



Desarrollo profesional de personas con discapacidad intelectual. Estado de la cuestión¹

Models of professional development in people with intellectual disabilities. State of the art

HENAR GONZÁLEZ FERNÁNDEZ²

Universitat Autònoma de Barcelona

Henar.gonzalez@uab.cat

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4520-7318>

CRISTINA LABORDA MOLLA

Universitat Autònoma de Barcelona

cristina.laborda@uab.cat

<https://orcid.org/0000-0002-8709-6978>

Resumen:

Datos de la Organización Mundial de la Salud señalan que la tasa de desocupación de personas con discapacidad puede llegar al 80% en algunos países. En la sociedad occidental, el empleo en personas con discapacidades físicas o sensoriales se prioriza a través de prácticas inclusivas, en entornos ordinarios y atendiendo a los intereses de la persona. En el caso de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo³ se sigue recurriendo a prácticas segregadoras y poco emancipadoras, que coartan las opciones de desarrollo

Abstract:

Data from the World Health Organization indicate that the unemployment rate for people with disabilities can reach 80% in some countries. In Western societies, employment for people with physical or sensory disabilities is settled through inclusive practices in ordinary settings, according to the interests of the person. In the case of people with intellectual and developmental disabilities, it is frequently developed through segregating and not very emancipatory practices, which severely restricts professional development options. This

1 Como referenciar este artículo (How to reference this article):

González Fernández, H., Laborda Molla, C. (2023). El desarrollo profesional de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. *Educatio Siglo XXI*, 41(2), 125-146. <https://doi.org/10.6018/educatio.511441>

2 Dirección para correspondencia (Correspondence address):

Henar González Fernández. Universitat Autònoma de Barcelona. Plaça del coneixement, edifici G6, despacho G6-269, Barcelona.

3 Se emplea la conceptualización aportada por la American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (2011), que considera la discapacidad intelectual y del desarrollo como el conjunto de limitaciones en el funcionamiento cognitivo y la conducta adaptativa surgidas antes de la llegada a la vida adulta.

laboral. Este artículo desarrolla el estado de la cuestión respecto la investigación del desarrollo profesional de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Los distintos estudios se clasifican en función de los seis modelos principales del desarrollo profesional, donde se observan las tendencias y principales aportaciones. El resultado es un bajo número de investigaciones, con predominancia de la concepción de desarrollo profesional, definida desde el modelo sociocognitivo, centrado en la autoeficacia. Se concluye apuntando la necesidad de investigar desde la perspectiva emancipadora, que contribuye a la superación de barreras y promueve prácticas que avanzan hacia la justicia social y la equidad.

Palabras clave:

Discapacidad, Discapacidad intelectual y del desarrollo, desarrollo profesional, empleo, orientación profesional, modelo.

article develops the state of the art regarding research on the professional development of people with intellectual and developmental disabilities. The different studies are classified according to the six main models of professional development, where trends and main contributions are observed. Results show a low number of investigations, with a predominance of the sociocognitive approach, which is focused on self-efficacy. The conclusion highlights the need to investigate from an emancipatory perspective, which contributes to overcoming the barriers and promotes practices that advance towards social justice and equity for people with intellectual disabilities.

Keywords:

Disability, intellectual and developmental disabilities, professional development, employment, career guidance, model.

Résumé:

Les données d'organismes officiels comme l'Organisation Mondiale de la Santé indiquent que le taux de chômage des personnes handicapées peut atteindre 80 % dans certains pays. Dans la société occidentale, l'emploi des personnes en situation de handicap physique ou sensoriel se règle par des pratiques inclusives en milieu ordinaire, selon les intérêts de la personne. Dans le cas des personnes ayant une déficience intellectuelle et développementale, elle se développe fréquemment à travers des pratiques ségréгатives et peu émancipatrices, qui restreignent les possibilités d'évolution professionnelle. Cet article dresse l'état de l'art en matière de recherche sur le développement professionnel des personnes ayant une déficience intellectuelle et développementale. Les différentes études sont classées selon les six principaux modèles de développement professionnel, où les tendances et les principaux apports sont observés. Les résultats montrent un faible nombre d'enquêtes, avec une prédominance de l'approche sociocognitive, centrée sur l'auto-efficacité. La nécessité d'enquêter dans une perspective émancipatrice, qui contribue à surmonter les barrières et promeut des pratiques qui avancent vers la justice sociale et l'équité dans le collectif est affirmée dans les conclusions.

Mots-clés:

Handicap; déficience intellectuelle et développementale ; développement professionnel; emploi, orientation professionnelle; modèle.

Fecha de recepción: 16-02-2022

Fecha de aceptación: 13-07-2022

Introducción

Según la Organización Mundial de la Salud el 15% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad, lo que representa unos 386 millones de personas en edad laboral. En algunos países, la tasa de desocupación del colectivo puede llegar al 80% (World Health Organization, WHO, 2016).

El empleo es un derecho reconocido por la Declaración Mundial de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (1948), también suscrito por la Constitución Española (Constitucion Española, 1978). En el caso de personas con discapacidad, es en la Declaración Universal de los Derechos de las Personas con Discapacidad donde queda especificado (Organización de las Naciones Unidas, 2006). La Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2012) ha destacado la relevancia del empleo remunerado, que ayuda a abastecer las necesidades de personas y grupos, a la vez que promueve el desarrollo de habilidades y la inclusión y contribución a la comunidad de referencia. Recalca, también, el derecho a escoger cómo y dónde trabajar, a tener un trato digno en el puesto de trabajo y a recibir subsidios en el caso de desempleo.

La sociedad actual establece el trabajo como uno de los aspectos principales en la determinación del valor de una persona (Russell & Maholtra, 2001); la posibilidad de trabajar y, por lo tanto, de producir y consumir pueden condicionar su participación en la sociedad (Flores et al., 2014). Este hecho, no solo determina las posibilidades y características de acceso al empleo sino que, con el objetivo de ayudar y ofrecer atención especializada, despliega un sistema de servicios específicos que, lejos de mejorar las condiciones, perpetúa la segregación y disminuye los resultados de los esfuerzos por eliminar las causas generadoras de desigualdad (Fantova, 2017; Romano, 2017). Un ejemplo de estos servicios con doble rasero es el del sistema protegido de empleo, donde, bajo el pretexto de beneficiar a la persona a través de servicios especializados, se la somete a discriminación por motivo de discapacidad (Huete 2020), a la vez que se ejerce opresión a través de distintas barreras, afectando directamente a su nivel de autonomía.

El beneficio del empleo en este colectivo ha sido ilustrado por numerosas investigaciones que aparecen desde los años 90 del siglo XX; Richardson (1993) considera que es esencial para que las personas con

discapacidad se autoperciban como miembros activos de la comunidad; Blustein (2013) sugiere que contribuye al desarrollo de su identidad; Cocks, Thoresen & Lee (2015) lo relacionan con un incremento en su calidad de vida y Gilson et al (2022) destacan sus beneficios psicosociales y económicos. Cabe apuntar, no obstante, que la manera de determinar dichos beneficios deja entrever una visión normalizadora de la sociedad (Brognia, 2009); se busca comparar a las personas con discapacidad con sus iguales sin discapacidad, así como asimilar al máximo sus vidas sin, en demasiadas ocasiones, tener en cuenta sus intereses y/o necesidades, ni el impacto que ello pueda significar en sus vidas.

En cuanto a las modalidades de empleo dirigidas al colectivo de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (DID), en nuestro entorno directo encontramos gran variabilidad; desde el empleo en el mercado ordinario, que puede desarrollarse con apoyo permanente o puntual, hasta el empleo protegido, agrupando diferentes actividades diferenciadas según sus finalidades productiva y/o terapéuticas (por ejemplo el centro especial de empleo o el centro ocupacional). Entrando a valorar el desarrollo profesional del colectivo, Fabian & Pebdani (2012) exponen la dificultad de investigar al respecto, debido a la alta variabilidad que caracteriza al colectivo y a sus posibilidades laborales. No obstante, comparándose su situación con la del colectivo sin discapacidad, se aprecia como el factor "tener una discapacidad" expone a la persona a experiencias que determinarán su desarrollo profesional; las condiciones en las que se desarrolla el empleo, el valor que se le otorga y las oportunidades de desarrollo profesional se verán claramente influenciadas por el hecho de tener una discapacidad.

El propósito de este artículo, que forma parte de una investigación en torno al concepto de desarrollo profesional de las personas con DID, es realizar una revisión bibliográfica de los distintos modelos que enmarcan el concepto de desarrollo profesional, para reflexionar entorno a las tendencias en investigación. Se recogen las investigaciones desarrolladas en los últimos años, se observa el modelo en el que se inscriben, el país en el que se desarrollan y sus principales aportaciones, ofreciendo una imagen detallada del estado de la cuestión.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional, o *career*, según la literatura anglosajona, hace referencia al proceso a través del cual personas o grupos analizan el trabajo, el ocio y el aprendizaje, reflexionan acerca de su lugar en el mundo y planifican su futuro (Tristram Hooley et al., 2018). El concepto está influenciado por distintos episodios históricos, corrientes psicológicas y modelos económicos, dando lugar a seis grandes modelos que han moldeado su significado: modelo del encaje (1), modelo desarrollista (2), modelo estructuralista (3), modelo sociocognitivo (4), modelo de diseño a lo largo de la vida y narrativo (5) y modelo emancipador (6).

El inicial, el modelo del encaje, surgió a principios del siglo XX en pleno desarrollismo industrial, cuando el trabajo empezó a visualizarse como algo más que una herramienta para garantizar la subsistencia. Aunque no trata explícitamente la idea de desarrollo profesional, se lo considera la semilla puesto que es la primera aproximación a la relación entre empleo y trabajador. Este modelo, propuesto por Parson (1909), se focaliza en el *encaje* entre la persona y los empleos disponibles a los que tiene acceso.

Casi medio siglo más tarde surgió el modelo desarrollista aportando la idea de evolucionabilidad; el desarrollo profesional se va concretando a medida que la persona evoluciona en su vida. Explica su desarrollo, tanto personal como profesional, mediante fases evolutivas especificadas en franjas de edad a las que se asocian comportamientos y roles específicos. Los principales referentes de este modelo son Ginzberg (1952), con su teoría de los estadios de la vida; Gottfredson (1981), con la de la circunscripción y compromiso; y Super (1992), con su arcoíris de carrera a lo largo de la vida.

El tercer modelo, el estructuralista, se apoya en las ideas de Wexler y Willis y Roberts de finales de los 70, que reducen el desarrollo profesional a las posibilidades contextuales del trabajador. Los primeros, Wexler & Willis (1977), sugieren que las personas toman pocas decisiones laborales y, en el caso de hacerlo, optan usualmente por las más plausibles y cercanas a su contexto. El segundo, Roberts (1977), ofrece una visión más flexible, contemplando cierta opcionalidad laboral en la capacidad de elección profesional, en lo que él denomina “estructura de oportunidades”: el entorno, la familia, las oportunidades educativas o las prácticas de contratación.

El cuarto modelo, el sociocognitivo, surge a mediados de los 80 y se fundamenta en la propuesta de Bandura (1986), de que el desarrollo profesional se despliega en función de la interacción de la persona con su contexto, y de los aprendizajes que surgen de dicha relación. Se considera que el desarrollo laboral está influenciado por factores contextuales, experienciales y personales, con especial incidencia de los últimos. Parte de la premisa de que, para lograr un desarrollo profesional exitoso, son cruciales la autoeficacia, las expectativas de éxito o el establecimiento de objetivos. Sitúa por lo tanto el foco en la persona, a quien considera capaz de gestionar e influir en su propio desarrollo profesional.

El quinto modelo aglutina los modelos de diseño a lo largo de la vida y narrativo, surgidos en el inicio del siglo XXI; y es el resultado de investigaciones como las de Law (2008) o Savickas et al. (2009). El desarrollo profesional se concibe como un proceso vital, en el que los cambios profesionales tienen distintas causalidades: necesidades personales, intereses profesionales, etc. A diferencia del desarrollista, no se ajusta a etapas ni fases. Este modelo, que busca el empoderamiento, aporta el uso de narrativas como herramienta para la autoreflexión; a través de la narración de la propia trayectoria profesional en contextos de orientación, la persona toma conciencia de sus experiencias, de sus decisiones y del impacto de éstas en su desarrollo.

El sexto y último modelo, el emancipador, nace del paradigma sociocrítico, y considera que el desarrollo profesional debe ser sensible a las barreras existentes en el contexto. Surgido a partir de la segunda década del 2000, busca promover la justicia social, y entiende las prácticas dirigidas al desarrollo profesional como acciones políticas, que no solo contribuyen al empoderamiento de la persona, sino que la acompañen en la eliminación de las desigualdades. Los principales investigadores en esta línea son Hooley, Sultana & Thomsen (2018, 2019).

Metodología

Esta revisión sistemática se desarrolló siguiendo los criterios establecidos en la declaración PRISMA (Moher et al., 2009) para garantizar su validez científica. El objetivo era obtener una visión de la evolución del concepto de desarrollo profesional en personas con DID. Para ello, se empleó el buscador de la Biblioteca de la Universidad Autònoma de Barcelona,

que recupera los resultados de las bases de datos incluidas en Proquest. Para obtener mayores resultados, se optó por desarrollar la búsqueda en inglés y castellano. Las palabras claves fueron la combinación de dos términos, por un lado, *carrera, desarrollo profesional y desarrollo vocacional*; y, por el otro, *discapacidad, discapacidad intelectual, discapacidad intelectual y del desarrollo y discapacidad del aprendizaje* (ver tabla 1).

Tabla 1

Palabras clave en la búsqueda⁴

Carrera <i>Career/ career development</i>		Discapacidad <i>Disability³</i>
Desarrollo vocacional <i>Vocational development</i>	Y	Discapacidad intelectual <i>Intellectual disability</i>
Desarrollo profesional <i>Professional development</i>	and	Discapacidad intelectual y del desarrollo <i>Intellectual and developmental disability</i>
		Discapacidad del aprendizaje <i>Learning disabilities</i>

Fuente: Creación propia.

Los criterios de elegibilidad fueron poco restrictivos, puesto al tratarse de una temática tan concreta preocupaba encontrar pocos resultados; se filtró por acceso al texto completo, por lengua (inglés o español) y por adecuación a los criterios de búsqueda. Para confirmar su idoneidad, se procedió previamente a la lectura de los resúmenes. Tras la lectura en profundidad, los artículos se clasificaron en función del modelo de desarrollo profesional en que se situaban y se registraron en una tabla, junto a los autores, su objetivo y los principales resultados (ver tabla 2 y 3).

Tabla 2

Clasificación de los resultados en función del modelo de desarrollo profesional

Modelo encaje	Modelo desarrollista	Modelo estructuralista	Modelo sociocognitivo	Modelo de diseño a lo largo de la vida y narrativo	Modelo emancipador	Total
1	-	-	16	7		24

Fuente: Elaboración propia.

4 Aunque la búsqueda se centró específicamente en investigaciones en torno a las personas con DID, se recopilaban también estudios con el descriptor más general de persona con discapacidad, puesto que en algunos contextos (anglosajón), se denomina a este colectivo con otras terminologías como es el termino learning disabilities, que incluye a la discapacidad *intelectual y del desarrollo*, a pesar de referirse a lo que en español identificaríamos como dificultades de aprendizaje: dislexia, discalculia, disgrafía y disortografía..

Resultados

Tras las fases habituales del proceso de revisión sistemática, (identificación, cribado, elegibilidad e inclusión) (Moher et al., 2009), se obtuvieron tan solo 24 resultados, que se clasificaron en relación al modelo de desarrollo profesional (tabla 2).

Tabla 3

Resumen de las publicaciones halladas y sus contribuciones

Modelo de encaje

Referencia	Objetivo	Principales aportaciones
(Fasching, 2012)	Orientación profesional antes de empleo protegido	Alumnos en escuelas de educación especial muestran intenciones vocacionales más reducidas y relacionadas con trabajos de baja cualificación. Orientación vocacional ofrecida en los dos últimos años de escolarización obligatoria. Pocas oportunidades de orientación profesional inclusiva para jóvenes con discapacidad. Orientación como proceso lineal entre escuela y opciones de empleo prediseñadas. Se intenta orientar a los/las jóvenes hacia “posibles” empleos, ajustados al máximo a sus deseos.

Modelo sociocognitivo

Referencia	Objetivo	Principales aportaciones
(L. E. Lindstrom & Benz, 2002)	Características que afectan al desarrollo profesional de las mujeres con DID	Facilitadores del desarrollo: motivación y determinación, apoyo familiar, oportunidades de exploración laboral, preparación pre profesional, apoyo en el entorno de trabajo. Importancia de la toma de decisiones, autodefensa y autodeterminación.
(Cinamon & Gifsh, 2004)	Percepción de la idea de trabajo en jóvenes con DI	Los programas de preparación no contemplan la idea de desarrollo profesional. Necesidad de incorporar su visión e intereses. Autopercepción: conocen lo que les gusta, conocen en qué son buenos, tienen conciencia de las limitaciones de su discapacidad.
(Nota, Ginevra & Carrieri 2010)	Intereses profesionales y percepción de autoeficacia en jóvenes con DID	Mayor interés por ocupaciones convencionales, también artísticas (talleres que realizan). Mayor autoeficacia percibida hacia ocupaciones convencionales (oportunidades de práctica y refuerzo externo recibido).

Referencia	Objetivo	Principales aportaciones
		Orientación que permita analizar diferentes ocupaciones, examinar intereses y percepción de autoeficacia, establecer objetivos, analizar pros y contras de diferentes opciones disponibles, analizar barreras y apoyar su derecho a escoger y a autodeterminarse.
(L. Lindstrom, Doren & Miesch, 2011)	Desarrollo profesional y empleo de larga duración en jóvenes con discapacidad.	Experiencias de trabajo previas, servicios de transición y apoyo y expectativas familiares influyen en la primera ocupación tras la escuela. Formación y prácticas tras la formación básica, estabilidad del empleo y características personales (motivación, autoeficacia, etc.) influyen en el desarrollo profesional y trabajo a lo largo de la vida.
(Joshi, Bouck & Maeda, 2012)	Influencia actividades de preparación para la transición.	La orientación no demuestra ser significativa para el empleo de estudiantes con discapacidad. Planificación de actividades específicas de orientación y oferta de oportunidades para primeros empleos remunerados.
(Santilli, Nota, Ginevra & Soresi, 2014)	Adaptabilidad profesional, esperanza y satisfacción de vida en empleados con DID	Profesional de la orientación debe tener una visión de la discapacidad global y no de la propia persona. Incluir a los/las empleadores en el diseño de los contextos de empleo para revisar su visión de la discapacidad y ayudarlos a focalizarse en los aspectos positivos
(Gibbons, Hyfantis, Cihak, Wright & Mynatt, 2015)	Exploración del concepto de carrera desde la perspectiva socioconstructivista.	Valor de la autoeficacia para el desarrollo profesional de la persona. La autodeterminación como aspecto determinante para el desarrollo de la carrera La persona orientadora debe ayudar a las personas con discapacidad a entender el impacto que la discapacidad tiene en sus vidas.
(McDaniels, 2016)	Examinar opciones de desarrollo profesional de jóvenes con DI	A pesar de trabajar en la autodeterminación y la elección en programas de rehabilitación vocacional, de la planificación centrada en la persona, los/las jóvenes con discapacidad intelectual siguen con empleos de baja cualificación. Alineación de intereses y empleo da mayores tasas de éxito. Dedicar tiempo a la detección de habilidades y fortalezas, explorar opciones laborales. Tendencia a ocupar a los/las trabajadores con DI en trabajos de primer nivel.

Referencia	Objetivo	Principales aportaciones
		Atender las necesidades del trabajador, promover la toma de decisiones consentida, clarificar las expectativas y dar apoyo a las necesidades de los/las empleadores.
(Green, Cleary & Cannella-Malone, 2017)	Describir el modelo TOPS de ayuda al desarrollo profesional	Programa de 2-4 años. 4 pilares: Acceso académico (cursos de la facultad inclusivos); desarrollo profesional (periodos de prácticas, para desarrollar habilidades y explorar sus intereses y posibles ocupaciones), pertenencia al campus (participación de la vida de la comunidad y en distintas actividades) y autodeterminación
(Dean, Burke, Shogren & Wehmer 2017)	Aplicación de un programa de desarrollo de autodeterminación en jóvenes en búsqueda de trabajo.	Mayor autoconocimiento de necesidades y potencialidades. Beneficioso si se desarrolla junto a otras acciones. Muy enfocado a medir la autodeterminación para desarrollar programas.
(Becht, Roberts-Dahm, Meyer, Giarrusso & Still-Richardson, 2020)	Programas inclusivos de educación postsecundaria	El hecho de tener acceso a los programas no garantiza su aprovechamiento, solo el hecho de poder estar presentes. La presencia física no se puede considerar educación. Diferentes acreditaciones según el curso desarrollado → complicar el proceso.
(Lindstrom, DeGarmo, Khurana, Hirano & Leve, 2020)	Funcionamiento de un programa de impulso del desarrollo profesional de mujeres con DID.	Mujeres con discapacidad tienen mayor exposición a la pobreza. Gran peso de la autoeficacia y las expectativas de éxito. Se recomienda el desarrollo de programas específicos para mujeres para superar las barreras.
(McMahon & Cuskelly 2020)	Desarrollo profesional de jóvenes con DI a través de la teoría de sistemas.	El contexto cultural personal afecta directamente a la visión que tiene de su discapacidad. Análisis particular contextual para favorecer el desarrollo profesional.
(Chiang, C., & Howe, T. 2021).	Describir el modelo "Bridge to the future".	Programa específico diseñado para estudiantes con DI, para desarrollar habilidades pre laborales y de autodeterminación. Sugiere incrementar la autodeterminación para sentirse más capacitados para adaptarse a posibles cambios.

Referencia	Objetivo	Principales aportaciones
(Wass, S., Safari, M. C., Haugland, S., & Omland, H. O. 2021).	Explorar las percepciones de jóvenes con DI en la transición de los centros de formación a centros de empleo protegido en Noruega.	Valoración positiva de las prácticas previas a la transición; reporta situaciones en las que no participaban y se tomaban decisiones acerca del futuro, o que se les restringían las opciones para escoger. Algunas veces no son considerados personas en busca de empleo, sino personas con necesidad de recibir apoyos o servicios especializados. Se apuntan limitaciones en las oportunidades ofertadas, que no se superan con la autodeterminación.
(Henessey & Goreczny 2022)	Diferencias por edad y sexo en las preferencias de empleo de personas con DID	Discrepancia entre personas que desean un empleo y las que lo consiguen: barreras. Mayor interés en trabajos ya disponibles que no en ocupaciones desconocidas; el interés aparece si hay oportunidades. Mujeres más desventajadas. A mayor edad, menos deseo de cambios en la ocupación. Algunos no desean empleo ya que están satisfechos con su situación actual.

Modelo de diseño a lo largo de la vida y narrativo

Referencia	Objetivo	Principales aportaciones
(Pumpian, Fisher, Certo & Smalley, 1997)	Importancia de cambiar de trabajo para el desarrollo laboral.	El cambio de trabajo es un aspecto importante del desarrollo profesional. Los servicios deben contemplar, anticipar y preparar para el cambio. La vocación se desarrolla a lo largo de la vida. Apoyo a lo largo del empleo para poder apoyar estas necesidades de cambio. La visión de la ocupación como permanente produce el derroche de ciertos servicios; al no existir una exploración de intereses previa, la ocupación conseguida no es determinante. Apuesta por un desarrollo profesional proactivo donde se prueben diferentes opciones laborales. Para un buen desarrollo profesional se necesita conocimiento del entorno, de las opciones laborales, de uno mismo, de la capacidad de tomar decisiones y la flexibilidad al cambio.
(Li, 1998)	Aspiraciones profesionales de jóvenes con DID en empleo protegido	Las personas con DID en situación de empleo protegido: no se aburren, se sienten valorados, ganan dinero. Deseo de probar empleo ordinario para ganar más dinero.

Referencia	Objetivo	Principales aportaciones
(Iwane, Yoshida, Kono, Hashimoto & Yamamoto, 2013)	Apoyos laborales en Japón	<p>Algunos aceptan las propuestas de trabajo de los equipos de orientación ya que consideran que no son capaces de encontrar otras por sí mismos.</p> <p>Preferencia de las familias por seguridad antes que oportunidades laborales.</p> <p>Contemplar el retorno al trabajo protegido si necesidades o intereses cambian.</p>
(L. Lindstrom, Hirano, McCarthy & Alverson, 2014)	Desarrollo profesional y empleo inicial de jóvenes con DID	<p>El/la orientador está disponible en distintos servicios.</p> <p>Se sigue un paradigma de preparación al trabajo previo a la transición.</p> <p>Preparación para el empleo: Importancia del apoyo familia y experiencias en la comunidad.</p> <p>Entrando en el mercado laboral: Primer empleo de acuerdo con intereses y no a disponibilidad; apoyo y ajustes a lo largo del empleo, no solo al inicio.</p> <p>Incrementos de sueldo mínimos, siguen bajo la renta mínima; dependencia de subsidios del gobierno, supervisión económica de familias o supervisores/as, pocas oportunidades de desarrollo profesional o aumentos de sueldo, pocas oportunidades de desarrollar nuevas habilidades o probar nuevas tareas.</p> <p>Rol positivo de los apoyos naturales.</p>
(Dean, Shogren, Wehmeyer, Almire & Mellenbruch, 2019)	Diseño de carrera en personas en empleo protegido.	<p>Relación positiva entre autodeterminación y desarrollo profesional.</p> <p>Ambientes menos restrictivos muestran mayores niveles de autodeterminación.</p> <p>Modelo de diseño de carrera autodeterminado: permitir que las personas tomen parte de su diseño de carrera.</p>
(Ginevra, Santilli, Nota & Sorresi, 2019)	Prácticas acerca de la construcción de carrera y la inclusión laboral	<p>Dificultades surgidas del modelo neoliberal de sociedad.</p> <p>Modelo del diseño a lo largo de la vida: perspectivas de futuro, incorporar a la persona en la planificación de su carrera.</p> <p>Cambio de paradigma: más peso de la economía social, cooperativas y comunidades resilientes ante el neoliberalismo</p>

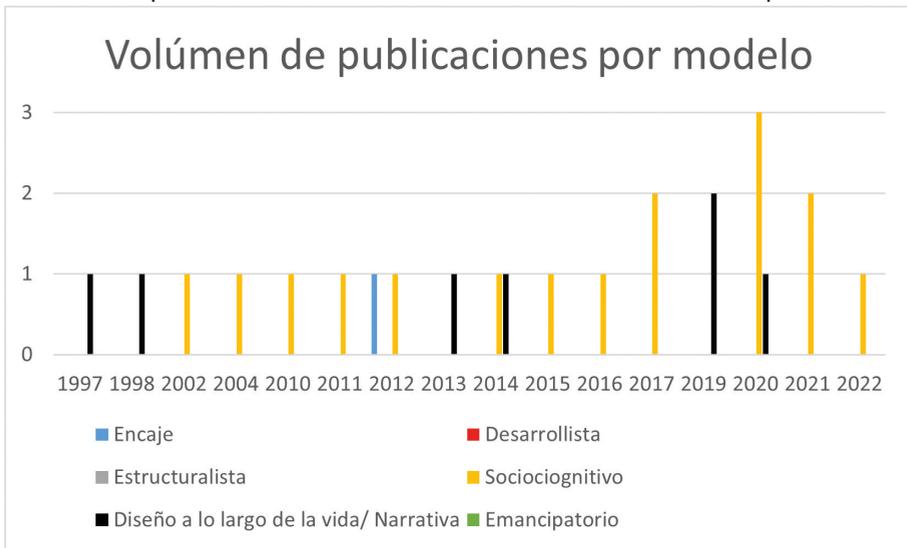
Referencia	Objetivo	Principales aportaciones
(Carlson, Ghosh, Mornings-tar, & Munandar 2020)	Cartas sobre ocupaciones con jóvenes con DID.	Incorporar a los/las jóvenes en los procesos de transición. Foco en la detección de fortalezas más que en el listado de déficits. Evaluación cualitativa de carrera: hablar sobre las propias carreras para descubrir temas de interés.

Elaboración propia.

Estos resultados muestran como la investigación se ha desarrollado dentro de las definiciones propuestas por los modelos del encaje, sociocognitivo y diseño a lo largo de la vida y narrativo. Analizando con detenimiento, se observa que en los últimos 10 años se ha incrementado el número de publicaciones en relación a esta temática (ver figura 1) y que, a pesar que la investigación se extiende alrededor del mundo, los Estados Unidos son el país con mayor número de investigaciones acerca del tema (15), seguido de Italia (3) y Australia, Austria, China, Israel, Japón y Noruega (1).

Figura 1

Volumen de publicaciones en función de la modelo de desarrollo profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Modelo del encaje

Como se observa en la tabla 2, solo la investigación de Fasching (2012) desarrollada en Austria, fundamenta la concepción de desarrollo profesional mediante el modelo del encaje. Las posibilidades de desarrollo profesional de los jóvenes son determinadas externamente por los orientadores, que escogen las ocupaciones en consonancia con sus capacidades cognitivas. Se omite cualquier influencia del contexto, y el trabajador presenta un rol pasivo, que explicaría la tendencia observada a mostrar intenciones vocacionales reducidas y relacionadas con trabajos de baja cualificación.

Modelo sociocognitivo

Según los resultados, éste es el modelo por excelencia en cuanto al desarrollo profesional de personas con discapacidad, y con más popularidad si cabe en el colectivo de personas con DID. Enmarcadas en este modelo se encontraron 16 investigaciones, desarrolladas entre los años 2002-2022 en Estados Unidos, Noruega, Israel e Italia.

Las principales aportaciones de las investigaciones muestran un enfoque personalista, centrando en la persona con DID la responsabilidad de su desarrollo profesional. Se considera trascendental fomentar habilidades personales como la motivación, la autoeficacia o el establecimiento de altas expectativas como paso imprescindible para el acceso a un primer empleo, aunque no se investiga acerca de lo que sucede tras la consecución de dicho primer trabajo. Este enfoque continúa con una visión externa y dirigida del desarrollo profesional, en el que la persona no tiene el control de la situación y que, además, es poco sensible a las barreras y limitaciones existentes. Se considera que elementos como la formación, las prácticas, la estabilidad del empleo o las características personales pueden influir en la construcción del desarrollo profesional, aunque se les otorga un rol secundario y se investigan superficialmente.

A pesar de situarse dentro de este modelo, las investigaciones de Nota, Ginevra & Carrieri (2010); Santilli, Nota, Ginevra & Soresi (2014), de McDaniels (2016) y McMahan & Cuskelly (2020) muestran elementos diferenciadores: las dos primeras, sugieren la incorporación de la propia persona en el diseño de los contextos de empleo; la tercera, critica el

rol del orientador e incorpora, entre sus responsabilidades, la de implicar más a las personas promoviendo su empoderamiento y la autogestión. Estas tres investigaciones alertan del proteccionismo existente en los servicios de atención al desarrollo profesional de las personas con DID, y de cómo ello reduce las posibilidades de concienciación y emancipación del colectivo, elemento esencial en el desarrollo profesional. McMahon y Cuskelly innovan al ofrecer una visión distinta de la discapacidad, subrayando el impacto del contexto, y la necesidad de explorar cada caso de manera individualizada.

Modelo diseño a lo largo de la vida y narrativo

En esta visión más holística del concepto de desarrollo profesional se ubican 7 investigaciones, desarrolladas en EUA, China, Japón e Italia, entre 1997 y 2020. Todas sugieren el uso de la narrativa como herramienta emancipadora; como instrumento para el autoconocimiento y para su propia construcción.

El principal cambio respecto al modelo anterior es la superación de la consideración negativa hacia el cambio de empleo. Se considera que la ocupación no necesariamente ha de ser permanente, y que por ello se debe desestigmatizar el cambio. Ello concuerda con la visión más proactiva del desarrollo profesional, en la que la persona experimenta diferentes opciones hasta llegar a aquella que satisfaga sus intereses y dé respuesta a su vocación. Así pues, la persona es parte activa de su desarrollo profesional, y mediante las distintas experiencias profesionales y la reflexión en torno a ellas, se construye el concepto individual de desarrollo profesional.

Estas investigaciones sí prestan atención a la influencia de elementos contextuales en el desarrollo profesional; toman en consideración las barreras a las que se enfrenta el colectivo, y las consecuencias que de ellas se derivan (pocas oportunidades de desarrollo laboral, empleos con poca cualificación o sueldos bajos, etc.). También evidencian la influencia de otros elementos obstaculizadores, como el nivel socioeconómico o la raza. Por todo ello, estas investigaciones sugieren que la persona debe tener buen conocimiento (tanto propio como del entorno), alta capacidad de toma de decisiones y gran flexibilidad para poder construir su propio desarrollo profesional.

Discusión

Partiendo del número y características de las investigaciones analizadas, se puede afirmar que el desarrollo profesional de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo sigue siendo un ámbito poco investigado, concidiendo con Hennessey & Goreczny (2022)

Los pocos estudios desarrollados muestran la discapacidad como el elemento determinante en la definición de itinerarios laborales que además, en la mayoría de casos, se abordan desde parámetros específicos (Gibbons, Hyfantis, Cihak, Wright & Mynatt 2015) en vez de inclusivos (Gilson, Sinclair, Whirley, Li & Blustein, 2022). Así pues, lejos de entender la persona con DID como un todo, analizar sus necesidades e intereses, y determinar de qué manera la interacción con el contexto puede facilitar su inclusión, se observa a la persona desde una visión normalizadora, equiparando dichos itinerarios con los de personas sin discapacidad (como apunta McDaniels, 2016). Esta visión está teñida de proteccionismo, puesto que en los estudios presentados la capacidad de decisión de la persona es baja, siendo el entorno quien toma las decisiones y se responsabiliza del itinerario laboral de la persona con DID (Wass, S., Safari, M. C., Haugland, S., & Omland, H. O., 2021).

En cuanto a los distintos modelos, el más extendido entre las publicaciones analizadas es el sociocognitivo, cuya fundamentación simplifica el concepto de desarrollo profesional reduciéndolo al desarrollo de habilidades para el acceso al empleo. Si bien es cierto que se ha demostrado que aspectos individuales como la autoeficacia o la autoconfianza influyen en el desarrollo profesional de la persona (Lindstrom y Benz, 2002), este modelo ofrece una visión que obvia el principal factor de desigualdad: la opresión que la persona sufre en su contexto por el hecho de tener una discapacidad; y este hecho interfiere, innegablemente, en las condiciones en las que se construye dicho desarrollo profesional.

Por otro lado, las investigaciones focalizadas en el modelo narrativo y de desarrollo a lo largo de la vida ofrecen una visión con mayor participación de la persona en su propio desarrollo profesional; los trabajadores son partícipes del proceso, aumenta su protagonismo, y se refuerza la idea que la narración de sus propias vivencias puede conducirlos hacia la emancipación (Carlson, Ghosh, Morningstar & Munandar, 2020). A pesar de que este modelo conlleva principios y prácticas que promueven la independencia y toma de decisiones de las personas en sus desa-

rrollos laborales, esto se muestra claramente insuficiente para superar la situación de exclusión (Ginevra, Santilli, Nota & Soresi, 2019).

Conclusiones

La imagen resultante causa cierto desaliento, puesto que la poca investigación acerca del desarrollo profesional del colectivo de personas con DID, la visión normalizadora de la discapacidad, la insistencia en la necesidad de concienciar a la persona del impacto de la discapacidad en su vida, o la obstinación con los programas especializados y específicos para el desarrollo profesional son indicadores coyunturales del sistema en el que estamos inmersas.

A pesar de las evidencias que demuestran el poco protagonismo del tema objeto de estudio, existen elementos positivos que merecen ser destacados: las investigaciones focalizadas en el modelo de desarrollo a lo largo de la vida y narrativo dan valor al uso de la narrativa como elemento emancipador, e insisten en lo que los críticos con las investigaciones desde la perspectiva del modelo sociocognitivo venían reclamando: situar a la persona en el centro, darle voz y hacerla parte imprescindible en el diseño de su itinerario laboral. Se apuntan también críticas al proteccionismo ofreciendo un nuevo enfoque fundamentado en el respeto y la no-invasividad, lo que parece iniciar un cambio de paradigma respecto el desarrollo profesional de las personas con DI.

Solo mediante la adopción de un nuevo modelo, que sitúe a la persona en el centro y contemple toda su globalidad, que busque transformar las situaciones que causan desigualdad y no solo adaptarse a ellas, y que entienda la inclusión en el mundo laboral como parte de la inclusión real en la sociedad, se lograrán desarrollar trayectorias de éxito plenamente satisfactorias para las personas.

Para finalizar, recalcar que este artículo evidencia la urgencia de mayor investigación en este campo, que recoja la voz de las propias personas con DID, que indague acerca de los elementos que determinan su desarrollo profesional y que las visibilice para que, que de este modo, se puedan superar las medidas estigmatizadoras y segregadoras con que se encuentra el colectivo en la sociedad actual.

Referencias bibliográficas

- American Association of Intellectual and Developmental Disabilities. (2011). *Discapacidad intelectual. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Alianza.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Becht, K., Roberts-Dahm, L. D., Meyer, A., Giarrusso, D. & Still-Richardson, E. (2020). Inclusive Postsecondary Education Programs of Study for Students with Intellectual Disability. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 33(1), 63-79.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working theory. En D. L. Blustein (Ed.) *The oxford handbook of the psychology of working*. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Brogna, P. (2009). Visiones y Revisiones de la discapacidad. En *Fondo de Cultura Económica*. Fondo de cultura económica.
- Carlson, S., Ghosh, A., Morningstar, M. E. & Munandar, V. (2020). Exploring the Use of an Occupational Interests Card Sort with Young Adults with Intellectual Disability: A Preliminary Study. *Journal of Inclusive Postsecondary Education*, 2(2), 1-19.
- Constitucion Española, Boletín Oficial del Estado (1978).
- Chiang, C., & Howe, T. (2021). Bridge to the Future: A Career Exploration Frame of Reference for Students with Disabilities. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 9(4), 1-13. <https://doi.org/10.15453/2168-6408.1724>
- Cinamon, R. G. & Gifsh, L. (2004). Conceptions of Work Among Adolescents and Young Adults With Mental Retardation. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 212-224. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00643.x>
- Cocks, E., Thoresen, S. H. & Lee, E. A. L. (2015). Pathways to Employment and Quality of Life for Apprenticeship and Traineeship Graduates with Disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, 62(4), 422-437. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2015.1025714>
- Dean, E.E., Burke, K.M., Shogren, K.A. & Wehmeyer, M.L. (2017). Promoting Self-Determination and Integrated Employment Through the Self-Determined Career Development Model. *Advanced Neurodevelopmental disorders*, 1, 55-62. DOI 10.1007/s41252-017-0011-y
- Dean, E. E., Shogren, K. A., Wehmeyer, M. L., Almire, B. & Mellenbruch, R. (2019). Career Design and Development for Adults with Intellectual Disability: a Program Evaluation. *Advances in Neurodevelopmental Disorders*, 3(2), 111-118. <https://doi.org/10.1007/s41252-018-0080-6>
- Fabian, E. & Pebdani, R. (2012). The Career Development of Youth and Young Adults with Disabilities. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 357-384.
- Fantova, F. (2017). Servicios sociales e inclusión social: análisis y perspectivas en el País Vasco. *Zerbitzuan*, 64, 9-32. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.64.01>
- Fasching, H. (2012). Career counselling at school for placement in sheltered workshops? *British Journal of Learning Disabilities*, 42(1), 52-59. <https://doi.org/10.1111/bld.12009>
- Flores, N., Janero, C., Tom a, R., López Lucas, J. y Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y

- oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología*, 4(1), 613-619.
- Gibbons, M. M., Hyfantis, J., Cihak, D. F., Wright, R. & Mynatt, B. (2015). A Social-Cognitive Exploration of the Career and College Understanding of Young Adults with Intellectual Disabilities. *Professional School Counseling Journal*, 19(1), 80-91. <https://doi.org/10.5330/1096-2409-19.1.80>
- Gilson, C.B., Sinclair, J., Whirley, M.L, Li, Y.& Blusteins, D.L (2022). "More than a Job, it's a Purpose": A Psychology of Working Perspective of the Working experiences for Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 367–386. DOI: 10.1177/10690727211048898
- Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L. & Soresi, S. (2018). Interventions for Career Construction and Work Inclusion of Individuals With Disability. En *Career Guidance for Emancipation* (p. 33-46). <https://doi.org/10.4324/9781315110486-3>
- Ginzberg, E. (1952). Toward a Theory of Occupational Choice. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1952.tb02708.x>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Green, J. C., Cleary, D. S. & Cannella-Malone, H. I. (2017). A model for enhancing employment outcomes through postsecondary education. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(3), 287-291. <https://doi.org/10.3233/JVR-170863>
- Hennessey, R. E., & Goreczny, A. J. (2022). Employment preferences of individuals with intellectual and developmental disabilities: An evaluation of gender and age differences. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(3), 878–888. <https://doi.org/10.1111/jar.12992>
- Hooley, Tristram, Sultana, R. & Thomsen, R. (2018). Towards an Emancipatory Career Guidance. What Is to Be Done? *Career Guidance for Emancipation: Reclaiming Justice for the Multitude*, 268.
- Hooley, Tristram, Sultana, R. G. & Thomsen, R. (2018). *Career guidance for social justice: contesting neoliberalism*. Routledge.
- Hooley, Tristram, Sultana, R. G. & Thomsen, R. (2019). *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude*. Routledge.
- Huete, A. (2020). Pandemia y discapacidad. Lecciones a propósito del confinamiento. *Revista Española de Discapacidad*, 8(1), 203-207. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.08.01.11>
- Iwane, T., Yoshida, A., Kono, M., Hashimoto, H. & Yamamoto, S. (2013). Work support for persons with mental disabilities in Japan. *Work*, 45(2), 253-260. <https://doi.org/10.3233/WOR-131591>
- Joshi, G. S., Bouck, E. C. & Maeda, Y. (2012). Exploring Employment Preparation and Post-school Outcomes for Students With Mild Intellectual Disability. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35(2), 97-107. <https://doi.org/10.1177/0885728811433822>
- Law, B. (2008). *Storyboarding Handbook Narratives for Well-Being How We Can Use Stories - and Why We Should*.

- Li, E. . (1998). Vocational aspirations of sheltered workshop workers with intellectual disability in Hong Kong. *Journal of Intellectual Disability Research*, 42(3), 208-217.
- Lindstrom, L., DeGarmo, D., Khurana, A., Hirano, K. & Leve, L. (2020). Paths 2 the Future: Evidence for the Efficacy of a Career Development Intervention for Young Women With Disabilities. *Exceptional Children*, 87(1), 54-73. <https://doi.org/10.1177/0014402920924851>
- Lindstrom, L., Doren, B. & Miesch, J. (2011). Waging a living: career development and long-term employment outcomes for young adults with disabilities. *Exceptional Children*, 77(4), 423-434. <https://doi.org/10.1177/001440291107700403>
- Lindstrom, L. E. & Benz, M. R. (2002). Phases of career development: Case studies of young women with learning disabilities. *Exceptional Children*, 69(1), 67-83. <https://doi.org/10.1177/001440290206900105>
- Lindstrom, L., Hirano, K. A., Mccarthy, C. & Alverson, C. Y. (2014). «Just having a job»: Career advancement for low-wage workers with intellectual and developmental disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 37(1), 40-49. <https://doi.org/10.1177/2165143414522092>
- McDaniels, B. (2016). Disproportionate opportunities: Fostering vocational choice for individuals with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(1), 19-25. <https://doi.org/10.3233/JVR-160807>
- McMahon, M. & Cuskelly, M. (2020). Career Development of Students with Intellectual Disability: A Systems Theory Perspective. In M. Yuen,W. Beamish & V.S.H Solberg (ed) *Careers for Students with Special Educational Needs*.(17-29) Boston: Springer.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G. & The PRISMA group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Nota, L., Ginevra, C. & Carrieri, L. (2010). Career Interests and Self-Efficacy Beliefs Among Young Adults With an Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7 (4),250–260.
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2012). *Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad*.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración de los derechos humanos*.
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo*.
- Parson, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- Pumpian, I., Fisher, D., Certo, N. J. & Smalley, K. A. (1997). Changing jobs: an essential part of career development. *Mental Retardation*, 35(1), 39-48. [https://doi.org/10.1352/0047-6765\(1997\)035<0039:CJAEPO>2.0.CO;2](https://doi.org/10.1352/0047-6765(1997)035<0039:CJAEPO>2.0.CO;2)
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Roberts, K. (1977). The Social Conditions, Consequences and Limitations of Careers Guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*. <https://doi.org/10.1080/03069887708258093>
- Romano, H. (2017). Hacia una sociedad incluyente de la discapacidad. *Voces de la educación*, 2(1), 104-112. <https://doi.org/10.1080/0961321021000036880>

- Russell, M. & Maholtra, R. (2001). *Capitalism and disability* (L. Panitch & C. Leys (ed.); Socialist). Merlin Press.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C. & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Eduarda, M., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. Van, & Vianen, A. E. M. Van. (2009). Life designing : A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. En D. H. Montross & C. J. Shinkman (Ed.), *Career development: Theory and practice*. (p. 35-64).
- Wass, S., Safari, M. C., Haugland, S., & Omland, H. O. (2021). Transitions from school to sheltered employment in Norway –Experiences of people with intellectual disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 49, 373–382. <https://doi.org/10.1111/bld.12414>
- Wexler, P. & Willis, P. E. (1981). Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs. *Contemporary Sociology*. <https://doi.org/10.2307/2067890>
- World Health Organisation. (2016). *Facsheet on Persons with Disabilities*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>

