

Nuevos retos en empleo inclusivo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo

Francisco de Borja Jordán de Urríes

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO),
Universidad de Salamanca
bjordan@usal.es

Beatriz Sánchez

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO),
Universidad de Salamanca

Ana Luque

Asociación Síndrome de Down de Asturias

Miguel Ángel Verdugo

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO),
Universidad de Salamanca

Nazio Batuen Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Hitzarmenak eta gaur egungo desgaitasunaren kontzepzioak argi eta garbi ezartzen dute zer ulertu behar den enplegu inklusibo gisa: lan ordaindua, enplegu ingurune ireki, arrunt eta irisgarrietan, aukerekin, behar diren laguntzekin, eta pertsonaren erabaki autodeterminatuaren arabera. Adimen eta garapen-desgaitasuna duten pertsonentzat, errealitate hori posible egiten da enplegu lagunduaren eta enplegu pertsonalizatuaren bidez. Eraginkortasuna frogatua duen metodologia honek aukerak sortzen ditu, eta gaur egun aukera horiek testuinguru berrietan garatu daitezke, orain dela gutxi arte ustiatu gabe zeudenak. Lagundutako autoenplegua eta lagundutako enplegu publikoa bi erronka berri dira, eta bide horretan hasi gara, aurrerapen batzuk eginda badaude ere, oraindik hutsune asko daude. Lan honek ideia horiek oinarritzea du helburu, azken ebidentzian, hausnarketan eta esperientzian oinarrituta.

Gako-hitzak:

Desgaitasuna, enplegua, inklusioa, autoenplegua, lagundutako enplegua, enplegu pertsonalizatua, enplegu publikoa.

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la concepción actual de la discapacidad establecen claramente lo que se debe entender por empleo inclusivo, que es el trabajo remunerado en entornos de empleo abiertos, ordinarios y accesibles con oportunidades, apoyos si son necesarios, y desde la decisión autodeterminada de la persona. Para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, esta realidad se hace posible a través del empleo con apoyo y personalizado. Esta metodología, de eficacia contrastada, genera oportunidades y hoy estas oportunidades se pueden desarrollar en nuevos contextos, hasta hace poco inexplorados. El autoempleo con apoyo y el empleo público con apoyo son dos nuevos retos en los que hemos comenzado a caminar, con algunos avances, pero aún con muchas lagunas. El presente trabajo se dirige a fundamentar estas ideas desde la evidencia reciente, la reflexión y la experiencia.

Palabras clave:

Discapacidad, empleo, inclusión, autoempleo, empleo con apoyo, empleo personalizado, empleo público.

1. ¿Qué es empleo inclusivo?

Hoy podemos entender por empleo inclusivo para personas con discapacidad aquel trabajo remunerado, con condiciones laborales ordinarias, desarrollado en un entorno de trabajo abierto y accesible, donde la persona puede elegir y avanzar en un itinerario laboral acorde a sus preferencias y capacidades, y donde el sistema, es decir, el conjunto que conforman la empresa, los servicios de empleo, las organizaciones del sector, la comunidad y las políticas públicas, adapta sus contextos con los apoyos y ajustes necesarios para que el desempeño del trabajador con discapacidad, su aprendizaje, la permanencia en el mercado laboral, y el desarrollo progresión profesional sean reales. Esta visión es absolutamente coherente con un enfoque de derechos basado en la no discriminación y la accesibilidad (Naciones Unidas, 2006), el enfoque biopsicosocial que entiende la discapacidad como la interacción de la persona con las barreras y facilitadores del entorno (Organización Mundial de la Salud, 2001) y la extensa evidencia que se deriva de la aplicación del empleo con apoyo (Athamanah *et al.*, 2024; Christianson-Barker *et al.*, 2025; Taylor *et al.*, 2021, 2023).

En el entorno profesional, el empleo inclusivo se denomina y entiende con la expresión de empleo competitivo e integrado. Es decir, trabajar en contextos donde trabajan principalmente personas sin discapacidad, ofreciendo igualdad de oportunidades en procesos de selección, condiciones de trabajo, promoción, desarrollo profesional, seguridad y permanencia laboral, con el desarrollo, cuando sea necesario, de ajustes razonables y apoyos. Este concepto, compartido internacionalmente, se posiciona en la plena inclusión laboral, a diferencia de modelos de empleo protegido o segregado. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, en su artículo 27, fija el marco normativo en este sentido "derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad" (Naciones Unidas, 2006) y es donde hoy se ancla el concepto de empleo inclusivo.

En este marco, consideramos tres aspectos que nos hacen reflexionar en la actualidad. El primero, la necesidad de deshacer la dualidad entre el empleo con apoyo y el empleo personalizado como opciones divergentes. El segundo, la posibilidad de desarrollar oportunidades de empleo autónomo o microempresas con apoyo, en las que la propia persona sea promotora, trabajadora, y dueña. Y en tercer y último lugar, el acceso al empleo público con apoyo, como una vía de igualdad de oportunidades laborales en el sector público.

2. Empleo con apoyo y personalizado

2.1. Evidencias sobre empleo con apoyo

Desde el surgimiento del empleo con apoyo como metodología de inserción de personas con discapacidad (Wehman, 1985) y sus desarrollos posteriores, nos permiten afirmar que el empleo con apoyo es la metodología en la que más evidencia y literatura científica avala su eficacia para la inserción en el mercado laboral ordinario y el acceso al empleo inclusivo, lo que podemos ejemplificar con algunas publicaciones recientes (Athamanah *et al.*, 2024; Baker-Ericzén *et al.*, 2022; Christianson-Barker *et al.*, 2025; Fong *et al.*, 2021; Riesen, Snyder *et al.*, 2023; Taylor *et al.*, 2021, 2022 y 2023).

La evidencia acumulada en los artículos citados converge de forma clara en señalar que el empleo con apoyo (*supported employment*) y sus variantes dentro del empleo competitivo integrado constituyen actualmente la estrategia con mayor respaldo empírico para mejorar los resultados laborales de las personas con discapacidad significativa, especialmente discapacidad intelectual y del desarrollo y autismo. Las revisiones muestran que los modelos *place then train*, característicos del empleo con apoyo, superan los enfoques tradicionales basados en formación previa *train then place*, facilitando el acceso directo a entornos laborales ordinarios con apoyos individualizados. En el caso del autismo, los programas basados en evidencia identificados incluyen intervenciones del sistema de rehabilitación vocacional, programas centrados en habilidades laborales y apoyos comunitarios, todos ellos asociados a mejoras en la empleabilidad, aunque todavía con necesidad de mayor desarrollo y generalización (Baker-Ericzén *et al.*, 2022; Fong *et al.*, 2021). En conjunto, la literatura confirma que el empleo con apoyo no solo es viable, sino esencial para revertir las muy bajas tasas de empleo competitivo en estos colectivos.

En el mismo sentido, la evidencia muestra claramente los avances en resultados personales, sociales y económicos. Las revisiones sistemáticas muestran evidencia sólida de mejoras en variables económicas (ingresos, estabilidad laboral), así como beneficios en salud psicológica (autoestima, bienestar) y en salud física (Taylor *et al.*, 2022). Además, los estudios sobre apoyos naturales dentro del empleo con apoyo indican que la integración en el entorno laboral, mediante la implicación de compañeros y supervisores, incrementa la participación en tareas, las interacciones sociales y la permanencia en el empleo (Athamanah *et al.*, 2024). Desde una perspectiva de sistema, también se evidencia que los servicios de empleo con apoyo y empleo personalizado presentan mejores ratios coste-beneficio que los entornos segregados, los cuales incluso pueden acarrear efectos económicos negativos (Taylor *et al.*, 2021). Este conjunto de resultados consolida el empleo con apoyo como una intervención no solo eficaz, sino también eficiente y socialmente rentable.

Otro aspecto destacable en la literatura reciente es la ampliación del modelo tradicional de empleo con apoyo incorporando enfoques como el empleo personalizado (*customized employment*), que refuerza la individualización mediante el ajuste entre fortalezas de la persona y necesidades del empleador. Las revisiones indican que estas prácticas mejoran la autodeterminación, la satisfacción y los resultados laborales, aunque aún requieren mayor estandarización y evidencia experimental robusta (Christianson-Barker *et al.*, 2025; Riesen, Snyder *et al.*, 2023). De forma complementaria, la evidencia comparativa es contundente al mostrar que el empleo competitivo integrado, apoyado por estos modelos, es claramente superior a las alternativas segregadas, tanto en resultados individuales como en inclusión social (Taylor *et al.*, 2023). En síntesis, los artículos revisados posicionan el empleo con apoyo, en sus diversas modalidades, como el eje central de las prácticas basadas en evidencia en inclusión laboral, aunque subraya la necesidad de avanzar en fidelidad de implementación, evaluación rigurosa y escalabilidad de los programas.

En España, el empleo con apoyo se desarrolla desde finales de la década de 1980 (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003; Verdugo *et al.*, 1998) y, aunque con dificultades para su implantación extensa, derivadas de una regulación inadecuada, se desarrolla como práctica extendida en el acceso al empleo inclusivo de las personas con discapacidad (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2018; Verdugo *et al.*, 2010).

2.2. El empleo personalizado como extensión del empleo con apoyo

El empleo personalizado (*customized employment*) se define como una estrategia de inclusión laboral dirigida especialmente a personas con mayores necesidades de apoyo, basada en la identificación individualizada de fortalezas, intereses, necesidades y condiciones de la persona, y en su ajuste con las necesidades reales de las empresas. No parte de puestos existentes, sino que construye relaciones laborales ajustadas, mediante procesos como el descubrimiento, el análisis del entorno y la negociación de tareas (Plena Inclusión España, 2018; VRTAC-QE, 2022). En este sentido, el empleo personalizado busca producir un encaje persona-empresa óptimo, creando incluso puestos inexistentes previamente, lo que lo convierte en una metodología altamente flexible y centrada en la persona.

El empleo personalizado se entiende claramente como una derivación del empleo con apoyo. Aparece en la década de 2000 (Christianson-Barker *et al.*, 2025; Wehman, 2023), como respuesta a las limitaciones del empleo con apoyo para determinados perfiles, especialmente personas con discapacidad significativa que no logran encajar en puestos estándar. Por tanto, el empleo personalizado

no sustituye al empleo con apoyo, sino que amplía su alcance, incorporando estrategias más intensivas de personalización cuando el modelo tradicional no resulta suficiente.

Existen diferencias significativas entre empleo con apoyo y empleo personalizado, especialmente destacadas, entre otros, por Wehman (2023) y por la guía VRTAC-QE (2022). En primer lugar, el empleo con apoyo cuenta con una base empírica sólida de más de cuarenta años, con evidencia robusta sobre eficacia, costes y resultados, mientras que el empleo personalizado presenta todavía evidencia limitada y menos sistematizada. En segundo lugar, el empleo con apoyo está claramente estructurado en fases (elección, desarrollo de empleo, entrenamiento en el puesto y seguimiento), mientras que el empleo personalizado se centra más en fases previas como el descubrimiento y la negociación, con menor desarrollo sistemático del apoyo posterior.

Otra diferencia radica en que el empleo con apoyo trabaja principalmente sobre puestos existentes en el mercado laboral, ajustando la persona al puesto. En cambio, el empleo personalizado parte de los intereses y capacidades de la persona para construir o negociar el puesto, produciendo descripciones laborales individualizadas. Esto implica que el empleo personalizado es especialmente útil para personas que no encajan en perfiles laborales estándar o que han fracasado en servicios de empleo con apoyo previos. Además, el empleo personalizado introduce procesos alternativos, más cualitativos e intensivos, en el proceso de descubrimiento, potenciando la evaluación basada en intereses y capacidades que desarrolla el empleo con apoyo.

Plena Inclusión España (González, 2018; Martínez-Tur, 2024) ha profundizado e impulsado prácticas de empleo con apoyo mediante empleo personalizado para personas con mayores necesidades de apoyo. Sus desarrollos aportan evidencia sobre el impacto del empleo personalizado. Se observa un efecto positivo sobre el número de personas con contrato y las horas de trabajo. Se incrementa significativamente la participación social y comunitaria. Se evidencian mejoras en satisfacción vital, autodeterminación y crecimiento personal, reforzando el papel del empleo como motor de calidad de vida.

En conclusión, el empleo personalizado debe entenderse como una extensión positiva del empleo con apoyo, no como un modelo alternativo o sustitutivo. Ambos comparten principios fundamentales (empleo ordinario, apoyos individualizados, inclusión), pero el empleo personalizado introduce una mayor intensidad en la personalización cuando las necesidades de apoyo son más complejas. La clave no está en el modelo en sí, sino en la adecuación de los apoyos a las necesidades de la persona, lo que sitúa al empleo personalizado dentro del continuo del empleo con apoyo. En este sentido, el enfoque más coherente es integrador, utilizando empleo con apoyo o empleo

personalizado en función del perfil y necesidades, manteniendo siempre el principio central de que el empleo debe adaptarse a la persona, y no la persona al empleo.

3. Autoempleo con apoyo

3.1. Contextualizando el autoempleo con apoyo en la discapacidad intelectual

El autoempleo se ha consolidado como una alternativa interesante para las personas con discapacidad, ofreciendo un entorno flexible, adaptado y autónomo que promueve la generación de ingresos, el crecimiento personal y la inclusión social. La literatura subraya que, con el apoyo y la idea de negocio adecuados, cualquier persona puede alcanzar el éxito empresarial, independientemente de su discapacidad (Arnold e Ipsen, 2014; Hall *et al.*, 2018; Ouimette y Rammler, 2017). Sin embargo, las organizaciones de apoyo laboral siguen infrautilizando esta opción (Inge y Keeton, 2023; Kitching, 2014), logrando que apenas el 1,7% de sus participantes emprendan por cuenta propia (Revell *et al.*, 2023).

Pese a ello, a escala internacional el autoempleo es proporcionalmente más frecuente en este colectivo; en Estados Unidos, la tasa en 2021 fue del 9,6%, frente al 6,4% de la población sin discapacidad (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022), una tendencia que también confirman los datos europeos (Kitching, 2014). En el caso de España (junto con otros países del sur de Europa), las tasas de éxito se han mantenido entre las más altas durante más de una década, impulsadas por el trabajo agrícola y el apoyo familiar no remunerado (Pagán, 2009). Hoy, gracias a crecientes esfuerzos internacionales para apoyar a las personas con discapacidad en la creación y mantenimiento de sus propios negocios (Greve, 2009; Huang *et al.*, 2009; Priestley y Roulstone, 2009), esta vía laboral se sigue consolidando progresivamente como una opción.

En el ámbito específico de la discapacidad intelectual y del desarrollo, la investigación es escasa: hasta 2020, solo seis artículos revisados por pares abordaban el asunto (Hutchinson *et al.*, 2020). Esta literatura presenta vacíos, al centrarse exclusivamente en las perspectivas de los propietarios y sus familias, omitiendo por completo a otros actores implicados como los clientes. Pese a ello, los autores coinciden en una idea: la necesidad de establecer una red de seguridad, ya que la viabilidad de estos negocios depende de un considerable apoyo formal e informal, tanto para su creación como para su mantenimiento (Caldwell *et al.*, 2019a; Hagner y Davies, 2002; Reddington y Fitzsimons, 2013; Thoresen *et al.*, 2018).

Las motivaciones que impulsan a estas personas a emprender son diversas. Abarcan desde factores personales (como la pasión intrínseca, una idea

previa o la tradición familiar) hasta necesidades económicas (Ashley y Graf, 2018; Fundación ONCE *et al.*, 2022; Norstedt y Germundsson, 2021). La flexibilidad que permite esta modalidad de empleo también resulta importante, porque permite adaptar el entorno laboral a las necesidades o limitaciones individuales, otorgando un control que incrementa el bienestar, la autonomía y la satisfacción de ser el propio jefe (Ipsen, 2021; Jones y Hansen, 2022; Norstedt y Germundsson, 2021). Por otro lado, la discriminación y la falta de oportunidades en el mercado tradicional actúan como importantes impulsores para esta modalidad. Empezar permite sortear barreras logísticas de transporte o accesibilidad, mitiga actitudes discriminatorias y facilita la igualdad salarial (Hagner y Davies, 2002; Ipsen, 2012 y 2021; Fundación ONCE *et al.*, 2022; Norstedt y Germundsson, 2021), permitiendo a las personas mantenerse cerca de sus redes de apoyo (Ipsen, 2021; Norstedt y Germundsson, 2021).

Como resultado de estas motivaciones, el autoempleo trasciende la mera mejora económica y genera beneficios psicosociales. Según Hutchinson *et al.* (2022), esta modalidad fomenta el crecimiento personal y emocional, fortalece la autoestima e incrementa la resiliencia. Promueve, además, el disfrute laboral y el desarrollo de *soft skills* y competencias prácticas para la vida, impulsando un fuerte compromiso y la inclusión comunitaria (Caldwell *et al.*, 2019b; Conroy *et al.*, 2010; Hagner y Davies, 2002; Reddington y Fitzsimons, 2013; Thoresen *et al.*, 2018). Toda esta participación provoca en las personas la enorme satisfacción de sentirse miembros activos que contribuyen a la sociedad (Ipsen, 2021; Norstedt y Germundsson, 2021).

Asimismo, el emprendimiento favorece la mejora de la confianza, la autoimagen y la creación de una nueva identidad: la persona se reconoce a sí misma como empresaria, relegando la condición de discapacidad a un segundo plano para asumir un papel de mayor significación social (Hutchinson *et al.*, 2022; Thoresen *et al.*, 2018). Finalmente, este efecto positivo se irradia al entorno; las redes de apoyo y los clientes experimentan una gran satisfacción personal, lo que contribuye a transformar y mejorar la percepción social sobre las verdaderas capacidades de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (Conroy *et al.*, 2010; Hagner y Davies, 2002).

3.2. Opciones y posibilidades para su puesta en marcha

El panorama actual evidencia que el autoempleo en la discapacidad intelectual y del desarrollo sigue siendo una opción residual. Sin embargo, para lograr una personalización de los apoyos y fomentar la máxima autodeterminación, es crucial consolidarlo como una alternativa real dentro de las instituciones que prestan apoyos. Para lograrlo, surge el autoempleo con apoyo, una adaptación de las estrategias del empleo con apoyo a la iniciativa privada, que permite

a personas con discapacidades significativas crear y mantener su propio negocio con la asistencia necesaria (Hagner y Davies, 2002; Hansen *et al.*, 2023).

Al analizar qué lleva a una persona a emprender, además de las motivaciones anteriormente citadas, Ouimette y Rammler (2017) distinguen dos perfiles: el impulsado por la oportunidad (aprovechamiento de nichos de mercado y recursos) y el impulsado por la necesidad (supervivencia ante la falta de empleo). La evidencia confirma que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo emprenden fundamentalmente por necesidad, debido a la escasez de opciones adecuadas en el mercado laboral tradicional (Hagner y Davies, 2002; Hutchinson *et al.*, 2020; Reddington y Fitzsimons, 2013). Identificar el perfil exacto de la persona resulta determinante para elegir la opción de negocio y el nivel de apoyo más adecuados para su caso.

Entre las modalidades empresariales más comunes para su puesta en marcha, se encuentran:

- **Negocio individual:** actividad económica realizada de forma habitual, personal y directa por una persona física con fines lucrativos, sin emplear a trabajadores por cuenta ajena (Ministerio de Trabajo y Economía Social *et al.*, 2025).
- **Microempresas:** negocios de pequeña escala (generalmente, menos de cuatro empleados) que requieren una inversión inicial mínima. Al desarrollarse en torno a los intereses, capacidades y objetivos del propietario, resultan altamente flexibles, se alinean con su estilo de vida y le permiten delegar o subcontratar ciertas tareas (Hutchinson *et al.*, 2020; Inge y Keeton, 2023; Ouimette y Rammler, 2017; Walls *et al.*, 2001).
- **Cooperativas:** sociedades constituidas por personas que se asocian libremente, con la posibilidad de adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales orientadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con una estructura y funcionamiento democrático (Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas). Esta estructura permite la participación conjunta de personas con y sin discapacidad, fomentando de manera efectiva la creación de apoyos naturales.
- **Configuración como centro especial de empleo:** modalidad en la que el emprendedor ofrece a personas con discapacidad un empleo productivo, remunerado y adaptado a sus características personales y que facilita la integración en el mercado laboral (Servicio Público de Empleo Estatal, s. f.). Empezar bajo esta modalidad representa una opción de autoempleo para la persona con discapacidad y genera, además, nuevas oportunidades de integración laboral para otros miembros del colectivo.

Es fundamental destacar que, independientemente de la modalidad elegida, la persona con discapacidad

intelectual conserva en todo momento la propiedad y el control legal de su empresa. No obstante, el éxito de estos empresarios requiere frecuentemente un considerable apoyo proporcionado por profesionales del empleo con apoyo o redes naturales en áreas como la planificación del negocio, la gestión financiera y las operaciones diarias (Caldwell *et al.*, 2019a; Hagner y Davies, 2002; Inge y Keeton, 2023; Riesen, Keeton, *et al.*, 2023; Riesen, Sullivan *et al.*, 2023).

En la práctica, la provisión de estos apoyos se estructura a través de tres fuentes principales:

- Desde el tercer sector: mediante organizaciones del ámbito de la discapacidad que ofrecen servicios especializados e integran la figura del preparador laboral.
- Desde la propia empresa: incorporando el apoyo directamente en la estructura del negocio. Esto se logra ya sea mediante la contratación directa de un profesional especializado por parte del propio emprendedor con discapacidad, o, alternativamente integrando a esta figura de apoyo como socio o miembro de la cooperativa, para que colabore directamente en la gestión y desarrollo del negocio, junto con la persona con discapacidad intelectual.
- Desde la externalización: utilizando los servicios de una entidad o consultoría especializada.

Para que cualquiera de estas vías sea verdaderamente efectiva, la literatura subraya una necesidad: el personal de apoyo debe contar con un perfil híbrido que combine conocimientos empresariales con una experiencia en el ámbito de la discapacidad, garantizando así un ajuste a las necesidades del emprendimiento (Hansen *et al.*, 2023; Riesen, Keeton, *et al.*, 2023).

3.3. Barreras y necesidades en el acceso al autoempleo

En el ámbito del autoempleo, las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo se enfrentan a un ecosistema emprendedor que no está diseñado para darles cabida y se topan con barreras sistémicas que dificultan la igualdad de oportunidades (Chan *et al.*, 2018; Leonard *et al.*, 2016; Ouimette y Rammler, 2017). Estas barreras son complejas y multifacéticas. De acuerdo con Riesen, Sullivan *et al.* (2023), algunas de las principales barreras al autoempleo incluyen la percepción del propio preparador laboral, quien en ocasiones lo considera difícil de implementar o no cree en su viabilidad. Además, existe una carencia generalizada de formación empresarial. Los orientadores y profesionales de apoyo suelen ser expertos en discapacidad, pero carecen de conocimientos específicos sobre negocios (Parker Harris *et al.*, 2013; Inge y Keeton, 2023). Esto provoca que, con frecuencia, perciban el autoempleo como inviable o difícil de implementar. A su vez, desde el

lado del emprendedor, la literatura identifica como obstáculos las expectativas poco realistas, la falta de iniciativa para completar los pasos del plan de negocio o la carencia de habilidades y motivación (Riesen, Sullivan *et al.*, 2023). Además, el acceso a los recursos no está garantizado, ya que estas personas suelen contar con menores ingresos familiares, un capital social reducido y redes de contactos muy limitadas (Hagner y Davies, 2002; Hutchinson *et al.*, 2020; Reddington y Fitzsimons, 2013; Thoresen *et al.*, 2018).

A este panorama, Hutchinson *et al.* (2022) añaden cuatro obstáculos específicos durante el proceso: (1) limitaciones de escalabilidad y financiación, ya que un crecimiento rápido no siempre es deseable o viable, y la falta de recursos obliga a depender económicamente de la familia; (2) confusión de roles, pues la intervención familiar o de los apoyos formales puede mermar la autonomía del propietario si no se establecen límites claros; (3) contratación de apoyo formal, debido a la dificultad de encontrar personal con las habilidades y formación adecuadas; y (4) capacidad variable del propietario, cuyos problemas de salud o bienestar pueden disminuir la productividad y afectar los compromisos empresariales.

Frente a estas barreras, resulta importante promover el autoempleo de forma más activa dentro de los sistemas de inserción laboral en discapacidad (Sánchez *et al.*, 2023). Para garantizar un apoyo eficaz, los preparadores laborales necesitan pautas con políticas y procedimientos claros, superando el actual desconocimiento sobre los recursos externos disponibles (Ipsen, 2021). En esta línea, los preparadores laborales requieren una formación integral que les capacite para asistir a los emprendedores en fases críticas: identificar conceptos de negocio, realizar análisis de mercado, elaborar planes de viabilidad y ofrecer orientación sobre fuentes de financiación y ayudas (Hansen *et al.*, 2023; Inge y Keeton, 2023).

Por otro lado, la intervención debe abordar proactivamente la complejidad de factores que influyen en el autoempleo, tales como el historial laboral, las redes de apoyo, la motivación y la colaboración interinstitucional (Avellone *et al.*, 2023). Diversos estudios demuestran que características personales como el género, la edad, la etnia, el nivel educativo y el tipo de discapacidad inciden de forma significativa en el éxito empresarial (Blanck *et al.*, 2000; Ipsen y Swicegood, 2017; Moore y Cavanaugh, 2003; Pagán-Rodríguez, 2012; Patel *et al.*, 2021; Renko *et al.*, 2016; Yamamoto y Alverson, 2017, 2018). En consecuencia, es crucial que las evaluaciones de elegibilidad para el emprendimiento sean imparciales y consideren cómo la discapacidad interactúa con estas capacidades y variables socioeconómicas.

Finalmente, resulta indispensable garantizar la capacitación de los propios emprendedores con discapacidad intelectual, prestando especial atención

a mitigar la incertidumbre que experimentan respecto al efecto que iniciar un negocio podría tener sobre sus prestaciones de la seguridad social (Ipsen, 2021).

3.4. Implementación, propuestas para avanzar y recursos disponibles

La implementación efectiva del autoempleo con apoyo requiere un proceso dinámico y centrado en la persona, que se aleje del esquema de negocio rígido tradicional. Según Riesen, Sullivan *et al.* (2023), el preparador laboral debe evaluar a la persona (impacto de la discapacidad, historia laboral, habilidades, finanzas y motivación) para determinar su viabilidad. Asimismo, debe dominar las políticas y recursos comunitarios (préstamos, gestión de deudas, beneficios) para diseñar adaptaciones efectivas y monitorear la estabilidad financiera del negocio mediante hitos. Como facilitadores en este modelo, la literatura destaca la capacitación empresarial, el acceso a financiación, la mentoría y el apoyo de redes sociales (especialmente, familiares y amigos), aunque también otras más amplias, ya que pueden generar valiosas oportunidades en el proceso de emprendimiento (Ashley y Graf, 2018; Hagner y Davies, 2002; Inge y Keeton, 2023; Maritz y Laferriere, 2016; Quinton, 2014; Reddington y Fitzsimons, 2013; Renko *et al.*, 2016).

Respecto al negocio, Hutchinson *et al.* (2022) señalan que un enfoque local, un tamaño manejable, un producto o servicio con trasfondo y la excelencia en atención al cliente favorecen enormemente su viabilidad. Para mantener este éxito, es vital delimitar las funciones de los apoyos formales (preparadores, asistentes) e informales (familia, amigos) evitando interferencias, e implementar una planificación de contingencias frente a posibles problemas de salud del propietario, garantizando así la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

En el plano personal, el éxito requiere rasgos como la perseverancia y la resiliencia ante la discriminación (Saxena y Pandya, 2018), así como una buena confianza empresarial, altas expectativas y buena disposición para innovar, adquirir habilidades, comprometerse con los objetivos y aprovechar oportunidades (Avellone *et al.*, 2023; Yamamoto y Olson, 2016). En el plano sistémico, proveer apoyo técnico y financiero incrementa la probabilidad de éxito (Avellone *et al.*, 2023; Blanck *et al.*, 2000); de hecho, la inversión en los servicios de preparadores laborales y el volumen de apoyo público son predictores significativos del éxito (Yamamoto y Alverson, 2013). Para maximizar el alcance de estos sistemas, la colaboración interinstitucional resulta una estrategia fundamental (Blanck *et al.*, 2000; Ipsen *et al.*, 2005).

Finalmente, para facilitar la implementación del autoempleo con apoyo, existen guías metodológicas de gran utilidad. A escala internacional destaca el *Toolkit for supported self-employment* (European

Union of Supported Employment, 2018), que ofrece a los preparadores laborales pautas específicas para acompañar este proceso. Por su parte, en el contexto español un recurso fundamental es el *Libro blanco sobre emprendimiento y discapacidad* (2022), impulsado por Fundación ONCE, Inserta, ATA y UPTA, que actúa como una hoja de ruta para alinear las políticas públicas con las necesidades reales del colectivo.

4. Empleo público con apoyo

Pese a la necesidad de fomentar políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad, los avances en los últimos veinte años continúan siendo escasos, de manera que estas personas llegan a ser privadas de derechos fundamentales reconocidos por la Unión Europea, tal y como destaca el Parlamento Europeo en su Resolución del 10 de marzo de 2021.

Según Van der Zwan y De Beer (2021), hablamos de brecha laboral de las personas con discapacidad (*disability employment gap*) para referirnos a las diferencias en cuanto a tasas de empleo encontradas entre las personas con y sin discapacidad residentes en países europeos, un fenómeno global, presente también en Estados Unidos y Canadá (Bonaccio *et al.*, 2020). Aunque existen grandes diferencias entre países de la Unión Europea, este fenómeno se sitúa, de media, en el 24,4 % (Buchanan y Hammersley, 2023).

En España, por un lado, se ha ratificado la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006), que incluye, en su artículo 27, el derecho al trabajo y al empleo para las personas con discapacidad, y se ha reconocido al colectivo como especialmente vulnerable, es decir, con mayores dificultades de inserción laboral (Ley 27/2009, Real Decreto 818/2021 y Carrillo Pujol, 2022). Por otro lado, según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de Inclusión Social, las administraciones públicas deben promover oportunidades tanto de empleo como de promoción profesional, teniendo en cuenta los apoyos necesarios respecto a la búsqueda, la obtención, el mantenimiento y el regreso al mercado laboral, estableciéndose el aumento de las tasas de ocupación como el objetivo final de la política de empleo.

Sin embargo, pese al desarrollo normativo existente, la incorporación real del colectivo a las administraciones públicas españolas es relativamente reciente y presenta importantes limitaciones estructurales. Destacan algunas de ellas como el acceso al empleo, o las escasas convocatorias y plazas disponibles, siendo preciso aumentar las tasas de inserción (Ortega Campanero, 2023). En el mismo sentido, se encuentran las

dificultades para implementar la carrera profesional, lo cual es reflejo del incumplimiento de los derechos reconocidos en la normativa vigente:

- Existe una marcada heterogeneidad en los procesos selectivos de personas con discapacidad intelectual, incluso dentro de una misma comunidad autónoma, como puede ser el Principado de Asturias. Sirvan de ejemplo las diferencias encontradas en el tipo y número de pruebas aplicadas, la ponderación entre la parte teórica y la práctica, la aplicación de penalizaciones por error, la duración de los ejercicios o la posible aplicación de medidas de accesibilidad cognitiva (como lectura fácil o adaptación de materiales). Dichas diferencias crean barreras adicionales de acceso, que dificultan la garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad para que las personas con discapacidad intelectual puedan optar a un empleo ordinario.
- Partimos de la ausencia de un marco institucionalizado de empleo con apoyo en la administración pública. Aunque Plena Inclusión Cantabria (2025) ha publicado un protocolo de carácter técnico, continúa sin existir un marco institucional que guíe la incorporación de las personas con discapacidad intelectual en el empleo público, una vez superadas las pruebas selectivas pertinentes. Como consecuencia, la aplicación de la metodología de Empleo con Apoyo en la función pública es informal, irregular y nada sistemática. Esta situación se traduce en una falta de equidad en el acceso a los apoyos y una notable variabilidad en cuanto a la calidad de las intervenciones que puedan estar realizándose, altamente dependientes de la iniciativa individual.
- Es importante destacar la carencia de orientación práctica en los procesos selectivos. Pese a que es bien sabido que las personas con discapacidad intelectual se benefician de metodologías basadas en el aprendizaje funcional y en la demostración de competencias en contextos reales (o, en el peor de los casos, simulados), las pruebas aplicadas en dichos procesos suelen priorizar contenidos teóricos con escasa (incluso nula) aplicabilidad en el puesto de trabajo. Este hecho reduce la validez predictiva de los procesos de selección y llega a comprometer la posterior adecuación de la persona al puesto.
- No existe una planificación de los apoyos tras la toma de posesión e incorporación al puesto de trabajo. Las convocatorias de empleo consultadas, salvo una del Ayuntamiento de Barcelona (2023), no contemplan explícitamente la provisión de apoyos, la adaptación del puesto o el seguimiento del desempeño, pese a la evidencia científica que pone de manifiesto que la intensidad y la continuidad de los apoyos son factores clave, por un lado, para el mantenimiento del empleo y por otro, para la satisfacción laboral de la persona con discapacidad intelectual.

- Se detecta una débil coordinación interinstitucional pese a la contrastada y dilatada experiencia del tercer sector (Fundación ONCE *et al.*, 2022). La inexistencia de mecanismos formales para la provisión de apoyos denota una falta de compromiso político real, al mismo tiempo que se está infrautilizando el conocimiento adquirido desde el sector de acción social. Y todo ello, a su vez, redundando en una financiación extremadamente débil, que condiciona la sostenibilidad de los apoyos y produce incertidumbre (no solo para las entidades proveedoras de apoyos, sino, también, para la propia persona y el contexto natural en que se encuentra el puesto de trabajo —compañeras y compañeros—), lo cual dificulta la planificación a medio y largo plazo, minimizando la calidad de las intervenciones.
- Continúan existiendo barreras sociales hacia las personas con discapacidad, derivadas del desconocimiento, los estereotipos y la formación específica de los equipos de trabajo (Beyer y Meek, 2020). La ausencia de acciones sistemáticas de sensibilización y acompañamiento en los puestos de trabajo dificultan el establecimiento de apoyos naturales y pueden afectar de manera negativa a la inclusión, tanto social como profesional, de las personas con discapacidad intelectual.

Todo ello deja de manifiesto que el desarrollo normativo no es suficiente para la inclusión eficaz de las personas con discapacidad intelectual en la administración pública, si no se complementa con una planificación estratégica que garantice la provisión de apoyos personalizados, la coordinación interinstitucional y la creación de entornos laborales inclusivos.

Al igual que hiciera el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 estipulando el 2 % como cuota de reserva mínima de personas con discapacidad intelectual en las vacantes de la administración pública (Real Decreto-ley 6/2023: art. 108), es necesaria la homogeneización de criterios respecto a la publicación de las convocatorias de empleo público. Se recomiendan, así, las siguientes medidas:

- Incluir un menú específico para las convocatorias de cuota de reserva en la web de la administración pública, que incluya todos los cambios, modificaciones o actualizaciones de la documentación, de manera que se garantice el seguimiento del proceso de manera accesible.
- Generalizar la exención de la tasa de derechos de examen. Cabe sospechar que la persona con discapacidad pueda tener especiales dificultades socioeconómicas que le impidan acceder a las convocatorias por este motivo.
- Tanto la convocatoria como las resoluciones, acuerdos, temario y material de apoyo que se elabore para cada convocatoria deberán garantizar

la accesibilidad universal (por ejemplo, evitando nomenclatura administrativa como puede ser "días hábiles").

- Contemplar en la propia convocatoria la incorporación tanto de apoyos profesionales (preparador o preparadora laboral, psicólogo o psicóloga especializada en intervención social) como de adaptación del puesto de trabajo.
- Pruebas de carácter práctico con aplicabilidad del temario en el puesto de trabajo a desarrollar, en consonancia con el desarrollo de currículos funcionales en el sistema educativo español.
- Errores libres de penalización.
- Forma de acceso:
 - A través de oposición, dada la escasa trayectoria en la Administración de las personas con discapacidad intelectual, o de concurso-oposición. En este último caso, cabría esperar:
 - Superación de una única prueba.
 - En cuanto a la baremación de méritos, y de nuevo teniendo en cuenta la escasa trayectoria del colectivo en el empleo público, se recomienda otorgar igual valor a la experiencia como a la formación.
- Atendiendo a principios de igualdad, mérito y capacidad, se considera prioritario consensuar el acceso a las plazas de empleo público sin la necesidad de titulación, teniendo en cuenta que, hasta la aplicación de la Ley Orgánica 3/2020, la mayoría del alumnado con necesidades educativas especiales no titulaba, debido a las adaptaciones realizadas en su currículum escolar. La actualización de la legislación educativa ha cambiado, pero aún se necesitan unos años de recorrido para que dicho alumnado pueda optar al empleo público, pues, a corto/medio plazo, las personas a las que se les ha negado titular continuarán participando en los procesos, pudiendo ser coartadas sus posibilidades de participar en algunos de los procesos públicos.
- Establecer una duración de los procesos menor, ante los casi dos años actuales desde que se publica la oferta de empleo público y se finaliza el proceso. Esto sucede especialmente en organismos provinciales, autonómicos y locales, frente a las convocatorias realizadas por universidades.
- Aplicación de adaptaciones en el ejercicio tanto de medios como de tiempo, así como del método de lectura fácil.

Partiendo de la homogeneización de criterios anterior, así como de la bibliografía y las convocatorias de empleo público consultadas, a continuación se formulan una serie de propuestas orientadas a consolidar un modelo de inclusión laboral en la administración pública coherente con la metodología de empleo con apoyo y el enfoque de derechos de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2006):

1. Publicación de un protocolo de empleo con apoyo en la administración pública, que sirva de marco común de referencia para los distintos organismos y niveles de la administración (estatal, autonómica, provincial o local), desde la incorporación hasta el seguimiento a largo plazo, incluyendo los agentes implicados y sus responsabilidades, resultado de la evidencia basada en la experiencia de entidades tales como la Federación Down Galicia, Fundown, Down Mérida, Autismo Sevilla o la Fundación Juan XXIII.
2. Aplicación de un marco regulador, ya existente en comunidades como el Principado de Asturias, con la Ley 3/2019 de Acción Concertada, como fórmula de dotación sostenible de apoyos y fórmula estable de financiación, tal como se viene realizando en los centros de apoyo a la integración (en otras comunidades autónomas, centros ocupacionales) con excelentes resultados y en contraposición a subvenciones de carácter temporal.
Dicho modelo permite la planificación y revisión anual de las cuantías, en función de los gastos de personal y de funcionamiento normal de los servicios, llegando a compensar costes variables, fijos y permanentes. De esta forma, se asegura la eficiencia presupuestaria, al mismo tiempo que la sostenibilidad de los apoyos con carácter plurianual (durante un máximo de ocho años, incluidas prórrogas). Es decir, se aboga por la planificación de apoyos a medio y largo plazo, al mismo tiempo que se garantiza una atención de calidad y se optimizan los recursos públicos.
3. Compromiso por parte de las administraciones de respetar el 10 % de plazas establecido por la cuota de reserva, es decir, para personas sin discapacidad reconocida, eliminando medidas tales como la acumulación de plazas no cubiertas al cupo general.
4. Creación de un portal web adaptado que aúne todas las convocatorias de plazas específicas para personas con discapacidad intelectual, de manera que se garantice el acceso con carácter universal y se unifique la información pública.
5. Regulación de la adaptación de los puestos de trabajo y los ajustes razonables que precisarían, a través de la coordinación entre los servicios de prevención de riesgos laborales, los equipos de valoración de discapacidad y los profesionales de las entidades de apoyo, de manera que se puedan anticipar y solventarlas eficazmente eventuales dificultades. Asimismo, cabría tener en cuenta a los sindicatos en cuanto a la negociación respecto a la provisión de puestos de trabajo.
6. Reforzar la provisión de apoyos externos especializados tales como la figura del preparador o preparadora laboral, no incluida en la relación de puestos de trabajo de la Administración, y la de psicólogo o psicóloga especializada en intervención social o en personas con discapacidad intelectual. Con ello, se pretende facilitar tanto la inserción como el acompañamiento en momentos de dificultades o

transición en la carrera laboral, y servir de apoyo a la propia persona, así como a su familia, en caso de ser necesario.

7. Desarrollo de acciones de sensibilización y formación entre los sindicatos y los equipos de trabajo. Estarán dirigidas a eliminar barreras sociales, fomentar los apoyos naturales y a alcanzar una cultura organizativa inclusiva en la administración pública. Deben aplicarse desde antes de la incorporación de la persona al puesto, y la propia Administración debe elaborar materiales como el *Manual de acogida* en lectura fácil de Plena Inclusión Castilla-La Mancha (2022), en ejercicio de la accesibilidad universal.
8. Figuras de apoyo que deben incluirse en el acuerdo de acción concertada:
 - a. Profesionales externos:
 - i. Preparador o preparadora laboral.
 - ii. Psicólogo o psicóloga especializada en intervención social o personas con discapacidad intelectual.
 - b. Naturales: parte del equipo profesional en que se vaya a incluir la persona (sus compañeras y compañeros).
9. Implementación de las siguientes etapas:
 - a. Previamente a la incorporación: sensibilización en sindicatos, provisión de los puestos de trabajo, acreditación de requisitos, adjudicación del puesto, sensibilización específica con el equipo cercano de trabajo y acogida/ presentación de sus compañeras y compañeros.
 - b. Etapa de seguimiento: período de prácticas con adaptaciones de tiempo y medios (de carácter intenso durante, al menos, dos meses); entrenamiento tanto fuera del entorno laboral (desplazamientos, transporte) como en el puesto de trabajo. realización de formación garantizando la accesibilidad universal (por ejemplo, en prevención de riesgos laborales¹). Por último, la identificación de apoyos naturales, de forma que se puedan ir retirando paulatinamente los apoyos profesionales.
 - c. Supervisión: se irán distanciando lo máximo posible las visitas de los profesionales de apoyo al puesto de trabajo, aunque manteniendo en caso necesario la capacidad de aumentar ágilmente la intensidad de aquellas. Esto podría suceder por adquisición de nuevas tareas, bajas médicas de media/larga duración, promoción profesional e interna, transición del empleo al envejecimiento saludable (Molina Jover, 2020) o por necesidades de apoyo psicológico especializado (Galán, 2014; Galindo López, 2020) ante los procesos de duelo o Flórez y Ortega (2020) respecto a la regresión de origen desconocido propia del síndrome de Down.
 - d. Evaluación continua a lo largo de todo el proceso: en la fase inicial, en la de seguimiento

¹ Vid. el manual en lectura fácil sobre riesgos laborales del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (2021).

y al final, ligado al acuerdo establecido con base en la Ley del Principado de Asturias 3/2019 de Acción Concertada.

10. Creación de un consejo asesor especializado en empleo con apoyo en la administración pública, dadas sus peculiares características. Dicho órgano tendrá carácter consultivo y participativo, permitiendo un seguimiento continuo de las convocatorias publicadas, las medidas implementadas, la evaluación del impacto o la formulación de propuestas de mejora. Sirva de ejemplo el Consejo Asesor para la Integración de las Personas con Discapacidad en el Empleo Público de Extremadura, mencionado por Romero (Fundación ONCE *et al.*, 2022). Deberá incluir tanto a la administración pública como a las entidades proveedoras de apoyos, así como a las propias personas con discapacidad intelectual.

5. ¿Por dónde avanzar?

A partir del análisis realizado, el avance en el desarrollo del empleo inclusivo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo debe orientarse hacia una transformación coherente, integrada y basada en la evidencia, pero también en la práctica acumulada. En primer lugar, resulta imprescindible superar definitivamente la fragmentación conceptual y operativa entre el empleo con apoyo y el empleo personalizado. Ambos enfoques deben entenderse como parte de un continuo de apoyos que se ajusta a las necesidades de la persona, evitando debates estériles sobre modelos y centrando la atención en la calidad, intensidad y adecuación de los apoyos. Este cambio de mirada permitirá optimizar recursos, mejorar la toma de decisiones profesionales y avanzar hacia sistemas más flexibles y eficaces.

En segundo lugar, es necesario ampliar el marco tradicional del empleo inclusivo incorporando de forma decidida nuevas vías como el autoempleo con apoyo y el empleo público con apoyo. Estas opciones no deben considerarse marginales o complementarias, sino estrategias clave para responder a perfiles y situaciones donde el mercado laboral ordinario presenta mayores barreras.

Para ello, será fundamental desarrollar marcos metodológicos claros, generar conocimiento aplicado y garantizar estructuras de financiación apoyo estables, que permitan su implementación con garantías.

Un tercer eje de avance se sitúa en el ámbito de los sistemas y las políticas públicas. La evidencia muestra que, pese a los avances normativos, persisten importantes limitaciones en la implementación real del derecho al trabajo. Es necesario avanzar hacia sistemas más coordinados, con mayor inversión en apoyos, con regulación específica que garantice la calidad de las intervenciones y con mecanismos de evaluación que permitan medir resultados en términos de inclusión real, no solo de acceso. La estandarización de procesos, especialmente en ámbitos como el empleo público, constituye un reto prioritario.

Asimismo, debe reforzarse la capacitación de los profesionales. El nuevo escenario exige perfiles híbridos, capaces de integrar conocimientos en discapacidad, empleo, empresa y comunidad. Esto implica revisar los modelos formativos actuales e incorporar competencias relacionadas con el análisis de entornos, la negociación con empresas, el desarrollo de iniciativas emprendedoras y la gestión de apoyos complejos. La Universidad de Salamanca, desde el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), junto con la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) y Down España, desarrollan desde hace ya más de diez años un modelo formativo integral que se ha ido ajustando a estas nuevas necesidades, formando a cerca de 600 profesionales en España e Iberoamérica.

Finalmente, el avance debe situar de forma inequívoca a la persona en el centro. Esto implica reforzar la autodeterminación, garantizar la toma de decisiones informada y promover itinerarios laborales verdaderamente personalizados. No se trata únicamente de generar empleo, sino de construir trayectorias vitales con sentido, donde el trabajo sea un elemento clave de participación social, identidad y calidad de vida. En este contexto, el verdadero reto no es técnico, sino ético y sistémico: construir entornos que se adapten a las personas, y no al contrario.

- ARNOLD, N. e IPSEN, C. (2014): *A rapid review of self-employment literature: implications for the vocational rehabilitation program*, Missoula, The University of Montana Rural Institute, <https://scholarworks.umd.edu/ruralinst_employment/32/>.
- ASHLEY, D. y GRAF, N. M. (2018): "The process and experiences of self-employment among people with disabilities: a qualitative study", *Rehabilitation Counseling Bulletin*, vol. 61, n.º 2, págs. 90-100, <<https://doi.org/10.1177/0034355216687712>>.
- ATHAMANAH, L. S.; CUSHING, L. S.; FASTZKIE, E. M. y BROWN, E. R. (2024): "Natural supports in competitive integrated employment: a scoping review", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 60, n.º 3, págs. 327-339, <<https://doi.org/10.3233/JVR-240017>>.
- AVELLONE, L.; MALOUF, E.; TAYLOR, J. P. y WHITTENBURG, H. (2023): "An international scoping review of factors impacting self-employment outcomes for individuals with disabilities", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 59, n.º 1, págs. 7-24, <<https://doi.org/10.3233/JVR-230024>>.
- AYUNTAMIENTO DE BARCELONA (2023): *Processos selectius. Ajudant de serveis auxiliars*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona, <<https://seuelectronica.ajuntament.barcelona.cat/processosselectius/ca/convocatories/ajudant-de-serv-auxiliars>>.
- BAKER-ERICZÉN, M. J.; ELSHAMY, R. y KAMMES, R. R. (2022): "Current status of evidence-based practices to enhance employment outcomes for transition age youth and adults on the autism spectrum", *Current Psychiatry Reports*, vol. 24, n.º 3, págs. 161-170, <<https://doi.org/10.1007/s11920-022-01327-2>>.
- BEYER, S. y MEEK, A. (2020): *The opportunities and barriers of different employment models for persons with disabilities*, Bruselas, European Association of Service Providers for Persons with Disabilities, <https://easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_oport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf>.
- BLANCK, P. D.; SANDLER, L. A.; SCHMELING, J. L. y SCHARTZ, H. A. (2000): "The emerging workforce of entrepreneurs with disabilities: preliminary study of entrepreneurship in Iowa", *Iowa Law Review*, vol. 85, n.º 5, págs. 1583-1654.
- BONACCIO, S.; CONNELLY, C. E.; GELLATLY, I. R.; JETHA, A. y MARTIN GINIS, K. A. (2020): "The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: employer concerns and research evidence", *Journal of Business and Psychology*, vol. 35, n.º 2, págs. 135-158, <<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>>.
- BUCHANAN, J. y HAMMERSLEY, H. (2023): *The right to work: the employment situation of persons with disabilities in Europe*, serie European Human Rights Reports, n.º 7, Bruselas, European Disability Forum, <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf>.
- CALDWELL, K.; PARKER HARRIS, S. y RENKO, M. (2019a): "Inclusive management for social entrepreneurs with intellectual disabilities: 'how they act'", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 33, n.º 2, págs. 204-218, <<https://doi.org/10.1111/jar.12662>>.
- (2019b): "Inclusive outcomes for social entrepreneurs with intellectual disability: 'what happens when they act'", *Inclusion*, vol. 7, n.º 4, págs. 204-219, <<https://doi.org/10.1352/2326-6988-7.4.204>>.

- CARRILLO PUJOL, J. (2022): "La discapacidad de especial dificultad. Perspectivas y líneas de actuación", *Siglo Cero*, vol. 53, n.º 4, págs. 53-67, <<https://doi.org/10.14201/scero20225345367>>.
- CHAN, W.; SMITH, L. E.; HONG, J.; GREENBERG, J. S.; LOUNDS TAYLOR, J. y MAILICK, M. R. (2018): "Factors associated with sustained community employment among adults with autism and co-occurring intellectual disability", *Autism*, vol. 22, n.º 7, págs. 794-803, <<https://doi.org/10.1177/1362361317703760>>.
- CHRISTIANSON-BARKER, J.; FRANZIUS, A.; MILLS, R.; LOMNESS, A. y HOLE, R. (2025): "Employing strength: a scoping review of customized employment practices to support inclusive employment for people with intellectual disabilities", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 63, n.º 2, págs. 119-140, <<https://doi.org/10.1177/1052263251356445>>.
- CONROY, J. W.; FERRIS, C. S. e IRVINE, R. (2010): "Microenterprise options for people with intellectual and developmental disabilities: an outcome evaluation", *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, vol. 7, págs. 269-277, <<https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00276.x>>.
- ESPAÑA (1999): "Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 170, 17-07-1999, <<https://www.boe.es/eli/es/l/1999/07/16/27/con>>.
- (2009): "Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 315, 31-12-2009, págs. 112018-112035, <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-21160>>.
- (2013): "Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 289, 03-12-2013, págs. 95635-95673, <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>>.
- (2020): "Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 340, 30-12-2020, págs. 122868-122953, <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>>.
- (2021): "Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 233, 29-09-2021, págs. 119390-119454, <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15771>>.
- (2023): "Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 303, 20-12-2023, págs. 167808-167994, <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-25758>>.
- EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT (2018): *Toolkit for supported self-employment: a supported employment guide to set up your own business and become self-employed*, s. l., SEEDS-Supported Employment Entrepreneurship and Disability, <<https://a4se.eu/about-se/publications/supported-employment-toolkit/>>.
- FLÓREZ, J. y ORTEGA, M. C. (2020): *Regresión de origen desconocido en el síndrome de Down. Una nueva entidad*, Santander, Fundación Iberoamericana Down 21, <<https://www.down21.org/libros-online/Regresion-sindrome-de-Down.pdf>>.
- FONG, C. J.; TAYLOR, J.; BERDYEEVA, A.; MCCLELLAND, A. M.; MURPHY, K. M. y WESTBROOK, J. D. (2021): "Interventions for improving employment outcomes for persons with autism spectrum disorders: a systematic review update", *Campbell Systematic Reviews*, vol. 17, art. e1185, <<https://doi.org/10.1002/cl2.1185>>.
- FUNDACIÓN ONCE; INSERTA; ATA y UPTA (2022): *Libro blanco sobre emprendimiento y discapacidad*, s. l., Fundación ONCE y Vía Libre.
- GALÁN, J. C. (coord.) (2014): *Guía práctica de duelo para personas con discapacidad intelectual*, Zaragoza, Fundación Aragonesa Tutelar, <<https://www.cop.es/uploads/PDF/GUIA-PRACTICA-DE-DUELO-PARA-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD-INTELCTUAL.pdf>>.
- GALINDO LÓPEZ, L. (coord.) (2020): *Guía duelo. Apoyos en proceso de duelo. Guía para organizaciones*, s. l., Plena Inclusión Madrid, <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2020/08/GuiaDuelo_V7.pdf>.
- GONZÁLEZ, A. (coord.) (2018): *Empleo personalizado: una oportunidad para crear situaciones únicas*, serie Cuadernos de Buenas Prácticas, Madrid, Plena Inclusión España, <<https://www.plenainclusion.org/publicaciones/buscar/empleo-personalizado-una-oportunidad-para-crear-situaciones-unicas/>>.
- GREVE, B. (2009): *The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies*, s. l., Academic Network of European Disability Experts, <<https://www.disability-europe.net/downloads/276-aned-task-6-final-report-final-version-17-04-09>>.
- HAGNER, D. y DAVIES, T. (2002): "Doing my own thing: supported self-employment for individuals with cognitive disabilities", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 17, n.º 2, págs. 65-74.
- HALL, A. C.; BUTTERWORTH, J.; WINSOR, J.; KRAMER, J.; NYE-LENGERMAN, K. y TIMMONS, J. (2018): "Building an evidence-based, holistic approach to advancing integrated employment", *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, vol. 43, n.º 3, págs. 207-218, <<https://doi.org/10.1177/1540796918787503>>.
- HANSEN, K.; KEETON, B. y JONES, J. (2023): "Understanding the provision of self-employment for people with disabilities in the State Vocational Rehabilitation Services Program: a policy review", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 59, n.º 1, págs. 25-40, <<https://doi.org/10.3233/JVR-230025>>.
- HUANG, J.; GUO, B. y BRICOUT, J. C. (2009): "From concentration to dispersion: the shift in policy approach to disability employment

- in China", *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 20, n.º 1, págs. 46-54, <<https://doi.org/10.1177/1044207308325008>>.
- HUTCHINSON, C.; LAY, K.; ALEXANDER, J. y RATCLIFFE, J. (2020): "People with intellectual disabilities as business owners: a systematic review of peer-reviewed literature", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 34, n.º 2, págs. 459-470, <<https://doi.org/10.1111/jar.12836>>.
- (2022): "Perspectives on people with intellectual disabilities as business owners", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 56, n.º 2, págs. 149-163, <<https://doi.org/10.3233/JVR-221179>>.
- INGE, K. J. y KEETON, B. (2023): "An introduction to this special issue of the Journal of Vocational Rehabilitation: self-employment", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 59, n.º 1, págs. 1-5, <<https://doi.org/10.3233/JVR-230023>>.
- INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2021): *Prevención de riesgos laborales. Manual de nivel básico. Lectura fácil*, Madrid, Comunidad de Madrid, <<https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2021/11/Manual-Curso-Basico-PRL-Lectura-Facil.pdf>>.
- IPSEN, C. (2012): *Transportation: a barrier to successful employment outcomes among rural VR clients*, Missoula, The University of Montana Rural Institute.
- (2021): *Research progress report: increasing consumer opportunities for self-employment in vocational rehabilitation*, Missoula, The University of Montana Rural Institute for Inclusive Communities.
- IPSEN, C.; ARNOLD, N. L. y COLLING, K. (2005): "Self-employment for people with disabilities", *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 15, n.º 4, págs. 231-239.
- IPSEN, C. y SWICEGOOD, G. (2017): "Rural and urban vocational rehabilitation self-employment outcomes", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 46, n.º 1, págs. 97-105, <<https://doi.org/10.3233/JVR-160846>>.
- JONES, J. y HANSEN, K. (2022): *Understanding the provision of self-employment for people with disabilities in the United States: overview*, s. l., National Center on Self-Employment, Business Ownership, and Telecommuting.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B. y VERDUGO, M. A. (2003): *El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*, serie Documentos, n.º 59/2003, Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, <<https://sid.usal.es/docs/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf>>.
- KITCHING, J. (2014): *Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities*, serie OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers, n.º 2014/03, París, OECD Publishing, <<https://doi.org/10.1787/a1ef5b0b-en>>.
- LEONARD, H.; FOLEY, K. R.; PIKORA, T.; BOURKE, J.; WONG, K.; MCPHERSON, L.; LENNOX, N. y DOWNS, J. (2016): "Transition to adulthood for young people with intellectual disability: the experiences of their families", *European Child & Adolescent Psychiatry*, vol. 25, n.º 12, págs. 1369-1381, <<https://doi.org/10.1007/s00787-016-0853-2>>.
- MARITZ, A. y LAFERRIERE, R. (2016): "Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities", *Australian Journal of Career Development*, vol. 25, n.º 2, págs. 45-54, <<https://doi.org/10.1177/1038416216658044>>.
- MARTÍNEZ-TUR, V. (dir.) (2024): *Evaluación del pilotaje de implementación del empleo personalizado*, Madrid, Plena Inclusión España, <<https://www.plenainclusion.org/publicaciones/buscarpor/resultados-de-la-investigacion-sobre-el-proyecto-de-empleo-personalizado/>>.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL y MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2025): "El trabajo por cuenta propia o autónomo y el trabajo asociado", en MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL y MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, *Guía laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, <https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/index.htm>.
- MOLINA JOVER, I. (coord.) (2020): *Envejecimiento y síndrome de Down: ¿qué hay después del empleo?*, s. l., Down España, <<https://www.sindromedown.org/wp-content/uploads/2023/12/ENVEJECIMIENTO-Y-SD-2.pdf>>.
- MOORE, J. E. y CAVENAUGH, B. S. (2003): "Self-employment for persons who are blind", *Journal of Visual Impairment & Blindness*, vol. 97, n.º 6, págs. 366-369, <<https://doi.org/10.1177/0145482X0309700605>>.
- NACIONES UNIDAS (2006): *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Nueva York, Naciones Unidas, <<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>>.
- NORSTEDT, M. y GERMUNDSSON, P. (2021): "Motives for entrepreneurship and establishing one's own business among people with disabilities: findings from a scoping review", *Disability & Society*, vol. 38, n.º 2, págs. 247-266, <<https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1919504>>.
- OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2018): *Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020*, s. l., Observatorio Estatal de la Discapacidad, <<https://observatoriodeladiscapacidad.info/estudios-estatales/2017/realidad-situacion-dimension-y-tendencias-del-empleo-con-apoyo-en-espana-en-el-horizonte-del-ano-2020>>.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2001): *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF*, Madrid, Imerso, <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42419>>.
- ORTEGA CAMPANERO, M. T. (2023): "Nuevas oportunidades para la carrera profesional de las personas con discapacidad intelectual: el impacto de la metodología de itinerarios en su acceso al empleo. El modelo de Castilla y León",

- Siglo Cero, vol. 54, n.º 1, págs. 135-155, <<https://doi.org/10.14201/scero202354127560>>.
- OUIMETTE, M. y RAMMLER, L. H. (2017): "Entrepreneurship as a means to employment first: how can it work?", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 46, n.º 3, págs. 333-339, <<https://doi.org/10.3233/JVR-170870>>.
- PAGÁN, R. (2009): "Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe", *Disability & Society*, vol. 24, n.º 2, págs. 217-229, <<https://doi.org/10.1080/09687590802652504>>.
- PAGÁN-RODRÍGUEZ, R. (2012): "Transitions to and from self-employment among older people with disabilities in Europe", *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 23, n.º 2, págs. 82-93, <<https://doi.org/10.1177/1044207311422232>>.
- PARKER HARRIS, S.; RENKO, M. y CALDWELL, K. (2013): "Accessing social entrepreneurship: perspectives of people with disabilities and key stakeholders", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 38, n.º 1, págs. 35-48.
- PARLAMENTO EUROPEO (2021): "Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a la luz de la CNUDPD (2020/2086/INI)", s. l., Parlamento Europeo, <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0075_ES.html>.
- PATEL, P. C.; RIETVELD, C. A. y VERHEUL, I. (2021): "Attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) and earnings in later-life self-employment", *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 45, n.º 1, págs. 43-63, <<https://doi.org/10.1177/1042258719888641>>.
- PLENA INCLUSIÓN CANTABRIA (2025): *Protocolo de apoyo al empleo público. Un marco para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en el sector público*, Santander, Plena Inclusión Cantabria, <<https://www.plenainclusioncantabria.org/wp-content/uploads/2025/10/PROTOCOLO-EMPLEO-2025.pdf>>.
- PLENA INCLUSIÓN CASTILLA-LA MANCHA (2022): *Manual de acogida para el personal de nueva incorporación a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Adaptado a lectura fácil*, s. l., Escuela de Administración Regional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, <<https://ear.castillalamancha.es/sites/default/files/2025-04/Manual%20Acogida%20Lectura%20Fa%CC%81cil%20MARZO%202025.pdf>>.
- PRIESTLEY, M. y ROULSTONE, A. (2009): *Targeting and mainstreaming disability in the 2008-2010 National Reform Programmes for Growth and Jobs*, s. l., Academic Network of European Disability Experts, <https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/ede/ANED%20Task%206%20-%20NRP%20synthesis%20report%20-%20070110%20-%20final.pdf>.
- PRINCIPADO DE ASTURIAS (2019): "Ley del Principado de Asturias 3/2019, de 15 de marzo, sobre acción concertada con entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro para la prestación de servicios de carácter social", *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, n.º 58, 25-03-2019, <<https://>>.
- miprincipado.asturias.es/bopa/2019/03/25/2019-02894.pdf>.
- QUINTON, M. C. (2014): "Self-employment as a solution for attitudinal barriers: a case study", *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, vol. 48, n.º 1, págs. 127-130, <<https://doi.org/10.3233/WOR-141861>>.
- REDDINGTON, T. y FITZSIMONS, J. (2013): "People with learning disabilities and microenterprise", *Tizard Learning Disability Review*, vol. 18, n.º 3, págs. 124-131, <<https://doi.org/10.1108/TLDR-02-2013-0013>>.
- RENKO, M.; PARKER HARRIS, S. y CALDWELL, K. (2016): "Entrepreneurial entry by people with disabilities", *International Small Business Journal*, vol. 34, n.º 5, págs. 555-578, <<https://doi.org/10.1177/0266242615579112>>.
- REVELL, W. G.; INGE, K. J.; CIMERA, R.; KEETON, B. y BRINCK, E. A. (2023): "A summary of the self-employment outcomes in the State Vocational Rehabilitation Services Program: program years 2018, 2019, and 2020", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 59, n.º 1, págs. 41-53, <<https://doi.org/10.3233/JVR-230026>>.
- RIESEN, T.; KEETON, B.; BYERS, R. y SNYDER, A. (2023): "An examination of vocational rehabilitation requirements for self-employment technical assistance and consultative services", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 59, n.º 1, págs. 81-89, <<https://doi.org/10.3233/JVR-230029>>.
- RIESEN, T.; SNYDER, A.; BYERS, R.; KEETON, B. e INGE, K. (2023): "An updated review of the customized employment literature", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 58, n.º 1, págs. 27-38, <<https://doi.org/10.3233/JVR-221222>>.
- RIESEN, T.; SULLIVAN, M.; SNYDER, A. y KEETON, B. (2023): "Identifying the knowledge, skills, and barriers for self-employment", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 59, n.º 1, págs. 69-79, <<https://doi.org/10.3233/JVR-230028>>.
- SÁNCHEZ, J.; FRAIN, M. P.; SHIRLEY, G.; ROHACK, D. y PAN, D. (2023): "Persons with disabilities in self-employment served by the federal/state vocational rehabilitation system: differences between 2011-2013 and 2017-2019", *Rehabilitation Counseling Bulletin*, vol. 66, n.º 3, págs. 203-214, <<https://doi.org/10.1177/00343552221102396>>.
- SAXENA, S. S. y PANDYA, R. S. K. (2018): "Gauging underdog entrepreneurship for disabled entrepreneurs", *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, vol. 12, n.º 1, págs. 3-18, <<https://doi.org/10.1108/JEC-06-2017-0033>>.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (s. f.): *Centros especiales de empleo*, Madrid, Servicio Público de Empleo Estatal, <<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad.html>>.
- TAYLOR, J.; AVELLONE, L.; CIMERA, R.; BROOKE, V.; LAMBERT, A. e IWANAGA, K. (2021): "Cost-benefit analyses of employment services for individuals with intellectual and developmental disabilities: a scoping review", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 54, n.º 2, págs. 193-206, <<https://doi.org/10.3233/JVR-201130>>.

- TAYLOR, J. P.; AVELLONE, L.; BROOKE, V.; WEHMAN, P.; INGE, K.; SCHALL, C. y IWANAGA, K. (2022): "The impact of competitive integrated employment on economic, psychological, and physical health outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 35, n.º 2, págs. 448-459, <<https://doi.org/10.1111/jar.12974>>.
- TAYLOR, J. P.; AVELLONE, L.; WEHMAN, P. y BROOKE, V. (2023): "The efficacy of competitive integrated employment versus segregated employment for persons with disabilities: a systematic review", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 58, n.º 1, págs. 63-78, <<https://doi.org/10.3233/JVR-221225>>.
- THORESEN, S. H.; THOMSON, A.; JACKSON, R. y COCKS, E. (2018): "Meaningful social and economic inclusion through small business enterprise models of employment for adults with intellectual disability", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 49, n.º 2, págs. 161-172, <<https://doi.org/10.3233/JVR-180962>>.
- U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS (2022): *Persons with a disability: labor force characteristics - 2021*, s. l., U.S. Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/news.release/archives/disabl_02242022.pdf>.
- VAN DER ZWAN, R. y DE BEER, P. (2021): "The disability employment gap in European countries: what is the role of labour market policy?", *Journal of European Social Policy*, vol. 31, n.º 4, págs. 473-486, <<https://doi.org/10.1177/09589287211002435>>.
- VERDUGO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES, F. B. y BELLVER, F. (1998): "Situación actual del empleo con apoyo en España", *Siglo Cero*, vol. 29, n.º 1, págs. 23-31, <https://www.researchgate.net/publication/37149283_Situacion_Actual_del_Empleo_con_Apoyo_en_Espana>.
- VERDUGO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES, F. B.; ORGAZ, B.; BENITO, M. C.; MARTÍN-INGELMO, R.; RUIZ, N. y SANTAMARÍA, M. (2010): *Impacto social del programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo*, Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), <<https://sid-inico.usal.es/documentacion/impacto-social-del-programa-eca-caja-madrid-de-empleo-con-apoyo>>.
- VOCATIONAL REHABILITATION TECHNICAL ASSISTANCE CENTER FOR QUALITY EMPLOYMENT (VRTAC-QE) (2022): *Supported and customized employment side by side referral decision guide*, Madison, University of Wisconsin-Madison, <<https://tacqe.com/supported-and-customized-employment-referral-decision-guide/>>.
- WALLS, R. T.; DOWLER, D. L.; CORDINGLY, K.; ORSLENE, L. E. y GREER, J. D. (2001): "Microenterprising and people with disabilities: strategies for success and failure", *Journal of Rehabilitation*, vol. 67, n.º 2, págs. 29-35.
- WEHMAN, P. (1985): "A supported work approach to competitive employment of individuals with moderate and severe handicaps", *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, vol. 10, n.º 1, págs. 3-11, <<https://doi.org/10.1177/15407969850100010>>.
- (2023): "Supported employment and customized employment: how effective are these interventions and what has been their impact on the field?", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 58, n.º 3, págs. 237-247, <<https://doi.org/10.3233/JVR-230022>>.
- YAMAMOTO, S. H. y ALVERSON, C. Y. (2013): "Successful vocational outcomes: a multilevel analysis of self-employment through U.S. vocational rehabilitation agencies", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 38, n.º 1, págs. 15-27, <<https://doi.org/10.3233/JVR-120617>>.
- (2017): "Individuals with disabilities in self-employment through vocational rehabilitation", *Journal of Career Assessment*, vol. 25, n.º 3, págs. 450-466, <<https://doi.org/10.1177/1069072716639862>>.
- (2018): "Vocational rehabilitation and self-employment of people with disabilities: factors of successful outcomes", *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 48, n.º 2, págs. 269-283, <<https://doi.org/10.3233/JVR-180937>>.
- YAMAMOTO, S. y OLSON, D. L. (2016): "Self-employment success and challenges: perspectives of vocational rehabilitation clients and counselors", *SAGE Open*, vol. 6, n.º 3, págs. 1-11, <<https://doi.org/10.1177/2158244016665892>>.

