



## **INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: DESAFÍOS LEGISLATIVOS Y SOLUCIONES PRÁCTICAS**

### ***WORKPLACE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: LEGISLATIVE CHALLENGES AND PRACTICAL SOLUTIONS***

José Manuel **Ortiz-Marcos**<sup>1</sup>

Universidad de Granada. Facultad de Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Granada, España

Ana Isabel **Invernón-Gómez**

Universidad de Zaragoza. Facultad de Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Zaragoza, España

Marta **Medina-García**

Universidad de Granada. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Granada, España

Lina **Higueras-Rodríguez**

Universidad de Granada. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Granada, España

## **RESUMEN**

La inclusión laboral de personas con discapacidad va más allá de lo económico, impactando en su bienestar emocional, mental y social. El trabajo no solo provee ingresos, sino dignidad, autoestima y contrarresta estigmas. Las leyes antidiscriminación garantizan igualdad de oportunidades y ajustes razonables en el trabajo. Los preparadores laborales son fundamentales, ofreciendo orientación personalizada y facilitando la integración laboral. La revisión científica resalta la

---

<sup>1</sup> Correspondencia: José Manuel Ortiz-Marcos. Correo: [jm.ortiz.marcos@ugr.es](mailto:jm.ortiz.marcos@ugr.es)

importancia del empleo y el emprendimiento para personas con discapacidad, el papel de los preparadores laborales y los desafíos legislativos. La investigación se realizó utilizando plataformas como Web of Science, Eric y Scopus, seleccionando 20 artículos relevantes. Se concluye que el acceso al ámbito laboral mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad, promoviendo la inclusión y diversidad. Sin embargo, los desafíos legislativos actuales tales como la falta de reconocimiento de los preparadores laborales y la ambigüedad legal, son obstáculos que requieren atención urgente. En esta línea, se propone la creación de un marco legislativo que regule la figura del preparador laboral y que avance hacia una mayor cobertura de sus garantías y hacia el reconocimiento de su trabajo con este colectivo, posibilitando el acceso a empleos en condiciones de igualdad y proporcionando los apoyos necesarios para su plena inclusión. Dicho reconocimiento es esencial para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa en el mercado laboral.

**Palabras clave:** Personas con discapacidad; inclusión laboral; desafíos legislativos; preparador laboral; calidad de vida.

## ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the labour market goes beyond the economic sphere, impacting on their emotional, mental and social well-being. Work not only provides income, but also dignity, self-esteem and counteracts stigma. Anti-discrimination laws guarantee equal opportunities and reasonable accommodation in the workplace. Job coaches are essential, offering personalised guidance and facilitating integration into the workplace. The scientific review highlights the importance of employment and entrepreneurship for people with disabilities, the role of job coaches and legislative challenges. The research was conducted using platforms such as Web of Science, Eric and Scopus, selecting 20 relevant articles. It is concluded that access to the workplace improves the quality of life of people with disabilities, promoting inclusion and diversity. However, current legislative challenges such as the lack of recognition of job coaches and legal ambiguity are obstacles that require urgent attention. Along these lines, it is proposed that a legislative framework be created to regulate the profile of job coaches and to move towards greater coverage of their guarantees and recognition of their work with this group, enabling access to jobs under equal conditions and providing the necessary support for their full inclusion. Such recognition is essential to move towards a more inclusive and equitable society in the labour market.

**Key Words:** People with disabilities; labor inclusion; legislative challenges; job coach; quality of life.

## Cómo citar este artículo:

Ortiz Marcos, J.M., Invernón-Gómez, A.I., Medina García, M. y Higuera-Rodríguez, L. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos legislativos y soluciones prácticas. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 35(3), 105-122. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.35.num.3.2024.40820>

## Introducción

La discapacidad en la vida adulta presenta grandes desafíos en el ámbito de la salud, del empleo y de la participación social, entre otros. Estas limitaciones necesitan del apoyo adecuado de políticas inclusivas, de una mayor conciencia social y de la eliminación de las barreras de accesibilidad, todo ello para poder desarrollar una vida plena, autónoma y productiva. En este escenario, la inclusión laboral de personas con discapacidad supone un tema de creciente relevancia en la sociedad actual, que va más allá de ser una mera cuestión económica. El empleo y el emprendimiento para estas personas no solo representan una fuente de ingresos esencial, sino que también tienen un impacto significativo en su bienestar emocional, mental y social. Desde una perspectiva psicológica, el empleo brinda dignidad, autoestima y pertenencia, contrarrestando el estigma y los conceptos negativos de sí mismos que puedan experimentar. Además, ofrece oportunidades para el desarrollo de habilidades laborales y personales, lo que no solo beneficia a nivel profesional, sino que también se traduce en una mayor calidad de vida. En el contexto legal, las leyes de no discriminación prohíben la exclusión laboral basada en la discapacidad en numerosos países, garantizando igualdad de oportunidades tanto en la contratación como durante el empleo. Estas leyes también exigen que los empleadores realicen adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para acomodar las necesidades individuales de las personas con discapacidad. Sin embargo, a pesar de existir un consenso en la literatura científica en torno a los beneficios de la incorporación laboral de las personas con discapacidad, existen ciertas reticencias en torno a los desafíos legislativos que entraña y que requieren de una atención crítica para lograr una inclusión laboral efectiva. En este contexto, se reconoce como un elemento esencial en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, el papel de los preparadores laborales, profesionales altamente especializados que desempeñan una función esencial al brindar orientación y apoyo personalizado. Desde la evaluación inicial hasta la integración exitosa en el lugar de trabajo, los preparadores laborales trabajan en estrecha colaboración con las personas con discapacidad, identificando oportunidades laborales, desarrollando habilidades y facilitando adaptaciones razonables. El objetivo de esta revisión científica es analizar los beneficios y desafíos legislativos en la inserción laboral de personas con discapacidad, enfocándose en el rol de los preparadores laborales. Se pretende abordar la falta de reconocimiento legal y la ambigüedad normativa que dificultan la inclusión laboral. Este análisis examina los impactos del empleo y emprendimiento en la vida de las personas con discapacidad, así como los desafíos legislativos persistentes, con el fin de avanzar hacia una sociedad más inclusiva que garantice igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

### *La importancia del empleo para personas con discapacidad*

A pesar de existir un amplio consenso sobre los grandes beneficios que el empleo aporta a las personas con discapacidad, supone un tema de gran relevancia sobre el que merece la pena hacer una reflexión más profunda. Como ya hemos mencionado anteriormente, la incorporación de este colectivo a la vida laboral y social va más allá de ser una simple fuente de ingresos económicos (Ameri et al., 2023; Ursic, 2022), desde una perspectiva psicológica, el empleo tiene un impacto significativo en el bienestar emocional y mental de las personas con discapacidad. Como se indica en la literatura científica (de Araujo et al., 2022) el empleo proporciona una fuente de ingresos esencial que les permite mantener su independencia financiera y, en muchos casos, reducir su dependencia de la asistencia gubernamental o familiar. Esto no solo tiene un impacto positivo en su calidad de vida, sino que también les brinda un sentido de dignidad y autoestima (Gómez et al., 2020). El empleo les permite sentirse valoradas y útiles en la sociedad, lo que puede contrarrestar cualquier estigma o autoconcepto negativo que puedan experimentar (Licite-Kurbe & Sevcuna, 2023).

A parte de los beneficios económicos y emocionales, el empleo también ofrece oportunidades para el desarrollo de habilidades (Ikutegbe et al., 2023). Las personas con discapacidad pueden aprender nuevas competencias laborales y mejorar sus habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas (Voermans et al., 2021). Estas habilidades no sólo son valiosas en el entorno laboral, sino que también se pueden aplicar en otros aspectos de la vida cotidiana (Wen et al., 2023). El empleo también tiene un impacto significativo en el bienestar psicológico de las personas con discapacidad. Proporciona una estructura diaria, un sentido de pertenencia y un propósito en la vida, lo que puede contrarrestar la depresión, la ansiedad y otros problemas de salud mental (Scholz & Ingold, 2021). Asimismo, promueve la inclusión social al permitir que estas personas interactúen con colegas, clientes y la comunidad en general, lo que reduce el aislamiento social y aumenta el sentido de pertenencia (Jordan, 2018). Desde una perspectiva legal, existen importantes consideraciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad (McNeill et al., 2017). Las leyes de no discriminación prohíben la discriminación laboral basada en la discapacidad en muchos países, garantizando así que estas personas tengan igualdad de oportunidades en el proceso de contratación y durante su empleo (Baumberg et al., 2018). Además, se requiere que los empleadores realicen adaptaciones razonables para acomodar las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (McKinney & Swartz, 2021). Esto puede incluir ajustes en la infraestructura o cambios en las políticas y prácticas laborales (Jochmaring & York, 2023). El reconocimiento legal de figuras como los preparadores laborales es un tema importante en algunos países (Ho et al., 2022). Las leyes que reconocen oficialmente su papel pueden fortalecer su capacidad para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad y colaborar con los empleadores en la creación de entornos de trabajo inclusivos (Agrado & Montenegro, 2022).

Asimismo, las leyes y regulaciones que promueven la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral son fundamentales para garantizar que las personas con discapacidad tengan un acceso justo y equitativo al empleo y para fortalecer su posición legal en el mercado laboral (Norstedt & Germundsson, 2022). El empleo y el emprendimiento son elementos fundamentales que pueden marcar una gran diferencia en la vida de estas personas. A continuación, se explora en detalle cómo el empleo y el emprendimiento pueden tener un impacto positivo en la vida de las personas con discapacidad (Ditchman et al., 2022):

- Fuente de ingresos: Proporciona autonomía financiera, reduciendo la dependencia de asistencia gubernamental o familiar.
- Mejora del bienestar psicológico: Ofrece un sentido de logro, autoestima, propósito y una estructura diaria, contribuyendo a la salud mental y emocional.
- Desarrollo de habilidades: Permite el aprendizaje de nuevas habilidades profesionales y personales, mejorando la comunicación y el trabajo en equipo.
- Inclusión social: Facilita la interacción con otros, promoviendo la integración y desafiando estereotipos sobre las personas con discapacidad.
- Mejora de la calidad de vida: La estabilidad financiera mejora el acceso a mejores viviendas, atención médica, educación y oportunidades recreativas.
- Contribución a la comunidad: Las personas con discapacidad enriquecen la comunidad y la economía con sus habilidades y perspectivas únicas.

Modelo a seguir: El éxito de estas personas puede inspirar a otros a establecer y alcanzar metas laborales y emprendedoras. En definitiva, se hace alusión a lo que indican autores como Alriksson-Schmidt et al. (2014), pues el empleo y el emprendimiento tienen el potencial de transformar sus vidas al mejorar su bienestar, desarrollar sus habilidades, promover la inclusión y contribuir a la sociedad (Ipsen & Repke, 2022). Por lo tanto, fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad es no solo un acto de justicia social, sino también un medio para construir una sociedad más diversa, inclusiva y enriquecedora para todos (Arnaud et al., 2021; Niazi et al., 2023).

*El rol de los preparadores laborales en el empleo inclusivo*

El rol de los preparadores laborales es crucial en el apoyo a las personas con discapacidad en su búsqueda y mantenimiento de empleo, ya que proporcionan orientación personalizada para adaptar sus habilidades y necesidades a las oportunidades laborales disponibles (Myers & Cox, 2020). Su trabajo comienza con una evaluación integral de habilidades e intereses, y luego colaboran en la búsqueda de empleo adecuado, revisando anuncios y asistiendo en la preparación de solicitudes (Guerrero et al., 2021). Además, brindan capacitación en habilidades laborales, como comunicación y entrevistas, y ofrecen apoyo emocional y en la negociación de condiciones laborales (Ditchman et al., 2022). Una vez que se ha logrado la colocación en un empleo, los preparadores laborales pueden trabajar en conjunto con el empleador para garantizar que se realicen adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para acomodar las necesidades específicas de la persona con discapacidad. Esto podría incluir modificaciones en la infraestructura, ajustes en las políticas laborales o la incorporación de tecnología asistida. El seguimiento y apoyo continuo en el lugar de trabajo son componentes esenciales del trabajo de los preparadores laborales. Esto incluye la resolución de problemas, la mediación en conflictos y la búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional para asegurar que la persona con discapacidad se adapte y progrese satisfactoriamente en su entorno laboral.

Los preparadores laborales, además de trabajar directamente con las personas con discapacidad, educan a los empleadores sobre la inclusión laboral y la importancia de aprovechar la diversidad en la fuerza laboral. Su colaboración contribuye a crear entornos de trabajo inclusivos y accesibles. Son clave en el proceso de inclusión laboral, brindando apoyo personalizado desde la evaluación hasta la integración exitosa. Su trabajo promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el ámbito laboral, destacándose como profesionales especializados en la inclusión de personas con discapacidad (Lindsay et al., 2015). Su labor abarca desde la evaluación inicial hasta la integración exitosa en el mercado laboral, y su enfoque principal se centra principalmente en proporcionar un apoyo integral y personalizado a las personas con discapacidad en cada etapa del proceso (Tabla 1).

**Tabla 1***Proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad*

<b>Evaluación Integral y Personalizada</b>	Los preparadores laborales comienzan con una evaluación detallada de las habilidades, intereses y objetivos de cada persona con discapacidad, lo que es clave para identificar las oportunidades laborales más adecuadas y crear un plan de acción personalizado.
<b>Búsqueda de Empleo y Adaptación de Oportunidades</b>	Tras definir el perfil de la persona con discapacidad, los preparadores laborales buscan empleo adecuado, revisando ofertas, identificando empresas inclusivas y ayudando en la preparación de solicitudes y currículums, adaptando las oportunidades laborales a las habilidades y necesidades individuales.
<b>Desarrollo de Habilidades Profesionales</b>	Los preparadores laborales ayudan a desarrollar habilidades necesarias para el entorno laboral, como la mejora de la comunicación, el entrenamiento para entrevistas y el perfeccionamiento de competencias técnicas específicas.
<b>Apoyo Continuo en el Lugar de Trabajo</b>	Conseguido el empleo, los preparadores laborales brindan apoyo continuo en el lugar de trabajo, negociando condiciones laborales y salariales, resolviendo problemas y facilitando el desarrollo profesional, garantizando una adaptación exitosa.
<b>Sensibilización y Colaboración con Empleadores</b>	Los preparadores laborales sensibilizan a los empleadores sobre la inclusión laboral, destacando la importancia de aprovechar la diversidad en la fuerza laboral, lo que contribuye a crear entornos de trabajo inclusivos que benefician tanto a las personas con discapacidad como a las empresas.

Fuente: Perez-Conesa et al. (2020).

Los preparadores laborales son esenciales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que proporcionan un apoyo completo y personalizado en todas las etapas del proceso. Su labor no solo beneficia a las personas con discapacidad al facilitar su inserción laboral, sino que también contribuye a la promoción de la igualdad de oportunidades y la diversidad en el ámbito laboral, lo que enriquece a la sociedad en su conjunto (Bross et al., 2021).

*Identificación de los desafíos legislativos que persisten en la inclusión laboral de personas con discapacidad.*

La inclusión laboral de personas con discapacidad enfrenta importantes desafíos legislativos, a pesar de los avances en la promoción de la igualdad de oportunidades. Este tema ha sido analizado por expertos en legislación laboral y derechos humanos, quienes evalúan la eficacia de las normativas vigentes y proponen mejoras (Ameri et al., 2023). Un aspecto crítico es la variabilidad de las leyes entre países, que abordan temas como la no discriminación, accesibilidad en el lugar de trabajo y entornos inclusivos. Sin embargo, las leyes suelen presentar ambigüedades en términos como "ajustes razonables" o "discapacidad calificada", generando interpretaciones diversas y posibles conflictos legales. Es necesario establecer definiciones claras y criterios precisos para asegurar el entendimiento de derechos y obligaciones tanto para empleadores como para personas con discapacidad (McKinney & Swartz, 2021). Otro desafío radica en las cuotas de empleo, donde las empresas deben contratar un porcentaje de personas con discapacidad. En algunos casos, estas cuotas no se cumplen debido a sanciones insuficientemente disuasorias o prácticas evasivas, como pagar multas en lugar de contratar. Las normativas deben fortalecerse para garantizar el cumplimiento efectivo (Guerrero et al., 2021).

Estos obstáculos subrayan la importancia de analizar y mejorar las leyes para lograr una integración laboral plena y efectiva. Uno de los desafíos más recurrentes es la falta de claridad y precisión en la redacción de las leyes relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Algunas normativas presentan terminología ambigua o abierta a interpretaciones diversas, lo que dificulta su aplicación efectiva (Wen et al., 2023). Esto puede dar lugar a conflictos legales y a la incertidumbre tanto para las personas con discapacidad como para los empleadores. Otro desafío legislativo es la falta de incentivos adecuados para que las empresas cumplan con las cuotas de empleo de personas con discapacidad, cuando estas cuotas están contempladas en la legislación (Perez-Conesa et al., 2020). En algunos casos, las sanciones por incumplimiento pueden resultar insuficientes para motivar a las empresas a contratar a más personas con discapacidad, lo que limita el alcance de los objetivos de inclusión laboral. Además, es importante señalar la necesidad de una mayor supervisión y control por parte de las autoridades competentes para asegurar el cumplimiento de las normativas. La falta de mecanismos efectivos de fiscalización puede conducir a un incumplimiento generalizado de las obligaciones legales por parte de los empleadores (Perez-Conesa et al., 2020).

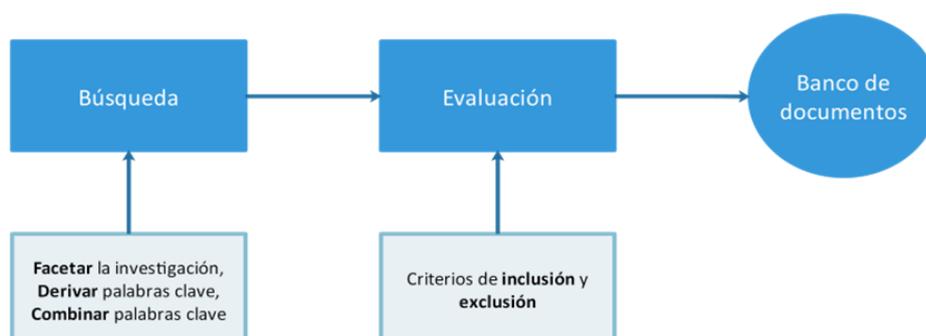
Por otro lado, la educación y la concienciación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad también son áreas donde la legislación puede desempeñar un papel crucial. Las leyes deben promover la sensibilización y la formación de empleadores y trabajadores en relación con la discapacidad, así como fomentar la creación de entornos laborales inclusivos y libres de estigma (Ursic, 2022). La identificación de los desafíos legislativos que persisten en la inclusión laboral hacia las personas con discapacidad se considera esencial para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria (Norstedt & Germundsson, 2022). Abordar estos desafíos requiere de un análisis detenido de la legislación existente, la corrección de ambigüedades y lagunas legales, el fortalecimiento de los incentivos y sanciones, y la promoción de la concienciación y la formación en este ámbito. Solo a través de un enfoque integral y coordinado se podrán superar los obstáculos y garantizar la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad (Pérez-Conesa et al., 2020).

## Método

Este estudio consiste en una revisión sistemática de la literatura científica (Evans et al., 2020) con el propósito de construir una síntesis cualitativa detallada sobre el impacto del empleo y el emprendimiento en la vida de las personas con discapacidad, el papel esencial de los preparadores laborales y los desafíos legislativos que aún persisten en torno a su inclusión laboral. Para lograr este objetivo, se ha llevado a cabo una revisión exploratoria orientada a identificar los objetivos, contextos y diseños de los estudios en este campo. Adicionalmente, se examinan los temas emergentes y se proponen posibles direcciones para investigaciones y prácticas futuras, lo que permitirá extraer inferencias y conclusiones relevantes acerca de las principales líneas de investigación, su evolución y los aspectos temáticos más significativos a considerar. La revisión se ha estructurado utilizando el marco metodológico ReSiste-CHS (Hanson et al., 2021), compuesto por cuatro fases diseñadas para garantizar el máximo rigor y calidad en la investigación (Martínez et al., 2022). En todo este procedimiento se siguieron los criterios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki de 1975 y luego actualizada en Brasil en 2013 y el protocolo aprobado por el Comité de Ética de la Universidad de Granada (código de referencia: 4018/CEIH/2024). Como primer paso en el desarrollo de este estudio sistemático (Figura 1), se establecieron previamente los criterios de inclusión y exclusión, los cuales facilitan la selección adecuada de los artículos a ser analizados, asegurando así la relevancia y coherencia del corpus de investigación.

**Figura 1**

*Revisión sistemática (PRISMA).*



Se emplearon dos métodos distintos para analizar los 20 documentos. Primero, se llevó a cabo un análisis descriptivo de los resultados mediante la elaboración de una tabla para recopilar información. Esta tabla facilitó la organización y el registro de los datos más relevantes de cada estudio. La información recopilada incluyó: autor, fecha de publicación, lugar, objetivos del estudio, metodología, instrumentos de recogida de datos, características de la muestra, resultados, principales aportaciones y futuras líneas de investigación. Además, se realizó un análisis temático (Braun y Clarke 2006) utilizando el software cualitativo Nvivo 12, lo cual permitió categorizar los resultados en tres áreas temáticas emergentes: realidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, impulso de la política y legislación a favor de la inclusión de la discapacidad y desprotección de la figura del preparador laboral.

### *Criterios de inclusión y exclusión y estrategias de búsqueda*

Para la búsqueda de literatura seleccionamos tres bases de datos (WoS, Scopus y ERIC). En su totalidad, se ocupan del ámbito educativo, además de contener estudios de calidad y de todas partes del mundo. Asimismo, con el objetivo de abarcar el mayor número de estudios sobre la temática, se realizó una búsqueda de literatura gris con ayuda del buscador de google académico. En la exploración de todas las bases y buscadores mencionados, se combinaron una serie de palabras clave ("inclusión laboral", "discriminación", "exclusión laboral", "derecho laboral", "personas con discapacidad" y "Calidad de vida"), con el fin de crear una ecuación de búsqueda. Se logró recopilar una muestra representativa de estudios, los cuales fueron sometidos a un análisis detallado y sintetizados en el presente estudio, ofreciendo así una visión integral y fundamentada sobre la investigación. Para seleccionar los manuscritos, se estableció una serie de criterios de inclusión y se seleccionaron teniendo en cuenta dos fases. En una primera fase, se siguieron los siguientes criterios, los cuales se añadieron a través de los filtros de las propias bases de datos:

- Estudios publicados en las bases de datos seleccionadas y resultantes de las ecuaciones de búsqueda preestablecidas.
- Estudios publicados en formato de revisión o de artículo.
- Estudios científicos en las siguientes áreas y ámbitos de investigación: estudios etiquetados en el ámbito de investigación «Social Science» (Scopus); estudios etiquetados en el ámbito de investigación «Education, Educational Research» (WoS).

En una segunda fase, el enfoque de esta investigación se centra en identificar estudios que respondan a preguntas y objetivos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad. Se priorizan investigaciones publicadas desde 2017, sin restricciones de idioma, que aborden los siguientes aspectos:

- Políticas educativas y laborales: Estudios sobre políticas que fomenten la inclusión laboral de personas con discapacidad, especialmente en entornos accesibles.
- Figura del preparador laboral: Investigaciones sobre su rol, eficacia y las políticas que regulan esta figura en la inserción laboral.
- Participación directa de personas con discapacidad: Estudios que incluyan experiencias y resultados de esta población en el ámbito laboral.
- Intervenciones laborales accesibles: Investigaciones que analicen estrategias y prácticas inclusivas en el entorno laboral.
- Grupos de comparación definidos: Estudios que contrasten resultados entre personas con y sin discapacidad, con acceso laboral o el apoyo de preparadores laborales.
- Resultados inclusivos: Informes sobre experiencias laborales exitosas y mejoras derivadas de la inclusión laboral.
- Metodologías sólidas: Preferencia por estudios de casos y controles, observacionales prospectivos/retrospectivos, revisiones sistemáticas y metaanálisis, con énfasis en evaluar la eficacia de los preparadores laborales.
- Este enfoque permite una comprensión integral de las estrategias para la inclusión laboral y la mejora de condiciones para personas con discapacidad.

En cuanto a los criterios de exclusión se tuvieron en cuenta los siguientes:

- Se excluyen los estudios que no se han realizado con personas con discapacidad.
- Se excluyen los estudios que no abordan directamente la temática específica o que no informen sobre los resultados de interés.

- Se excluyen los duplicados identificados durante el proceso de búsqueda y selección. Se excluyen los estudios para los cuales no se pueda acceder al texto completo o a suficientes datos para su evaluación.
- Se excluyen los estudios con limitaciones metodológicas importantes que puedan sesgar los resultados de manera significativa, como falta de aleatorización, alto riesgo de sesgo o tamaños de muestra inadecuados.
- Se excluyen las publicaciones que no hayan sido sometidas a un proceso de revisión por pares.
- Se excluyen los artículos publicados antes del 2017.

De manera más específica y teniendo en cuenta los criterios especificados, la búsqueda se organizó en torno a dos momentos clave.

### *Búsqueda sistemática*

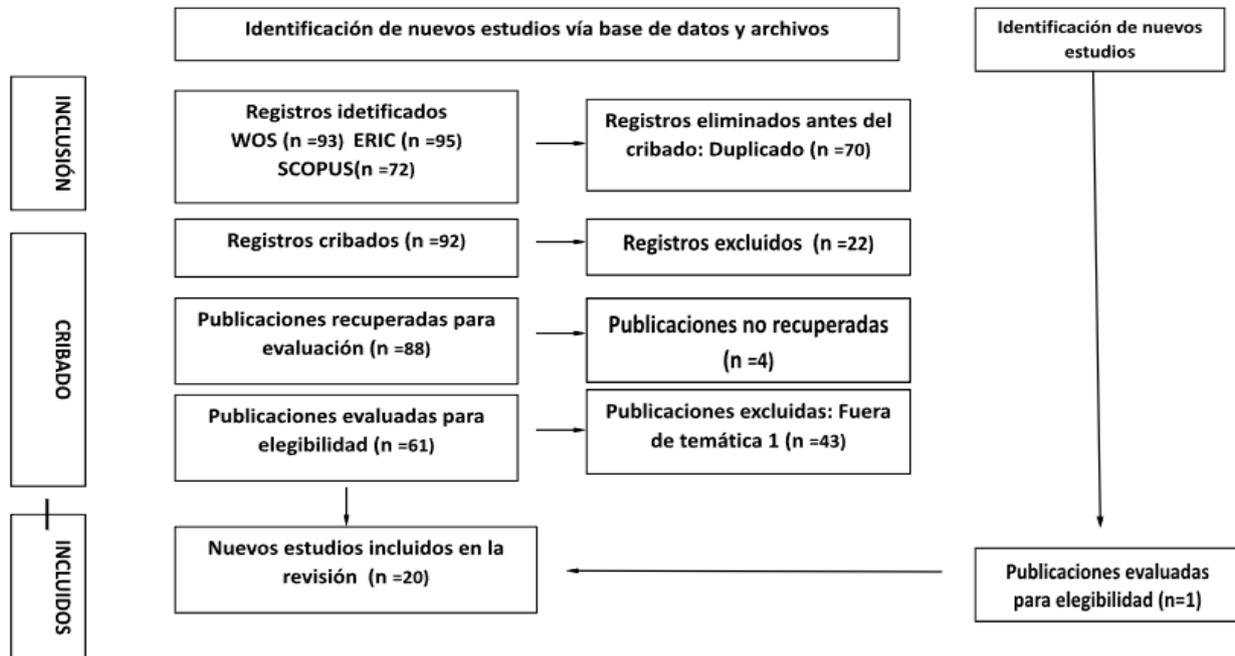
La búsqueda de bibliografía científica se inició en marzo de 2023, ajustando diferentes conceptos para la realización de la búsqueda de artículos científicos sobre la relación entre inclusión laboral, personas con discapacidad y preparadores laborales, entre otros aspectos relevantes. Se aplicó una estrategia de búsqueda booleana en las bases de datos Web of Science, ERIC, Scopus y "literatura gris", la cual consistió en la combinación de palabras clave pertinentes para el tema de estudio, tales como "inclusión laboral", "preparador laboral", "empleo", "emprendimiento laboral" e "igualdad". Además, se emplearon operadores booleanos como "AND" y "OR" para combinar las palabras clave y obtener resultados más precisos (Penconek et al., 2021). Es decir, se utilizó "AND" para combinar términos como "inclusión laboral", "personas con discapacidad" y "discriminación", mientras que "OR" se utilizó para combinar "derecho laboral" y "calidad de vida" (Grignaschi et al., 2022). Estas búsquedas arrojaron una cantidad considerable de resultados; sin embargo, algunas de estas búsquedas eran repetitivas o no se ajustaban a la temática de investigación. No obstante, proporcionaron una perspectiva completa del constructo de la temática de estudio a desarrollar. Al aplicar diferentes operadores booleanos, se logró obtener una búsqueda más precisa y específica, lo que permitió encontrar artículos científicos más relevantes para el tema de estudio.

### *Obtención de datos y análisis de su fiabilidad*

A partir de la búsqueda inicial, que arrojó un total de 260 artículos, se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Tras la revisión de los títulos y resúmenes, se considerarán adecuados para la investigación sistemática un total de 20 artículos. En conclusión, estos artículos cumplieron con los criterios de inclusión y fueron seleccionados para la revisión sistemática. La aplicación de operadores booleanos en la búsqueda permitió obtener resultados más precisos y relevantes para el estudio, facilitando la selección de los artículos científicos que cumplían con los requisitos (Figura 2).

**Figura 2.**

*Diagrama de flujo de los estudios incluidos.*



## Resultados

Los estudios sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad se agrupan en tres objetivos principales, con base en la literatura reciente. En primer lugar, se busca explorar tanto los beneficios como las barreras que enfrenta esta inclusión. Esto implica evaluar cómo la participación de personas con discapacidad en el entorno laboral no solo puede enriquecer la cultura organizacional, sino también mejorar la productividad y la innovación en las empresas, como lo destacan estudios como el de Bjørnshagen & Ugreninov (2021) y Francisco, Pérez-Conesa & Montserrat (2017). Sin embargo, también se analizan las principales dificultades que estas personas enfrentan, como la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo, los prejuicios sociales que perpetúan la discriminación y las barreras estructurales que limitan su plena participación. Investigaciones como las de Gjertsen et al. (2021) y Díaz, Bastías, Alarcón & Ritz (2021) examinan estas barreras en diferentes contextos geográficos y legislativos. En segundo lugar, se investiga el desarrollo de habilidades y formación profesional, subrayando la importancia de programas de capacitación adaptados que no solo preparan a las personas con discapacidad para el mercado laboral, sino que también fomenten su crecimiento personal y profesional. Mandischer et al. (2023) exploran cómo la colaboración adaptativa entre humanos y robots puede facilitar esta formación y mejorar la inclusión en tareas laborales manuales. Del mismo modo, estudios como el de Hafsteinsdóttir & Hardonk (2023) indagan sobre las perspectivas de las personas con discapacidad intelectual y su preparación para integrarse en el mercado laboral. Finalmente, el tercer objetivo se centra en identificar las mejores prácticas en la inclusión laboral, analizando casos de éxito y modelos que han demostrado ser eficaces para crear entornos inclusivos. Autores como Cruz-Morato et al. (2021) estudian el caso de Ilunion Hotels en España, donde las prácticas de recursos humanos han sido clave para la inclusión laboral exitosa de las personas con discapacidad. Asimismo, investigaciones

como las de Calderón-Milán et al. (2020) investigan el rol de las entidades de la economía social y solidaria en facilitar la inclusión de personas con discapacidad, mostrando la importancia de modelos organizacionales que prioricen la diversidad.

### *Contexto y diseños de los estudios*

En relación con la distribución geográfica de los estudios, los países de origen varían considerablemente. España lidera la investigación con varios estudios, como el de Salinas & Mut (2024), que exploran la inclusión laboral de mujeres con discapacidad en los centros especiales de empleo. Otras investigaciones en Europa, como la de Jochmaring & York (2023) en Alemania, examinan los desafíos y oportunidades que ofrece el mercado laboral 4.0 para personas con discapacidad. Estudios en países como Chile (Núñez-Parra & Villalobos-Parada, 2024) y Noruega (Bjørnshagen & Ugreninov, 2021) también proporcionan una perspectiva comparativa sobre la inclusión en contextos locales específicos. La metodología empleada en estos estudios varía ampliamente, con enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos. Algunas investigaciones utilizan encuestas y escalas de medición para evaluar actitudes y competencias, como es el caso de Strindlund et al. (2018), quienes investigan las percepciones de los empleadores sobre la empleabilidad de personas con discapacidad. Otros estudios, como los de van Berkel & Breit (2024), aplican revisiones narrativas para identificar prácticas organizacionales exitosas que faciliten la inclusión laboral.

### *Evolución de la investigación en inclusión laboral*

La investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad ha crecido considerablemente en los últimos años, reflejando un interés creciente en este campo (Tabla 2). Durante la década de 2010, los estudios se centraron principalmente en analizar las políticas de inclusión laboral y la efectividad de los programas de formación, como mencionan Pallisera et al. (2011) y Pérez-Conesa et al. (2017) en sus investigaciones sobre el mercado laboral en España. En los años recientes, se ha producido un incremento de estudios que examinan las competencias necesarias para una inclusión efectiva y los factores externos que influyen en esta, como lo muestran los estudios de Munuera (2015) y Rivera & Tilcsik (2023), quienes analizan la discriminación en el acceso educativo, que posteriormente impacta en el ámbito laboral. Este patrón de investigación sugiere una evolución progresiva en la comprensión de los desafíos y oportunidades asociados con la inclusión laboral, con un compromiso creciente por parte de los investigadores y las empresas para crear entornos laborales más inclusivos y equitativos.

**Tabla 2**

*Trayectoria de crecimiento de la literatura.*

<b>2010</b>	-
<b>2011</b>	Pallisera et al. (2011).
<b>2012</b>	-
<b>2013</b>	-
<b>2014</b>	-
<b>2015</b>	Munuera (2015).
<b>2016</b>	-

<b>2017</b>	Francisco et al. (2017); Pérez-Conesa et al. (2017).
<b>2018</b>	Strindlund et al. (2018).
<b>2019</b>	-
<b>2020</b>	Calderón-Milán et al. (2020).
<b>2021</b>	Aristizabal et al. (2021); Bjørnshagen & Ugreninov (2021); Cruz-Morato et al. (2021); Díaz et al. (2021); Gjertsen et al. (2021).
<b>2022</b>	Agredo & Montenegro (2022).
<b>2023</b>	Hafsteinsdóttir &, Hardonk (2023); Jochmaring & York (2023); Mandischer et al. (2023); Rivera & Tilcsik (2023).
<b>2024</b>	Bowman et al. (2024); Núñez-Parra & Villalobos-Parada (2024); Salinas & Muta (2024); van Berkel & Breit (2024).

Fuente: Elaboración propia

El estudio de revisión identificó 20 investigaciones publicadas entre 2017 y 2024, centradas en la relación entre inclusión laboral, calidad de vida y el papel del preparador laboral en entornos de trabajo, además de aspectos legales y de discriminación. Estos factores son clave para una vida autónoma y empoderada de personas con discapacidad. Se resalta que el respaldo laboral facilita la inserción en el mercado y el desarrollo de habilidades para la independencia y autodeterminación (Wehman et al., 2017).

La participación en el mercado laboral abierto genera beneficios sociales y económicos significativos para personas con discapacidad intelectual (DI), reflejando un cambio de paradigma desde los años 80. El "empleo con apoyo" ha ganado terreno en Europa, promoviendo la inclusión comunitaria y reduciendo la dependencia económica (Arnaud et al., 2021; Ursic, 2022). Sin embargo, estas personas enfrentan condiciones laborales menos favorables, como empleos de menor categoría y salarios bajos, con predominancia en sectores como restauración, limpieza y oficina (Bell, 2019).

La investigación sobre disparidades de género ofrece resultados mixtos: mientras algunos estudios señalan mayor participación masculina (Ameri et al., 2023; Di Francesco et al., 2021), otros no encuentran diferencias significativas (Gómez et al., 2020). La edad también influye negativamente en las tasas de empleo competitivo, disminuyendo las probabilidades de empleo con el paso del tiempo (Voermans et al., 2021).

Finalmente, se evidencian barreras legislativas para reconocer plenamente el rol de los preparadores laborales, lo que representa un desafío para la inclusión laboral (Kobus-Ostrowska & Papakonstantinou, 2020).

## Conclusiones y Discusión

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un desafío multifacético que abarca dimensiones económicas, sociales y psicológicas, enfrentando barreras legislativas y de implementación (Gómez et al., 2020; McKinney & Swartz, 2021). Es crucial para mejorar la calidad de vida, promover la equidad y enriquecer el mercado laboral. Un aspecto recurrente es el rol de los preparadores laborales, quienes facilitan la inserción al empleo con acompañamiento personalizado y sensibilización a los empleadores (Di Francesco et al., 2021; Peña et al., 2022). Sin embargo, su reconocimiento formal es limitado, dificultando su impacto (Díaz et al., 2021; Kobus-Ostrowska y Papakonstantinou, 2020). Persisten brechas entre las políticas inclusivas y su aplicación, como lo evidencian en Chile las dificultades para implementar adaptaciones razonables (Núñez-Parra y Villalobos-Parada, 2024) y en los países nórdicos las barreras enfrentadas por personas con discapacidades intelectuales (Bjørnshagen y Ugreninov, 2021; Gjertsen et al., 2021). La tecnología, como la colaboración humano-robot, ofrece nuevas oportunidades, aunque requiere ajustes en políticas y formación para garantizar su accesibilidad (Mandischer et al., 2023). Modelos exitosos, como Ilunion Hotels en España (Cruz-Morato et al., 2021) y las entidades de economía social en Europa (Calderón-Milán et al., 2020), demuestran que prácticas inclusivas mejoran la inserción y fomentan valores de equidad y solidaridad.

Aunque se han logrado avances legislativos y mayor sensibilización, persisten barreras significativas que obstaculizan una inclusión plena y efectiva. Este estudio resalta el papel esencial de los preparadores laborales como intermediarios que facilitan la inserción y adaptación de las personas con discapacidad al mercado laboral. Sin embargo, su falta de reconocimiento formal en muchas legislaciones dificulta su sostenibilidad, lo que compromete la efectividad de las políticas de inclusión. Asimismo, se destaca el potencial de la tecnología, como la colaboración humano-robot, para integrar a personas con discapacidad en sectores antes inaccesibles. Aunque prometedoras, estas innovaciones requieren políticas públicas inclusivas y programas formativos específicos para asegurar su accesibilidad. Modelos como Ilunion Hotels y las entidades de economía social y solidaria demuestran cómo prácticas inclusivas enriquecen tanto a las empresas como a los empleados, ofreciendo un ejemplo inspirador de inclusión como valor estratégico más allá de un mandato legal. Pese a los avances, persisten brechas entre las normativas y su implementación práctica. La falta de sensibilización de empleadores, la inaccesibilidad de los espacios laborales y los prejuicios sociales son obstáculos recurrentes. Superar estas barreras exige fortalecer los marcos legales, incentivar prácticas inclusivas y fomentar la concienciación. En conclusión, la inclusión laboral de personas con discapacidad es un proceso que requiere esfuerzos conjuntos, innovación y compromiso. Este estudio ilumina tanto los avances como los retos, señalando áreas clave para mejorar la equidad, la diversidad y la competitividad del mercado laboral.

### *Limitaciones*

Este estudio, aunque valioso, tiene limitaciones importantes. El número de artículos analizados, centrados mayormente en Europa y América Latina, limita la generalización de los hallazgos a regiones como África o Asia, donde las realidades laborales pueden ser diferentes. La variabilidad metodológica, con estudios basados en muestras pequeñas o enfoques de caso, restringe la aplicabilidad de los resultados, y la ausencia de investigaciones longitudinales dificulta evaluar la evolución y sostenibilidad de la inclusión laboral. Además, hay poca investigación sobre el rol de los preparadores laborales, a pesar de su importancia, reflejando una brecha en políticas públicas que garantice su reconocimiento y respaldo.

### *Prospectivas de futuro*

La tecnología ofrece oportunidades prometedoras para la inclusión laboral, como la colaboración humano-robot en sectores antes inaccesibles. Para que estas innovaciones sean efectivas, es necesario adaptar programas de formación y políticas de empleo. También es clave investigar la inclusión en sectores no tradicionales, como tecnología, ciencias y artes, para diversificar oportunidades laborales. Asimismo, se requiere profundizar en el rol de los preparadores laborales, su integración en marcos legislativos y su impacto en el desarrollo profesional de las personas con discapacidad. Futuras investigaciones deben evaluar no solo el acceso al empleo, sino también la calidad, estabilidad y desarrollo profesional, adoptando un enfoque integral que beneficie a personas, empresas y sociedad.

## **Referencias bibliográficas**

- Agredo, V. V., & Montenegro, G. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *CES Derecho*, 13(1), 147–168. <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Agredo, V., & Montenegro, G. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147-168. <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Alriksson-Schmidt A, Hägglund G, Rodby-Bousquet E, & Westbom L. (2014). Follow-up of individuals with cerebral palsy through the transition years and description of adult life: the Swedish experience. *Journal of Pediatric Rehabilitation Medicine*, 7(1), 53–61. <https://doi.org/10.3233/PRM-140273>
- Ameri, M., Kruse, D., Park, S. R., Rodgers, Y., & Schur, L. (2023). Telework during the pandemic: Patterns, challenges, and opportunities for people with disabilities. *Disability and health journal*, 16(2), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2022.101406>
- Aristizabal, K., Rodríguez, O., & Blanquiceth, V. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9–42. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- Arnaud, C., Duffaut, C., Fauconnier, J., Schmidt, S., Himmelmann, K., Marcelli, M., Pennington, L., Alvarelhao, J., Cytera, C., Rapp, M., Ehlinger, V., Thyen, U. (2021). Determinants of participation and quality of life of young adults with cerebral palsy: longitudinal approach and comparison with the general population – SPARCLE 3 study protocol. *BMC Neurol* 21, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12883-021-02263-z>
- Baumberg, B., Garthwaite, K., Warren, J., & Bamba, C. (2018). Assessing work for social security benefits: International models for the direct assessment of work capacity. *Disability and Rehabilitation*, 40(24), 2962–2970. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1366556>
- Bell, M. (2019). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? *European Law Journal*, 11(1) 3–25. <https://doi.org/10.1177/2031952519882953>
- Bjørnshagen, V., & Ugreninov, E. (2021). Labour market inclusion of young people with mental health problems in Norway. *Alter*, 15(1), 46–60. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2020.06.014>

- Bowman, L.R., McDougall, C., Doucet, R., Pooran, B., Xu, Y., & Campbell, J. (2024). Funding employment inclusion for Ontario youth with disabilities: a theoretical cost-benefit model. *Frontiers in Sociology*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1281088>
- Bross, L. A., Travers, J. C., Huffman, J. M., Davis, J. L., & Mason, R. A. (2021). A Meta-Analysis of Video Modeling Interventions to Enhance Job Skills of Autistic Adolescents and Adults. *Autism in Adulthood*, 3(4), 356-369. <http://doi.org/10.1089/aut.2020.0038>
- Calderón-Milán, M.J., Calderón-Milán, B., & Barba-Sánchez, V. (2020). Labour Inclusion of People with Disabilities: What Role Do the Social and Solidarity Economy Entities Play? *Sustainability*, 12(3), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su12031079>
- Cruz-Morato, M.A., Dueñas-Zambrana, C., & García-Mestanza, J. (2021). Disability, Human Resources and Behavioral Economics: The Labour Inclusion Case of Ilunion Hotels of the Costa del Sol (Spain). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 1-23. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157932>
- de Araujo, ACPL., Sampaio, MADS., Costa, EM., Khan, AS., Irfi, G., Costa, RA. (2022). The quotas law for people with disabilities in Brazil: is it a guarantee of employment? *International review of applied economics*, 36(4), 494-523. <https://doi.org/10.1080/02692171.2021.1962257>
- Di Francesco, C., Murahara, F., Martin, V., Flanagan, T., & Nadig, A. (2021). The value of employment support services for adults on the autism spectrum and/or with intellectual disabilities: Employee, employer, and job coach perspectives. *Journal of vocational rehabilitation*, 55(3), 283-296. <https://doi.org/10.3233/JVR-211163>
- Díaz, L.I., Bastías, C., Alarcón, S., & Ritz, K. (2021). Regulation of the labor inclusion of persons with disabilities in the private sector of iberoamerica. an evaluation using the convention. *Revista Chilena de Derecho*, 48(3), 25-54. <https://doi.org/10.7764/R.483.2>
- Ditchman, N., Thomas, J. A., Johnson, K., Haak, C., & Rafajko, S. (2022). The impact of employment on quality of life for adults with brain injury. *Journal of vocational rehabilitation*, 56(1), 1-15. <https://doi.org/10.3233/JVR-211168>
- Evans, K., Sands, G., Spiby, H., Evans, C., Pallotti, P., & Eldridge, J. (2020). A systematic review of supportive interventions to promote women's comfort and well-being during induction of labour. *Journal of Advanced Nursing*, 77(5), 2185–2196. <https://doi.org/10.1111/jan.14711>
- Francisco, J., Pérez-Conesa, M.R., & Montserrat, Y.-B. (2017). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems, *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>
- Gjertsen, H., Hardonk, S., & Ineland, J. (2021). Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries: The Current Policy and Challenges. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), 360–370. <https://doi.org/10.16993/sjdr.821>
- Gómez, N. E., Pérez, A. L., López, D. M., & Medina, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 3–24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- Grignaschi, S., Sbalchiero, A., Spinozzi, G., Palermo, B. L., Cantarini, C., Nardiello, C., Cavagna, L., & Olivieri, C. (2022). Endoglin and Systemic Sclerosis: A PRISMA-driven systematic review. *Frontiers in Medicine*, 9, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fmed.2022.964526>
- Guerrero, J. S., Mocha-Bonilla, J. A., Zapata-Mocha, E., Rios, S. C., Auer, M. E., Tsiatsos, T. (2021). Design of an Accessible Web Portal for the Labor Insertion of People with Blindness. *Internet*

*of things, infrastructures and mobile applications*, 1192, 897-908.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-030-49932-7\\_83](https://doi.org/10.1007/978-3-030-49932-7_83)

- Hafsteinsdóttir, Á. & Hardonk, S.C. (2023). Understanding work inclusion: Analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market. *Work*, 75(2), 433-445. <https://doi.org/10.3233/WOR-211219>
- Hanson, J., Robinson, D., & Codina, G. (2021). Supported internships as a vehicle for social inclusion. *British journal of learning disabilities*, 49(4), 433-444. <https://doi.org/10.1111/bld.12428>
- Ho, J. A., Bonaccio, S., Connelly, C. E., & Gellatly, I. R. (2022). Representative-negotiated i-deals for people with disabilities. *Human resource management*, 61(6), 681-698. <https://doi.org/10.1002/hrm.22118>
- Ikutegbe, P., Randle, M., Sheridan, L., Gordon, R., & Dolnicar, S. (2023). Factors and key interactions influencing successful employment outcomes for people with disabilities, 1-25. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12377>
- Ipsen, C., & Repke, M. (2022). Reaching people with disabilities to learn about their experiences of social connection and loneliness. *Disability and health journal*, 15(1), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2021.101220>
- Jochmaring, J., & York, J. (2023). Inclusion Opportunities of Work 4.0? Employment Realities of People with Disabilities in Germany. *Scandinavian journal of disability research*, 25(1), 29-44. <https://doi.org/10.16993/sjdr.896>
- Jochmaring, J., & York, J. (2023). Inclusion Opportunities of Work 4.0? Employment Realities of People with Disabilities in Germany. *Scandinavian Journal of Disability Research* 25(1), 29-44. <https://doi.org/10.16993/sjdr.896>
- Jordan, D. J. (2018). Welfare grunTERS and workfare monsters? An empirical review of the operation of two UK 'Work Programme' centres. *Journal of Social Policy*, 47(3), 583-601. <https://doi.org/10.1017/S0047279417000629>
- Kobus-Ostrowska, D., & Papakonstantinou, D. (2020). Labor Market Integration of People with Disabilities According to Polish and Greek Legislation. *Comparative economic research-central and eastern europe*, 23(1), 111-126. <https://doi.org/10.18778/1508-2008.23.07>
- Licite-Kurbe, L., & Sevcuna, L. (2023). Scenarios for the employment of people with disabilities by work integration social enterprises in latvia. *Serbian journal of management*, 18(1), 133-152. <https://doi.org/10.5937/sjm18-43001>
- Lindsay, S., Hartman, L. R., & Fellin, M. (2015). A systematic review of mentorship programs to facilitate transition to post-secondary education and employment for youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 38(14), 1329-1349. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1092174>
- Mandischer, N., Gürtler, M., Weidemann, C., Hüsing, E., Bezrucav, S.-O., Gossen, D., Brünjes, V., Hüsing, M., & Corves, B. (2023). Toward Adaptive Human-Robot Collaboration for the Inclusion of People with Disabilities in Manual Labor Tasks. *Electronics*, 12(5), 1-14. <https://doi.org/10.3390/electronics12051118>
- Martínez, M. E., Pérez, M. del H., & Burguera, J. L. (2022). Orientación para el desarrollo de la carrera en educación secundaria: Una revisión sistemática. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 107-126. <https://doi.org/10.6018/rie.431491>

- McKinney, E. L., & Swartz, L. (2021). Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298–2320. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579749>
- McNeill, J, Scullion, L, Jones, K, & Stewart, A. (2017). Welfare conditionality and disabled people in the UK: Claimants' perspectives. *Journal of Poverty and Social Justice* 25(2), 177–180. <https://doi.org/10.1332/175982717X14943392083755>
- Munuera, M. P. (2015). Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral. *Mediaciones Sociales*, 14, 161-179. [https://doi.org/10.5209/rev\\_MESO.2015.n14.51564](https://doi.org/10.5209/rev_MESO.2015.n14.51564)
- Myers, C., & Cox, C. (2020). Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study. *Journal of applied research in intellectual disabilities*, 33(5), 898-904. <https://doi.org/10.1111/jar.12711>
- Niazi, M., Farhadian, A., Khodakarmian, N., & Omidvar A. (2023). The Rights of Disabled People in Iran: A Meta-synthesis Study. *Archives of Rehabilitation*, 24(1), 56-75. <https://doi.org/10.32598/RJ.24.1.3359.1>
- Norstedt, M., & Germundsson, P. (2022). Self-Employment for People with Disabilities: Barriers to and (Im)possibilities in Starting and Running Their Own Business. *Scandinavian journal of disability research*, 24(1), 239-252. <https://doi.org/10.16993/sjdr.909>
- Núñez-Parra L., & Villalobos-Parada B. (2024). La inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto local chileno: brechas entre lo declarado y la práctica. *Política y Sociedad*, 61(2), 1-12. <https://doi.org/10.5209/poso.87874>
- Pallisera, M., Vilà, M., & Fullana, J. (2011). Beyond school inclusion: secondary school and preparing for labour market inclusion for young people with disabilities in Spain. *International Journal of Inclusive Education*, 16(11), 1115–1129. <https://doi.org/10.1080/13603116.2010.548104>
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balsanelli, A. P., de Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 118, 1-18. <http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- Peña, M. T., Santana, L. E., & Feliciano-García, L. (2022). El empleo con apoyo: una alternativa inclusiva para la transición sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en canarias. *Siglo Cero*, 53(1), 159-178. <https://doi.org/10.14201/scero2022531159178>
- Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2017). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 785–804. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>
- Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M., & Yepes-Baldo, M. (2020). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. *International journal of human resource management*, 31(6), 785-804. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>
- Rivera, L. A., & Tilcsik, A. (2023). Not in My Schoolyard: Disability Discrimination in Educational Access. *American Sociological Review*, 88(2), 284-321. <https://doi.org/10.1177/00031224221150433>
- Salinas, M. F., & Mut, E. (2024). Empresas sociales e inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo de la

Comunidad Valenciana. *CIRIEC-España, Revista De economía Pública, Social Y Cooperativa*, (111), 97–130. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27952>

- Scholz, F., & Ingold, J. (2021). Activating the 'ideal jobseeker': Experiences of individuals with mental health conditions on the UK Work Programme. *Human Relations*, 74(10), 1604–1627. <https://doi.org/10.1177/0018726720934848>
- Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M., & Ståhl, C. (2018). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 41(24), 2910–2917. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>
- Ursic, A. (2022). Employment in social enterprises within the typology of employment models for people with disabilities. *Teorija in praksa*, 59(3), 745-765. <https://doi.org/10.51936/tip.59.3.745-765>
- van Berkel, R., & Breit, E. (2024). Organizational Practices for the Inclusion of People with Disabilities. A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s10926-024-10228-5>
- Voermans, M. A. C, Taminiau, E. F., Giesbers, S. A. H., & Embregts, P. J. C. M. (2021). The value of competitive employment: in-depth accounts of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34, 239–249. <https://doi.org/10.1111/jar.12802>
- Wehman P., Schall C. M., McDonough J., Graham C., Brooke V., Riehle J. E., Ham W., Lau S., Allen J., Avellone L., & Brooke A. (2017). Effects of an employer-based intervention on employment outcomes for youth with significant support needs due to autism. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 21(3), 276–290. <https://doi.org/10.1177/1362361316635826>
- Wen, B., van Rensburg, H., O'Neill, S., & Attwood, T. (2023). Autism in the Australian workplace: the employer perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(1), 146–167. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12333>

**Fecha de entrada:** 19 de abril de 2024

**Fecha de revisión:** 7 de julio de 2024

**Fecha de aceptación:** 8 de octubre de 2024