleo; e indicadores de calidad de vida y permanencia laboral, no solo de colocación (EUSE, 2010).

Por otro lado, existe una fuerte dependencia de fondos concursables o iniciativas acotadas temporalmente, lo que genera discontinuidad y precarización de los apoyos, orientando el trabajo hacia el cumplimiento de indicadores centrados exclusivamente en el número de colocaciones laborales. Esto reproduce una lógica asistencialista y de cumplimiento de cuotas, más que una política pública basada en derechos humanos (Observatorio de Derechos de las Personas con Discapacidad, 2023).

Es posible observar que actualmente existen diversas iniciativas y programas orientados a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad que, en muchos casos, funcionan de manera desarticulada, sin mecanismos de coordinación ni sistemas comunes de evaluación. A esto se suma que no todas estas iniciativas se encuentran necesariamente orientadas a promover procesos de inclusión laboral efectivos, sostenibles y centrados en la permanencia y desarrollo de las personas en el empleo.

En el ámbito específico de las donaciones entregadas a organizaciones de la sociedad civil acreditadas bajo la ley 21.015 (OSC), y de acuerdo con la minuta interna elaborada por la FCHD, hasta el año 2024, las OSC habían recibido un total de \$64.372.989.072 destinados a la ejecución de programas de inclusión laboral. Sin embargo, los resultados muestran una baja efectividad en términos de impacto real, alcanzando la incorporación laboral de solo 3.487 personas, de las cuales únicamente un 37% logró mantenerse en sus puestos de trabajo a los 9 meses de inserción. Estas cifras, evidencian una preocupante brecha entre la magnitud de los recursos movilizados y los resultados obtenidos, poniendo en cuestión la eficiencia del modelo actual y la ausencia de mecanismos robustos de evaluación, trazabilidad y seguimiento de resultados. Asimismo, reflejan la necesidad urgente de avanzar hacia sistemas de financiamiento y ejecución basados en evidencia, centrados no sólo en la colocación laboral, sino también en la permanencia, calidad del empleo y desarrollo laboral sostenible de las personas en situación de discapacidad.

La segunda falencia, se orienta hacia un diseño de la política pública chilena centrada en la obligación normativa hacia las empresas, especialmente mediante cuotas de contratación.

Si bien esta herramienta es necesaria, resulta insuficiente cuando no se abordan las brechas previas que limitan la empleabilidad real. Una persona puede pasar por cursos, capacitaciones o procesos de formación, pero si no cuenta con educación media completa, apoyos para la autonomía, accesibilidad en el transporte, tecnologías de apoyo, intermediación laboral especializada y acompañamiento en el puesto de trabajo, la formación no necesariamente se transforma en inclusión efectiva.

En consecuencia, el bajo cumplimiento o la baja contratación no deben leerse exclusivamente como resistencia empresarial. También reflejan una falla sistémica: el Estado, el sistema educativo, los servicios de capacitación, los municipios, las empresas y la sociedad civil no han articulado suficientemente una ruta continua entre educación, formación, autonomía, accesibilidad e inserción laboral.

Chile requiere avanzar desde una política centrada principalmente en el cumplimiento formal de cuotas hacia un sistema integral y eficiente de inclusión sociolaboral, capaz de responder a las realidades y necesidades efectivas de las personas en situación de discapacidad.

Para ello, resulta indispensable fortalecer una institucionalidad articulada, coordinada y basada en evidencia, que optimice recursos públicos y privados, evite la fragmentación de programas y genere trayectorias reales de inclusión. La inclusión laboral no debe comenzar en el momento de la contratación, sino mucho antes: en una educación inclusiva de calidad, en el acceso a apoyos para la vida independiente, en la accesibilidad universal, en el fortalecimiento de competencias pertinentes al mercado laboral, en la certificación efectiva de perfiles ocupacionales y en sistemas especializados de intermediación y acompañamiento laboral. Lo anterior exige transformar las políticas actuales hacia modelos más eficientes, sostenibles y medibles, capaces de generar resultados concretos en empleabilidad, permanencia laboral, autonomía y calidad de vida.

III. El Ejemplo de España

En España, la regulación sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad contempla distintas figuras orientadas al acceso al trabajo y permanencia de calidad, formando parte de un modelo de inclusión sociolaboral reconocido en la legislación española y europea.

El real decreto Legislativo N°1/2013, sobre la ley General de las personas en situación de discapacidad y su inclusión social, corresponde a la principal normativa española en materia de discapacidad e inclusión. Su objetivo es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la plena inclusión social de las personas en situación de discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluyendo educación, salud, accesibilidad, participación social y empleo.

En materia laboral, esta ley reconoce el derecho de las personas en situación de discapacidad al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas, promoviendo tanto el acceso al empleo formal como medidas de acción positiva orientadas a disminuir barreras estructurales. Además, establece obligaciones para empleadores públicos y privados en relación con ajustes razonables, accesibilidad y no discriminación.

Uno de sus elementos más relevantes es la obligación para empresas de 50 o más trabajadores de reservar al menos un 2% de sus puestos laborales para personas en situación de discapacidad. La normativa también contempla medidas alternativas cuando el cumplimiento directo no resulta posible, además de reconocer modalidades de apoyo como el empleo protegido y los Centros Especiales de Empleo.

La ley se basa en los principios de la Organización de las Naciones Unidas y la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de discapacidad, fortaleciendo el enfoque de derechos humanos y autonomía personal.

Otra legislación relevante es la Ley N°3/2023 de empleo que moderniza el sistema de empleo en España y establece un marco orientado a mejorar la empleabilidad, reducir desigualdades y fortalecer las políticas activas de empleo.

Dentro de sus principios rectores incorpora expresamente la igualdad de oportunidades y la no discriminación de personas en situación de discapacidad en el acceso, permanencia y promoción laboral. La normativa promueve un modelo de empleo inclusivo basado en la coordinación entre servicios públicos, empresas y entidades sociales.

Otro aspecto relevante es que impulsa una gestión más eficiente y coordinada de los sistemas de empleo, buscando optimizar recursos públicos y mejorar los resultados efectivos de inclusión laboral, especialmente en grupos históricamente excluidos.

Para el efectivo cumplimiento de estas legislaciones, se posicionan otros insumos normativos que establecen metodologías más pertinentes y eficientes, entre ellas el empleo con apoyo y los Centros Especiales de Empleo (CEE).

III.I. Normativa sobre el empleo con Apoyo

El empleo con apoyo es una metodología de inclusión laboral dirigida principalmente a personas en situación de discapacidad con mayores necesidades de apoyo. Consiste en facilitar acompañamiento individualizado dentro y fuera del puesto de trabajo, mediante facilitadores laborales o apoyos especializados.

La Norma principal que regula el Empleo con Apoyo en España, es el Real Decreto 870/2007 que lo establece como medida de fomento del empleo de personas en situación de discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Esta normativa define el empleo con apoyo como un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado y establece subvenciones públicas para financiar facilitadores laborales. Se priorizan las personas en situación de discapacidad intelectual, trastorno del espectro autista, discapacidad física o sensorial con alto grado de afectación. Así también busca favorecer la inserción en empresas ordinarias, no segregadas.

En este ámbito, durante el año pasado fue aprobado el Real Decreto 633/2025, que establece la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, que tiene como foco el facilitar a personas y empresas los procesos de apoyo y acompañamiento para el derecho al apoyo activo para el empleo que prevé el Pilar social europeo. Establece además que la intervención a través de las políticas de activación para el empleo debe mantener el enfoque holístico, considerando el conjunto de las circunstancias que condicionan el acceso y el mantenimiento del empleo, ofreciendo una atención integrada en forma de itinerarios que permitan ofertar y combinar servicios y programas de apoyo activo al empleo en función de las necesidades concretas y, a la vez, en forma coordinada con las medidas de protección y de intervención social. Así también establece que la planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo deben basarse en los datos procedentes de los instrumentos de seguimiento y evaluación. Esto implica la mejora de las capacidades y la transformación digital de los servicios públicos de empleo, profundizando en los trabajos ya iniciados relativos a la trazabilidad de las acciones y al uso de herramientas inteligentes.

III.II. Normativa sobre Centros Especiales de Empleo (CEE)

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es proporcionar empleo remunerado a personas en situación de discapacidad, asegurando ajustes personales y sociales.

En España es regulado por el Real Decreto 2273/1985 que establece el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de Integración Social del Minusválido.

Este reglamento establece que los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores en situación de discapacidad. El 70% de su planta debe encontrarse en situación de discapacidad.

Los Centros Especiales de Empleo, tienen la obligación de prestar servicios de ajuste personal y social, lo que según el artículo N°3 del mismo decreto establece como *“rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social”*.

IV. Conclusiones

La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Chile continúa evidenciando profundas brechas estructurales en el acceso, permanencia y calidad del empleo, las cuales no pueden ser comprendidas únicamente desde la perspectiva del cumplimiento empresarial de cuotas laborales. Los antecedentes analizados muestran que persisten barreras asociadas a educación, accesibilidad, autonomía, apoyos, transporte y sistemas de cuidado, configurando trayectorias de exclusión que limitan significativamente las oportunidades de inserción sociolaboral sostenible.

El estudio permite observar que el modelo actual de inclusión laboral presenta importantes debilidades en términos de coordinación institucional, sostenibilidad y evaluación de resultados. Muchas iniciativas desarrolladas bajo el concepto de “empleo con apoyo” operan en la práctica como programas transitorios de intermediación laboral, alejados de los estándares internacionales del Supported Employment, los cuales consideran apoyos permanentes, individualizados y centrados en la persona trabajadora. Asimismo, existe una fuerte dependencia de fondos concursables y mecanismos de financiamiento fragmentados, orientados principalmente al cumplimiento de metas de colocación laboral más que a la permanencia, autonomía y desarrollo ocupacional de las personas en situación de discapacidad.

En este contexto, los antecedentes relativos al financiamiento vía donaciones evidencian una preocupante brecha entre los recursos invertidos y los resultados obtenidos. La baja permanencia laboral observada en diversos programas pone en cuestión la efectividad del modelo actual y demuestra la necesidad urgente de avanzar hacia sistemas de financiamiento y ejecución basados en evidencia, con mecanismos robustos de evaluación, trazabilidad y seguimiento de resultados.

La experiencia internacional, particularmente la desarrollada en España, demuestra que la inclusión laboral efectiva requiere modelos integrales y articulados, sustentados en apoyos especializados, intermediación laboral continua, accesibilidad universal y fortalecimiento de trayectorias laborales sostenibles. En este sentido, la implementación de Centros de Empleo con Apoyo y Centros Especiales de Empleo adaptados a la realidad chilena representa una alternativa pertinente para avanzar hacia políticas públicas más eficientes, sostenibles y centradas en los derechos humanos.

Finalmente, Chile necesita transitar desde una política centrada principalmente en el cumplimiento formal de cuotas hacia un sistema integral de inclusión sociolaboral que considere las trayectorias previas de exclusión y fortalezca la articulación entre educación, formación, apoyos para la vida independiente, accesibilidad, intermediación especializada y acompañamiento laboral continuo. Solo mediante una institucionalidad coordinada, basada en evidencia y enfocada en resultados sostenibles, será posible avanzar hacia procesos reales de inclusión laboral, autonomía y calidad de vida para las personas en situación de discapacidad.

Bibliografía

Dirección del trabajo (2026) *Estadísticas Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral Desde 01 abril 2018 al 31 marzo 2026.*

European Union of Supported Employment. (2010). *European Union of Supported Employment Toolkit.*

Fundación Chilena para la Discapacidad (2025). *Análisis del Cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Chile.*

Fundación ConTrabajo. (2025). *Boletín N°3 sobre estadísticas de la Ley N° 21.015 de inclusión laboral.*

Hub Incluye. (2023). *Boletín sobre cifras de la Ley 21.015.*

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022). *Encuesta CASEN 2022: Resultados de personas en situación de discapacidad.*

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.*

Real Decreto 870/2007. *Regulación del empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas en situación de discapacidad.*

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2022). *III Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2022.*

Servicio Nacional de la Discapacidad. (s. f.). *Reportes Ley de Inclusión Laboral, Ley N°21.015.*

Verdugo, M. A., & Jordán de Urríes, F. B. (2001). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida.* Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca.

Verdugo, M. A., & Jordán de Urríes, F. (2001). *Apoyo a la inserción laboral de personas en situación de discapacidad intelectual.* Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

Vidal, R. (2013). *La inserción laboral de personas en situación de discapacidad intelectual en Chile.* Revista Centro de Estudios.

Wehman, P. (2012). *Supported Employment: What is it?* *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 139–142.

fcrid

Fundación Chilena para la Discapacidad



OCDPD