

Entre el contexto y la experiencia: inclusión laboral de personas con discapacidad en Uruguay

Between Context and Experience: The Inclusion of People with Disabilities in the Workplace in Uruguay

Entre o contexto e a experiência: inclusão laboral de pessoas com deficiência no Uruguai

Julia Córdoba¹

Florencia Dutra²

*Universidad de la República, Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología,
Facultad de Psicología, Uruguay*

Chiara Di Fabio³

Universidad de la República, Instituto de Psicología Social, Facultad de Psicología, Uruguay

Estefanía Miranda⁴

Katia Fumero⁵

Universidad de la República, Facultad de Psicología, Uruguay

Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.16301>

Resumen

El presente estudio analiza los perfiles de inclusión laboral de personas con discapacidad a partir de la articulación entre los factores contextuales de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) y el modelo de Calidad de Vida (CdV). Con un enfoque mixto, descriptivo y exploratorio, se estudian cuatro casos de personas participantes del Programa SUMA, una iniciativa de la Intendencia de Montevideo orientada al diseño de soluciones técnicas personalizadas para la adaptación al puesto de trabajo. Se aplicaron instrumentos estandarizados (WHODAS 2.0 para la evaluación del funcionamiento y la severidad de la discapacidad, y MOS para el apoyo social percibido) y entrevistas semiestructuradas. Los resultados fueron analizados mediante una operacionalización conjunta de ambos modelos, que permitió construir perfiles individuales y visualizarlos a través de gráficos radiales (*spider charts*). A partir del modelo CIF se identifican configuraciones heterogéneas de barreras y facilitadores, destacándose el rol central de los apoyos sociales y

¹ Autora de correspondencia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4109-1362> Correo electrónico: jcordoba@psico.edu.uy

² ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-4482-6140> Correo electrónico: fdutra@psico.edu.uy

³ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0139-9511> Correo electrónico: cdifabio@psico.edu.uy

⁴ ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8249-4757> Correo electrónico: estefaniamiranda32@gmail.com

⁵ ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-5831-7602> Correo electrónico: katiafumeroalen@gmail.com

Para citar este artículo: Córdoba, J., Dutra, F., Di Fabio, C., Miranda, E., & Fumero, K. (2026). Entre el contexto y la experiencia: inclusión laboral de personas con discapacidad en Uruguay. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 44(1), 1-31. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.16301>

las persistentes tensiones vinculadas a la accesibilidad. Y con el modelo de CdV se evidencian desbalances entre dimensiones del bienestar, aún en contextos de inclusión laboral activa, lo que subraya la distancia entre inclusión formal y experiencia subjetiva de calidad de vida. La articulación de ambos enfoques aporta una comprensión integral de los procesos de inclusión laboral, poniendo en valor el análisis casuístico y la complementariedad entre indicadores contextuales y percepciones subjetivas. Los hallazgos refuerzan la necesidad de políticas y programas que integren apoyos técnicos, sociales y psicosociales para promover trayectorias laborales significativas.

Palabras clave: discapacidad, inclusión laboral, CIF, calidad de vida, enfoque mixto

Abstract

This study analyzes the employment inclusion profiles of people with disabilities by linking the contextual factors of the International Classification of Functioning, Disability, and Health (ICF) with the Quality of Life (QoL) model. Using a mixed-methods, descriptive, and exploratory approach, the study examines four cases of participants in the SUMA Program, an initiative of the Municipality of Montevideo aimed at designing customized technical solutions for workplace adaptation. Standardized instruments (WHODAS 2.0 for assessing functioning and disability severity, and MOS for perceived social support) and semi-structured interviews were administered. The results were analyzed through a joint operationalization of both models, which allowed for the construction of individual profiles and their visualization via spider charts. From the ICF Model, heterogeneous configurations of barriers and facilitators are identified, highlighting the central role of social supports and the persistent tensions linked to accessibility. From the QoL Model, imbalances between dimensions of well-being are evident, even in contexts of active labor market inclusion, underscoring the gap between formal inclusion and the subjective experience of quality of life. The integration of both approaches provides a comprehensive understanding of labor inclusion processes, highlighting the value of case-by-case analysis and the complementarity between contextual indicators and subjective perceptions. The findings reinforce the need for policies and programs that integrate technical, social, and psychosocial supports to promote meaningful career trajectories.

Keywords: disability, workplace inclusion, ICF, quality of life, mixed approach

Resumo

O presente estudo analisa os perfis de inclusão laboral de pessoas com deficiência a partir da articulação entre os fatores contextuais da Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF) e o modelo de Qualidade de Vida (QV). Com uma abordagem mista, descritiva e exploratória, são estudados quatro casos de participantes do programa SUMA, uma iniciativa da Prefeitura de Montevideu voltada para a concepção de soluções técnicas personalizadas para a adaptação ao local de trabalho. Foram aplicados instrumentos padronizados (WHODAS 2.0 para a avaliação do funcionamento e da gravidade da deficiência, e MOS para o apoio social percebido) e entrevistas semiestruturadas. Os resultados foram analisados por meio de uma operacionalização conjunta de ambos os modelos, o que permitiu construir perfis individuais e visualizá-los por meio de gráficos radiais (spider charts). A partir do Modelo CIF, identificam-se configurações heterogêneas de barreiras e facilitadores, destacando-se o papel central dos apoios sociais e as tensões persistentes ligadas à acessibilidade. A partir do modelo de CdV, evidenciam-se desequilíbrios entre as dimensões do bem-estar, mesmo em contextos

de inclusão laboral ativa, o que ressalta a distância entre a inclusão formal e a experiência subjetiva de qualidade de vida. A articulação de ambas as abordagens proporciona uma compreensão integral dos processos de inclusão laboral, valorizando a análise casuística e a complementaridade entre indicadores contextuais e percepções subjetivas. Os resultados reforçam a necessidade de políticas e programas que integrem apoios técnicos, sociais e psicossociais para promover trajetórias laborais significativas.

Palavras-chave: deficiência, inclusão no local de trabalho, CIF, qualidade de vida, abordagem mista

La inserción laboral de las personas con discapacidad ha adquirido creciente notoriedad tanto en el ámbito público como en el privado; corporaciones, grupos empresariales, el Estado y diversas organizaciones sociales han incorporado, desde hace ya algunos años, la inclusión laboral en sus agendas (Naciones Unidas, 2006; Bietti, 2023). Uruguay no ha permanecido ajeno a este proceso, tal como lo evidencian distintas iniciativas y diagnósticos institucionales (Oficina Nacional del Servicio Civil & Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública, 2019; Barrera et al., 2023). En este entramado, durante los últimos veinte años se han aprobado dos marcos normativos fundamentales en materia de inclusión laboral, aplicables tanto al ámbito público como al privado, que buscan garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder al trabajo en igualdad de condiciones que el resto de la población (Ley N.º 18.651, 2010; Ley N.º 19.691, 2018). A pesar de la relevancia que ha tomado esta problemática y las diferentes acciones que se han registrado por parte del estado uruguayo, si en 2024 se hubiera implementado lo establecido por dichos marcos, el ingreso de personas con discapacidad al mercado laboral habría sido diez veces superior al efectivamente ocurrido (Oficina Nacional del Servicio Civil, 2024). Asimismo, el ingreso de personas con discapacidad a los puestos de trabajo suele producirse sin la debida coordinación ni el acompañamiento necesario en el desarrollo de la tarea laboral, lo que contribuye al surgimiento y la persistencia de barreras edilicias, de comunicación, de actitud y de información (Bagnato & Córdoba, 2018; Oliveira & Paraná, 2021). En consecuencia, puede afirmarse que ni la existencia de marcos normativos ni el acceso a un empleo en el marco de políticas afirmativas garantizan, por sí mismos, un proceso de inclusión real, estable y saludable para las personas con discapacidad, ni el efectivo ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad en el acceso al empleo (Paz-Maldonado, 2020; Castellanos & Quintana, 2019).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (en adelante CIF) (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001), define que la discapacidad no es una condición individual, sino el resultado de la interacción entre la persona y su entorno. En este sentido y como se mencionó anteriormente, si los procesos de inclusión laboral aumentan las restricciones en la participación, así como producen y mantienen barreras, uno de los efectos de la inserción en el ámbito del trabajo podría ser aumentar la severidad de la discapacidad, el estigma y en específico la situación de exclusión (Bietti, 2023; OMS, 2001). Por lo tanto, este enfoque integral sobre la discapacidad propone comprender a la misma como una experiencia dinámica y multifacética, que puede verse facilitada u obstaculizada por diversos factores, entre los cuales el entorno ocupa un lugar central en la configuración de sus impactos (Cuenot, 2018). Desde esta perspectiva, la discapacidad se

entiende como una situación dinámica y contextual, en la cual, la interacción entre la persona y su entorno determina en gran medida su participación en la vida diaria (González-Rodríguez, 2017). En consecuencia, la promoción de entornos accesibles y la atención a los factores que ya son facilitadores, así como aquellos que pueden serlo, son fundamentales para procesos exitosos de inclusión laboral y sus efectos en la calidad de vida de la persona que lo realiza (Verdugo Alonso et al., 2012; Oliveira & Paraná, 2021).

En el caso uruguayo, la discapacidad representa una realidad demográfica significativa ya que el Censo de 2023 reveló que el 6.6% de personas de cinco años o más viven en situación de discapacidad (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2025; Instituto Nacional de Estadística [INE], 2024; Cabrera, 2025). En la población de 20 a 64 años persisten importantes brechas laborales entre personas con y sin discapacidad. Mientras la tasa de actividad alcanza el 57% en personas con discapacidad frente al 85% en la población sin discapacidad, la tasa de empleo se sitúa en 49% y 78%, respectivamente. Asimismo, el desempleo es significativamente mayor (14% frente a 8%). A pesar de su relevancia poblacional, la inserción en el mercado de trabajo formal continúa siendo desigual, con una mayoría de mujeres entre las personas con discapacidad (Cabrera, 2025).

Para mitigar esta desigualdad, Uruguay ha desarrollado un marco jurídico progresivo. Destaca la Ley N° 18.651 de Protección Integral de Personas con Discapacidad (2010), que estableció una cuota del 4% para el empleo en el sector público, y más recientemente, la Ley N° 19.691 de Inclusión Laboral en el Sector Privado (2018), que exige a las empresas con 25 o más trabajadores la contratación progresiva de personas con discapacidad. No obstante, el cumplimiento de estas cuotas y la sostenibilidad de los empleos siguen siendo bajos, lo que evidencia que la sola imposición legal no garantiza una inclusión efectiva si no está acompañada de cambios organizacionales, culturales y una cercanía con la persona en situación de discapacidad.

En esta tendencia, la Intendencia de Montevideo —gobierno departamental de la capital del país— desarrolla el programa SUMA, el cual se implementa en convenio con la Universidad de la República. SUMA está orientado a promover la inclusión social y laboral, de personas con discapacidad, mediante el diseño y la producción de soluciones técnicas personalizadas. Su objetivo central es facilitar la adaptación, al puesto de trabajo, de aquellas personas que requieren algún tipo de apoyo técnico o tecnológico, incorporando de manera participativa a las personas involucradas a lo largo de todo el proceso de diseño. El procedimiento se desarrolla en etapas sucesivas, articuladas por equipos interdisciplinarios. En una primera fase, el equipo de relevamiento identifica las necesidades de la persona y las demandas específicas de su entorno laboral, lo que permite mapear barreras y oportunidades. A partir de esta información, el equipo de diseño, junto con la persona usuaria, co-construye las soluciones técnicas —tanto en términos de producto como de uso— que resultan pertinentes para la mejora de la accesibilidad y el desempeño laboral. De esta manera, el programa combina aspectos técnicos, ergonómicos y psicosociales para generar dispositivos concretos que contribuyan a la inclusión laboral.

A partir de lo expuesto, este artículo se propone analizar las condiciones personales y contextuales asociadas a las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad, a partir de la articulación entre la CIF y el modelo de Calidad de Vida, en el marco del programa SUMA. Con

este objetivo, se analizan las trayectorias individuales y las condiciones contextuales de las personas participantes del programa, con la intención de promover entornos laborales sin barreras, que potencien las habilidades existentes y favorezcan la sostenibilidad de la inclusión y los facilitadores existentes para su permanencia e inclusión.

Marco teórico

Suele asociarse la situación de discapacidad a un acontecimiento que afecta solo a las personas que la presentan, pero tiene impacto en su contexto familiar y en su entorno cotidiano (Gómez-Rúa et al., 2018; Llauradó & Suárez Riveiro, 2020).

En este contexto, con más barreras o más facilitadores, las familias con integrantes con discapacidad construyen trayectorias, intereses y expectativas con relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Schur et al., 2013; Carvalho-Freitas et al., 2018; Llauradó & Suárez Riveiro, 2020; Paz-Maldonado, 2020). Algunas trayectorias podrían explicar cómo la persona solicita e incorpora los apoyos, ajustes y necesidades específicas para poder trabajar (Gordillo, 2022; Palacios, 2017).

La inclusión laboral se distingue tanto del empleo como del trabajo. El empleo refiere al acceso a un puesto dentro del mercado laboral, en tanto dimensión formal y contractual centrada en la inserción y la valoración de la capacidad productiva. El trabajo, en cambio, remite a la experiencia subjetiva y relacional de participar en una actividad con sentido, vinculada al reconocimiento, la pertenencia y la interacción en un contexto institucional (Noguera, 2002). Por su parte, la inclusión laboral supone una articulación entre ambas dimensiones, implicando no solo el acceso al empleo, sino también la participación plena, el reconocimiento y las condiciones que posibilitan sostener una trayectoria laboral en términos de derechos y bienestar (Paz-Maldonado, 2020). Desde esta perspectiva, el acceso al empleo no garantiza por sí mismo la inclusión laboral. Esta última requiere la eliminación de barreras físicas, comunicacionales y actitudinales, así como la implementación de ajustes razonables que aseguren no solo la presencia de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, sino también su participación efectiva, desarrollo y acceso en condiciones de igualdad a oportunidades de crecimiento (Ortega Alvarado & Ramírez Velásquez, 2025).

En este sentido el empleo es definido como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) (Organización Internacional del Trabajo [OIT] & Sociedad de Fomento Fabril [SOFOFA], 2013) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado o independiente-autoempleo). Todo empleo es una forma de trabajo, pero no todo trabajo es un empleo. El concepto de trabajo es complejo y consiste en un rol fundamental en la vida de cualquier persona, ya que no solo permite la obtención de recursos económicos (el trabajo puede ser no pago), sino que contribuye a la construcción de identidad, al sentido de pertenencia y al bienestar psicológico, siendo este un mecanismo de inclusión social (Noguera, 2002). Es así como el trabajo no solo cumple una función generadora de valores de uso, sino que se configura como una actividad vital y una experiencia elemental de la vida cotidiana, atravesada por múltiples sentidos y significados (Antunes, 2005). Para las personas con discapacidad, garantizar el

acceso al trabajo en este sentido amplio implica promover ciudadanía, autonomía y condiciones reales de igualdad. La inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad resulta fundamental, no solo como acceso a una fuente de ingresos, sino también como condición para la participación social, el reconocimiento y la reconstrucción de la identidad (Palacios, 2017).

En consecuencia, la inclusión laboral puede comprenderse como una etapa de consolidación y sostenibilidad del vínculo de trabajo, que trasciende el mero cumplimiento de cuotas o exigencias normativas. Supone avanzar hacia entornos laborales más justos, donde el trabajo contribuya de manera efectiva a la mejora de la calidad de vida, al reconocimiento de la diversidad y a la construcción de mayor justicia social (OIT & SOFOFA, 2013).

Las trayectorias laborales de las personas con discapacidad son difíciles de trazar y se caracterizan por estigmas, barreras actitudinales y/o frustración. Como se mencionó anteriormente, si las propuestas de inclusión laboral no incluyen una planificación, se tornan forzadas y no promueven el desarrollo de un proceso instituyente, que estimule el trabajar con la diversidad (Paz-Maldonado, 2020; Bagnato & Córdoba, 2018).

En este sentido, si bien se puede pensar en modelos genéricos que establezcan pasos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, es útil la caracterización de la población que estará en ese proceso y la identificación de las necesidades de ajustes, en función de la tarea y puesto de trabajo (Gordillo, 2022). En ese sentido, existen dos modelos complementarios, internacionalmente validados, que pueden ayudar para este caso. Por un lado, los Factores Contextuales de la CIF (OMS, 2001) y, por otro, el modelo de CdV (Schalock & Verdugo, 2002; Verdugo Alonso et al., 2012).

A diferencia de los enfoques biomédicos tradicionales, la CIF adopta una visión biopsicosocial, entendiendo que el funcionamiento humano es resultado de la articulación entre los componentes corporales, las actividades, la participación y los Factores Contextuales.

La CIF clasifica estos Factores Contextuales en dos categorías. En primer lugar, los Factores Ambientales, que comprenden el entorno físico, social y actitudinal en el que vive la persona. En segundo lugar, los Factores Personales, que incluyen características como edad, sexo, educación, creencias y experiencias, que impactan en la forma como la persona interactúa con su entorno. Este enfoque relacional posibilita reconocer que las dificultades de inclusión no derivan exclusivamente de la condición de salud, sino de la falta de adecuación del entorno y de los apoyos disponibles (Cuenot, 2018). Tanto los factores ambientales como los personales pueden actuar como facilitadores, compensando las posibles limitaciones funcionales que genera la condición de salud de la persona, o, por el contrario, barreras para la inclusión (Pérez Dalmeda & Chhabra, 2019).

Desde la perspectiva de la CIF, la inclusión laboral constituye un indicador de participación social y, por tanto, un componente esencial del funcionamiento humano (OMS, 2001; Cuenot, 2018). Evaluar la situación de las personas con discapacidad a partir de este marco implica no solo describir limitaciones, sino también identificar recursos, apoyos y condiciones que favorecen el ejercicio pleno de derechos (Palacios, 2017). De este modo, el modelo invita a trascender la mirada individualizante y ubicar la discusión en el campo de las políticas públicas y las transformaciones culturales necesarias para que la participación laboral sea una forma efectiva de inclusión social (Bagnato & Córdoba, 2021).

El modelo de CdV es una propuesta integradora para comprender el bienestar subjetivo de las personas con discapacidad más allá de los indicadores biomédicos o económicos. Según los aportes de Schalock y Verdugo (2002) y Verdugo Alonso et al., (2012), la CdV se entiende como un constructo multidimensional que abarca dimensiones objetivas y subjetivas, individuales y contextuales. Siguiendo estos lineamientos, este enfoque permite analizar cómo las condiciones de vida, los apoyos recibidos y las oportunidades de participación inciden en la percepción de bienestar. En el ámbito de la discapacidad, este modelo ha sido adoptado como marco conceptual y operativo que orienta tanto políticas públicas como intervenciones específicas, al situar el énfasis en la persona y en la interacción con su entorno. Las ocho dimensiones que componen el modelo ofrecen una lectura compleja de la experiencia de vida de las personas con discapacidad.

La inclusión laboral, en este sentido, se inscribe como una de las condiciones que posibilitan la ampliación de estas dimensiones, pero no garantiza por sí sola una mejora en la calidad de vida. Entendiendo a la discapacidad como un determinante social de la salud (Córdoba et al., 2022) es necesario considerar en la planificación tanto las limitaciones funcionales como las condiciones sociales y materiales que las amplifican o mitigan. Por ello, el enfoque de CdV pone de relieve la necesidad de políticas de inclusión que superen la lógica asistencial y promuevan la autonomía, el ejercicio de derechos y la autodeterminación (AU). Caracterizar los procesos de inclusión laboral desde esta perspectiva implica reconocer que el bienestar no depende únicamente de la inserción en un puesto de trabajo, sino de la posibilidad de construir un proyecto vital significativo en condiciones de equidad y participación social.

La CIF y el modelo de CdV comparten la intención de superar las concepciones biomédicas de la discapacidad, aunque difieren en su foco y en el tipo de conocimiento que producen. Mientras la CIF se orienta a describir el funcionamiento humano en términos estandarizados —en sus dimensiones corporal, de actividad y participación—, la CdV busca comprender la experiencia subjetiva del bienestar en relación con el entorno. La primera aporta un lenguaje operativo que facilita la comparación y el diseño de políticas, mientras que la segunda introduce una mirada centrada en la persona y su vida cotidiana. En conjunto, ambas ofrecen perspectivas complementarias para abordar la inclusión laboral desde un enfoque integral que articula condiciones objetivas y percepciones subjetivas (Guzmán Rosas & Orozco Gómez, 2020).

Desde esta articulación, la inclusión laboral puede entenderse como un espacio donde se entrelazan dimensiones estructurales, contextuales y experienciales. La CIF permite identificar barreras y facilitadores —como entornos, actitudes o políticas—, mientras que la CdV aporta elementos para comprender cómo estas condiciones se traducen en bienestar, AU, relaciones y sentido de pertenencia. Así, ambos enfoques convergen en una perspectiva relacional y ecológica del funcionamiento humano, desde la cual, la participación laboral depende tanto de las oportunidades disponibles como de la posibilidad de construir un proyecto vital significativo.

No obstante, esta articulación también implica reconocer tensiones: la CIF privilegia indicadores observables y comparables, mientras que la CdV enfatiza dimensiones subjetivas y contextuales menos estandarizables. Lejos de ser una limitación, esta diferencia constituye una fortaleza analítica, al permitir comprender la inclusión laboral como una práctica situada que combina

condiciones materiales con experiencias y capacidades de agencia. En este sentido, la inclusión no se agota en el acceso al empleo, sino que involucra procesos de bienestar, reconocimiento y ejercicio de derechos.

Metodología

Diseño

Este estudio de enfoque mixto, de carácter descriptivo y exploratorio tiene por objetivo general analizar las trayectorias personales y contextuales vinculadas a las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad, a partir de la articulación entre la CIF y el modelo de CdV. Este objetivo general se aborda a través de cuatro objetivos específicos: 1) describir la funcionalidad y los factores contextuales asociados a los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, a partir del modelo de Factores Contextuales de la CIF, 2) analizar las dimensiones de la calidad de vida de las personas participantes, considerando su bienestar, autodeterminación e inclusión social en el marco de procesos de inclusión laboral y 3) articular los resultados obtenidos a partir de ambos modelos analíticos (CIF y CdV) para la construcción de perfiles de inclusión laboral y 4) explorar similitudes y diferencias entre los casos analizados en función de sus trayectorias y condiciones contextuales.

Se integran dos abordajes analíticos —los Factores Contextuales de la CIF y el modelo de CdV— para caracterizar el perfil de cuatro personas con discapacidad, que se encuentran en proceso de inclusión laboral, participantes del programa SUMA, mencionado anteriormente.

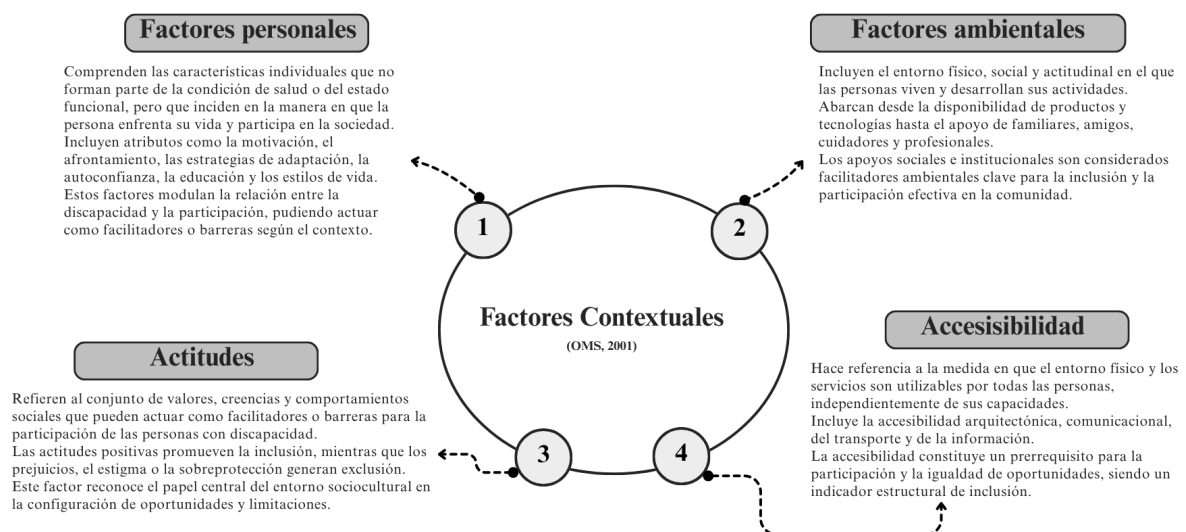


Figura 1. Modelo analítico basado en los Factores Contextuales de la CIF

Fuente: elaboración propia.

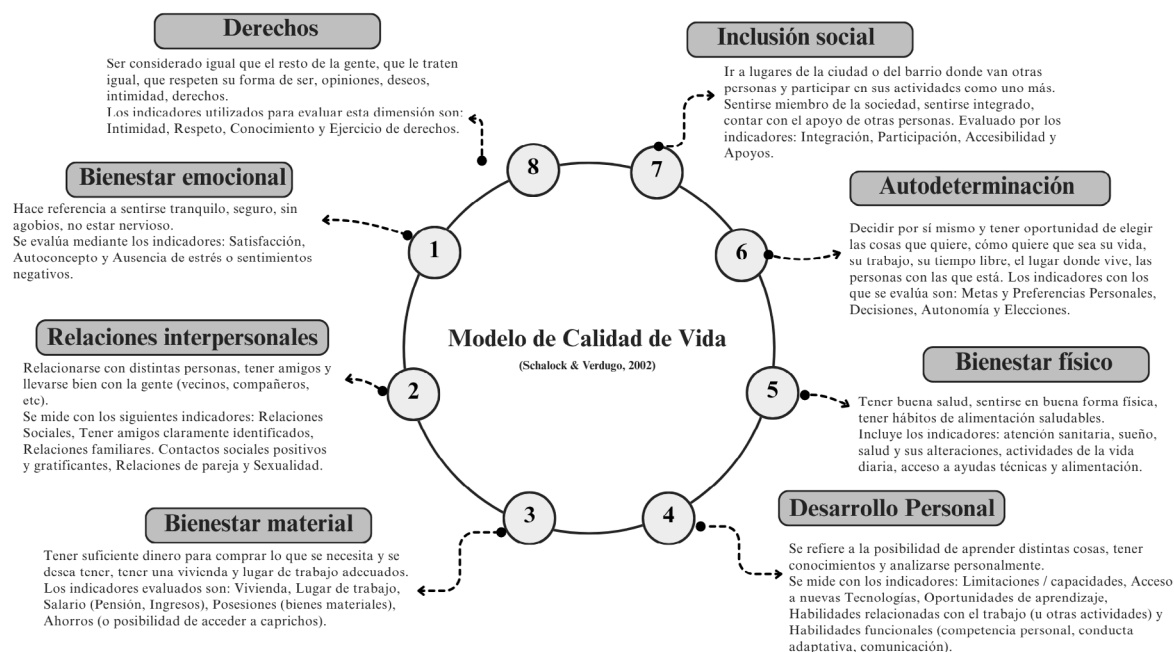


Figura 2. Las ocho dimensiones del modelo de CdV

Fuente: elaboración propia.

Dado el carácter exploratorio del estudio y el número reducido de participantes, los resultados deben interpretarse en clave analítica y no como evidencia generalizable. El enfoque adoptado busca comprender en profundidad configuraciones singulares de inclusión laboral, priorizando la identificación de relaciones entre dimensiones más que la estimación de tendencias poblacionales.

Participantes

El estudio se realizó con cuatro personas con discapacidad que se encuentran en proceso de inclusión laboral y que participan del programa SUMA, iniciativa de la Intendencia de Montevideo orientada al diseño de soluciones técnicas personalizadas para la adaptación al puesto de trabajo. La selección de los casos se realizó de manera intencional, priorizando la diversidad de trayectorias y situaciones de inclusión laboral dentro del programa.

En la tabla 1 se presentan las características sociodemográficas, sanitarias y laborales de las personas participantes, así como los resultados obtenidos a partir de los instrumentos estandarizados aplicados.

Tabla 1.
Características sociosanitarias de los(as) participantes del estudio

	Participante A	Participante B	Participante C	Participante D
Sexo	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Edad	30-40	40-50	30-40	40-50
Estado civil	Separada	Nunca ha estado en pareja	Nunca ha estado en pareja	En pareja
Trayectoria educativa	Secundaria completa	Estudios universitarios incompletos	Universitaria	Primaria completa Cursos
Origen	Adquirida	Congénita	Congénita	Adquirida
Diagnóstico	No hay diagnóstico	Diplejía espástica (parálisis cerebral)	Parálisis cerebral	No hay diagnóstico
Limitaciones	Neurológica/ Emocional	Movilidad	Movilidad	Movilidad
Otras comorbilidades	Afectaciones a nivel de salud mental poco definidas	Dificultades de sueño Dolores por postura compensatorias	Diabetes tipo 2 Dolores por posturas compensatorias	Baja visión Dolores crónicos
WHODAS	Moderada	Ligera	Moderada	Ligera
MOS	80	78	82	85

Fuente: elaboración propia.

Instrumentos

Para la evaluación del funcionamiento y la severidad de la discapacidad se aplicó la versión reducida de 12 ítems del WHODAS 2.0 (Carlozzi et al., 2015), que permite estimar, tanto de forma global como por ítem, el grado de dificultad en distintas áreas de la vida cotidiana mediante una escala ordinal que va desde “ninguna dificultad” hasta “dificultad extrema”. El apoyo social percibido se evaluó mediante el cuestionario MOS (De la Revilla Ahumada & Bailón Muñoz, 2014), que indaga la disponibilidad de apoyos a través de dimensiones como el apoyo emocional/informacional, la ayuda material, las relaciones sociales de ocio y el apoyo afectivo, permitiendo obtener puntuaciones parciales y un índice global. Ambos instrumentos cuentan con amplio uso en investigación en salud y discapacidad, y presentan adecuados niveles de validez y confiabilidad reportados en la literatura, lo que respalda su utilización en el presente estudio.

Asimismo, se realizaron entrevistas semiestructuradas orientadas a profundizar en las trayectorias personales, laborales y sociales, así como en la experiencia subjetiva del funcionamiento, los apoyos y los procesos de inclusión laboral; estas entrevistas aportaron un complemento cualitativo para la interpretación de los resultados obtenidos a partir de los instrumentos estandarizados.

Procedimiento y análisis de datos

El presente estudio se basa en el análisis de datos secundarios generados en el marco de la implementación del programa SUMA. En particular, se utilizaron los registros derivados de la aplicación de instrumentos estandarizados (WHODAS 2.0 y MOS), junto con la información cualitativa proveniente de entrevistas semiestructuradas realizadas como parte de dicho proceso. En este caso, el procedimiento metodológico no implicó la recolección de datos primarios para esta investigación, sino su reorganización y análisis con fines analíticos específicos.

El diseño metodológico se estructuró en una secuencia de análisis que integra información cuantitativa y cualitativa, la cual contextualiza los resultados de los instrumentos en trayectorias individuales situadas (Mertens, 2015; Creswell & Plano Clark, 2018; Wasti et al., 2022). En una primera etapa, se sistematizó la información sociodemográfica, sanitaria y laboral de las personas participantes, junto con los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados.

En una segunda etapa, se desarrolló un proceso de operacionalización analítica que permitió vincular los ítems del WHODAS 2.0 y del MOS con las dimensiones propuestas por los dos modelos analíticos considerados: los Factores Contextuales de la CIF y el modelo de CdV (tabla 2). Este procedimiento tuvo como objetivo traducir la información relevada mediante los instrumentos en dimensiones analíticas comparables.

En el caso del análisis de los Factores Contextuales de la CIF, fue necesario realizar un proceso adicional de agrupación metodológica de los ítems relevados a partir de los instrumentos aplicados. A partir de la operacionalización inicial, los ítems del WHODAS 2.0 y del MOS fueron organizados en cuatro dimensiones analíticas: Factores Personales (FP), Factores Ambientales – Apoyos (FA), Actitudes sociales (A) y Accesibilidad (Acc).

Tabla 2.
Correspondencia entre los modelos analíticos y las variables relevadas

1 - Factores Contextuales de la CIF			
Factores personales	Variables relevadas		
	WHODAS 2.0	Datos de informes	MOS
Aprendizaje y aplicación del conocimiento	3, 6	-	-
Comunicación	-	Fluidez Capacidad de describir su situación o dar detalles de ella.	-
Movilidad	1, 7		-
Autocuidado	8, 9	-	-
Vida doméstica	2		-
Interacción y relaciones interpersonales	5, 11		3, 4, 8, 9, 13, 16, 17 y 19
Vida comunitaria, social y cívica	4, 10		

Factores ambientales	Variables relevadas		
	WHODAS 2.0	Datos de informes	MOS
Productos y tecnología	-	Mención de apoyos	-
Apoyos y relaciones	-	Comentario sobre presencia de redes	3, 4, 8, 9, 13, 16, 17 y 19
Servicios, sistemas y políticas	-	Pensiones Ayudas extraordinarias Concurso por cupo Asistente Personal	-

2 - Modelo de CdV

Dimensiones CdV	Variables relevadas		
	WHODAS 2.0	Datos de informes	MOS
Bienestar emocional (BE)	5	Sí	3, 4, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 18, 19, 20
Relaciones interpersonales (RI)	11	Sí	3, 4, 6, 10, 13, 19, 20
Bienestar material (BM)	-	Sí	2, 5, 12, 15
Desarrollo personal (DP)	6	Sí	7, 11, 14 y 18
Bienestar físico (BF)	1	Sí	2, 5, 12, 15
Autodeterminación (AU)	8	Sí	2, 5, 12, 15
Inclusión social (IS)	10	Sí	3, 4, 7, 11, 13, 14, 18
Derechos (D)	-	Sí	-

Fuente: elaboración propia.

Esta agrupación permitió integrar información proveniente de distintos instrumentos en ejes conceptualmente coherentes, vinculados al funcionamiento individual, la disponibilidad de apoyos, las actitudes del entorno y las condiciones de accesibilidad. Dichas dimensiones constituyen la base para la construcción de perfiles comparables entre casos y su posterior representación gráfica mediante diagramas tipo radar (*spider charts*).

Para la construcción de los perfiles, las puntuaciones fueron estandarizadas en una escala común de 1 a 5, donde los valores más altos indican condiciones más favorables en cada dimensión. A partir de las puntuaciones originales, se calcularon valores por dimensión mediante promedios simples de los ítems que las componían.

Finalmente, se desarrolló un análisis comparativo de los casos, integrando los resultados por dimensión con la información cualitativa, y se representaron los perfiles individuales mediante gráficos tipo radar (*spider charts*), lo que permitió una visualización integrada de patrones, contrastes y relaciones entre dimensiones.

Consideraciones éticas

El estudio se desarrolló respetando los principios éticos para la investigación con personas, de acuerdo con los resguardos acordados para el ingreso a SUMA. La participación fue voluntaria y se garantizó el consentimiento informado de todos(as) los(as) participantes. Asimismo, se resguardó la confidencialidad de la información y el anonimato de los casos analizados. Los datos fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Resultados

Los resultados se presentan organizados en función de los dos modelos analíticos considerados. En primer lugar, se exponen los perfiles desde los Factores Contextuales de la CIF y, en segundo lugar, desde el modelo de Calidad de Vida. La articulación entre ambos enfoques y la comparación entre casos se desarrollan en la sección de discusión.

Análisis de los perfiles desde los Factores Contextuales de la CIF

En este apartado se presentan los resultados del análisis de los casos desde el modelo de los Factores Contextuales de la CIF. Los resultados combinan una lectura por dimensiones y un análisis casuístico (tabla 3), complementados con representaciones gráficas tipo *spider chart* (figura 3), que sintetizan los perfiles individuales e identifican patrones y contrastes entre dimensiones.

Tabla 3.
Sistematización cualitativa de los Factores Contextuales de la CIF por caso

Factores Contextuales		Participante A	Participante B	Participante C	Participante D
Factores Personales (FP)					
Aprendizaje y aplicación del conocimiento	Dificultad para aprender una nueva tarea.	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
	Dificultad para concentrarse en hacer algo durante 10 min.	Moderada	Ninguna	Ninguna	Ninguna
Comunicación	Datos de informes	Se presenta dificultad en mantener el relato y para mantenerse en una pregunta concreta. Relatos arborescentes	Se comunica de forma muy concreta y específica.	Concreta, con buenas habilidades para la misma.	Se presenta dificultad en mantener el relato y para mantenerse en una pregunta concreta. Activa, acorde y adecuada.

Factores Contextuales		Participante A	Participante B	Participante C	Participante D
Movilidad	Dificultad para estar de pie por largos periodos de tiempo, como por ejemplo 30 min.	Extrema	Severa	Extrema	Ninguna
	Dificultad para caminar una larga distancia como un km.	Ninguna	Extrema	Ninguna	Leve
Autocuidado	Dificultad para lavarse o bañarse todo el cuerpo.	Ninguna	Ninguna	Leve	Moderada
	Dificultad para vestirse.	Ninguna	Ninguna	Moderada	Ninguna
Vida doméstica	Dificultad para ocuparse de sus responsabilidades domésticas.	Extrema	Ninguna	Ninguna	Moderada
Interacciones y relaciones interpersonales	Afectación emocional por su condición de salud (WHODAS).	Extrema	Ninguna	Moderada	Ninguna
	Dificultad para mantener una amistad (WHODAS).	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
	Cuenta con alguien que le informe y ayude a entender su situación (MOS).	No	Niveles más bajos en la dimensión de apoyo emocional (MOS).	No	Siempre
	Cuenta con alguien que comprenda sus problemas (MOS).	No	Dificultades en el intercambio con los compañeros y no tener con quien hablar en el trabajo.	No	Siempre
	Dificultad para participar al mismo nivel que el resto de las personas, en actividades de la comunidad (WHODAS).	Moderada	Ninguna	Moderada	Leve
	Dificultad para relacionarse con personas que no conoce (WHODAS).	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
Vida comunitaria, social y civil					

Factores Contextuales	Participante A	Participante B	Participante C	Participante D
Factores Ambientales (FA)				
Productos y tecnología	No cuenta con ninguno	Bastones canadienses	Silla de ruedas	-Bastón canadiense
Apoyos y relaciones	-Red Familiar (Madre) y amistades. -Buena disposición de supervisores y compañeros. -Ajustes en el entorno laboral.	-Hace referencia a un pequeño círculo de familiares y amigos. -Entorno actitudinal laboral poco favorable. -Relata que en el trabajo no tiene con quien hablar.	-Relata tener buenos apoyos (emocionales y materiales). -Entorno laboral con limitaciones físicas, de accesibilidad y sonoras. -AP	-Cuenta con red familiar inestable (pareja e hija). -Entorno laboral inestable e informal, con dificultad en adaptación y accesibilidad.
Servicios, sistemas y políticas (SyP)	- SUMA y sus posteriores derivaciones. -No registro nacional de discapacidad. -No cuenta con prestación de transferencia económica (estatal). -Empleo público. -No mantuvo rehabilitación posterior al accidente; poca información a nivel sanitario, no mirada integral del servicio de salud.	- SUMA -Registro nacional de discapacidad. -Cuenta con prestación de transferencia económica (estatal). -Empleo por cupo (público). -Rehabilitación en su mutualista, no mantenida.	- SUMA -Registro nacional de discapacidad. -Cuenta con prestación de transferencia económica (estatal). - Empleo por cupo (público). - Rehabilitación permanente en domicilio. -Asistente personal (estatal).	- SUMA -Registro nacional de discapacidad. -Subsidio transitorio BPS por tres años (finalizado); no cuenta con prestación de transferencia económica (estatal). -Empleos informales. -Rehabilitación en INOT (finalizada). -Seguimiento por Secretaría de Discapacidad (IMM); INDA; refugios nocturnos (MIDES).

Fuente: elaboración propia.

Descripción cualitativa de los casos desde los Factores Contextuales de la CIF

El perfil contextual de Participante A muestra una configuración heterogénea de facilitadores y barreras, con especial peso de los apoyos sociales percibidos y de las tensiones vinculadas a la accesibilidad y a ciertos factores personales. En relación con los FP, los ítems del WHODAS asociados a la autonomía, el manejo de la vida cotidiana y el desempeño general (WH1, WH2, WH3, WH6, WH7, WH8, WH9, WH10, WH12) evidencian dificultades leves a moderadas en distintas áreas.

Estas dificultades no se traducen necesariamente en una limitación total del funcionamiento, pero sí configuran un contexto personal que requiere apoyos sostenidos para la participación plena, particularmente en situaciones que demandan organización, esfuerzo sostenido o adaptación a entornos cambiantes. Los Factores Ambientales vinculados a Apoyos (FA) aparecen como uno de los principales facilitadores del caso. Las puntuaciones del MOS reflejan una alta percepción de apoyo emocional, afectivo y de disponibilidad de ayuda, lo que se complementa con ítems del WHODAS asociados al entorno social inmediato (WH4, WH10, WH11). Este entramado de apoyos se presenta como un recurso central para sostener los procesos de inclusión laboral y amortiguar el impacto de las dificultades funcionales. En cuanto a las Actitudes sociales (A), se observa un escenario relativamente favorable, aunque no exento de ambivalencias. Los ítems compartidos entre WHODAS y MOS sugieren experiencias principalmente positivas de trato social y reconocimiento, pero con episodios puntuales que pueden operar como barreras simbólicas, especialmente en contextos institucionales o laborales. Por último, la Accesibilidad (Acc) presenta mayores tensiones. Los ítems vinculados a movilidad, acceso físico y uso de entornos (WH1, WH3, WH4, WH6, WH10, WH12) sugieren que, si bien Participante A logra desenvolverse en su vida cotidiana, persisten obstáculos que requieren adaptaciones específicas y apoyos técnicos para evitar que se conviertan en barreras estructurales.

El caso de Participante C presenta un perfil contextual caracterizado por la coexistencia de apoyos sólidos y limitaciones funcionales que inciden de manera persistente en su desempeño cotidiano. Los FP se presentan como dificultades funcionales en varias áreas del WHODAS, particularmente en aquellas vinculadas a la autonomía, la organización de actividades y el manejo de demandas complejas. Estas dificultades aparecen de forma más consistente que en otros casos, sugiriendo un punto de partida que condiciona su experiencia de inclusión laboral y requiere estrategias de apoyo estables. En contraste, los FA – Apoyos aparecen como un componente claramente facilitador. Las altas puntuaciones en el MOS indican una fuerte percepción de apoyo emocional y material, así como la disponibilidad de redes sociales significativas. Estos apoyos cumplen un rol central en la compensación de las limitaciones funcionales y en la sostenibilidad del proceso de inclusión. Las A se presentan de manera ambivalente. Si bien se identifican experiencias de aceptación y acompañamiento, también emergen situaciones en las que las actitudes del entorno pueden operar como barreras sutiles, especialmente en espacios institucionales o laborales. La Acc muestra dificultades persistentes, particularmente en relación con el acceso físico y la adecuación de los entornos. Estas barreras refuerzan la necesidad de intervenciones técnicas específicas para sostener el desempeño laboral y la participación.

El perfil contextual de Participante B se caracteriza por la presencia de dificultades funcionales significativas, combinadas con recursos materiales y sociales que adquieren un peso particular en su trayectoria de inclusión laboral. Los FP presentan puntuaciones bajas en varios ítems del WHODAS, indicando dificultades relevantes en áreas vinculadas a la movilidad, el autocuidado y la participación en actividades de la vida diaria. Estas limitaciones configuran un contexto personal que requiere apoyos constantes y adaptaciones específicas para sostener la participación laboral. Los FA – Apoyos, en este caso, cumplen un rol clave como facilitadores. Si bien el MOS no muestra los valores más altos del conjunto, la percepción de apoyos emocionales y materiales resulta fundamental para compensar las dificultades funcionales y favorecer la continuidad del proceso de inclusión. Las A se

presentan en gran medida favorables, sin una presencia marcada de experiencias de discriminación o trato negativo, lo que podría contribuir a reducir barreras simbólicas en los entornos de participación. En términos de Acc, el caso muestra tensiones importantes. Los ítems del WHODAS asociados al acceso físico y al uso de entornos evidencian barreras que inciden directamente en el desempeño y refuerzan la dependencia de apoyos técnicos y organizacionales.

Participante D presenta un perfil contextual intermedio, caracterizado por la coexistencia de facilitadores relevantes y barreras persistentes en distintas dimensiones. Los FP sugieren dificultades funcionales moderadas, especialmente en actividades que requieren esfuerzo sostenido, adaptación a demandas nuevas o gestión simultánea de tareas. Estas dificultades no son generalizadas, pero sí parecen influir en su desempeño cotidiano. Los FA – Apoyos se presentan de forma sólida, con una percepción positiva del apoyo social disponible, particularmente en el plano afectivo y emocional. Estos apoyos podrían constituir un recurso significativo para sostener su proceso de inclusión laboral. Las A sugieren variabilidad, con experiencias tanto de inclusión como de tensión, según los contextos, lo que introduce un componente de inestabilidad en el entorno social. La Acc se muestra como un área sensible del perfil ya que las barreras físicas y organizacionales identificadas requieren ajustes específicos para evitar impactos negativos en el desempeño y la autonomía.

Síntesis gráfica de los perfiles contextuales: spider charts del modelo CIF

La síntesis gráfica de los perfiles contextuales se basa en la agrupación de los ítems en cuatro dimensiones analíticas (FP, FA, A y Acc), definida en el apartado metodológico (figura 3). Los gráficos resultantes ofrecen una visualización integrada de los perfiles individuales según los factores contextuales considerados, facilitando la comparación entre dimensiones y entre casos, y complementando la lectura detallada por ítem presentada en la tabla.

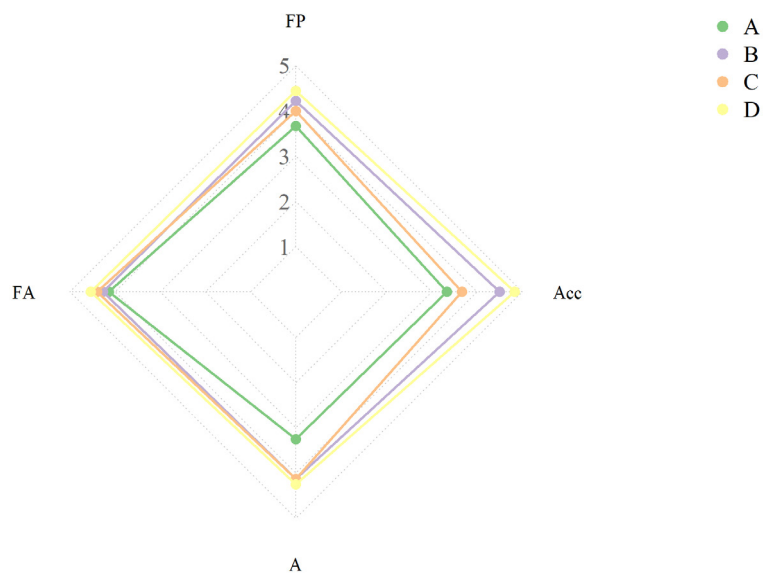


Figura 3. Perfiles comparativos según Factores Contextuales (CIF)

Fuente: elaboración propia.

En el caso de Participante A, el *spider chart* muestra valores diferenciados entre dimensiones. Los FP alcanzan un promedio de 3.67, indicando un nivel medio de funcionamiento personal. Los FA – Apoyos presentan un valor más elevado (4.13), reflejando una alta disponibilidad de apoyos percibidos. Las A se ubican en un nivel intermedio (3.25), mientras que la Acc alcanza un valor de 3.33, mostrando una situación moderada en términos de barreras y facilitadores ambientales.

El perfil de Participante C presenta valores relativamente altos y cercanos entre sí. Los FP registran un promedio de 4.00, los FA 4.40, las A 4.12 y la Acc 3.67. El *spider chart* ilustra así un perfil con predominio de los apoyos ambientales y valores elevados en todas las dimensiones analizadas, aunque con una accesibilidad algo menor en relación con las demás.

En el caso de Participante B, los valores promedio son elevados en todas las dimensiones. Los FP alcanzan 4.22, los FA 4.27, las A 4.12 y la Acc 4.50. El gráfico sugiere un perfil ampliamente extendido hacia el exterior del radar, con especial destaque de la dimensión de accesibilidad.

Por último, Participante D presenta los valores más altos del conjunto en las cuatro dimensiones. Los FP alcanzan un promedio de 4.44, los FA 4.53, las A 4.25 y la Acc 4.83. El *spider chart* refleja un perfil con altos niveles en todas las dimensiones contextuales consideradas.

En conjunto, los perfiles evidencian la centralidad de los apoyos ambientales en la configuración de las trayectorias analizadas. Estos resultados sugieren una asociación entre la disponibilidad de apoyos y la configuración de las trayectorias de inclusión laboral, sin establecer relaciones causales directas.

Análisis de los perfiles desde el modelo de Calidad de Vida (CdV)

En este apartado se presentan los resultados del análisis de los casos desde el modelo de CdV, que permite examinar la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad en procesos de inclusión laboral, considerando dimensiones vinculadas al bienestar, las relaciones interpersonales, la AU, la IS y el ejercicio de D. A diferencia del enfoque de Factores Contextuales de la CIF, este modelo ilustra la vivencia personal y la percepción de condiciones que contribuyen al bienestar y la participación social.

Tabla 4.
Sistematización de operacionalización de las dimensiones del Modelo de CdV

	Participante A	Participante B	Participante C	Participante D
Bienestar emocional (BE)	- Extrema dificultad en la afectación de su “condición de salud”.	- Ninguna dificultad en la afectación de su “condición de salud”.	- Moderada dificultad en la afectación de su “condición de salud”.	- Ninguna dificultad en la afectación de su “condición de salud”.
Relaciones interpersonales (RI)	- Ninguna dificultad para mantener una amistad.	- Ninguna dificultad para mantener una amistad.	- Ninguna dificultad para mantener una amistad.	- Ninguna dificultad para mantener una amistad.
Bienestar material (BM)	Adquirida -Accidente	Congénito - Cupo de discapacidad	Congénito - Cupo de discapacidad	Adquirida -Accidente
Desarrollo personal (DP)	- Moderada dificultad para concentrarse en hacer algo durante diez minutos.	- Ninguna dificultad para concentrarse en hacer algo durante diez minutos.	- Ninguna dificultad para concentrarse en hacer algo durante diez minutos.	- Ninguna dificultad para concentrarse en hacer algo durante diez minutos.

	Participante A	Participante B	Participante C	Participante D
Bienestar físico (BF)	- Ninguna dificultad para estar de pie durante largos periodos de tiempo.	- Severa dificultad para estar de pie durante largos periodos de tiempo.	- Extrema dificultad para estar de pie durante largos periodos de tiempo.	- Leve dificultad para estar de pie durante largos periodos de tiempo.
Autodeterminación (AU)	- Ninguna dificultad para lavarse todo el cuerpo (bañarse).	- Leve dificultad para lavarse todo el cuerpo (bañarse).	- Leve dificultad para lavarse todo el cuerpo (bañarse).	- Ninguna dificultad para lavarse todo el cuerpo (bañarse).
Inclusión social (IS)	- Ninguna dificultad para relacionarse con personas que no conoce.	- Ninguna dificultad para relacionarse con personas que no conoce.	- Ninguna dificultad para relacionarse con personas que no conoce.	- Ninguna dificultad para relacionarse con personas que no conoce.
Derechos (D)	Baja - Moderada satisfacción del derecho.	Moderada - Alta satisfacción del derecho.	Moderada - Alta satisfacción del derecho.	Ninguna satisfacción del derecho.

Fuente: elaboración propia.

Descripción cualitativa de los casos desde el Modelo de Calidad de Vida

A continuación, se presentan los resultados cualitativos por caso, priorizando la interpretación de las dimensiones analizadas, mientras que los valores específicos se pueden ver en las tablas correspondientes.

El perfil de CdV del participante A se caracteriza por una percepción subjetiva relativamente positiva, aunque con tensiones internas entre dimensiones. En el plano del BE, Participante A presenta una valoración especialmente favorable, asociada a la percepción de apoyo afectivo y a la presencia de vínculos significativos que contribuyen a una sensación de seguridad y contención. Sin embargo, esta percepción no se traduce de manera homogénea en todas las áreas de su vida cotidiana. La dimensión de AU muestra niveles intermedios, con indicios de participación en decisiones relevantes, pero también con límites asociados a la necesidad de apoyos para organizar actividades y sostener rutinas, lo que puede restringir márgenes de autonomía efectiva. En cuanto a las RI, la percepción es positiva, destacándose la calidad de los vínculos cercanos, aunque con menor presencia de redes ampliadas. La IS aparece como una dimensión más frágil, con experiencias de participación que resultan significativas, pero no plenamente consolidadas, especialmente en ámbitos institucionales y laborales. Por último, el BM se ubica en niveles intermedios, sin constituir una fuente central de malestar, pero tampoco un factor claramente facilitador de la calidad de vida percibida.

El perfil de CdV de Participante C presenta mayores contrastes entre dimensiones, con una percepción subjetiva atravesada por la coexistencia de apoyos significativos y experiencias de restricción. El BE se mantiene en niveles relativamente estables, asociado a la disponibilidad de apoyo afectivo y emocional, lo que contribuye a sostener su bienestar subjetivo aun en contextos de dificultad. No obstante, la AU aparece más limitada, con una percepción de menor control sobre decisiones cotidianas y laborales, lo que impacta directamente en la vivencia de autonomía. Las RI son valoradas de

forma positiva, especialmente en el ámbito cercano, donde los vínculos funcionan como un sostén relevante. En contraste, la IS se presenta como una dimensión más tensionada, con obstáculos para una participación plena y sostenida en espacios sociales y laborales. El BM, por su parte, muestra una percepción intermedia, sin configurarse como un recurso compensatorio frente a las dificultades identificadas en otras dimensiones.

En el caso de Participante B, el perfil de CdV se caracteriza por una percepción subjetiva más favorable en varias dimensiones, aunque no exenta de áreas de vulnerabilidad. El BE se ubica en niveles positivos, asociado a una sensación de satisfacción general y a la presencia de apoyos que contribuyen a una experiencia subjetiva estable. La AU aparece como una de las dimensiones más fortalecidas, con una percepción de control y capacidad de decisión sobre aspectos relevantes de su vida cotidiana y laboral. Las RI son valoradas de forma positiva, con vínculos que resultan significativos y funcionales para su participación social. Sin embargo, la IS muestra niveles más moderados, con experiencias de participación que, si bien existen, no siempre se traducen en una integración plena y sostenida. El BM se presenta en niveles intermedios, sin constituir una fuente central de insatisfacción, pero tampoco un factor determinante de su calidad de vida percibida.

El perfil de CdV de Participante D se configura de manera heterogénea, con percepciones diferenciadas según las dimensiones analizadas. El BE se mantiene en niveles relativamente positivos, apoyado en la percepción de contención afectiva y apoyo emocional disponible. La AU presenta valores intermedios, con participación en decisiones relevantes, aunque condicionada por la necesidad de apoyos y por las exigencias de los entornos en los que se desenvuelve. Las RI son valoradas de manera favorable, especialmente en el ámbito cercano, donde los vínculos cumplen un rol importante en el sostenimiento del bienestar subjetivo. La IS aparece como una dimensión más inestable, con experiencias que oscilan entre la participación efectiva y la presencia de barreras que limitan la continuidad de dicha participación. Finalmente, el BM se ubica en niveles medios, funcionando como un componente relativamente estable, pero sin un impacto decisivo en la percepción global de calidad de vida.

Síntesis gráfica de los perfiles de calidad de vida: spider charts del modelo CdV

La lectura casuística del *spider charts* del modelo de CdV (figura 4) permite aproximarse a la experiencia subjetiva de las personas participantes, mostrando cómo cada una valora distintas dimensiones de su bienestar, su participación social y el ejercicio de derechos. La representación gráfica sintetiza estas percepciones sin homogeneizarlas, evidenciando que la calidad de vida se configura a partir de evaluaciones personales situadas, que integran aspectos emocionales, relacionales, materiales y de AU.



Figura 4. Perfiles comparativos de calidad de vida (CdV)

Fuente: elaboración propia.

En el caso de Participante A, el *spider chart* muestra valores elevados en varias dimensiones. El BE alcanza 3.77, las RI 4.36, el BM 4.25, el DP 3.86, el BF 3.50, la AU 3.17, la IS 4.40 y la dimensión de D registra un valor de 3.00. El perfil gráfico presenta una expansión mayor en las dimensiones vinculadas a las relaciones interpersonales, el bienestar material y la inclusión social.

El perfil de Participante C presenta un BE de 4.08, RI de 4.27, BM de 5.00, DP de 4.14, BF de 3.80, AU de 4.17, IS de 4.41 y D con un valor de 3.00. El *spider chart* evidencia valores elevados en la mayoría de las dimensiones, se destaca especialmente la del bienestar material, la inclusión social, las relaciones interpersonales y la autodeterminación.

En el caso de Participante B, los valores promedio son elevados en todas las dimensiones. El BE alcanza 4.15, las RI 4.27, el BM 4.50, el DP 4.43, el BF 3.80, la AU 3.83, la IS 4.40 y la dimensión de D presenta el valor máximo de 5.00. El gráfico muestra un perfil ampliamente extendido hacia el exterior del radar, se destaca especialmente las dimensiones de derechos, bienestar material, desarrollo personal e inclusión social.

Por último, Participante D presenta un BE de 4.46, RI de 4.45, BM de 4.25, DP de 5.00, BF de 4.20, AU de 3.83, IS de 4.30 y D con un valor de 4.00. El *spider chart* refleja un perfil con valores elevados en casi todas las dimensiones, con especial expansión en desarrollo personal, bienestar emocional y relaciones interpersonales.

A diferencia de lo observado en el modelo CIF, los perfiles de calidad de vida presentan una mayor heterogeneidad interna entre dimensiones, evidenciando que, niveles similares de participación laboral pueden coexistir con experiencias subjetivas diferenciadas. En particular, se observan desbalances entre dimensiones materiales, relacionales y de autodeterminación, lo que refuerza el carácter multidimensional del bienestar en los procesos de inclusión laboral.

La tabla 5 sintetiza los perfiles de cada caso integrando las dimensiones de los modelos CIF y CdV, lo que facilita una lectura comparativa de los resultados obtenidos.

Tabla 5.
Síntesis de perfiles por caso según dimensiones CIF y CdV

Caso	FP	FA	A	Acc	BE	RI	BM	DP	BF	AU	IS	D
A	3.67	4.13	3.25	3.33	3.77	4.36	4.25	3.86	3.50	3.17	4.40	3.00
B	4.22	4.27	4.12	4.50	4.15	4.27	4.50	4.43	3.80	3.83	4.40	5.00
C	4.00	4.40	4.12	3.67	4.08	4.27	5.00	4.14	3.80	4.17	4.41	3.00
D	4.44	4.53	4.25	4.83	4.46	4.45	4.25	5.00	4.20	3.83	4.30	4.00

Nota: FP = Factores Personales; FA = Factores Ambientales; A = Actitudes; Acc = Accesibilidad; BE = Bienestar emocional; RI = Relaciones interpersonales; BM = Bienestar material; DP = Desarrollo personal; BF = Bienestar físico; AU = Autodeterminación; IS = Inclusión social; D = Derechos.

Fuente: elaboración propia.

Discusión

A partir de los resultados presentados, la discusión se organiza en torno a tres niveles de análisis. En primer lugar, se realiza una comparación de los casos con base en el modelo de Factores Contextuales de la CIF, centrada en las configuraciones de facilitadores y barreras que atraviesan los procesos de inclusión laboral. En segundo lugar, se analizan comparativamente los perfiles a partir del modelo de CdV, poniendo el foco en la experiencia subjetiva del bienestar. Finalmente, se reflexiona sobre los aportes de la articulación entre ambos modelos analíticos para comprender de manera integral la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Comparación de casos desde el modelo de Factores Contextuales de la CIF

El análisis comparativo de los casos desde los Factores Contextuales de la CIF pone en evidencia que los procesos de inclusión laboral no pueden comprenderse únicamente a partir del nivel de funcionamiento individual, sino que se configuran en la interacción entre factores personales, apoyos ambientales, actitudes sociales y condiciones de accesibilidad (Cuenot, 2018; Bietti, 2023). En los cuatro casos analizados, estas dimensiones no operan de manera homogénea ni lineal, sino que conforman perfiles contextuales singulares, lo que introduce variabilidad en las experiencias de inclusión aún frente a condiciones aparentemente similares.

Un hallazgo transversal es el peso central que adquieren los FA vinculados a los apoyos. En todos los casos, esta dimensión presenta valores elevados y se asocia a las trayectorias de participación laboral, en línea con el enfoque de la CIF que concibe el entorno como un componente activo del funcionamiento (OMS, 2001). En este sentido, la disponibilidad de apoyos sociales, familiares e institucionales aparece como un recurso relevante para sostener la inclusión, aún en contextos donde persisten barreras estructurales, aunque su incidencia se inscribe en configuraciones contextuales específicas.

Sin embargo, la comparación de los perfiles muestra que la presencia de apoyos no elimina las desigualdades en accesibilidad. Las diferencias entre los casos en esta dimensión evidencian que las condiciones físicas, organizacionales y comunicacionales de los entornos laborales continúan siendo un punto crítico. Incluso en aquellos casos con altos niveles de apoyo social, las barreras de accesibilidad requieren intervenciones técnicas específicas y ajustes razonables para no transformarse en factores de exclusión (Bagnato & Córdoba, 2018; Oliveira & Paraná, 2021).

Los FP también presentan variabilidad entre los casos, aunque su impacto no se traduce de forma directa en mayores o menores oportunidades de inclusión laboral. Esta observación resulta consistente con el enfoque relacional de la CIF, que advierte sobre los límites de las interpretaciones centradas exclusivamente en la severidad de la discapacidad (OMS, 2001; Bietti, 2023). En este sentido, los resultados sugieren que el funcionamiento individual adquiere significado en función del contexto en el que se inscribe, y no como un atributo aislado de la persona.

Por su parte, las A emergen como una dimensión ambivalente. Si bien en general se presentan principalmente como facilitadoras, su variabilidad entre casos indica que las barreras actitudinales persisten, en ocasiones de forma sutil o normalizada. Estas condiciones inciden en la experiencia cotidiana de inclusión y en la percepción de pertenencia en los entornos laborales, lo que refuerza la necesidad de abordajes que contemplen no solo ajustes físicos, sino también transformaciones culturales e institucionales (Bagnato & Córdoba, 2018).

En este punto, además de los antecedentes desarrollados a nivel nacional (Bagnato & Córdoba, 2018) y regional (Oliveira & Paraná, 2021), la evidencia internacional también converge en señalar que los factores que inciden en la participación laboral de las personas con discapacidad se concentran principalmente en el entorno, destacando el peso de las actitudes sociales, la accesibilidad y la disponibilidad de servicios como dimensiones críticas en los procesos de inclusión laboral (Morwane et al., 2021). En este sentido, los resultados del presente estudio se inscriben en esta línea, al tiempo que permiten profundizar en la forma en que dichos factores se configuran diferencialmente en trayectorias individuales.

Comparación de casos desde el modelo de Calidad de Vida

La comparación de los casos desde el modelo de CdV permite profundizar en la dimensión subjetiva de los procesos de inclusión laboral, mostrando que la participación en el empleo no se traduce de manera automática en niveles homogéneos de bienestar. Los perfiles de CdV sugieren combinaciones diversas entre dimensiones, incluso en contextos laborales similares, lo que da cuenta de la complejidad de las trayectorias de bienestar.

Un aspecto central es la heterogeneidad interna de los perfiles. En todos los casos se observa diferencias entre dimensiones, lo que confirma el carácter multidimensional del modelo de CdV (Schalock & Verdugo, 2002; Verdugo Alonso et al., 2012). En términos generales, dimensiones como el BM y D tienden a presentar valores más elevados, mientras que otras —BF, DP o la IS— muestran mayores tensiones en algunos casos, evidenciando configuraciones diferenciales.

La comparación entre casos pone de relieve que la estabilidad material y el acceso a derechos no se asocian necesariamente a una percepción elevada de bienestar global. En algunos perfiles, dimensiones como la AU o la IS presentan valores más bajos, lo que sugiere restricciones en la capacidad de toma de decisiones o en la participación plena en la vida social, aun cuando existan condiciones materiales favorables. Este hallazgo dialoga con la literatura que advierte sobre la necesidad de considerar el bienestar más allá de indicadores exclusivamente objetivos (Bagnato & Córdoba, 2018; Verdugo Alonso et al., 2012).

Asimismo, la dimensión de D adquiere un lugar particular en los perfiles analizados. Si bien su valoración es relativamente alta en algunos casos, en otros se mantiene en niveles intermedios o bajos, lo que permite problematizar la brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su ejercicio efectivo en la vida cotidiana. Esta tensión resulta especialmente relevante en el análisis de la inclusión laboral, donde el acceso al empleo no siempre se acompaña de experiencias de autonomía, participación y reconocimiento pleno (Córdoba et al., 2022; Palacios, 2017).

En esta línea, la evidencia internacional en contextos de empleo con apoyo ha señalado de forma consistente la persistencia de tensiones en dimensiones centrales de la calidad de vida (Paz-Maldonado; 2020; Bagnato & Córdoba, 2018). En particular, estudios desarrollados en programas de alcance nacional muestran que, aun en escenarios de inserción laboral efectiva, continúan registrándose desafíos en ámbitos como la inclusión social, el desarrollo personal y la autodeterminación. Estos hallazgos cuestionan las lecturas lineales que asumen una correspondencia directa entre empleo e incremento del bienestar (Verdugo Alonso et al., 2012; Córdoba et al., 2022). En este sentido, los resultados del presente estudio se inscriben en esta línea, evidenciando que la participación laboral no se traduce de manera homogénea en niveles elevados de calidad de vida en todas sus dimensiones.

En conjunto, el modelo de CdV permite visibilizar aspectos del proceso de inclusión laboral que no son captados por los indicadores funcionales o contextuales, aportando una lectura centrada en la experiencia subjetiva y en la diversidad de trayectorias de bienestar.

Aportes de la articulación entre contexto y bienestar subjetivo

La articulación entre ambos modelos permite identificar tanto convergencias como tensiones en los perfiles analizados. La articulación entre los Factores Contextuales de la CIF y el modelo de CdV constituye uno de los principales aportes del estudio, en tanto permite abordar la inclusión laboral como un proceso situado que combina condiciones objetivas y evaluaciones subjetivas.

Si bien desarrollos previos han ampliado el alcance de la CIF —incorporando dimensiones vinculadas a la participación y al contexto (Bickenbach, 2011; Cieza et al., 2018), y diversos estudios han analizado la CV en personas con discapacidad en contextos de empleo con apoyo (Verdugo Alonso et al., 2012)—, la articulación sistemática entre ambos enfoques ha sido menos frecuente en la literatura.

Se entiende al bienestar subjetivo como la evaluación que las personas realizan sobre sus vidas, integrando componentes afectivos y cognitivos, en particular la satisfacción vital (Diener, 1984; Diener et al., 2017). En este sentido, investigaciones recientes han comenzado a explorar la relación

entre funcionamiento, factores contextuales y calidad de vida, señalando que los dominios más estrechamente vinculados al bienestar no se concentran exclusivamente en las funciones corporales, sino que se distribuyen en áreas como la actividad y la participación (Van Uem et al., 2016), así como proponiendo estrategias de operacionalización que permiten traducir dimensiones de bienestar en códigos propios de la CIF (dos Santos et al., 2022).

En línea con estos desarrollos, los resultados muestran que contextos con altos niveles de apoyo no siempre se traducen en percepciones elevadas de bienestar en todas las dimensiones, y que experiencias subjetivas positivas pueden coexistir con barreras estructurales persistentes. Esta complementariedad resulta especialmente relevante para el análisis de programas de inclusión laboral como SUMA, que combinan intervenciones técnicas con acompañamiento psicosocial.

La combinación de ambos enfoques permite complejizar la comprensión de la inclusión laboral, superando lecturas unidimensionales centradas exclusivamente en el funcionamiento o en el bienestar. Los resultados refuerzan la relevancia de enfoques integrales que articulen contexto y experiencia subjetiva, evitando tanto perspectivas reduccionistas centradas en el funcionamiento individual como aproximaciones que desligan el bienestar de las condiciones materiales y sociales (Schallock & Verdugo, 2002; Verdugo Alonso et al., 2012; Diener, 1984; Diener et al., 2017). Desde esta perspectiva, la inclusión laboral puede comprenderse como un proceso dinámico que requiere apoyos sostenidos, ajustes continuos y evaluaciones que contemplen tanto indicadores objetivos como subjetivos (Bietti, 2023; OMS, 2001).

Conclusiones

A partir del análisis desarrollado, los resultados demuestran que la inclusión laboral de personas con discapacidad constituye una problemática procesual, multidimensional y situada, cuya comprensión requiere desplazar enfoques centrados exclusivamente en el funcionamiento individual o en la disponibilidad de apoyos aislados. En los casos analizados, la participación laboral se configura como un proceso relacional en el que se entrelazan dinámicamente las condiciones del entorno, los recursos disponibles, las exigencias del puesto y la experiencia subjetiva de bienestar. En este marco, la inclusión no puede reducirse a un resultado —como el acceso al empleo— sino que debe entenderse como una trayectoria atravesada por tensiones, ajustes y negociaciones continuas.

El análisis desde el modelo de Factores Contextuales de la CIF permitió identificar configuraciones diferenciadas de facilitadores y barreras, poniendo de relieve el papel central de los apoyos ambientales en la sostenibilidad de la participación laboral. Sin embargo, los resultados muestran que su presencia no se traduce de manera homogénea en accesibilidad efectiva ni en la reducción de obstáculos cotidianos. Persisten barreras físicas, comunicacionales, organizacionales y actitudinales que pueden operar como límites o fuentes de desgaste, lo que permite conceptualizar los apoyos no como un complemento, sino como un componente estructural cuya eficacia depende de su adecuación, continuidad y capacidad de respuesta a demandas cambiantes.

El modelo de CdV, por su parte, aporta una dimensión analítica indispensable al situar la inclusión laboral en el terreno de la experiencia vivida. Los resultados evidencian perfiles heterogéneos de bienestar, tanto entre casos como al interior de cada trayectoria, mostrando que la participación laboral no se traduce necesariamente en efectos positivos homogéneos. Dimensiones como la autodeterminación, la inclusión social o el bienestar físico y emocional pueden tensionarse, incluso en contextos laborales relativamente favorables, lo que desestabiliza supuestos que equiparan inserción con bienestar y obliga a considerar los costos subjetivos de ciertos modos de inclusión.

En esta línea, la comparación entre casos pone de manifiesto que niveles similares de funcionamiento o de apoyo contextual pueden asociarse a valoraciones subjetivas marcadamente distintas. Este desacople evidencia que la dimensión subjetiva no constituye un añadido interpretativo, sino un componente estructural de la problemática y puede determinar el éxito o no de la estrategia de inclusión laboral. Por ello, la articulación entre la CIF y el modelo de CdV representa un aporte conceptual y metodológico relevante, al integrar condiciones estructurales y contextuales con la experiencia subjetiva del bienestar, superando enfoques fragmentados y avanzando hacia marcos analíticos más integrales.

En términos de políticas y prácticas, los resultados señalan la necesidad de programas de inclusión laboral que combinen apoyos sostenidos, ajustes razonables, evaluación continua y monitoreo permanente, incorporando no solo el desempeño funcional y las condiciones de accesibilidad, sino también el impacto en el bienestar subjetivo. Esto implica diseñar estrategias sensibles a trayectorias diversas, con capacidad de revisión y ajuste, evitando dispositivos estandarizados que presuponen necesidades homogéneas. Asimismo, se refuerza la importancia de intervenciones sobre el entorno y de espacios de acompañamiento que contemplen las necesidades específicas de las personas con discapacidad, en línea con enfoques centrados en la persona.

Finalmente, este estudio abre líneas de investigación futuras relevantes, entre ellas el seguimiento longitudinal de trayectorias de inclusión laboral, el análisis interseccional de variables como género, clase y tipo de discapacidad, y el desarrollo de metodologías mixtas que articulen indicadores objetivos y subjetivos. Estas líneas permiten avanzar en la construcción de modelos analíticos capaces de captar la complejidad de la inclusión laboral, integrando de manera sistemática condiciones contextuales y experiencia subjetiva.

Contribución de los autores

Julia Córdoba: curación de datos, análisis formal, visualización, redacción del borrador original, revisión y edición.

Florencia Dutra: investigación, redacción del borrador original, revisión y edición.

Chiara Di Fabio: redacción del borrador original, revisión y edición.

Estefanía Miranda: redacción del borrador original.

Katia Fumero: redacción del borrador original.

Financiación

El trabajo se desarrolló en el marco de un convenio de colaboración entre la Facultad de Psicología de la Universidad de la República y la Intendencia de Montevideo.

Conflicto de interés

Las autoras declaran no presentar conflictos de interés.

Consideraciones éticas

Este estudio se realizó en el marco un convenio entre la Universidad de la República y de la Intendencia de Montevideo, en el que se establecen los resguardos éticos. Para realizar este tipo de convenio, se debe cumplir con lo exigido por ambas secciones jurídicas. Estos pasos de gestión se cumplieron en tiempo y forma.

Disponibilidad de datos

Los datos de investigación, las metodologías y demás recursos derivados del estudio se encuentran disponibles a solicitud dirigida al equipo de investigación.

Uso de IA

Se utilizó inteligencia artificial generativa (ChatGPT, OpenAI) como herramienta de apoyo en distintas etapas de elaboración del manuscrito, incluyendo la revisión y mejora de la redacción, la organización de contenidos, la discusión de alternativas analíticas y metodológicas, así como la asistencia en la elaboración y ajuste de scripts en R para el procesamiento, análisis y visualización de datos. La inteligencia artificial no participó de manera autónoma en la generación de datos, la ejecución de los análisis, la interpretación de los resultados ni en la formulación de las conclusiones del estudio. Todas las decisiones metodológicas, analíticas y editoriales fueron realizadas, verificadas y aprobadas por las autoras

Referencias

- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Ediciones herramienta.
- Bagnato, M. J., & Córdoba, J. (2018, junio). La discapacidad, entre el lenguaje técnico-científico y la singularidad. https://www.researchgate.net/publication/325698958_La_discapacidad_entre_el_lenguaje_tecnico-cientifico_y_la_singularidad_Disability_between_the_technical-scientific_language_and_the_singularity

- Bagnato, M. J., & Córdoba, J. (2021). Perfiles epidemiológicos de personas con discapacidad beneficiarias de políticas públicas a través del WHO-DAS II. *Revista de Psicología*, 20(2), 18-33. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe075>
- Barrera, V., Ermida, A., Kasztan, T., & Velilla, J. (2023). *Políticas y programas públicos de inclusión laboral en el Uruguay. Sistematización del marco normativo y los programas de inclusión laboral. Período 2018-2023* [Proyecto Fortalecer Participar Incidir]. Asociación Nacional de Organizaciones No Gubernamentales Orientadas al Desarrollo (ANONG). <https://www.anong.org.uy/wp-content/uploads/2023/07/Políticas-y-programas-publicos-de-inclusion-laboral-en-el-Uruguay.pdf>
- Bickenbach, J. E. (2011). Monitoring the united nation's convention on the rights of persons with disabilities: Data and the international classification of functioning, disability and health. *BMC Public Health*, 11(Suppl 4). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-S4-S8>
- Bietti, M. F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Principales desafíos de los sistemas de protección social* [Documentos de Proyecto]. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
- Cabrera, M. (2025). *Población en situación de discapacidad en Uruguay. Prevalencia y brechas en el acceso a derechos a partir del Censo 2023* [Informe de consultoría, noviembre 2025]. UNICEF; UNFPA; MIDES. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/noticias/Libro%20Brechas.pdf>
- Carlozzi, N. E., Kratz, A. L., Downing, N. R., Goodnight, S., Miner, J. A., Migliore, N., & Paulsen, J. S. (2015). Validity of the 12-item World Health Organization Disability Assessment Schedule 2.0 (WHODAS 2.0) in individuals with Huntington Disease (HD). *Quality of Life Research*, 24(8), 1963-1971. <https://doi.org/10.1007/s11136-015-0930-x>
- Carvalho-Freitas, M. N., da Silva, V. A., Tette, R. P. G., Veloso, H. S., & Rocha, P. C. (2018). Retorno às atividades laborais entre amputados: qualidade de vida no trabalho, depressão e ansiedade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(4), 468-475. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.4.14415>
- Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes: Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3(30). <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>
- Cieza, A., Sabariego, C., Bickenbach, J., & Chatterji, S. (2018). Rethinking Disability. *BMC Medicine*, 16(1), Article 14. <https://doi.org/10.1186/s12916-017-1002-6>
- Córdoba, J., Bagnato, M. J., & Albarrán Lozano, I. (2022). Perfiles sociosanitarios de personas con discapacidad en función de la gravedad de la dependencia, la discapacidad y la vulnerabilidad familiar. *Revista Latinoamericana de Población*, 16, Artículo e202216. <https://doi.org/10.31406/relap2022.v16.e202216>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3ª ed.). SAGE.
- Cuenot, M. (2018, febrero). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud. *EMC - Kinesiterapia - Medicina Física*, 39(1), 1-6. [https://doi.org/10.1016/S1293-2965\(18\)88602-9](https://doi.org/10.1016/S1293-2965(18)88602-9)

- De la Revilla Ahumada, L., & Bailón Muñoz, E. (2014). El cuestionario Medical Outcomes Study (MOS), un instrumento para evaluar el apoyo social. *Comunidad*, 16(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10312990>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgadillo-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133-167. <https://doi.org/10.1111/aphw.12090>
- dos Santos, H. M., de Oliveira, L. C., Bonifácio, S. R., Brandão, T. C. P., Silva, W. P., Pereira, G. S., & Silva, S. M. (2022). Use of the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) to expand and standardize the assessment of quality-of-life following a stroke: Proposal for the use of codes and qualifiers. *Disability and Rehabilitation*, 44(24), 7449-7454. <https://doi.org/10.1080/09638288.2021.1995055>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2025). Personas en situación de discapacidad en Uruguay. Brechas en el acceso a derechos a partir del Censo 2023. *UNICEF Uruguay*. <https://www.unicef.org/uruguay/infancia-en-datos/Personas-en-situacion-de-discapacidad-en-Uruguay>
- Gómez-Rúa, N. E., Restrepo-Ochoa, D. A., Gañan-Echavarría, J., & Cardona-Arango, D. (2018). La discapacidad desde los enfoques de derechos y capacidades y su relación con la salud pública. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 93-110. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.dcdc>
- González-Rodríguez, R. (2017). Discapacidad vs dependencia: terminología diferencial y procedimiento para su reconocimiento. *Index de Enfermería*, 26(3), 170-174. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000200011
- Gordillo, V. C. (2022). Los ajustes razonables: un instrumento clave en la tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad en el trabajo. *Noticias CIELO*, (11). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8709086>
- Guzmán Rosas, M., & Orozco Gómez, C. (2020). Afrontamiento y calidad de vida de persona-familia ante una discapacidad: revisión sistemática. *Jóvenes en la Ciencia*, 7. <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3202>
- Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Anuario Estadístico Nacional 2024 - Volumen N° 101* [Información censal]. INE. <https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/comunicacion/publicaciones/anuario-estadistico-nacional-2024-volumen-n-101/21-informacion-censal-5>
- Ley N° 18.651 de 2010. Protección integral de personas con discapacidad. Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay, 11 de marzo de 2010. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010>
- Ley N° 19.691 de 2018. Promoción del trabajo para personas con discapacidad. Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay, 16 de noviembre de 2018. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018>
- Llauradó, E. V., & Suárez Riveiro, J. M. (2020). Resiliencia, satisfacción y situación de las familias con hijos/as con y sin discapacidad como predictores del estrés familiar. *Ansiedad y Estrés*, 26(2-3), 59-66. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.03.001>
- Mertens, D. M. (2015). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (4ª ed.). SAGE.

- Morwane, R. E., Dada, S., & Bornman, J. (2021). Barriers to and facilitators of employment of persons with disabilities in low- and middle-income countries: A scoping review. *African journal of disability*, 10. <https://doi.org/10.4102/ajod.v10i0.833>
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers. Revista de Sociologia*, 68, 141-168. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v68n0.1445>
- Oficina Nacional del Servicio Civil. (2024). *Ingreso de personas con discapacidad en el Estado 2024 (Ley N.º 18.651)* [Informe]. Laboratorio y Observatorio de la Gestión Humana del Estado. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ingreso-personas-discapacidad-estado-2024>
- Oficina Nacional del Servicio Civil & Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública. (2019). *Ingreso de personas con discapacidad en el Estado 2018* [Informe con datos del 01/01/2018 al 31/12/2018]. Oficina Nacional del Servicio Civil-Presidencia de la República; Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública; Observatorio de la Gestión Humana del Estado. <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/sites/ministerio-economia-finanzas/files/documentos/publicaciones/Informe%20PCD%202018.pdf>
- Oliveira, T. K. P. de, & Paraná, C. M. de O. B. (2021). Deficiência física adquirida e aspectos psicológicos: uma revisão integrativa da literatura. *Revista Psicologia e Saúde*, 13(2), 97-110. <https://doi.org/10.20435/pssa.v13i2.1212>
- Organización Internacional del Trabajo; Sociedad de Fomento Fabril. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* [Resumen ejecutivo]. OIT; SOFOFA. <https://www.ilo.org/es/publications/estudio-factores-para-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF)*. OMS. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf
- Ortega Alvarado, A. D., & Ramírez Velásquez, J. C. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos y oportunidades. *Pacha. Revista De Estudios Contemporáneos Del Sur Global*, 6(17). <https://doi.org/10.46652/pacha.v6i17.401>
- Palacios, A. (2017). El “derecho a tener derechos”: algunas consideraciones sobre el ejercicio de la capacidad jurídica y la toma de decisiones con apoyo. En Defensoría General de la Nación (Ed.), *Derechos de las personas con discapacidad* (Cap. 2, pp. 25-38). <https://www.mpd.gov.ar/pdf/publicaciones/biblioteca/Libro%20discapacidad%20con%20ISBN.pdf>
- Paz-Maldonado, E. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pérez Dalmeda, M. E., & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 7-27. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.01.01>
- Schalock, R. L., & Verdugo, M. A. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners*. American Association on Mental Retardation.

- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). *People with disabilities: Sidelined or mainstreamed?* Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511843693>
- Van Uem, J. M. T., Marinus, J., Canning, C., van Lummel, R., Dodel, R., Liepelt-Scarfone, I., Berg, D., Morris, M. E., & Maetzler, W. (2016). Health-related quality of life in patients with Parkinson's disease - a systematic review based on the ICF model. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 16, 26-34. <http://dx.doi.org/10.1016/j.neubiorev.2015.11.014>
- Verdugo Alonso, M. A., Benito Iglesias, M. del C., Orgaz Baz, B., Jordán de Urries, F. de B., Martín-Ingelmo, R., & Santamaría Domínguez, M. (2012). Influencia de un programa de empleo con apoyo en la calidad de vida percibida de sus usuarios. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 43(243), 69-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4001684>
- Wasti, S. P., Simkhada, P., van Teijlingen, E., Regmi, P. R. (2022). The growing importance of mixed-methods research in health. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 15, 2249–2253. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S378965>

Recibido: febrero 11, 2026
Aceptado: mayo 19, de 2026

